

Jobchancen nach dem



STUDIUM

Kultur- und Human- wissenschaften

Pädagogik
Politikwissenschaft
Philosophie
Geschichte
Kulturwissenschaften
Kunstwissenschaften
Psychologie
Publizistik und Kommunikationswissenschaft
Sportwissenschaften
Theologie

BerufsInfo:
www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo:
www.studienwahl.at

ForschungsInfo:
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

Kultur- und Humanwissenschaften

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Treustraße 35–43, 1203 Wien

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
1014 Wien, Minoritenplatz 5
6. aktualisierte Auflage, März 2007

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion
Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
René Sturm
Text
Thomas Kreiml

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

ISBN

978-85495-304-6



| | |
|---|-----------|
| Einleitung | 7 |
| Teil A – Studieninformation | 8 |
| Studieninformation allgemein | 8 |
| Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen | 12 |
| Alte Geschichte und Altertumskunde | 12 |
| Angewandte Kulturwissenschaft | 13 |
| European Union Studies | 13 |
| Gender Studies | 14 |
| Geschichte | 14 |
| Klassische Archäologie | 16 |
| Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde) | 16 |
| Kunstgeschichte | 17 |
| Musikwissenschaft | 18 |
| Pädagogik | 19 |
| Philosophie | 21 |
| Politikwissenschaft | 22 |
| Psychologie | 23 |
| Publizistik- und Kommunikationswissenschaft | 24 |
| Sportwissenschaften | 25 |
| Theater-, Film- und Medienwissenschaft | 26 |
| Ur- und Frühgeschichte | 26 |
| Volkskunde | 27 |
| Theologische Studien – Fachtheologie (Evangelische Theologie) | 28 |
| Theologische Studien – Fachtheologie (Katholische Theologie) | 28 |
| Theologische Studien – Katholische Religionspädagogik | 29 |
| Theologische Studien – Philosophie | 30 |
| Theologische Studien – Religionswissenschaft | 31 |
| Teil B – Beruf und Beschäftigung | 32 |
| 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt | 32 |
| 1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge? | 32 |
| 1.2 Trends | 34 |
| 1.3 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen | 35 |
| 1.4 Arbeitslosigkeit | 38 |
| 1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität | 39 |
| 1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität | 39 |
| 1.7 Studienwahl und Studienverhalten | 41 |
| 1.8 Die gläserne Decke: | |
| Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse | 44 |
| 1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen | 46 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 2 | Beratung und Information | 54 |
| 2.1 | AMS und BIZ..... | 54 |
| 2.2 | AK – Bildungsberatung und Berufsinformation | 55 |
| 2.3 | BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft | 56 |
| 2.4 | Psychologische StudentInnenberatung | 57 |
| 2.5 | WIFI..... | 57 |
| 2.6 | Placement und Career Services | 58 |
| 2.7 | Studien- und Berufsinformationsmessen | 58 |
| 3 | Karriereplanung und Bewerben | 60 |
| 3.1 | Identifikation der Interessen und Fähigkeiten..... | 60 |
| 3.2 | Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten | 63 |
| 3.3 | Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen | 64 |
| 3.3.1 | Zusatz- und Schlüsselqualifikationen | 64 |
| 3.3.2 | Networking | 65 |
| 3.3.3 | Mentoring | 67 |
| 3.3.4 | Studieren im Ausland | 68 |
| 3.3.5 | Praktika | 70 |
| 3.4 | Bewerbungsstrategien | 71 |
| 3.5 | Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte..... | 74 |
| 3.5.1 | Arbeitstraining | 74 |
| 3.6 | Unternehmensgründungsprogramme | 76 |
| 3.6.1 | Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) | 76 |
| 3.6.2 | Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs | 76 |
| 4 | Weiterbildung | 78 |
| 4.1 | Möglichkeiten der Weiterbildung | 78 |
| 4.2 | Universitäre Aus- und Weiterbildung..... | 79 |
| 4.3 | Weiterbildungsdatenbanken | 80 |
| 4.4 | Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung..... | 80 |
| 4.4.1 | Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)..... | 80 |
| 4.4.2 | Der AK-Bildungsgutschein | 81 |
| 5 | Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung | 82 |
| 5.1 | Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst | 82 |
| 5.2 | Karriereweg an Unis und FH | 84 |
| 5.2.1 | Universitäten | 84 |
| 5.2.2 | Fachhochschulen | 86 |
| 5.3 | Einkommen | 86 |
| 5.4 | Interessenvertretungen..... | 88 |

6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen ... 89

| | |
|---|------------|
| 6.1 Philosophie | 89 |
| 6.1.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten..... | 89 |
| 6.1.2 Beschäftigungssituation | 91 |
| 6.1.3 Beruflicher Werdegang | 93 |
| 6.1.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 94 |
| 6.2 Geschichte | 94 |
| 6.2.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten..... | 95 |
| 6.2.2 Beschäftigungssituation | 96 |
| 6.2.3 Beruflicher Werdegang | 98 |
| 6.2.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 99 |
| 6.3 Kunstwissenschaften – Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Theaterwissenschaft | 100 |
| 6.3.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten..... | 100 |
| 6.3.2 Beschäftigungssituation | 103 |
| 6.3.3 Beruflicher Werdegang | 105 |
| 6.3.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 106 |
| 6.4 Kulturwissenschaften – Völkerkunde (Kultur- und Sozialantropologie) und Volkskunde | 107 |
| 6.4.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten..... | 107 |
| 6.4.2 Beschäftigungssituation | 109 |
| 6.4.3 Beruflicher Werdegang | 110 |
| 6.4.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 111 |
| 6.5 Pädagogik | 112 |
| 6.5.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen | 112 |
| 6.5.2 Beschäftigungssituation | 117 |
| 6.5.3 Beruflicher Werdegang | 119 |
| 6.5.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 121 |
| 6.6 Psychologie | 121 |
| 6.6.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen | 121 |
| 6.6.2 Beschäftigungssituation | 131 |
| 6.6.3 Beruflicher Werdegang | 138 |
| 6.6.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 144 |
| 6.7 Publizistik- und Kommunikationswissenschaft | 145 |
| 6.7.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen..... | 145 |
| 6.7.2 Beschäftigungssituation | 150 |
| 6.7.3 Beruflicher Werdegang | 156 |
| 6.7.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 163 |
| 6.8 Politikwissenschaft | 163 |
| 6.8.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufsanforderungen..... | 163 |
| 6.8.2 Beschäftigungssituation | 166 |
| 6.8.3 Beruflicher Werdegang | 168 |
| 6.8.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 170 |
| 6.9 Sportwissenschaften | 170 |
| 6.9.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten..... | 170 |
| 6.9.2 Beschäftigungssituation | 172 |
| 6.9.3 Beruflicher Werdegang | 174 |
| 6.9.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 175 |

| | | |
|-------------|---|------------|
| 6.10 | Evangelische und katholische Fachtheologie | 175 |
| 6.10.1 | Beschäftigungsbereiche | 175 |
| 6.10.2 | Beschäftigungssituation | 176 |
| 6.10.3 | Beruflicher Werdegang | 178 |
| 6.10.4 | Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen | 180 |
| 7 | Adressen | 181 |
| 7.1 | Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) | 181 |
| 7.2 | BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS | 181 |
| 7.3 | Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) | 182 |
| 7.4 | Wirtschaftskammern Österreichs (WKO) | 183 |
| 8 | Literatur | 184 |
| 9 | Links und Downloads | 185 |
| 9.1 | Universität und Studium | 185 |
| 9.2 | Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet | 187 |
| 9.3 | Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“ | 187 |
| 9.4 | Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ | 187 |
| 9.5 | Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“ | 187 |
| 9.6 | Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“ | 188 |
| 9.7 | Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“ | 190 |
| 9.8 | Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“ | 192 |
| 9.9 | Internetseiten zum Thema „Beratung“ | 192 |
| 9.10 | AMS-Downloads | 192 |

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der kultur- und humanwissenschaftlichen Studienrichtungen an österreichischen Universitäten und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfanges dieser Broschüre auf mehr oder weniger typische Karriereperspektiven; in diesem Rahmen sollte aber ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild von Anforderungen, Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Aspekten (z. B. Beschäftigungschancen) in den einzelnen Berufsfeldern gezeichnet werden. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Informationsquellen herangezogen:

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2006 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z. B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. der künftigen Laufbahn erleichtern.

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

Die gesetzliche Regelung für die Studien findet sich im Universitätsgesetz 2002, das das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) abgelöst hat.

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf die Kundmachung folgenden 1. Oktober in Kraft.

Die Inhalte dieser Curricula sind nach einem Qualifikationsprofil erarbeitet, das heißt, dass das Studium nach bestimmten Ausbildungszielen und zum Erwerb definierter Qualifikationen aufgebaut sein muss. Bei der Beschreibung der Ausbildungsziele und des Qualifikationsprofils sind die Anwendungssituationen, mit denen sich die AbsolventInnen in Beruf und Gesellschaft konfrontiert sehen werden, zu berücksichtigen. Weiters müssen den einzelnen Lehrveranstaltungen Anrechnungspunkte im European Credit Transfer System (ECTS) im Curriculum zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnentutorien, typische Studieninhalte und Fächer) die Orientierung im gewählten Studium und im Studienalltag erleichtern.

Für Studierende, die ihr Studium vor dem Inkrafttreten des derzeit aktuellen Curriculums begonnen haben, gelten die bisherigen Studienpläne. Ab dem Inkrafttreten des jeweiligen „neuen“ Curriculums sind sie berechtigt, das gesamte Studium nach dem bisherigen Studienplan abzuschließen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass jeder Studienabschnitt in der gesetzlichen Studiendauer zuzüglich eines Semesters abzuschließen ist. Wird ein Studienabschnitt nicht im vorgegebenen Zeitraum abgeschlossen, muss die/der Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt nach dem „neuen“ Curriculum studieren.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem „neuen“ Curriculum zu unterstellen.

Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

Die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) informiert mit Broschüren (Soziales, Wohnen, Studieren usw.) und ist an allen Universitätsstandorten mit Info-Services präsent. Internet: www.oeh.ac.at

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBL.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf den Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Curricula und – soweit vorhanden – beschreibenden Ausführungen zu den Studien selbst. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen. Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Universität Graz: www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg: www.sbg.ac.at
- Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at

Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

AbsolventInnen einer höheren Schule ohne Pflichtgegenstand Latein müssen bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Latein ablegen. Diese Zusatzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde (nicht für das Studium der Theaterwissenschaft, der Volkskunde und der Völkerkunde – Kultur- und Sozialanthropologie – erforderlich!).

Für das Studium Alte Geschichte und Altertumskunde und Klassische Archäologie ist Latein bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen und zusätzlich zu Latein ist bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch nachzuweisen (wenn Griechisch kein Pflichtgegenstand an der höheren Schule war). Diese entfällt, wenn Griechisch nach der 8. Schulstufe im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

Für die Theologischen Studien sind bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung sowohl eine Zulassungsprüfung aus Latein, als auch aus Griechisch nachzuweisen. Eine Ausnahme bietet das Bakkalaureatsstudium Katholische Religionspädagogik. Für Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät ist bis zur letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung nur Latein nachzuweisen.

Individuelle Studien

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein Individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt.

* Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1014 Wien, Bankgasse 1.

Mit dem Individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

Auch wenn durch das Universitätsgesetz die Universitäten im autonomen Bereich handeln und dadurch auch im Bildungsangebot flexibler sind, besteht dennoch weiterhin das gerechtfertigte Bedürfnis, Ausbildungsinnovationen individuell vorzunehmen, solange die Institution nicht auf geänderte Bedürfnisse reagiert. (Aus Individuellen Diplomstudien haben sich schon früher „neue“ Ausbildungsgänge über Studienversuche etabliert, so z. B. die Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege an der Universität für Bodenkultur.)

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein Individuelles Studium nur aus den Lehrveranstaltungen bereits fix eingerichteter Studien zusammenstellen.

Der Antrag auf Zulassung zu einem Individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für Studienangelegenheiten zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmäßig zu genehmigen. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen. Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Studiums,
2. ein Curriculum einschließlich Qualifikationsprofil,
3. den Umfang der ECTS-Anrechnungspunkte,
4. wenn das Studium an mehreren Universitäten durchgeführt werden soll, sind die einzelnen Fächer den beteiligten Universitäten zuzuordnen.

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das Individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Diplomstudium, Bakkalaureats-/Bachelorstudium oder Magister-/Masterstudium gleichwertig ist.

Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das Individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für die Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Anschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für studienrechtliche Angelegenheiten zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bakkalaurea“/„Bakkalaureus“, (Bakk.) oder Bachelor (BA), „Magistra/Magister“ (Mag.) oder Master (MA), oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bakkalaureats/Bachelorstudien und Magister/Masterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magisterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie setzen den Abschluss eines Diplom- oder Magisterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraus, sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von mindestens 4 Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des Kandidaten zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der Kandidat aus den Pflicht- und Wahlfächern seines Studiums selbständig aus und ersucht einen seiner Lehrbefugnis nach zuständigen Universitätslehrer um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom Betreuer und einem weiteren Begutachter beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum Dr. phil. (DoktorIn der Philosophie, Doctor philosophiae) oder bei den theologischen Studien zum Dr. theol. (Doktor der Evangelischen oder Katholischen Theologie). Im Falle des Studiums der Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät zum Dr. phil. fac. theol. (Doktorat der Philosophie an der katholisch-theologischen Fakultät).

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2006; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter www.studienwahl.at)

| Studienrichtungen |
|--|
| Alte Geschichte und Altertumskunde |
| Angewandte Kulturwissenschaft |
| European Union Studies |
| Gender Studies |
| Geschichte |
| Klassische Archäologie |
| Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde) |
| Kunstgeschichte |
| Musikwissenschaft |
| Pädagogik |
| Philosophie |
| Politikwissenschaft |
| Psychologie |
| Publizistik- und Kommunikationswissenschaft |
| Sportwissenschaften |
| Theater-, Film- und Medienwissenschaft |
| Ur- und Frühgeschichte |
| Volkskunde |
| Theologische Studien (Fachtheologie, Katholische Religionspädagogik, Philosophie, Religionswissenschaft) |

Alte Geschichte und Altertumskunde

Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 313), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XVIII (Nr. 147) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/alte-geschichte/strv>

<http://studieren.univie.ac.at/?id=228>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Alte_Geschichte_und.2205.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 114 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18f, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9b

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050202b.doc>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 117 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 66 (Nr. 829), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c310_2001w.html

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2003/12/mitteil.pdf>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 118 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Alte Geschichte und Altertumskunde an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 51 (Nr. 199)

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/gw-alteg2003.PDF>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 234 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53 % Frauen. Im selben WS haben 52 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 54 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 12 Studierende das Studium abgeschlossen, 5 davon waren Frauen.

Angewandte Kulturwissenschaft

Bakkalaureatsstudium Angewandte Kulturwissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.4)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_571.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Angewandte Kulturwissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.4)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_571.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren im Bakkalaureatsstudium insgesamt 207 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 85 % Frauen. Im selben WS haben 67 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 84 % lag. Im Studienjahr 2004/05 gab es noch keine Studienabschlüsse.

European Union Studies

Magisterstudium European Union Studies an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 40 (Nr. 163)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,93273&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2005/european-union-studies.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 haben insgesamt 32 ordentliche Studierende mit diesem Magisterstudium begonnen, davon waren 63 % Frauen.

Gender Studies

Magisterstudium Gender Studies an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 25 (Nr. 144), Stk. 36 (Nr. 232)

<http://www.univie.ac.at/gender>

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Mitteilungsblaetter>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Da dieses Studium erst mit WS 2006 neu begonnen hat, liegen noch keine statistischen Daten auf.

Geschichte

Diplomstudium Geschichte an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVIII (Nr. 290), i.d.F. Stk. XL (Nr. 398), Stk. XLIII (Nr. 416), MBl. 2002/03, Stk. VI (Nr. 37) Stk. VIII (Nr. 59) und Stk. XXX (Nr. 290), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 50)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Geschichte.2035.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 114 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Geschichtsforschung, Historische Hilfswissenschaften und Archivwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 179)

<http://www.univie.ac.at>

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=150&cHash=13f1d43e3d](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=150&cHash=13f1d43e3d)

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

http://www.univie.ac.at/mtbl02/2004_2005/2004_2005_179.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Globalgeschichte an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 180)

<http://www.univie.ac.at>

http://www.univie.ac.at/mtbl02/2004_2005/2004_2005_180.pdf

http://spl.univie.ac.at/Mag_Globalgeschichte.8317.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 4 Semester, 116 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Geschichte an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9c, i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 9.b (8.Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www-gewi.uni-graz.at>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden (240 ECTS-Punkte)

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Geschichte an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 64 (Nr. 827), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 288), Stk. 67(Nr. 564) und MBl. 2003/04, Stk. 10 (Nr. 50)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c312_2001.w.html

<http://www.uibk.ac.at>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Geschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. 56 (Nr. 279)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57345&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2000/gw-gesch2000.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Geschichte an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 174.1), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.2)

<http://www.uni-klu.ac.at>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_574.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/mb120b1.pdf>

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Geschichte an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 174.1), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.2)

<http://www.uni-klu.ac.at>

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/mb120b1.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_574.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 3.919 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 47 % Frauen. Im selben WS haben 815 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 45 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 261 Studierende (fast 50 % davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Klassische Archäologie

Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 275), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 62 und 64)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Klassische_Archaeol.2261.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Es sind Lehrgrabungen im Ausmaß von 10 Semesterstunden und Exkursionen im Ausmaß von 5 Semesterstunden nachzuweisen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17j, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9d

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi020614j.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Ab dem 2. Studienabschnitt werden folgende Studienzweige angeboten:

- Studienzweig Klassische Archäologie
- Studienzweig Provinzialrömische Archäologie/Archäologie des Ostalpenraums

Es sind mindestens 10 Tage Exkursion – davon möglichst eine Auslandsexkursion – und 10 Tage Lehrgrabung zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 79 (Nr. 855), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 79)

<http://www.uibk.ac.at>

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c314_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Archäologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 339), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 77)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2001/gw-klass-arch.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 112 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

| |
|--|
| <p>Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 477 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 67 % Frauen. Im selben WS haben 97 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 73 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 23 Studierende (78 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.</p> |
|--|

Kultur- und Sozialanthropologie (Völkerkunde)

Diplomstudium Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 312), i.d.F. MBl. Stk. XXXVII (Nr. 370), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und Stk. 18 (Nr. 115), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 52)

<http://www.univie.ac.at>

http://spl.univie.ac.at/Kultur- und_Sozialanthrop.26.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden; facheinschlägige Praxis wird empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.105 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 75 % Frauen. Im selben WS haben 460 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 75 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 92 Studierende (84 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Kunstgeschichte

Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 276), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. VI (Nr. 36), Stk. XXIX (Nr. 269 und 275), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 60)

<http://kunstgeschichte.univie.ac.at/index.php?id=ifk-lehre>

<http://www.univie.ac.at/kunstgeschichte-institut>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Kunstgeschichte.2120.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 20d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9e

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050202e.doc>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi040721d.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 105 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Kunstgeschichte an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 71 (Nr. 834), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 33 (Nr. 408)

<http://www.uibk.ac.at>

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c315_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57488&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 75 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Kunstgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 47 (Nr. 193)

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/GW-kunstg-bakk.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57499&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 3 Semester, 25 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 3.036 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 80 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 675 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 84 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 184 Studierende (88 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Musikwissenschaft

Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 277), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIV (Nr. 213) und Stk. XXIX (Nr. 270), Stk. XXX (Nr. 296), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 63 und 64) und MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 61)

<http://www.univie.ac.at/Musikwissenschaft/welcome.html>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Musikwissenschaft.3745.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18b, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9g

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050706a.doc>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 100 Semesterstunden. Im Laufe des Studiums ist eine musikwissenschaftliche Praxis von mindestens 2 Wochen zu absolvieren und ein internes Praktikum von 2 Semesterstunden.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Musikwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 76 (Nr. 852)

<http://www.uibk.ac.at>

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c316_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 52 (Nr. 163), i.d.F. Stk. 69 (Nr. 193)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2004/gw-musik-tanz.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Musik- und Tanzwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 52 (Nr. 163)), i.d.F. Stk. 69 (Nr. 193)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2004/gw-musik-tanz.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 1.058 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56% Frauen. Im selben WS haben 286 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 56% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 46 Studierende (74% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Pädagogik

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXIX (Nr. 298) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXV (Nr. 222), MBl. 2003/04, Stk. 12(Nr. 64) und Stk. 13(Nr. 72), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 38 (Nr. 245.2)

<http://institut.erz.univie.ac.at/home/spl/node/5>

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Pflichtpraxis im Ausmaß von 240 Stunden vorgeschrieben.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bachelorstudium Pädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18k, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 13e und MBl. 2005/06, Stk. 18.b (29. Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627k.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden (180 ECTS-Punkte); spätestens zum Beginn des 5. Semesters ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mindestens 160 (Arbeits-)Stunden zu absolvieren.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Masterstudium Heil- und Integrationspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18l, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 13d und MBl. 2005/06, Stk. 18.c (30. Sondernummer)

http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627l.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden (120 ECTS-Punkte). Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mind. 4-wöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Masterstudium Sozialpädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18l, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 13d und MBl. 2005/06, Stk. 18.c (30. Sondernummer)

http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi0306271.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden (120 ECTS-Punkte). Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mind. 4-wöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Masterstudium Weiterbildung – Lebensbegleitende Bildung an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18I, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 13d und MBl. 2005/06, Stk. 18.c (30. Sondernummer)

http://www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi0306271.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden (120 ECTS-Punkte). Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mind. 4-wöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 82 (Nr. 858), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 291), MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 227 und 228), MBl. 2003/04, Stk. 10 (Nr. 52) und Stk. 47 (Nr. 274)

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/82/mitteil.pdf>

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c297_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Studienzweige ab dem 2. Studienabschnitt:

- Studienzweig Psychoanalytische Erziehungswissenschaft
- Studienzweig Integrative Pädagogik/Psychosoziale Arbeit
- Studienzweig Erziehung – Generation – Lebenslauf
- Studienzweig Beratung und Grundlagen der Psychotherapie
- Studienzweig Kritische Geschlechter- und Sozialforschung
- Studienzweig Medienpädagogik und Kommunikationskultur

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Pädagogik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 18)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,383462&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 66 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Erziehungswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 18)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,383490&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 4 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 36 (Nr. 350), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 4 (Nr. 52), Stk. 16b (Nr. 221) und MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 188.3)

http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/ifeb_psu/studplan.htm

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_575.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Praxis von 160 Stunden zu absolvieren (im Zusammenhang mit dem gewählten Studienzweig im 2. Studienabschnitt).

- Studienzweig Schulentwicklung und Beratung
- Studienzweig Sozial- und Integrationspädagogik
- Studienzweig Erwachsenen- und Berufsbildung

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 8.553 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 87% Frauen. Im selben WS haben 1.845 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 89% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 559 Studierende (89% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Philosophie

Diplomstudium Philosophie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXII (Nr. 319), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXV (Nr. 222), Stk. XXX (Nr. 286), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und Stk. 32 (Nr. 185)

http://homehobel.phl.univie.ac.at/files/studienplan_neu.html

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Philosophie.3915.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Philosophie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 16g, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9h

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi020529g.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/alphabet.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826), i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c541_2001w.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Philosophie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 63 (Nr. 826), i.d.F. Stk. 73 (Nr. 836)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c941_2001w.html

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Philosophie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 203)

<http://www.wdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2001/GW-Phil2001.PDF>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57680&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 114 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Philosophie an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 37 (Nr. 351), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 17e (Nr. 236)

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

<http://www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/ipg99.htm>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.999 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 41% Frauen. Im selben WS haben 637 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 47% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 121 Studierende (davon 36% Frauen) das Studium abgeschlossen.

Politikwissenschaft

Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 310), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 295) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Politikwissenschaft.4141.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 62 (Nr. 825), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 292), Stk. 67 (Nr. 565) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 82)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c300_2001w.html

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/62/mitteil.pdf>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Politikwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 26 (Nr. 77)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,384273&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS-Punkte. Es ist eine Pflichtpraxis von 8 Wochen im Verlaufe des Studiums nachzuweisen.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Politikwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 26 (Nr. 77)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,384299&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS-Punkte. Es ist eine Pflichtpraxis von 8 Wochen im Verlaufe des Studiums nachzuweisen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 5.540 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 44 % Frauen. Im selben WS haben 1.150 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 48 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 205 Studierende (49 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Psychologie

Diplomstudium Psychologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 311), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 287) und MBl. 2004/05, Stk. 39 (Nr. 234) und Stk. 40 (Nr. 238), MBl. 2005/06, Stk. 44 (Nr. 279)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=89&cHash=1fda91f00d](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=89&cHash=1fda91f00d)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Psychologie.4084.0.html

<http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/MTBL02>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 16e, i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 20.b (40. Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/sppsychol.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 56 (Nr. 804), i.d.F. Stk. 59 (Nr. 807) und MBl. 2004/05, Stk. 24 (Nr. 78)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c298_2001w.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 21 (Nr. 92), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 11 (Nr. 47) und MBl. 2004/05, Stk. 41 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 36 (Nr. 110)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57735&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Es ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17a, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 24 (Nr. 234)

<http://www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/psy02.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_577.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt>

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 480 Stunden obligatorisch.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 12.103 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 78 % Frauen. Im selben WS haben 2.013 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 77 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 821 Studierende (84 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Bakkalaureatsstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/pub>

http://spl.univie.ac.at/Bakk_Publizistik-u_Kommu.4198.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 6 Semester, 88 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37), Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 121)

<http://www.univie.ac.at/publizistik>

http://spl.univie.ac.at/Mag_Publizistik-u_Kommun.4225.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 4 Semester, 32 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57466&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 88 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57477&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17f (Nr. 237)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_578.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mk/studium/pdf/puk-stpl.pdf>

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Praxis im Umfang von mindestens 12 Wochen erforderlich.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 7.712 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 69% Frauen. Im selben WS haben 1.377 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 70% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 895 Studierende (76% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Sportwissenschaften

Bakkalaureatsstudium Sportwissenschaften an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 119), Stk. 32 (Nr. 200)

http://spl.univie.ac.at/Bakk_Sportwissenschaft.11759.0.html

<http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/MTBL02>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. nat.

Magisterstudium Sportwissenschaften an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 119), Stk. 32 (Nr. 201), i.d.F. Stk.41 (Nr. 256)

http://spl.univie.ac.at/Mag_Sportwissenschaft.11760.0.html

<http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/MTBL02>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Sportwissenschaften an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18c, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9j

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi020621c.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studinfo.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 140 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Gesundheitssport an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c625_2002w.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport

Bakkalaureatsstudium Sportmanagement an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c626_2002w.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport

Bakkalaureatsstudium Leistungssport an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c627_2002w.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 124 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport

Magisterstudium Sport- und Bewegungswissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c825_2002w.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 14 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. Sport

Diplomstudium Sportwissenschaften an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. 60 (Nr. 287)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57823&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.db.sbg.ac.at/lvzv/Studienplan/2000/gw-sportw2000.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 128 Semesterstunden.

Ab dem 2. Studienabschnitte werden folgende Studienzweige angeboten:

- Studienzweig Bewegung – Gesundheit – Fitness
- Studienzweig Sport – Management – Medien
- Studienzweig Trainingswissenschaft

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.597 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 39% Frauen. Im selben WS haben 344 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 37% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 180 Studierende (53% davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Theater-, Film- und Medienwissenschaft

Diplomstudium Theater-, Film- und Medienwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 337), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 266) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/theaterwissenschaft>

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=19>

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.872 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 74% Frauen. Im selben WS haben 826 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 73% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 60 Studierende (82% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Ur- und Frühgeschichte

Diplomstudium Ur- und Frühgeschichte an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. XXIII (Nr. 109), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/urgeschichte>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Ur_und_Fruehgeschi.1978.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Ur- und Frühgeschichte sowie Mittelalter- und Neuzeitarchäologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c601_2003w.html

<http://www.uibk.ac.at>

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Ur- und Frühgeschichte an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c601_2003w.html

<http://www.uibk.ac.at/urgeschichte>

Curriculumdauer: 2 Semester, 16 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Mittelalter- und Neuzeitarchäologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 31 (Nr. 307)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c601_2003w.html

<http://www.uibk.ac.at/urgeschichte>

Curriculumdauer: 2 Semester, 16 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 330 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53% Frauen. Im selben WS haben 59 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 7 Studierende (43% davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Volkskunde

Diplomstudium Volkskunde (Ethnologia Europaea) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXII (Nr. 322), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 273), Stk. XXXI (Nr. 297), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 63), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 38 (Nr. 247.2)

<http://www.univie.ac.at/volkskunde/studium/strvtr.htm>

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=10>

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Volkskunde (Ethnologia Europaea) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17e, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 7d

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi020607e.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/studplan/gewi.html>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c623_2002w.html

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf>

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Europäische Ethnologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 55 (Nr. 490)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c623_2002w.html

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/55/mitteil.pdf>

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 634 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 71 % Frauen. Im selben WS haben 190 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 71 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 77 Studierende (84 % davon waren Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Theologische Studien – Fachtheologie (Evangelische Theologie)

Diplomstudium Evangelische Fachtheologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIV (Nr. 451), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 265) und MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 182)

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=991>

[http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=61&cHash=ac5588a72e](http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=61&cHash=ac5588a72e)

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 154 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 51 % Frauen. Im selben WS haben 32 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 47 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 6 Studierende, davon 1 Frau, das Studium abgeschlossen.

Theologische Studien – Fachtheologie (Katholische Theologie)

Diplomstudium Katholische Fachtheologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXIX (Nr. 294) und Stk. XXXVIII (Nr. 386) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 118)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Katholische_Fachthe.878.0.html

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=68&cHash=9eb972c86e](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=68&cHash=9eb972c86e)

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Das Studium der Katholischen Theologie kann auch an der Katholisch-theologischen Privatuniversität Linz (Privatuniversität mit dem Akademischen Abschluss: Mag. theol.) und an den Philosophisch-theologischen Hochschulen St. Pölten, St. Gabriel und Heiligenkreuz absolviert werden. Die AbsolventInnen können den akademischen Grad „Mag. theol.“ gemäß § 14 des Bundesgesetzes über katholisch-theologische Studienrichtungen an einer Universität mit Katholisch-theologischer Fakultät erlangen. Berufsrechtlich sind sie den AbsolventInnen der Katholisch-theologischen Fakultät gleichgestellt, auch wenn sie den Magistergrad nicht erwerben.

Diplomstudium Katholische Fachtheologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 19c

<http://www.kfunigraz.ac.at/zv1www/mi010704c.html>

http://www.uni-graz.at/verawww/verawww_studieninfo/verawww_studienangebot.htm

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Fachtheologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 46 (Nr. 468), i.d.F. Stk. 58 (Nr. 493). MBl. 2003/04, Stk. 45 (Nr. 271)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c011_2002w.html

<http://www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2004-2005/26/mitteil.pdf>

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Fachtheologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 55 (Nr. 203), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 49)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57422&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.db.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2003/theol-fachth.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 1.065 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 34 % Frauen. Im selben WS haben 181 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 39 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 85 Studierende (35 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Theologische Studien – Katholische Religionspädagogik

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXIX (Nr. 295), i.d.F. Stk. XXXVIII (Nr. 386) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 119)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=69&cHash=c5b36f7818](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=69&cHash=c5b36f7818)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Katholische_Religio.906.0.html

<http://www.univie.ac.at/mtbl02/?t=0;f=Titeluebersicht>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden. Schulpraktische Ausbildung (12 Wochen).

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 19d

<http://www.kfunigraz.ac.at/zv1www/mi010704d.html>

http://www.uni-graz.at/verawww/verawww_studieninfo/verawww_studienangebot.htm

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden. Schulpraktische Ausbildung (12 Wochen).

Akad. Grad: Mag. theol.

Bakkalaureatsstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 37 (Nr. 313), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 42 (Nr. 268) und MBl. 2004/05, Stk. 28 (Nr. 92)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c193_2003w.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 119 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. theol.

Magisterstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 37 (Nr. 313), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 28 (Nr. 92)

http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c793_2003w.html

Curriculumdauer: 4 Semester, 51 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 54 (Nr. 202), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 49)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57444&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 581 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 49 % Frauen. Im selben WS haben 95 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 51 Studierende (53 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Theologische Studien – Philosophie

Diplomstudium Philosophie der Katholisch-theologischen Fakultät an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 43 (Nr. 465), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 4 (Nr. 41) und Stk. 16 (Nr. 167)

http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c030_2002w.html

http://www.uibk.ac.at/c/c2/studien/philo/studienplaene_neu/diplomstudium.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 103 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil. fac. theol.

Diplomstudium Philosophie der Katholisch-theologischen Fakultät an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1997/98, Stk. 44 (Nr. 289)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57669&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/1998/theol-phil.pdf>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil. fac. theol.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 219 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 28 % Frauen. Im selben WS haben 30 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 40 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 14 Studierende (21 % davon waren Frauen) das Studium abgeschlossen.

Theologische Studien – Religionswissenschaft

Magisterstudium Religionswissenschaft – Religion im soziokulturellen Kontext Europas an der Karl-Franzens-Universität Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 15.d (15. Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi060511d.doc>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag.phil.

| |
|--|
| Studierendenzahlen: Zu diesem Studium gibt es noch keine Daten. |
|--|

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts-, und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen im Jahr 2004 in Österreich bei 87,2% (Männer) bzw. 79,6% (Frauen).¹ Dennoch wird auch für diese Gruppe ein mittelfristiges Ansteigen der Arbeitslosigkeit erwartet,² da auch UniversitätsabsolventInnen von der restriktiveren Personalpolitik des Staates, der Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit in der Privatwirtschaft sowie der Änderung der Beschäftigungsformen nicht verschont bleiben.

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen jedoch wenig von Arbeitslosigkeit gefährdet (vgl. dazu auch Kapitel 1.4). Momentan beträgt der Prozentsatz arbeitsloser AkademikerInnen rund 2,4% und ist damit kaum halb so groß wie jener der übrigen Qualifikationsstufen.³ Trotzdem trifft die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen auch diese Bildungsschicht: *„So muss etwa die erste Stelle nach Studienabschluss intensiver gesucht werden und unfreiwillige Überbrückungsphasen sowie niedrigere Einstiegsgehälter sind in Kauf zu nehmen.“*⁴

Damit die AkademikerInnenarbeitslosigkeit trotz steigender AbsolventInnenzahlen auf dem derzeit niedrigen Niveau bleibt, müssen AkademikerInnen vermehrt im privaten Wirtschaftssektor Beschäftigung finden, wo sie derzeit nur eine sehr niedrige Beschäftigungsquote haben. Im Allgemeinen ist v. a. zu Beginn der Berufslaufbahn auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristeter Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg vermehrt gerechnet werden.

Diese Einstiegsprobleme liegen allerdings grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden: *„Zur Erklärung aktueller Einstiegsprobleme am Arbeitsmarkt dürften daher vielmehr der quantitative Zuwachs insgesamt, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die lange Studiendauer und damit verbundene Dispositionen sowie die ungünstige Wirtschaftslage von Bedeutung sein.“*⁵

¹ Vgl. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresergebnisse 2004: Erhoben wurden die Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (Erwerbstätige nach Labour Force-Konzept (LFK)).

² Vgl. Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahre 2009. Synthesis Studie im Auftrag des AMS Österreich, November 2005.

³ Vgl. dazu auch BMWF/AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien.

⁴ Vgl. ebenda.

⁵ Vgl. Arthur Schneeberger: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. ibw-Mitteilungen, Februar 2004.

Johannes Forster vom AMS Salzburg sieht in der nur mäßigen Konjunktorentwicklung der letzten Jahre den Grund für die in den letzten Jahren sinkende Nachfrage an AkademikerInnen am Arbeitsmarkt. Forster zum Standard: *„Besonders der Spardruck der öffentlichen Hand als Arbeitgeber von Akademikern ist spürbar.“*⁶

Ist der Berufseinsieg gelungen sehen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv. Laut Arbeitsklimaindex schätzen sie im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: *„Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.“*⁷

Bei allen auseinandergehenden Meinungen der ExpertInnen zur Situation der AkademikerInnen am Arbeitsmarkt lässt sich zumindest ein Konsenspunkt erkennen: AkademikerInnen müssen bei der Jobauswahl flexibler werden.

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Den Beschäftigungsverlusten im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe stehen Beschäftigungsgewinne im (wissensintensiven) Dienstleistungsgewerbe gegenüber. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch *„technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten.“*⁸

Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt generell die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. Akademische Berufe und Tätigkeiten auf Maturaniveau gewinnen an Bedeutung.⁹ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten, sowie im Bereich der Naturwissenschaften:

*„Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sind die wichtigsten Gründe für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in F&E [Anm.: Forschung und Entwicklung] betreibenden Unternehmen.“*¹⁰

Eher schwaches Beschäftigungswachstum wird hingegen aufgrund der Entwicklung der SchülerInnenzahl bei den Lehrkräften prognostiziert.

⁶ Der Standard, 5. Mai 2006.

⁷ Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006.

⁸ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite IV.

⁹ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006.

¹⁰ Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at).

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus.

„Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.“¹¹

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

Die EU-Erweiterung könnte gegenüber den Impulsen durch steigende Nachfrage im Bereich Hochqualifizierter eher zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen beitragen, meint Gudrun Biffl vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO): *„Wieso sollten Arbeitgeber nicht ebenso gut ausgebildete Leute aus diesen Ländern einstellen, die noch dazu bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten?“¹²*

Allerdings bietet das (EU-)Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen:

„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen.“¹³

1.2 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Unterscheidung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren.

Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird künftig steigen. Aber mit dem Hochschulabschluss hört das Lernen nicht auf. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen.

Trend 3: Der berufliche Einsatz ist mit dem Studienabschluss noch nicht festgelegt

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die Informati-

¹¹ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite V.

¹² Lugmayr, Christine: Arbeitslose Akademiker: Abwaschen musste bisher allerdings noch niemand. www.diepresse.at/Artikel.aspx?channel=p&ressort=i&id=381218&archiv=false, 15. Oktober 2003.

¹³ Die Presse, 18. Jänner 2006.

kerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen üben genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

Gerade in Feldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (Geistes-, Kultur- und Humanwissenschaften), gibt es vielfältige Möglichkeiten von Ersatz Einsatzgebieten bzw. der Neugestaltung und Neukomposition von Tätigkeitsfeldern.

Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben nach wie vor das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwächungen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 5: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit

„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“
(Matthias Horx)

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung zu leisten haben werden.

1.3 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

Privatwirtschaft

Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der Human- und GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. V. a. für PsychologInnen stellt die Personal- und Organisationsberatung ein potenzielles Tätigkeitsfeld dar. Die beruflichen Möglichkeiten von PädagogInnen weiten sich stark in den Bereich der Organisation, Konzeption und

Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich aufgrund des steigenden Personalbedarfs und der hier zusätzlich erforderlichen (inter-)kulturellen Kompetenzen ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen sogenannter „Orchideenfächer“. Da AbsolventInnen geistes-, human- und kulturwissenschaftlicher Studienrichtungen hier nicht-fachspezifische Aufgabengebiete übernehmen, spielen Zusatzkenntnisse wie z. B. wirtschaftliches oder EDV-Know-how eine wichtige Rolle.

Wissenschaft und Forschung

Wissenschaft und Forschung im Bereich der Geistes- bzw. der Kultur- und Humanwissenschaften werden sowohl an Universitäten als auch außeruniversitär betrieben. Ihre Entwicklung ist im Allgemeinen stark von öffentlicher Finanzierung abhängig. Ein Großteil der begrenzt zur Verfügung stehenden (privaten) Forschungsmittel fließt in naturwissenschaftliche oder technische Projekte, deren Ergebnisse wirtschaftlich direkter verwertbar sind. Auch die Anwerbung von Drittmitteln ist für geisteswissenschaftlich ausgerichtete Institute im Vergleich zu wirtschaftlich oder technisch orientierten Studiengängen schwieriger.

Insgesamt ist die *„Karriere von WissenschaftlerInnen [...] durch einen zunehmend schwierigen Berufseinstieg und die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (,Neue Selbstständige‘, ,Freie DienstnehmerInnen‘) sowie durch Instabilität im Hinblick auf Dienst- und AuftraggeberInnen in den ersten Berufsjahren gekennzeichnet.“*¹⁴ Atypische Beschäftigungsformen kennzeichnen v. a. den außeruniversitären Forschungsbereich, in dem zeitlich begrenzte Projektarbeit vorherrscht.

Die Universitäten sind zwar nach wie vor der größte Arbeitgeber im Forschungsbereich, die Umstrukturierung der universitären Verwaltung hat jedoch eine restriktive Personalpolitik, d. h. eine Reduktion von Planposten, zur Folge, wodurch die Beschäftigungsmöglichkeiten sehr begrenzt sind. Auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist keine starke Zunahme an Arbeitsplätzen zu erwarten. Insgesamt bestehen damit nur begrenzte Beschäftigungschancen für AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studienrichtungen, die facheinschlägig in Wissenschaft und Forschung tätig sein wollen. GeisteswissenschaftlerInnen werden daher in vielen Fällen nicht-fachspezifische Aufgabenbereiche in der Privatwirtschaft übernehmen, wie z. B. Management- und Beratungsaufgaben in unterschiedlichsten Branchen; dementsprechend können Zusatzkenntnisse z. B. in den Bereichen Wirtschaft und EDV breitere berufliche Perspektiven eröffnen.

Kunst und Kultur

Laut dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und dem AMS wird die *„derzeitige Beschäftigungssituation [...] fast für alle Berufe der Musik und der darstellenden Kunst als ungünstig eingeschätzt.“*¹⁵ Das Berufsfeld Musik und Kunst ist v. a. durch einen schwierigen Berufseinstieg sowie eine steigende Anzahl freier Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet: *„Die Zahl freier Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer eines Projekts im Gegensatz zu fixen Anstellungen wird im Beobachtungszeitraum bis 2009 weiter zunehmen. Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren.“*¹⁶ Der gesamte Kulturbereich ist durch

¹⁴ AMS Qualifikations-Barometer, Berufsbereich „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

¹⁵ BMWF/AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien.

¹⁶ Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter „Medien, Kunst und Kultur“, „Musik und darstellende Kunst“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

einen starken Ausbau des privatwirtschaftlichen Sektors gekennzeichnet, weshalb immer häufiger auch der Begriff „Kreativwirtschaft“ gebräuchlich wird. Dieser fasst die unterschiedlichen Sektoren, in denen Kunst- und Kulturproduktionen und -aktivitäten stattfinden, den privatwirtschaftlichen (Kulturwirtschaft), den intermediären (NPOs) und den öffentlichen Sektor (Staat) zusammen. Im Zeitraum von 2002 bis 2004 ist die Anzahl der privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Österreichischen Kreativwirtschaft um rund 6% gestiegen. *„Gleichzeitig ist die Zahl der unselbstständig Beschäftigten um etwa 2% auf rd. 101.600 gesunken. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf die Druckereien sowie die Hörfunk- und Fernsehanstalten zurückzuführen (jeweils rd. –8%), welche zu den fünf wichtigsten Arbeitgebern innerhalb der Kreativwirtschaft zählen. [...] Wie in der Gesamtwirtschaft stellen somit zahlreiche Unternehmensneugründungen in der Kreativwirtschaft Einpersonunternehmen dar. Dies deutet jedoch gleichzeitig auf ein hohes Beschäftigungspotenzial in der Zukunft hin (Stichwort: Unternehmenslebenszyklus – Steigerung der MitarbeiterInnenzahl im Zeitablauf). Die somit zu erwartenden Beschäftigungseffekte dürften in erster Linie von den vergleichsweise ‚modernerer‘ Branchen (z. B. IT) ausgehen.“*¹⁷

Die Beschäftigungschancen im Kulturbereich sind auch durch regionale Unterschiede geprägt. V. a. der Bundeshauptstadt kommt hier durch das große Kultur- und Kunstangebot eine zentrale Stellung zu.

Medien

Im Medienbereich sind hauptsächlich PublizistInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen und HistorikerInnen beschäftigt, wobei die Tätigkeitsbereiche vom Recherchieren über eigene publizistische Tätigkeit bis zu Redaktions- und Lektoratsarbeiten reichen.

Der Beschäftigtenstand bei JournalistInnen und RedakteurInnen sowie MitarbeiterInnen von Verlagen ist insgesamt sinkend. Auch in diesem Berufsfeld nehmen atypische Beschäftigungsverhältnisse zu. V. a. zu Beginn der beruflichen Karriere ist mit zeitlich befristeten Werkverträgen („Neue Selbstständigkeit“) zu rechnen. *„Österreich ist ein relativ kleines Medienland, das z. B. im Zeitungs- und Zeitschriftenmarkt neben der Präsenz der deutschen Verlage und Titel durch eine hohe Konzentration im Bereich der österreichischen Verlage gekennzeichnet ist.“*¹⁸ Im Anschluss an den Boom rund um das Jahr 2000 folgten wirtschaftlich schwierige Jahre. Seit 2004 kommt es wieder verstärkt zu Neuerscheinungen und einer Erweiterung des Angebotes. Auf dem Arbeitsmarkt für JournalistInnen und RedakteurInnen ist es dadurch jedoch noch nicht zur Entspannung gekommen, da die Verlage nach Möglichkeit auf bestehendes Personal zurückgreifen und es kaum zu einer starken Aufstockung des MitarbeiterInnenstandes kommt. Verschärft wird die Situation auch weiterhin durch neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen, die auf den Arbeitsmarkt drängen und durch StudentInnen, die sich um meist unbezahlte Praxissemester bemühen. Laut AMS wird sich die Situation bis 2009 nicht verbessern.¹⁹ Im Bereich der Neuen Medien ist es nach dem auf den Boom folgenden Einbruch zu einer Konsolidierung gekommen. Hier hat sich *„eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird.“*²⁰

¹⁷ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Zweiter österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Wien 2006, Seite 43.

¹⁸ AMS-Qualifikations-Barometer unter „Medien, Kunst und Kultur“, „Printmedien und Neue Medien“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

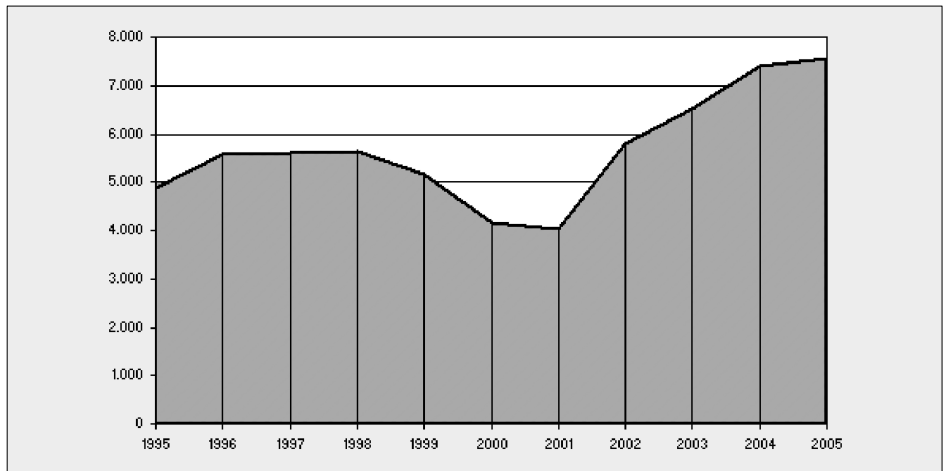
¹⁹ Vgl. ebenda.

²⁰ Ebenda.

1.4 Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z. B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), dennoch ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator.

10-Jahres-Entwicklung der Arbeitslosigkeit von UniversitätsabsolventInnen, 1995–2005 (März)



Quelle und Grafik: AMS Österreich, Abt. ABI.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im September 2006 waren über 7.400 UniversitätsabsolventInnen arbeitslos gemeldet; davon rund 3.550 Männer und 3.850 Frauen.

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. So lag die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen im Dezember 2006 bei 2,2%. Im Vergleich dazu lag die allgemeine Arbeitslosenrate bei 7,9%. Trotz steigender Arbeitslosigkeit auch bei den AkademikerInnen sinkt demnach das potenzielle Risiko arbeitslos zu werden mit der Höhe des Bildungsgrades.²¹ Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch verdeutlichen:

Arbeitslosenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Dezember 2006

| Höchste abgeschlossene Ausbildung | Arbeitslosenquote |
|-----------------------------------|-------------------|
| Pflichtschule | 19,2% |
| Lehre | 7,3% |
| Berufsbildende Mittlere Schule | 3,0% |

²¹ Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

| | |
|--|-------------|
| Berufsbildende Höhere Schule | 3,6% |
| Allgemeinbildende Höhere Schule | 3,5% |
| Uni/FH/hochschulverwandte Ausbildungen | 2,2% |
| Gesamt (= alle Bildungsebenen) | 7,9% |

Quelle: AMS Österreich, Abt. ABI (2007): Arbeitsmarkt und Bildung – Dezember 2006

1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft:

„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavelistisches Verhalten.“²²

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) wie schon erwähnt zunehmen.

1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten:

²² Wolfgang Mayrhofer/Michael Meyer/Johannes Steyrer et al.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern, in: Zeitschrift für Personalforschung, 16(3), 2002, Seite 392-414.

„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regelmäßigem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“²³

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

- die Arbeitszeit
- die Kontinuität des Arbeitseinsatzes
- den Arbeitsort sowie
- die arbeits- und sozialrechtliche Verankerung.

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte „Neue Selbstständige“)

Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Die Nachteile atypischer Beschäftigungsformen sind laut einer AK/ÖGB-Studie insbesondere folgende:²⁴

- **Große Arbeitszeit- und Einkommenschwankungen**, tendenziell (bei Vergleich des Stundenlohns) geringeres Einkommen als bei Normalarbeitsverhältnissen.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit**: 80% der Freien DienstnehmerInnen und 63% der Neuen Selbstständigen haben nur einen einzigen Auftraggeber und sind damit vom Unternehmen wirtschaftlich abhängig. Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen dann, wenn sie faktisch wie unselbstständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbstständige behandelt werden („Scheinselbstständige“).
- **Geringere soziale Absicherung** (Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pension): 70% sehen Probleme bei der sozialen Absicherung. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z. B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch insbesondere für „Scheinselbstständige“ nicht zur Anwendung.

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringeren (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z. B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.

²³ Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

²⁴ Vgl. www.unijobs.at unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z. B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) für UniversitätsabsolventInnen zusehends verlängert und in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Studienabschluss erfolgt. In diesem ersten Abschnitt der Berufstätigkeit werden berufliche Erfahrungen erworben, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in der Praxis kennen gelernt und die eigenen Fähigkeiten und Interessen oftmals neu überdacht.

1.7 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. Erst danach werden auch andere Motive genannt, wie etwa die Erweiterung des eigenen Horizonts, gute Chancen am Arbeitsmarkt oder der Zugang zum Wunschberuf.

Insbesondere im Vergleich zu denjenigen Studienberechtigten, die sich gegen die Aufnahme eines Studiums entscheiden, spielt der Arbeitsmarkt eine geringere Rolle. Berufliche Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit sind für StudienanfängerInnen viel weniger ausschlaggebend als für diejenigen, die sich für einen anderen (Aus-)Bildungsweg entscheiden.

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.²⁵

Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend. Nach den Ergebnissen zahlreicher Untersuchungen, sind die wichtigsten Beweggründe für die Wahl eines Studienfachs intrinsische Motive („von innen heraus, um seiner selbst willen“). Zu ihnen zählen vor allem Fachinteresse, Neigung und Begabung, der Wunsch nach persönlicher Entfaltung und wissenschaftliches Interesse. Extrinsische Motive („von außen her“) beziehen sich hauptsächlich auf Ansprüche an die künftige Berufstätigkeit (z. B.: viele Berufsmöglichkeiten, selbstständiges Arbeiten, sichere Berufsposition, guter Verdienst, gute Arbeitsmarktchancen).

²⁵ Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

Welche Motive bei der Studienfachwahl ausschlaggebend sind, hängt u. a. von den Fächergruppen ab. Studien zufolge spielen bei den StudienanfängerInnen in den Fächergruppen Sprach-, Kunst-, Kultur- und Naturwissenschaften intrinsische Motive eine größere Rolle, während sie beispielsweise bei den Rechtswissenschaften und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften weniger wichtig sind. Hier sind extrinsische Motive ausschlaggebend, das Studium wird viel mehr als Mittel zum Zweck einer beruflichen Karriere gesehen und besitzt einen geringeren Eigenwert. Materielle Motive, Gratifikation und dgl. sind zumindest gleich wichtig wie das Fachinteresse.

Neben der Fächergruppe spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienfachwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.²⁶

Grundsätzlich ist es durchaus empfehlenswert, das Studium – zumindest auch – nach den persönlichen Interessen zu wählen. Wie (psychologische) Tests im Rahmen der Berufs- und Studienberatung immer wieder ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf/Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit den realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen²⁷ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom angestrebten Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „*Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.*“²⁸ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.²⁹

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere

²⁶ Vgl. ebenda.

²⁷ Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 112ff.

²⁸ Interview mit einer PersonalexpertIn von Hill International.

²⁹ Vgl. Lorenz Lassnigg et al.: Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen, in: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 129ff.

zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.³⁰ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³¹

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung der Geschäftsführung von uniport sind 50 bis 60% während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktssituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskenntnisse (vgl. dazu auch Kapitel 3.3, v. a. 3.3.1).

Studierende gehen diesbezüglich im Allgemeinen noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar z. B. Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch- oder spanischsprachigen Ausland. Nachgefragt werden aber verstärkt ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie Russisch und Kroatisch aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden. Wichtig sind und bleiben aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität, an der studiert wird.

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Diese trägt zur beruflichen Orientierung bei,

³⁰ Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 113.

³¹ Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich, in: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 286.

verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft, adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierenden, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Laut Universitätsbericht 2005 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist stark angestiegen. Fast 10.000 Personen besuchten im Wintersemester 2004 einen Universitätslehrgang.³²

Privat- und Familienleben

Die schwierigere Beschäftigungssituation kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen. Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohnunterschiede sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: „Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden ,qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden“.³³

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 %punkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil

³² Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

³³ Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22. April 2004.

an der unselbstständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.³⁴ Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein besonders hoher (und steigender) Frauenanteil ergibt sich dabei im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen).

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“³⁵

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder in Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 39%. Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Nach wie vor sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Die Tatsache, dass Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind, gilt für beinahe alle gesellschaftlichen Bereiche, sei es in der Politik, in Beiräten und beratenden Gremien, in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft. Dazu einige Beispiele:

| | |
|--|----|
| Mitglieder des Aufsichtsrats der Telekom Austria gesamt | 12 |
| Männliche Mitglieder | 11 |
| Weibliche Mitglieder | 1 |
| Mitglieder des Aufsichtsrats der Voestalpine AG gesamt | 15 |
| Männliche Mitglieder | 15 |
| Weibliche Mitglieder | 0 |
| Mitglieder des Forschungsbeirats der WU Wien gesamt | 19 |
| Männliche Mitglieder | 15 |
| Weibliche Mitglieder | 4 |

Quelle: Grüner Frauenbericht 2004, Seite 9

³⁴ Vgl. Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 12.

³⁵ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 13ff.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: *„Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus. In der Gruppe der AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal lag die Frauenquote im Jahr 2005 bei 29,7%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 16,8%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 13,7%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.“*³⁶

Einkommensnachteile von Frauen

Nach wie vor liegt das Erwerbseinkommen von Frauen unter dem der Männer. Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies auf den hohen Anteil von Frauen zurückzuführen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte erhalten in allen Wirtschaftsklassen einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitbeschäftigte zumeist geringere Aufstiegschancen und eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen. Eine weitere Ursache liegt in den Betreuungspflichten. Dadurch bleiben Frauen für längere Zeit dem Arbeitsmarkt fern, die sie nicht wieder aufholen können.³⁷

Ein durchgängiger Erwerbsverlauf sowie gute Qualifikationen wirken sich auf das Einkommen von Frauen allerdings positiv aus. Ein Universitätsabschluss beispielsweise erhöht die Chance einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen beträchtlich. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.

Grundsätzlich sind allerdings die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – auch bei höherer Qualifikation – bei den Spitzenpositionen wieder deutlich höher. Dies mag daran liegen, dass Frauen einen wesentlich schwereren Zugang zu absoluten Toppositionen haben. Die geringsten Einkommensunterschiede finden sich im öffentlichen Dienst.³⁸

1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die speziell der beruflichen Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen dienen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll viel mehr einen Einblick in die bestehenden Angebote ermöglichen und den Einstieg in die eigene Recherche anregen und unterstützen.

Mentoring-Initiativen, wie z. B. Frauen-Business-Mentoring-Projekt

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf

³⁶ Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 73ff.

³⁷ Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

³⁸ Vgl. ebenda.

Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt. Zielsetzungen dieser Initiativen sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteiles von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrages zur Verringerung der Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern.

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

Dieses Beratungsangebot unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Diese Beratungsmethode orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen und hat zum Ziel die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Informationen: Verein Frauen beraten Frauen: 1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010, Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750, Ansprechpartnerin: Mag.^a Bettina Zehetner, E-Mail: verein@frauenberatenfrauen.at, Homepage: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen:

Internet: www.frauen.bka.gv.at (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

Wien

Judenplatz 6, 1010 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif), E-Mail: gaw@bka.gv.at

Zudem gibt es Regionalbüros in:

Innsbruck

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512 343032, E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Graz

Europaplatz 12, 8020 Graz, Tel.: 0316 720590, E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Klagenfurt

Feldkirchner Straße 4, 9020 Klagenfurt, Tel.: 0463 509110, E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Linz

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz, Tel.: 0732 783877, E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Dieser Arbeitskreis, der an jeder Universität eingerichtet wurde, ist mit weitgehenden Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten ausgestattet. Zu den Aufgaben dieser Arbeitskreise zählt auch die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen und Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung.

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es zahlreiche finanzielle Förderungsmaßnahmen in Form von Stipendien. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen).
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.³⁹

Frauenförderung an Universitäten

Das Universitätsgesetz 2002 (seit 1. Jänner 2004 vollständig in Kraft) sieht erstmals einen eigenen Abschnitt vor, welcher der Gleichstellung von Männern und Frauen gewidmet ist. Demnach gibt es auch an den österreichischen Universitäten zahlreiche Einrichtungen der Frauenförderung. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- **Referat für Frauenförderung an der Universität Wien** (z. B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen)
Informationen: www.univie.ac.at/frauenfoerderung/massnahmen
- **Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz** (z. B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen)
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- **Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien** (z.B: Frauen netz.werk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at/index.php?id=297
- **Stabsstelle für Frauenförderung an der Universität Linz** (z. B.: karriere_links (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)
Informationen: www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm
- **Gendup an der Uni Salzburg**
Informationen: www.gendup.sbg.ac.at
- **Abteilung für Gender and Diversity in Organizations an der WU Wien**
Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

BFC – business.frauen.center

Das BFC hat Büros in Kärnten, der Steiermark und Wien. Das business.frauen.center ist ein lebendiges Netzwerk, das kompetente Fachfrauen unterstützt als Unternehmerinnen erfolgreich zu sein.

Informationen: www.bfc.at

³⁹ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu weiter unten (Seite 22ff).

GZO – Gründerinnenzentrum

Das GZO bietet Gründerinnen sowohl Raum und Infrastruktur als auch Prozessbegleitung, Weiterentwicklung, Beratung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus kann auf ein funktionierendes Netzwerk von Frauen in allen unternehmerischen Phasen zurückgegriffen werden.

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

FiW steht als eine österreichweite Arbeitsgemeinschaft in der Wirtschaftskammer Wien allen Frauen offen. Sie versteht sich als Kontakt- und Servicestelle für Wiener Unternehmerinnen.

Informationen: www.wko.at/fiw oder www.fraunderwirtschaft.at

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbstständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit
- Beratung und Förderung zur Unternehmensgründung
- Netzwerk für Erfahrungsaustausch und Kooperation untereinander
- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen

Informationen: www.women-network.at

IT4her

Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „IT4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren.

Informationen: www.it4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

Mit dieser Initiative der Industriellenvereinigung soll die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungswegen (Lehre, HTL, FH, Uni) in den nächsten 5 Jahren gesteigert werden.

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

Auch diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen.

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF – Frauenservice

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten.

Informationen: Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) www.gruenderinnen.at

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative,⁴⁰ die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoring-Programme.⁴¹

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Das BMWF konzentriert sich dabei im Rahmen von fFORTEacademic auf die Zielgruppe der Mädchen, Frauen in Universitäten und in der wissenschaftlichen Forschung. Das BMVIT ist im Rahmen von FEMtech-fFORTE im Bereich der Chancengleichheit in Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung sowie an den Fachhochschulen und den Technologieprogrammen des Bundes aktiv. Das BMWA ist seit 2004 im Rahmen von w-fFORTE⁴² aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie eine Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

| BMWf/BMUKK fFORTE academic | BMVIT FEMtech-fFORTE | BMWA w-forte |
|--|---------------------------------|----------------------------------|
| mut! – Mädchen und Technik | FEMtech-Karriere | Contact Point |
| FIT – Frauen in die Technik | FEMtech-Forschungsunternehmen | Laura Bassi Centres of Expertice |
| WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien | FEMtech-Fachhochschule | Knowledge Base |
| ditact – Women's IT Summer Studies | FEMtech-Netzwerk | w-fFORTE Technologieprogramme |
| fFORTE – Coachings | FEMtech-Expertinnendatenbank | w-fFORTE Experimente |
| DOC-fFORTE | FEMtech-Grundlagen | |
| IMST3 – Gender-Netzwerk | FEMtech-Technologie-Programme | |
| GenderIT-Forschungsprogramm | | |
| fFORTE Fellowships | | |
| Professorinnen x2 | | |
| excellentia | | |

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt. Die vollständige Liste der Maßnahmen kann im (aktuellen) Österreichischen Forschungs- und Technolo-

40 Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWF, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) mitfinanziert.

41 Der Universitätsbericht 2005, Seite 131ff bietet hier einen genaueren Einblick.

42 Das „w“ steht für Wirtschaft.

giebericht nachgelesen werden. Zusätzliche Informationen können über die Websites der beteiligten Ministerien (BMWF, BMUKK, BMVIT, BMWA) sowie über die fFORTE Website www.fforte.at bezogen werden.

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen zu erhöhen, das Berufsspektrum von Frauen bzw. Mädchen zu erweitern sowie Hilfestellung zur persönlichen und praktischen Berufsorientierung zu bieten. Zielgruppe sind Schülerinnen der 9. bis 13. Schulstufe an AHS und BHS. Dabei wird mit Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und technischen Kollegs an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zusammengearbeitet. Derzeit ist FIT auf drei inhaltliche Schwerpunkte konzentriert:

- Beratung in den Schulen
- Jährliche Informations- und Schnuppertage an den Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und technischen Kollegs
- Aufbau eines Mentorinnennetzwerks. Dafür werden Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge als Vorbilder für Schülerinnen bzw. Studienanfängerinnen „sichtbar gemacht“.

Informationen: www.bmukk.gv.at

WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien

Ziel dieses Anfang 2004 an der TU Wien ins Leben gerufenen Programmes ist es, Frauen im universitären wissenschaftlich-technischen Bereich zu fördern. Das Programm von WIT umfasst im Wesentlichen folgende drei Bereiche:

- Dissertantinnenprogramm im Bereich der Internettechnologien (intensive Betreuung, Arbeiten mit Gastprofessorinnen, um auch eine Einbindung in die „Scientific Community“ zu fördern etc.).
- Laufbahnunterstützende Maßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die Wahl eines informatiknahen Studiums anzuregen sowie um den Verbleib an der Universität und eine wissenschaftliche Karriere zu fördern
- Kommunikation (regelmäßige Organisation von Gastvorträgen zwecks interner Weiterbildung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit).

Informationen: TU Wien: Institut für Softwaretechnik und Interaktive Systeme, 1040 Wien, Favoritenstraße 3, 4. Stock, roter Bereich, Tel.: 01 58801-18820, E-Mail: office@wit.tuwien.ac.at

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.⁴³ Informationen: www.ditact.ac.at

⁴³ Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, das die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: www.stipendien.at, www.oeaw.ac.at/stipref

fFORTE Fellowships

Im Rahmen dieses Programmes werden betreute Auslandsaufenthalte von Dissertantinnen und Postdocs mit fächerübergreifenden Vorhaben gefördert. Dadurch soll einerseits die nationale und internationale Vernetzung österreichischer Forschung unterstützt werden. Andererseits soll die Zusammenarbeit zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und sozial-kulturwissenschaftlichen Institutionen gefördert werden. Jährlich werden rund 10 Fellowships vergeben.⁴⁴

Informationen: www.fforte.at/fellowship

fFORTE – Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich der Technologieentwicklung.

Informationen: www.fforte.at/coachings

Professorinnen x2

Diese Maßnahme hat zum Ziel, die Zahl der Professorinnen an den österreichischen Universitäten im Zeitraum von 2005 bis 2010 zu verdoppeln. Sie stellt ein finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von Frauen dar.

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE:

FEMtech Karriere

Im Rahmen dieses Projektes wird die Entwicklung und Umsetzung genderrelevanter Maßnahmen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen gefördert (z. B. besserer Zugang für Frauen zu Führungspositionen, Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen, höherer Frauenanteil am Forschungspersonal). Diese Maßnahmen sollen individuell auf das jeweilige Unternehmen abgestimmt sein, wozu ein entsprechendes Beratungsangebot zur Verfügung gestellt wird. FEMtech Karriere richtet sich an Forscherinnen, Führungskräfte und Personalverantwortliche in der industriellen Forschung, aber auch an erfahrene Forscherinnen aus dem akademischen Umfeld sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums.

Informationen: www.femtech.at/index.php?id=118

⁴⁴ Vgl. ebenda Seite 106.

FEMtech Forschungsunternehmen

Dieses Projekt verfolgt grundsätzlich die gleichen Ziele wie FEMtech Karriere, richtet sich allerdings an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die mehr Frauen beschäftigen und die Rahmenbedingungen für Frauen verbessern möchten. Es richtet sich konkret an Forscherinnen in der außeruniversitären Forschung, an Führungskräfte und Personalverantwortliche in der außeruniversitären Forschung sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums.

Informationen: www.femtech.at/index.php?id=117

FEMtech Fachhochschulen

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel, die Attraktivität des Studienangebots an Fachhochschulen für Frauen zu erhöhen und dadurch den Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen zu erreichen. Im Rahmen eines Wettbewerbs werden die besten Konzepte zur Verbesserung der Zugangschancen von Frauen in technischen Studiengängen prämiert und gefördert. Mit FEMtech Fachhochschulen sollen aber auch StudentInnenvertreterInnen, ProfessorInnen und AssistentInnen, VertreterInnen der sekundären und tertiären Ausbildung, BeraterInnen für Fragen der Studien- und Berufswahl und regionale WirtschaftsvertreterInnen angesprochen werden.

Informationen: www.femtech.at/index.php?id=116

Projekte im Rahmen von w-FORTE:

w-FORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z. B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genutzt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: www.w-fforte.at/4.0.html

w-FORTE Laura Bassi Labors

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet.

Informationen: www.w-fforte.at/5.0.html

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen Überblick zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen Informationen zu Bildungswegen und Berufen bereit, helfen dabei, die eigenen Fähigkeiten, Interessen und Wünsche zu identifizieren, beantworten noch offene Fragen und bieten teilweise auch persönliche Beratungsgespräche an.

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁴⁵ des Arbeitsmarktservice AMS (www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo), die an rund 60 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, MaturantInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort finden sie eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert. Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für MaturantInnen wie Studierende umfasst:

- Informationen zu neuen **Berufschancen** in verschiedenen Bereichen, **Trends am Arbeitsmarkt**, **Zukunftsberufen** und Grundsätzliches über **Bildungswesen**, Arbeitswelt, soziale Sicherung sowie verschiedene internationale Institutionen.
- über 110 Videofilme zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- verschiedenste **Broschüren** des Arbeitsmarktservice (z. B.: „Jobchancen Studium“), vieler Kursinstitute sowie anderer Institute (z. B.: Beratungsstellen), die auch per E-Mail angefordert werden können. Der Berufsinfokatalog gibt einen Überblick über alle zur Verfügung stehenden Info-Broschüren, berufskundliche Videos, Info-Mappen oder Berufs-Info-Programme, die Sie in den BerufsInfoZentren erhalten. Einige davon sind auch zum Downloaden. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten an den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS ohne Voranmeldung durchführen können (s.u.).
- den Selbstbedienungscomputer „**Samsomat**“: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen PCs nutzen und von dort aus Bewerbungen verschicken.
- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche „BIZ-Spezials“ sind etwa:
 - die **BerufsInformations-Nachmittage** zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

⁴⁵ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- **Trainings**, bei denen **externe Fachleute** einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungsstraining“ vermitteln.
Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen zu informieren. Telefonnummern und Adressen finden sich im Internet (www.ams.at/berufsinfo).
- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/qualifikationsbarometer
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Internet: www.berufskompass.at
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an unterschiedlichen Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen in ganz Österreich. Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at
- Das **AMS-Berufswörterbuch online** enthält wichtige Informationen zu den Themen „Berufswahl“ und „Ausbildung“. Es beinhaltet derzeit rund 2.000 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank **Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums** von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufswörterbücher. Internet: www.berufsworterbuch.at
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800 Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: www.yourchoiceinfo.at

Die Adressen der einzelnen **BerufsInfoZentren** finden Sie im Anhang. Internet (alle Standorte): www.ams.at/berufsinfo (BerufsInfoZentren/Standorte: dort finden sich auch die jeweiligen Öffnungszeiten)

2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer jeweiligen AK-Landesorganisationen unterschiedliche Beratungsangebote im Bildungsbereich an; nähere Infos über die jeweiligen Bundesländerangebote sind auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) enthalten. In einigen Bundesländern gibt es auch die Möglichkeit, persönliche Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Diese können entweder telefonisch oder gegebenenfalls nach Terminabsprache auch persönlich abgewickelt werden.

AK-Zentrale: 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0, Internet: www.arbeiterkammer.at (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen in den Bundesländern zugegriffen werden.)

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

Das BIWI (www.biwi.at) ist eine Serviceeinrichtung der Wiener Wirtschaftskammer, dessen Aufgabe es ist, Menschen, die vor einer Berufs- oder Ausbildungsentscheidung stehen, zu unterstützen. Für all jene, die eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen wollen und sich über die geeignete Richtung noch nicht im Klaren sind oder ihre Interessen und Begabungen herausfinden möchten, oder aber einfach nur die Berufswelt praxisnah kennen lernen möchten, stellt das BIWI eine geeignete Anlaufstelle dar.

Das BIWI-Informationsangebot umfasst folgende Serviceleistungen:

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden.
- **BerufsinformationsComputer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 300 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Berufskundevidothek:** Etwa 900 Filme ermöglichen, praxisnahe Eindrücke über Berufe zu bekommen.
- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstest kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Dazu werden fünf Testverfahren, „Handwerkliches Eignungsverfahren“, „Kaufmännisches Eignungsverfahren“, „Technisches Eignungsverfahren“, „Start Up Check“ (Sparte Gewerbe) und „Allgemeines Orientierungsverfahren“ verwendet. Letzteres beinhaltet keine berufsbezogene Testrichtung, sondern ein möglichst allgemein gehaltenes Testspektrum. Vor diesen Eignungstest kann ein „Interessenprofil“ erstellt werden, welches einem hilft, die eigenen Interessen klar zu formulieren. Darüber hinaus kann ein „Eigenschaftsprofil“ gemacht werden, um herauszufinden was einem im Berufsleben wichtig ist.
- **Berufskundliche Veranstaltungen:** Bei speziell organisierten berufskundlichen Veranstaltungen wird mehrmals pro Jahr eine Branche jeweils ca. eine Woche lang präsentiert. Dabei stellen VertreterInnen aus der Wirtschaft im Rahmen von „lebenden Werkstätten“ ihren Berufsbereich vor.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage www.berufsinfo.at erreichbar.

BIWI: 1180 Wien, Währinger Gürtel 97, Tel.: 01 51450-6518, E-Mail: mailbox@biwi.at, Internet: www.biwi.at
Öffnungszeiten: Mo. und Fr. 9–12.30, Di. und Mi. 9–16, Do. 13.30–18

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl und Beginn bzw. Wechsel des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentwicklung und berät bei studentischen Problemen. Als Unterstützung für Laufbahnentscheidungen werden mit Hilfe von speziell zusammengestellten Tests und Fragebögen Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie Ressourcen genauer untersucht. In einem Nachgespräch und weiteren Coaching-Gesprächen können die Aussagemöglichkeiten der Testergebnisse, die persönlichen Schlussfolgerungen und die weiteren Umsetzungsgespräche gemeinsam besprochen werden.

Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

Psychologische Beratungsstelle Wien

1080 Wien, Lederergasse 35, 4.Stock, Tel.: 01 4023091

E-Mail: psychologische.studentenberatung@univie.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at

Öffnungszeiten: Mo., Mi., Do., Fr. 9–12 und 13–15, Di. 12–15

Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69, Tel.: 0732 246853-10, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:

Telefonseelsorge: 0732 1770-0, Kriseninterventionszentrum 0732 2177

E-Mail: psychol.studber@jku.at, Internet: www.studentenberatung.at/linz

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 9–12 und 13–15

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1, Tel.: 0662 8044-6500, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:

Telefonseelsorge: 142, ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351

E-Mail: psb@sbg.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at/salzburg

Öffnungszeiten: Mo., Di., Do., Fr. 9–12

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3, Tel.: 0316 814748

E-Mail: psych.ber@uni-graz.at, Internet: www.studentenberatung.at/graz

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8–16

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3, Tel.: 0512 507-8491

E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at, Internet: www.studentenberatung.at/Innsbruck

Öffnungszeiten: Mo. und Di. 13–15, Do. und Fr. 10–12

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66, Tel.: 0463 23482, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:

Telefonseelsorge: 0463 1770, psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007

E-Mail: psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8.30–12 und 13–16

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch

geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at zu finden.

WIFI: 1180 Wien, Währinger Gürtel 97, Tel.: 01 47677-523, E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.at, Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo.–Fr. 8.30–15)

2.6 Placement und Career Services

Placement und Career Services haben an Hochschulen im angloamerikanischen und skandinavischen Raum eine lange Tradition und bilden seit geraumer Zeit auch an österreichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten. Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- Career Center an der Universität Wien: www.uniport.at
- ZEPRA am Juridicum Wien: www.univie.ac.at/zepra
- Career Center an der BOKU Wien: alumni.boku.ac.at
- Career Center an der TU Wien: www.tucareer.com
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: www.jku.at/stuberuf
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz: www.jas-graz.at
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: jobservice.uni-klu.ac.at
- Career Center an der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career_center
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at/cms/11

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

- **BeSt**, die größte Bildungsmesse Österreichs, bietet bei freiem Eintritt alle Informationen zum Thema Beruf, Studium und Weiterbildung. Die Messe versteht sich als „Informationsbörse“ und erste Anlaufstelle für alle Ratsuchenden. MaturantInnen und Studierende können sich gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern informieren. Veranstalter der BeSt sind das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (www.bmukk.gv.at) und das Arbeitsmarktservice Österreich (www.ams.at). Die BeSt findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d. h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die

Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: www.bestinfo.at

- Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete **zBp-Wirtschaftsmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruitingveranstaltungen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt.

Informationen: www.zbp.at

- Im Bereich Technik und Ingenieurwesen bietet sich vor allem die **IASTE Firmenmesse** an. Diese ist laut Eigenbeschreibung das größte Karriereforum für TechnikerInnen in Österreich. Bereits seit über 15 Jahren wird die Firmenmesse, so der Markenname, von IASTE (www.iaste.at) an der TU Wien erfolgreich abgehalten.

Informationen: www.firmenmesse.at

- Im Mai 2006 wurde vom Career Center der Universität Wien, Uniport, gemeinsam mit der Studienrichtungsververtretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien zum dritten Mal die **BWZ-SUCCESS** veranstaltet. Auf der BWZ-SUCCESS können sich Studierende und AbsolventInnen direkt bei Personalverantwortlichen und Human Resources ManagerInnen diverser Unternehmen nach Karrierechancen und Berufsperspektiven erkundigen.

Informationen: www.uniport.at

- Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können.

Informationen: www.uni-klu.ac.at/connect

- **Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien:** Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich im Herbst statt.

Informationen: www.L14.at

- Termine von **weiteren Berufsinformationsmessen** können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

Tipp: Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationsmessen wird empfohlen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen anstatt darauf zu warten angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig, sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.

3 Karriereplanung und Bewerben

Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung.

Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich vor allem in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab.

„1. Bewusst machen der eigenen Situation, 2. Erarbeiten eines Stärken-/Schwächenprofils, 3. Erstellen eines Zielkataloges, 4. Ausnützen des Beziehungsnetzes, 5. Präzise Umsetzung.

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!“ (Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever)

Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischen, wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führen dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (z. B. Berufsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung, z. B. Beschäftigung), wird angesichts der Globalisierung immer größer.

Dergestalt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen, bildet die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-)Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen, die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“ (Matthias Horx)

Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen.

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben. Der strategische Einsatz seiner Ressourcen setzt aber voraus, dass man sich dieser bewusst ist. Nur wer seine/ihre eigenen Ressourcen ausreichend kennt, ist auch in der Lage, bestimmte Wege aktiv einzuschlagen und Berufsziele erfolgreich anzuvisieren.

Für eine berufliche Orientierung ist es wichtig, die eigenen Wünsche und Ziele aber auch die eigenen Stärken zu kennen. Die Reflexion der Stärken dient nicht nur der Überprüfung, ob die Zielvorstellung realistisch ist, sondern auch dazu, diese in Folge bewusst bei der Erreichung des Zieles einzusetzen. Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

Tipp: Bitten Sie FreundInnen und Bekannte um Feedback zu ihren Fähigkeiten und Stärken! Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge in dem Licht zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen. Was andere Personen im Fremdbild mitteilen, ist ebenso wenig objektiv, da es immer von der Perspektive dessen abhängt, der sich etwas anschaut. Niemand ist genau so, wie andere ihn/sie sehen – genauso wenig aber auch so, wie er/sie sich selbst sieht. Überlegt werden sollte allerdings, wie man mit überraschenden Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild umgehen will.

Persönliche Checkliste

In einer Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild bei der Einschätzung der eigenen Stärken und Entwicklungsfelder können etwaige „Unstimmigkeiten“ identifiziert werden. Nachfolgende Übung dient dazu, eine solche Gegenüberstellung vorzunehmen. Folgende Fragen sollten Sie sich und Ihren FreundInnen und Bekannten dabei stellen.

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

| Fragestellung | Selbsteinschätzung | Fremdeinschätzung |
|---|--------------------|-------------------|
| Welche besonderen Fähigkeiten besitze ich? | | |
| Was beherrsche ich wirklich gut? | | |
| Welche Tätigkeiten bereiten mir Schwierigkeiten? | | |
| Auf welchen Gebieten muss ich noch an mir arbeiten? | | |
| Welcher Berufsbereich ist nichts für mich? | | |

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

AMS – Allgemeiner Interessens-Struktur-Test (AIST): Der in den USA von Dr. Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren des AMS während der Öffnungszeiten ohne Voranmeldung am PC bearbeitet werden. Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessensschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST umfasst 60 Fragen (jeweils 10 Fragen pro Dimension) und dauert etwa 10 Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen, und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n KlientIn in Frage kommen, angeboten.

AMS-Berufskompass: Der Berufskompass (www.berufskompass.at) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

Berufsinformations-Computer (BIC): Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 5 (gar nicht zutreffend) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/der Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 20 Minuten.

Potenzialanalyse des WIFI: Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at/bibernet). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen beruflichen Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der circa vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

Berufsdiagnostik Austria: (www.berufsdagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg durch gemeinsames Erkennen und Erforschen von Stärken, Fähigkeiten und Einzigartigkeit – bezogen auf die Arbeitswelt und Berufenanforderungen. Viele unterschiedliche Tests u. a. zu Leistungs- und Lernfähigkeit, Persönlichkeitsstruktur, Belastungsfähigkeit, sozialer Kompetenz sowie Potenzialanalysen. Die Dauer wird individuell nach Vereinbarung bestimmt. Kosten auf Anfrage.

Schul- und Ausbildungsberatung: (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite einen Test an, bei dem die Probanden ihre Neigungen zu Technik, Kommunikation, Naturwissenschaften oder anderen Bereichen feststellen

können. Des Weiteren können sich die Testpersonen ansehen, welche Ausbildung an einer Universität, Fachhochschule oder anderen Einrichtung den Interessen entsprechend in Frage kommt. Das erstellte Interessensprofil hilft vor allem jungen Menschen, sich zu orientieren, für welche Berufsgruppen man sich interessiert. Die Beantwortung der Fragen dauert 20 Minuten.

3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Die **BerufsInfoBroschüren des AMS** geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungs- wie auch Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder. Die BerufsInfoBroschüren können via www.ams.at/berufsinfo downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (Standorte und Öffnungszeiten: siehe ebenfalls www.ams.at/berufsinfo).

Das **Online-Tool AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen derzeit gepunktet werden kann. Hier sind neben Berufsbeschreibungen auch Auflistungen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends zu finden. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben. AMS-Qualifikations-Barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁴⁶ von **Geschäftsberichten**, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (siehe dazu Kap. 2.7) sowie **Placement und Career-Services** (siehe dazu Kap. 2.6).

Tip: Die Berufswahl sollte nicht allein von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen abhängig gemacht werden. Sicher ist es so, dass man Berufsbereiche nennen kann, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist, aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so viel versprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so „schlechte“ Berufsentscheidungen führen nicht automatisch in die Leere. Generell gilt: Behalten Sie die Arbeitsmarktprognosen ruhig im Auge; sie können, wenn Sie sich weitgehend sicher sind, als zusätzliche Entscheidungshilfe dienen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.

⁴⁶ Siehe Kapitel 7.

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

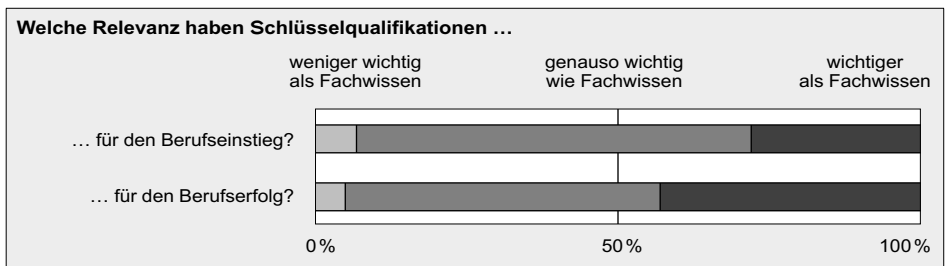
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer aktuellen AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.⁴⁷

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁴⁸



Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist das Unvermögen die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen).

Bezüglich der Schlüsselqualifikationen wurden im Vorfeld der UNESCO-Weltkonferenz zum Thema „Higher Education“ etwa folgende Forderungen des globalen Arbeitsmarktes zusammengetragen:

- Fähigkeit zur Teamarbeit (insbesondere auch in der Überwindung stereotyper Geschlechterrollen)
- Zielbewusstsein, Kreativität, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise
- Selbstdisziplin und Arbeitsmoral
- Fähigkeit, Aufgabenstellungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten
- Bewusstsein für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterbildung

47 Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg, März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

48 Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS, in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, März 2005, 3a/o5, Seite 38ff.

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbstständiges Arbeiten) verfügen, bestehen häufig v. a. im Bereich sozial-interaktiver Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) Mängel. Gerade diese (z. B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁴⁹

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, zudem Know-how im Bereich Akquisition und Fundraising zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Steigender Qualifikationsbedarf ergibt sich in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Onlinekatalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Flexibilität ist sowohl aus inhaltlichen als auch aus organisatorischen Gründen notwendig: Einerseits sollen MitarbeiterInnen ein breites Themenspektrum wissenschaftlich bearbeiten können, andererseits sind sie vermehrt gefordert, auch atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Geringere Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsbereiche sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

3.3.2 Networking

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genützt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern.

Nur ca. ein Drittel aller freien Stellen wird öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen, und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma starten. Daher zahlt es sich aus, bereits bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen.

Die Vorteile des Networking:

- Zugang zu wichtigen Informationen
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik

⁴⁹ Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert, München.

- Erweiterung des fachlichen Horizonts
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen
- Erhöhung der Karrierechancen
- mögliche Jobangebote

Strategisches und systematisches Networking, d. h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition persönlicher Ressourcen. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nutzen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Beim Netzwerken zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

- Was möchte ich innerhalb eines definierten Zeitraums erreichen?
- Wen kenne ich (beruflich oder privat), der mir dabei helfen könnte?
- Wer fehlt mir für die Zielerreichung/mit wem sollte ich in Kontakt treten und wie?

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z. B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchentreffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen:

Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

Tipp: Fertigen Sie eine Liste von ca. 30 Namen an, die Ihnen in Bezug auf berufliche Veränderungen oder für das Herstellen zu weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, NachbarInnen, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die Sie über Vereine, Initiativen oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennen gelernt haben. Überlegen Sie anschließend, ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwas so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.

- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

Des Weiteren gibt es auch thematisch organisierte Netzwerke, die sich mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen und Erfahrungen austauschen – auch eine gute Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen.

3.3.3 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoring-Programme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen 6 Monaten und 3 Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/in sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

Der/Die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d. h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

Eine Mentoring-Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (win-win): Der/Die Mentee hat die Möglichkeit sich Zusatzqualifikationen in fachlicher Hinsicht anzueignen, die Persönlichkeit und den Horizont (neue Perspektiven und Ideen) weiter zu entwickeln, erhält Zugang zu wichtigen Netzwerken und Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen und gewinnt Klarheit über berufliche und private Ziele. Umgekehrt hat auch der/die MentorIn die Möglichkeit der Reflexion über die eigenen Handlungsweisen durch das Feedback der/s Mentee/s, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit etc.

| Mentoring – Initiativen und Plattformen | |
|--|---|
| www.bildungsmentoring.at | Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden. |
| www.bic.cc | Fünf unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen zugeschnitten sind. |
| www.regionalesmentoring.at | Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit. |
| www.frauen.bka.gv.at | Vernetzung von Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekten für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs. |

Vernetzung von Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekten für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs.

3.3.4 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Ausbildungsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen. Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/oeh/service verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Website mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und ERASMUS-Referate in allen Universitätsstädten. Informationen: www.oead.ac.at

Der Verein Österreich-Kooperation ist zuständig für die Abwicklung folgender Programme: „Auslandslektorate“ (Unterricht der deutschen Sprache, der Literatur und Landeskunde Österreichs an einer ausländischen Universität), die „Sprachenassistentz“ (neben Sprach- und Landeskennntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die „DaF-Praktika“ (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland). Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum. Informationen: www.oek.at

Um bis zu 12 Monate im Ausland zu studieren, stehen je nach gewünschtem Gastland diverse Programme zur Verfügung:

| |
|--|
| <p>CEEPUS (Central European Exchange Program for University Studies) unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.</p> <p>Informationen: CEEPUS Generalsekretariat, Mag. Elisabeth Sorantin 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7, Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10 E-Mail: ceepus@oead.ac.at, Internet: www.ceepus.info Nationales CEEPUS Büro für Österreich, Dr. Lydia Skarits, ÖAD 1090 Wien, Alserstraße 4/1/15/7, Tel.: 01 4277-28189, Fax: 01 4277-28194, E-Mail: lydia.skarits@oead.ac.at</p> |
|--|

ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: EU-Mitgliedsstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Schweiz, Rumänien. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen. Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus- KoordinatorIn des Institutes.
Informationen: www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php

Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der Stipendiendatenbank des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD).
Informationen: www.oead.ac.at

Individuelles Auslandsstudium: Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden. Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzuschreiben.

Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich bewirbt, desto größer die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung. Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

Umso konkreter das Vorhaben und umso besser dotiert das dafür notwendige Stipendium, desto wichtiger ist eine gute Bewerbung, die über das bloße Ausfüllen von Formularen und Einholen von Sammelzeugnissen u.ä. hinausgeht und einiges an Vorarbeit verlangt. Oft wird neben einem Lebenslauf ein Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen.

Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar. Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!!!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Informationen:

Regional Registration Center

CITO/Sylvan Pometric, PO-Box 1109, NL-6801 Arnhem, Niederlande

Tel.: +31 26 3521577, Fax: +31 26 3521278, E-Mail: registration@cito.nl

Amerika-Institut

1010 Wien, Operngasse 4

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

www.toefl.org sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht.

Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: www.ielts.org sowie www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): www.ets.org

GMAT (Graduate Management Admission Test): www.gmat.org

3.3.5 Praktika

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen, ebenso können sie im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen.

Im Studium wird zwischen den so genannten „Pflicht-Praktika“ und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen

vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Und die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z. B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

| |
|---|
| <p>Praxisnet Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten. www.praxisnet.at</p> |
| <p>AIIESEC Vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. www.aiiesec.org/austria</p> |
| <p>IAESTE Die „International Association for the Exchange of Students for Technical Experience“ vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen. www.iaeste.at</p> |
| <p>GRENZENLOS Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit www.jugendaustausch.org</p> |
| <p>DANUBE European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland. www.danube.or.at</p> |
| <p>AIFS Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika, ...) www.aifs.at</p> |
| <p>Praktika bei Institutionen der EU Genauere Informationen und Anlaufstellen: Euro-Job-Information, BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3 Tel.: 01 53115-7377, Fax: 01 53115-7474, E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at, Internet: www.austria.gv.at</p> |
| <p>PraktikantInnenprogramme bei den Vereinten Nationen Für Studierende und AbsolventInnen www.unis.unvienna.org</p> |

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8 %), persönliche Kontakte genutzt (29,4 %) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1 %), HeadhunterInnen (7,0 %) oder das AMS (4,8 %) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z. B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁵⁰

⁵⁰ Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 273ff.

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchen Zweige gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der facheinschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z. B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen). Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z. B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut aktuellen Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitale/klassische Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁵¹ Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internetformular) online zu bewerben.

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. www.kurier.at) bzw. auf Online-Jobbörsen (z. B. www.ams.at, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁵² Es besteht auch die Möglichkeit quasi „AgentInnen“ zu engagieren, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per E-Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte „BewerberInnenprofile“ anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese BewerberInnenprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann. Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch; die diesbezüglichen Trends sind zwar schwer exakt vorherzusagen, gehen aber in die Richtung einer (Vor-) Selektion von BewerberInnen, d. h. eigene Log-In-Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

Personalberatung und -vermittlung

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen

⁵¹ www.uni-magazin.de (7/2004).

⁵² Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d. h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre): 1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht. 2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln. 3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben). 4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z. B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt. In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

Tipp: Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, d. h. an die Firma angepasst, erstellt werden sollen – es sollen also auf keinen Fall allgemeine Bewerbungsunterlagen ohne Bezug auf die individuelle Firma verschickt werden. Dies gilt insbesondere bei Initiativbewerbungen, da dort noch intensiver als bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen argumentiert werden muss, warum der/die BewerberIn für eine Mitarbeit in der jeweiligen Firma geeignet ist. Die Homepage der jeweiligen Firma ist die wertvollste Informationsquelle über Tätigkeitsfelder, Team und Firmenkultur.

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen, müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

Tipp: Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10 % aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative MitarbeiterInnen suchen und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“⁵³ Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre. Durchschnittlich bewerben sich

JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.⁵⁴

Tip: Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann, hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inse-
rate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

Online-Tools zum Thema „Bewerbung“

| |
|--|
| Bewerbungscoach im Internet Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genutzt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert: www.bewerbungscoach.at |
| Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche Die Praxismappe des AMS bietet in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf |
| Europass hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist: www.europass.cedefop.eu.int |
| Online-Buch Enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste: www.jova-nova.com |
| Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“: www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung |
| Auf dieser Seite finden Sie Einstellungstests , Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.: www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm |
| Informationen zum Thema „ Wie bewerbe ich mich online? “: www.bewerbung.net |

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁵⁵ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An rund 60 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern. Die Trainees können bis zu 3 Monate ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren.

⁵⁴ Vgl. ebenda, Seite 285.

⁵⁵ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang.

Voraussetzungen

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal 3 Monate)
- besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung,
- der/die Trainee befindet sich in einem Ausbildungsverhältnis,
- das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung (z. B. klinische Psychologie) dar
- besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes.

Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

- der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt,
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel),
- Sozialversicherungskarte,
- erfolglose Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt,
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn,
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung.

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt,
- der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden,
- über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis auszustellen,
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung.

Beihilfen

- Dem/Der Trainee wird während der Trainingsmaßnahme Existenzsicherung gewährt.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/Die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden. Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellung- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden.

Nähere Informationen: www.ams.or.at/neu/wien/900_arbeitstraining.pdf oder bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbstständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbstständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbstständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS. Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen:

- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

Rahmenbedingungen

Bei Erfüllen der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monate erstreckt. Das AMS fördert eine Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung (ÖSB-Consulting/BIT-Management) und Weiterbildungskosten. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen: www.ams.at oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungs idee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Nähere Informationen: Gründer-Service WK Wien, 1010 Wien, Stubenring 8–10, Tel.: 01 51450-1347 oder -1211, Fax: 01 51450-1491, E-Mail: gruenderservice@wkw.at, Internet: www.gruenderservice.net
Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs (www.wko.at). Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.3 Universitäres Gründer-Service

INiTS

INiTS ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden.

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle AbsolventInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen der TU und der Uni Wien. In den Schwerpunkt-Bereichen Life Sciences, Informations- & Kommunikationstechnologie sowie allgemeine Technologien kann jedoch jede/r potenzielle GründerIn die Leistungen von INiTS in Anspruch nehmen.

INiTS bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Informationen: www.inits.at

UNIUN

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UnIversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig, es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

Der Abschluss eines Studiums ist nur die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, jedoch keine lebenslange Garantie, in dem einmal gewählten Beruf bleiben zu können. Die Anforderungen im Berufsleben steigen und verändern sich laufend, wodurch permanentes, berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Der beste Beitrag zur eigenen Arbeitsplatzsicherung ist die Weiterbildung, eine Investition in den eigenen „Marktwert“. Sowohl die fachlichen und beruflichen als auch die persönlichen Kompetenzen sind individuell erweiterbar. Neben der Überlegung, neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen oder ein höheres Gehalt zu erzielen, führen gegebenenfalls Motive der Persönlichkeitsbildung, der alternativen Freizeitgestaltung oder fachliches Interesse zur Entscheidung, sich weiterzubilden.

Tip: Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Fortbildung investiert werden, aber nicht kreuz und quer durch die Kursprogramme der Anbieter, sondern mit einer klaren Hauptstoßrichtung und mit einer bewussten Vorstellung davon, wohin man sich beruflich entwickeln möchte.

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonsweiterung ist das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundesländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung). (Vgl. dazu Kapitel 4.2)

Erwähnenswert ist auch noch das Angebot des Instituts für Höhere Studien (IHS), das AbsolventInnen verschiedener sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen eine profunde Post-graduate-Ausbildung in Form zweijähriger Lehrgänge bietet (www.ihs.ac.at).

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurInnen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt werden: z. B. Mathematik in Naturwissenschaften und Technik; Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Grundlagen der Bauelemente der Mikroelektronik; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungsblöcke dauert zwischen zwei und vier Semester und wird durch ein Zertifikat abgeschlossen.

Auch verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung für bereits Graduierte, wie z. B. das Zusatzstudium „Wirtschaftswissenschaften“ oder das Zusatzstudium „Weiterbildung für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrige Teilstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

International gibt es – besonders im Rahmen der EU – sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten, die allerdings zum Teil mit hohen Kosten verbunden sind.

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung

des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Im öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vorsieht.⁵⁶ Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Derzeit werden neben dem Einführungsmodul, juristische Module (z. B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich), organisatorische und ökonomische Module (z. B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z. B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. www.bundeskanzleramt.at) den Bundesbediensteten die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die reine Fachfortbildung hinausgehend, unter Berücksichtigung anderer, insbesondere verwandter Verwaltungszweige, zu ergänzen und zu erweitern.

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt; für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind Unterrichtsgeld und Prüfungsgebühren zu bezahlen (nicht aber der Studierendbeitrag, der sog. „ÖH-Beitrag“), die von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen können.

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z. B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung, Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

⁵⁶ Vgl. dazu Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch von Universitätskursen ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig. Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter www.postgraduate.at.

4.3 Weiterbildungsdatenbanken

AMS

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitsmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen. Nähere Informationen: Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at (Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.)

WKO

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinformationsstelle der Wirtschaftskammer Österreich: www.berufsinform.at/bildungsfoerderung

4.4 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung

4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

Durch das Weiterbildungskonto werden WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waaff jene Kosten, die der/die Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z. B. Studiengebühren.

- 50% der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung,
- 50% der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe,

- Sondernotstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung,
- Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80% der Kurskosten, maximal 450 Euro wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifeprüfung ablegen.

Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- geringfügig Beschäftigte
- freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und Zivildienstler
- SozialhilfeempfängerInnen

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs-/Semesterbeginn liegt.
- Der Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waff anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Freizeitkurse usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z. B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien, Tel.: 01 21748-555, E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

4.4.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

Die AK-Wien fördert AK-plus-Kurse mit dem 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Wien-Mitglieder bzw. mit dem zusätzlichen 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz. Die Förderhöhe variiert in den Bundesländern.

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311), Internet: www.akwien.at. Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil.

5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d. h. z. B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z. B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neu geschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005/2006) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d. h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen. Die langfristige Entwicklung deutet aber in Richtung einer weiteren Personalreduktion: So wurde das Bundespersonal zwischen 1999 und 2004 insgesamt um ca. 20 % verringert (davon 13,6 % durch Ausgliederungen und 6,7 % im direkten Bundesbereich).

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen im Bundesdienst Vertragsbedienstete.⁵⁷

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z. B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel). Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d. h. unkündbar.⁵⁸

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden, obliegt grundsätzlich den je-

⁵⁷ Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

⁵⁸ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der öffentliche Dienst in Österreich. Stand Februar 2005.

weils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen Mitarbeitern/innen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis kaum noch vor.

Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Das mittlere Einkommen öffentlich Bediensteter liegt allerdings unter dem der Angestellten in der Privatwirtschaft.⁵⁹ Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

AkademikerInnen-Beschäftigung im Bundesdienst 2005

| | | |
|----------|--------|-------|
| Männlich | 19.400 | 51 % |
| Weiblich | 18.600 | 49 % |
| Gesamt | 38.000 | 100 % |

Basis: Vollzeitäquivalente in Jahresdurchschnittsbetrachtung), Quelle: Verwaltung konkret, Bundeskanzleramt, Seite 11

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

| Jahr | Bund | Privater Sektor |
|------|--------|-----------------|
| 1998 | 29,2 % | 4,0 % |
| 1999 | 29,9 % | 4,7 % |
| 2000 | 30,6 % | 4,7 % |
| 2001 | 31,3 % | 4,8 % |
| 2002 | 31,6 % | 4,9 % |
| 2003 | 31,6 % | 5,5 % |
| 2004 | 28,5 % | 7,9 % |

Quelle: Personaljahrbuch, Bundeskanzleramt, 2005.

⁵⁹ Bundeskanzleramt: Personaljahrbuch des Bundes 2005, 2006, Seite 13.

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z. B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts („Job-Börse“) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

Karriere im Öffentlichen Dienst

„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“⁶⁰

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v. a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

5.2 Karriereweg an Unis und FH

5.2.1 Universitäten

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass

⁶⁰ Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d. h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12. 2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

- Personen in der Funktion sog. **Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen** (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z. B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. **UniversitätsassistentInnen**; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. **Staff Scientists** zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. **VertragsprofessorInnen** im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. **UniversitätsprofessorInnen** in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis)

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer Universitätsdozenten/Universitätsdozentin begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

Tipp: StudentInnen, die bereits während ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr- und Forschungsbetriebes an der Universität Wien vertiefen wollen, können sich um eine Anstellung als StudienassistentIn bemühen. Dies bringt nicht nur persönliche Kontakte sondern auch Einblick in die Arbeitsweise, die Strukturen und Abläufe im angestrebten Arbeitsfeld.

5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z. B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichische Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁶¹ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titelbezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschulabschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁶²

Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:

| | |
|---------------|----------------------|
| 5 % bis | 1.453 Euro |
| 70 % zwischen | 1.454 und 2.180 Euro |
| 21 % zwischen | 2.181 und 2.907 Euro |
| 4 % über | 2.907 Euro |

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien 2001.

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

Medianjahreseinkommen 2003

| | Frauen | Männer | Gesamt |
|------------------------|--------|--------|--------|
| ArbeiterInnen | 19.210 | 28.180 | 26.480 |
| Angestellte | 26.400 | 39.910 | 33.080 |
| Öffentlich Bedienstete | 29.830 | 34.070 | 32.230 |

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

AkademikerInnen im öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen. Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

⁶¹ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

⁶² Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Mittlere Bruttojahreseinkommen, ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2004

| | |
|--------------------------------|--------|
| Exekutivdienst | 39.433 |
| LehrerInnen | 43.065 |
| RichterInnen/StaatsanwältInnen | 60.296 |
| Militärischer Dienst | 32.571 |
| Verwaltungsdienst | 26.158 |

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

| Berufsgruppen | Personen insgesamt | Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002 |
|---|--------------------|---|
| Richter/Staatsanwälte | 2.343 | 4.529 |
| Lehrer | 40.738 | 2.989 |
| Schulaufsicht | 407 | 4.895 |
| Verwaltungsdienst | 66.724 | 2.105 |
| Beschäftigungsverhältnis | Personen insgesamt | Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002 |
| Beamte | 108.853 | 3.058 |
| Vertragsbedienstete | 55.984 | 1.814 |
| Bildungsabschlüsse – Beamte & Vertragsbedienstete | Personen insgesamt | Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002 |
| AkademikerInnen | 52.486 | 3.584 |
| MaturantInnen | 27.245 | 2.544 |
| Fachdienst | 65.588 | 2.250 |
| Hilfsdienst | 18.067 | 1.345 |

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006, Statistik Austria; alle Angaben in Euro

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d. h. als sogenannte „Neue Selbständige“) tätig sind, variieren stark voneinander, doch kann man davon ausgehen, dass im Schnitt das Einkommen (d. h. die erzielten Honorare) unter dem von angestellten AbsolventInnen liegt und außerdem erheblichen Schwankungen unterworfen ist.

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem sollten aber folgende Aspekte mitbedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z. B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;

- Arbeitsplatzprofil (d. h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d. h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at). Selbstständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Angestellte AkademikerInnen werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at) auf freiwilliger Basis vertreten.

Die Interessenvertretung für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (www.goed.at) werden die Interessen der im öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen

6.1 Philosophie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Psychologie und Philosophie“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Die möglichen Berufsbereiche für PhilosophInnen sind aufgrund des umfassenden Charakters ihres Faches schwer abgrenzbar. Deshalb werden hier nur jene Berufsfelder skizziert, in denen AbsolventInnen der Studienrichtung in Österreich am häufigsten Beschäftigung finden. Anzumerken bleibt, dass PhilosophInnen ohne Zusatzausbildung zu einem relativ hohen Prozentsatz in Gelegenheits- oder Halbtagsjobs zu finden sind; eher als AbsolventInnen anderer Studienrichtungen arbeiten sie manchmal auch in gänzlich fachfremden Berufen, nicht zuletzt um sich eine unbezahlte philosophische Tätigkeit leisten zu können.

6.1.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Philosophie in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen von ProfessorInnen, AssistentInnen usw. Lehraufträge werden z.T. auch an Personen vergeben, die hauptberuflich anderweitig – etwa an außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Voraussetzung für eine AssistentInnenstelle ist ein entsprechender Erstabschluss; BewerberInnen um eine Professur benötigen eine Habilitation. Zu den wesentlichen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Laufbahn zählt eine möglichst eindrucksvolle Publikationsliste (eigene wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge etc.). Die fachlichen und persönlichen Anforderungen bei einer Beschäftigung als HochschullehrerIn sind didaktische Kenntnisse, Durchsetzungsvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen, Projektmanagement-Kenntnisse, Reisebereitschaft und kommunikative Fähigkeiten.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften). Einige PhilosophInnen wirken als freie MitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis) oder mit befristeter Anstellung an Forschungsprojekten mit. Solche Projekte werden meist von wissenschaftlichen Institutionen oder von Ministerien finanziert und über universitäre/ außeruniversitäre Institute abgewickelt.

Im Bereich Forschung und Lehre sind v. a. die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten (Kenntnisse wissenschaftlicher Methoden und wissenschaftliches Fachwissen), analytisches Denkvermögen, sprachliches Ausdrucksvermögen, aber auch organisatorisches Talent gefragt.

Tätigkeit im Bildungsbereich

Im außerschulischen Bildungswesen (angestellt oder freiberuflich) sind PhilosophInnen hauptsächlich an Erwachsenenbildungseinrichtungen (Volkshochschulen, Bildungsinstitutionen von Ge-

werkschaften, Kirchen sowie politischen Parteien, Managementinstituten u.ä.) zu finden. (Weiter-) Bildungsbezogene Aufgaben im weiteren Sinne übernehmen sie auch in der Personalentwicklung von Wirtschaftsbetrieben. Inhaltlicher Schwerpunkt sind meist aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen (z. B. Genforschung, Ökologie, Ethik für Manager), bei denen PhilosophInnen ihren spezifischen Blickwinkel einbringen können. Eine entsprechende Aufbereitung von Themen wird zum Teil auch in – als Freizeitgestaltung angelegten – Wochenendseminaren oder bei Kulturreisen gewünscht.

Im Vordergrund stehen hier neben der Ausbildungstätigkeit, die Beratung, Organisation und Koordination. Der Erwerb von Zusatzkenntnissen auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet ist daher von Nutzen. Ansonsten wird von AusbilderInnen zusätzlich zu didaktischen Kenntnissen insbesondere sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisations-talent und Kontaktfähigkeit erwartet.

Tätigkeitsfeld Medien

Ähnliche Berufs-anforderungen stellt eine Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben. Im Medienbereich sind PhilosophInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen anzutreffen (seltener bei Tageszeitungen, Rundfunk- und Fernseh-anstalten), wo sie als JournalistInnen in Dokumentation und Planung eingesetzt sind. Der zusätzliche Erwerb von EDV-Kenntnissen (z. B. diverse Computerprogramme, Internet) sowie Zusatzausbildungen in Rhetorik oder Managementwissen und Fremdsprachenkenntnisse sind nützlich. Abgesehen davon wird der erfolgreiche Einstieg in die Publizistik, die Arbeit im Bereich Medienkritik, -didaktik usw. erleichtert, wenn eine entsprechende Praxis und ggf. eine Liste von Veröffentlichungen vorgewiesen werden kann. Mit dem zielorientierten Sammeln von Berufserfahrung über Praktika sollte daher schon während des Studiums begonnen werden.

Tätigkeit in der Wirtschaft

Im Wirtschaftsbereich oder im Verlagswesen tätige PhilosophInnen übernehmen überwiegend fachfremde Aufgaben. Für diese Tätigkeiten sind zumeist spezifische Zusatzkenntnisse erforderlich.

Generell gilt das Aufgabengebiet Wirtschaft und hier primär der Dienstleistungssektor als möglicher Hoffungsmarkt für PhilosophInnen, wobei v. a. zwei Schwerpunkte in Frage kommen. Zum Teil werden sie in der Wirtschaftsberatung als Unternehmens- oder PersonalberaterInnen, ProduktanalytikerInnen und TrainerInnen (Verkaufs- und Personalschulung) eingesetzt. Ein weiteres, in Österreich bislang jedoch nur sehr kleines Betätigungsfeld bietet der Bereich Wirtschaftsethik. Dieser Themenschwerpunkt hat in der amerikanischen oder auch deutschen Managementliteratur wie in Weiterbildungsveranstaltungen für das gehobene Management einen gewissen Stellenwert bekommen. Hier geht es im Wesentlichen um die Positionierung von Unternehmen bzw. um Management im gesellschaftlichen Umfeld und um ihre spezifische Verantwortung. PhilosophInnen, die sich hier erfolgreich profilieren wollen, benötigen als Basis u. a. Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge, pädagogische und psychologische Fähigkeiten und die Fähigkeit, komplexe Themen für ein breiteres Publikum verständlich aufzubereiten.

Philosophische Beratung

Praktisch nur freiberufliche Nebenbeschäftigungen lassen sich in Österreich im Segment Philosophische Beratung und Philosophieren mit Kindern finden.⁶³ Philosophische Beratung ist als Alternative oder Ergänzung zur Psychotherapie bzw. Psychoanalyse zu sehen (entsprechende Zusatzausbildungen sind jedenfalls nötig). Philosophieren mit Kindern ist in manchen europäischen Ländern (vorerst) als schulbegleitendes Freizeitprogramm konzipiert und wird etwa von LehrerInnen mit zusätzlichem Philosophiestudium (bzw. umgekehrt) betreut; möglich wäre im Rahmen solcher Programme auch eine Kooperation von PhilosophInnen mit KindergärtnerInnen oder KinderärztInnen usw.⁶⁴ Nähere Informationen zum Thema Philosophieren mit Kindern und die laufenden Projekte in Österreich sind über die Österreichische Gesellschaft für Kinderphilosophie (www-gewi.kfunigraz.ac.at/acpc) erhältlich.

6.1.2 Beschäftigungssituation

Angemessene Vollzeitbeschäftigung finden PhilosophInnen u. a. in Forschung und Lehre an den Universitäten, als ProfessorInnen, AssistentInnen usw. sowie als LehrerInnen an allgemein- oder berufsbildenden höheren Schulen.⁶⁵ Je nach der Kombination des Faches Philosophie mit anderen Studienfächern stehen einzelnen BewerberInnen auch andere passende Berufswege offen, beispielsweise die Tätigkeit als JournalistIn in Zeitungsredaktionen, beim Rundfunk oder beim Fernsehen, die Beschäftigung im außerschulischen Bildungswesen, in der Erwachsenenbildung, im Verlagswesen oder in Wirtschaftsbetrieben.

AbsolventInnen der Philosophie sind, nach vorsichtigen Schätzungen,⁶⁶ etwa zu gleichen Teilen unbefristet angestellt, befristet angestellt und freiberuflich bzw. selbstständig tätig. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt beträgt für PhilosophInnen 1.744 bis 1.948 Euro brutto pro Monat.⁶⁷ Bei Angestellten liegt der Durchschnittsverdienst zwischen 1.453 und 2.180 Euro brutto monatlich. Bei freiberuflich Tätigen liegen die Verdienste (über begrenzte Zeiträume) oft weit über diesem Niveau – oder auch wesentlich darunter. Ca. 70% der AbsolventInnen kommen in den oben beschriebenen fachadäquaten bzw. zumindest fachnahen Beschäftigungsbereichen unter. Etwa 20% dürften als „klassische“ PhilosophInnen in Forschung und Lehre (an der Universität oder freiberuflich) tätig sein.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.330 AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie sowie des Lehramtsstudiums Philosophie, Pädagogik und Psychologie (PPP). Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie sowie des Lehramtsstudiums Philosophie, Pädagogik und Psychologie (PPP) findet sich v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen.⁶⁸

63 Im Rahmen der Erstellung der Berufsinformationen wurden diese möglichen Beschäftigungsbereiche von interviewten ExpertInnen mehrmals angesprochen; deshalb werden sie hier auch erwähnt, obwohl für Österreich keine konkreten Erfahrungsberichte vorliegen.

64 Ekkehard Martens: Untersuchung der Arbeitsmöglichkeiten von Philosophen, Hamburg.

65 Siehe auch folgende Broschüre dieser Reihe: „Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen“.

66 Auf Basis von Gesprächen mit AbsolventInnen, AssistentInnen und InstitutsleiterInnen.

67 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“/„Geisteswissenschaften“/„PhilosophIn“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

68 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftszweige aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Philosophie tätig sind.

Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| | Anzahl | % |
|---|---------------|----------|
| Direktoren und Hauptgeschäftsführer | 69 | 2,1 |
| Produktions- und Operationsleiter | 92 | 2,8 |
| Sonstige Fachbereichsleiter | 38 | 1,1 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 75 | 2,3 |
| Informatiker | 42 | 1,3 |
| Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler | 29 | 0,9 |
| Mediziner (ohne Krankenpflege) | 31 | 0,9 |
| Universitäts- und Hochschullehrer | 213 | 6,4 |
| Lehrer des Sekundarbereiches | 462 | 13,9 |
| Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule | 30 | 0,9 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 104 | 3,1 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 99 | 3,0 |
| Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-Wissenschaftler | 41 | 1,2 |
| Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe | 131 | 3,9 |
| Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler | 192 | 5,8 |
| Geistliche, Seelsorger | 22 | 0,7 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 51 | 1,5 |
| Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege) | 25 | 0,8 |
| Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 33 | 1,0 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 82 | 2,5 |
| Verwaltungsfachkräfte | 47 | 1,4 |
| Sozialpflegerische Berufe | 43 | 1,3 |
| Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe | 25 | 0,8 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 26 | 0,8 |
| Sonstige Büroangestellte | 37 | 1,1 |
| Pflege- und verwandte Berufe | 36 | 1,1 |
| Ladenverkäufer, Marktstandverkäufer und Vorführer | 20 | 0,6 |
| Erstmals Arbeit suchend | 23 | 0,7 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 916 | 27,5 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der PhilosophInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 58 | 1,7 |
| Bauwesen | 26 | 0,8 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 63 | 1,9 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 84 | 2,5 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 63 | 1,9 |
| Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros | 23 | 0,7 |
| Kreditwesen | 25 | 0,8 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 44 | 1,3 |
| Forschung und Entwicklung | 31 | 0,9 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 188 | 5,6 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 141 | 4,2 |
| Unterrichtswesen | 895 | 26,9 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 245 | 7,4 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 88 | 2,6 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 191 | 5,7 |
| Erstmals Arbeit suchend | 23 | 0,7 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 916 | 27,5 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist die Zahl der Studierenden (um die 2.000) wie die Zahl der Erstabschlüsse im Hauptfach Philosophie etwa konstant geblieben. Im Wintersemester 2004/2005 waren 2.446 Personen mit Hauptfach Philosophie inskribiert (im Vergleich beispielsweise zu Politikwissenschaft: 4.964, Betriebswirtschaft: 15.963 Geisteswissenschaften gesamt: 62.402).⁶⁹ Die hohe Zahl der Zweitabschlüsse (Doktorat) lässt den Schluss zu, dass viele Absolvierende zumindest interimistisch eine Beschäftigung im Forschungsbereich anpeilen.

6.1.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Der Einstieg in eine Universitätslaufbahn folgt den traditionellen Mustern; offene Stellen werden im Amtsblatt zur „Wiener Zeitung“ oder in den Personalmitteilungsblättern der jeweiligen Universitäten, die auch online verfügbar sind (z. B. www.uni-graz.at unter MitarbeiterInnen, www.univie.ac.at unter Organisation/Mitteilungsblätter, www.uibk.ac.at unter Service) ausgeschrieben, bereits existierende Kontakte zum jeweiligen Institut sind hilfreich. Lehraufträge werden z.T. auch an nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen vergeben (aufgrund der geringen Stundenzahlen sind solche Engagements aber eher als Nebenbeschäftigung zu werten). Die Planstellen an der Universität werden in letzter Zeit eher reduziert und der Einstieg in eine akademische

⁶⁹ Quellen: Die jährlichen Österreichischen Hochschulstatistiken der Studienjahre 1990/1991 bis 2004/2005 (Statistik Austria).

Laufbahn wird dadurch erschwert – umso mehr, als sich ein beträchtlicher Teil der AbsolventInnen für diesen Bereich interessiert.

Tip: Eine berufsorientierte Zusatzausbildung oder auch Fremdsprachenkenntnisse sind speziell für PhilosophInnen sehr wichtig und erhöhen die Einstiegschancen. Dies gilt mittlerweile auch für den Universitätsbereich, wo neben sehr guten Leistungen (Publikationen) im Bereich Philosophie auch weitere Qualifikationen verlangt werden.

In der Regel bewerben sich PhilosophInnen auf Grund von Stellenausschreibungen in Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder an der Universität. Mundpropaganda und persönliche Kontakte sind v. a. für die Umwandlung einer freiberuflichen Mitarbeit in ein festeres Arbeitsverhältnis bzw. für den Umstieg zwischen verwandten Branchen (z. B. von Erwachsenenbildung zu Beratung) wichtig. Viele in der Forschung freiberuflich oder in Teilzeit arbeitende PhilosophInnen bewerben sich mit speziellen Arbeitsthemen um ein festeres Arbeitsverhältnis und versuchen, sich selbstständig im Projektbereich zu etablieren; entsprechende Anträge bewilligt zu bekommen, ist jedoch – speziell für Einzelpersonen ohne institutionellen Rückhalt – oft sehr schwierig.

Berufsverlauf

Die Berufsverläufe von PhilosophInnen sind unterschiedlich. Im Universitätsbereich werden AssistentInnenstellen meist befristet besetzt. Jene, die sich in freiberuflicher Projektarbeit versuchen, müssen lernen, mit einem gewissen Risiko (hinsichtlich der Arbeitskontinuität wie der Einkommenshöhe) zu leben; für manche wird aus dieser Arbeitsform trotzdem eine zufriedenstellende Dauerlösung. Beim Einstieg in die Wirtschaft haben PhilosophInnen zwar etliche Hürden zu überwinden, jene, die das geschafft und einen ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben, haben allerdings gute Chancen auf berufliche Stabilisierung.

Tip: Das größte Manko des Philosophiestudiums ist – nach Ansicht von AbsolventInnen – eine sehr geringe berufliche Praxisbezogenheit während der Ausbildung. Es bleibt den Einzelnen überlassen, sich durch berufsorientierte Zusatzausbildungen und Praktika für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben zu rüsten.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind im Universitätsbereich vorgegeben; durch die allgemeinen Planstellen-Kürzungen gibt es seit Mitte der 1990er Jahre nur sehr begrenzte Chancen. In den anderen Beschäftigungsbereichen sind Aufstiegsmöglichkeiten zumeist vom persönlichen Qualifikationspektrum, d. h. von erworbenen Zusatzqualifikationen, und vom Engagement abhängig.

6.1.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für PhilosophInnen gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die Kooperation im Forschungsbereich fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren. Als Beispiel sei die Österreichische Gesellschaft für Philosophie (www.oegp.org) genannt.

6.2 Geschichte

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Geschichte, Sozialkunde und Politische Bildung“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre

aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.2.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Grundlage der historischen Tätigkeit ist die Auseinandersetzung mit geschichtlichem zumeist gedrucktem Quellenmaterial. Daneben stehen speziell für die Nachwelt angelegte Werke, wie Annalen, Chroniken etc. für Analysen zur Verfügung. HistorikerInnen finden ihr Quellenmaterial primär in Archiven und Bibliotheken.

Zur kritischen Erschließung der Quellen sind Hilfswissenschaften entwickelt worden. Diese sind Diplomatik (Urkundenforschung), Paläographie (Lehre von Formen und Mitteln der Schrift im Altertum und in der Neuzeit bzw. Handschriftenkunde), Numismatik (Münzkunde), Sphragistik (Siegelkunde), Heraldik (Wappenkunde) oder Genealogie (Wissenschaft von Ursprung, Folge und Verwandtschaft der Geschlechter, Ahnenforschung).

GeschichtswissenschaftlerInnen befassen sich ganz allgemein mit der Entwicklung menschlicher Gesellschaft. Je nach Spezialisierung erforschen sie unterschiedliche Epochen. Frühgeschichte ist, vereinfacht gesagt, die Übergangsphase der Urgeschichte (früher auch Vorgeschichte genannt) zu der durch schriftliche Überlieferung „erhalten“ Geschichte.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden zum Teil auch an WissenschaftlerInnen vergeben, die in außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind. Zur Etablierung im Forschungsbereich sind Publikationen (Artikel in Fachzeitschriften, Buchbeiträge) unerlässlich. Ur- und FrühgeschichtlerInnen sind oft auch an Grabungen im In- und Ausland beteiligt.

In Forschung und Lehre sind vor allem Fähigkeiten zu wissenschaftlichem Arbeiten und sprachliches Ausdrucksvermögen sowie Teamfähigkeit gefragt. An Grabungen beteiligte WissenschaftlerInnen sollten auch eine entsprechende körperliche Konstitution mitbringen (z.B. problemlos Temperaturschwankungen ertragen können).

Bibliotheken und Archive

Für die Tätigkeit in Bibliotheken und Archiven im Bereich der öffentlichen Verwaltung (Ministerien), in Universitätsbibliotheken und Bibliotheken von Interessenvertretungen wird häufig die Absolvierung eines Bibliothekar- oder Dokumentarkurses vorausgesetzt. Anforderungen in diesem Bereich sind die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten, Organisationstalent, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Teamarbeit) und sprachliches Ausdrucksvermögen.

Tätigkeitsfeld Museen

Zu den wesentlichen Aktivitäten im Rahmen musealer Tätigkeit wie der Denkmalpflege an Bundes-, Landes- und Gemeindemuseen zählen Forschung, Begutachtung, Administration, die Veröffentli-

chung fachspezifischer Arbeiten, ggf. die Organisation des Publikumsverkehrs. HistorikerInnen sind hier als Museumsbedienstete oder KonservatorInnen tätig.

Tätigkeit im Bildungswesen

Auch im außerschulischen Bildungswesen bieten sich HistorikerInnen – als Angestellte oder FreiberuflerInnen gewisse Möglichkeiten. Konkret kommen etwa Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen von Interessengruppen wie Personalentwicklungs-Abteilungen von Wirtschaftsbetrieben in Frage. Arbeitsschwerpunkte sind hier die Organisation von Kursen, Seminaren, die Koordination verschiedener Auszubildender und letztlich die Ausbildungstätigkeit im engeren Sinn. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet erleichtern einen erfolgreichen Berufseinstieg jedenfalls. Ansonsten sind hier sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfreudigkeit wichtige Anforderungen.

HistorikerInnen in Wirtschaft und Medien

Ähnliche Berufsanforderungen stellt die Beschäftigung im Medienbereich, im Verlagswesen und in Wirtschaftsbetrieben: In Zeitschriftenredaktionen, bei Rundfunk- und Fernsehanstalten werden HistorikerInnen für die Dokumentation, für Projektplanungen oder auch für journalistische Tätigkeiten herangezogen. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt sind Sprachkenntnisse, redaktionstechnisches Know-how wie Managementwissen erwünscht. Im Verlagswesen tätige AbsolventInnen können (unter anderem bei Fachverlagen) ihr fachspezifisches Wissen zwar zum Teil produktiv einbringen, der Schwerpunkt der Tätigkeit wird allerdings meist bei administrativen Aufgaben (Verwalten, Planen, Organisieren usw.) liegen. Noch weit mehr gilt das in der Regel für andere Wirtschaftsbetriebe.

AltertumskundlerInnen sind vielfach im Tourismus, als BeraterInnen und als FremdenführerInnen tätig. Auch hier sind Zusatzkenntnisse, vor allem die Beherrschung mehr als einer Fremdsprache, hilfreich.

6.2.2 Beschäftigungssituation

AbsolventInnen der Ur- und Frühgeschichte, der Alten Geschichte, Altertumskunde und Epigraphik finden fast ausschließlich in Forschung und Lehre oder in Museen ein angemessenes Betätigungsfeld. HistorikerInnen mit Schwerpunkt in der Mittelalterlichen, Neueren und Neuesten Geschichte erschließt sich (je aktueller der Forschungsgegenstand, um so eher) ein breiteres Spektrum beruflicher Verwirklichung.⁷⁰

Sieht man vom schulischen Bildungswesen ab, so finden HistorikerInnen am ehesten in den Bereichen Forschung und Lehre, in Archiven und Bibliotheken, in Museen oder in der Denkmalpflege ausbildungsadäquate Tätigkeiten. Das historische Studium kann aber ebenso Grundlage für einen Beruf im Medienbereich, etwa im Journalismus sein. Auch im Verlagswesen – nicht zuletzt in Schulbuchverlagen – eröffnen sich HistorikerInnen mit Zusatzqualifikationen (buchhändlerische, verlegerisch-kaufmännische Ausbildung) berufliche Möglichkeiten. In den letzten Jahren haben überdies eine ganze Reihe ausgebildeter HistorikerInnen in freien Verbänden des öffentlichen Le-

⁷⁰ Mehr Details zu den Tätigkeitsprofilen je nach Forschungsgebiet finden sich in den jeweiligen Beschreibungen der Institute für Ur- und Frühgeschichte (www.univie.ac.at/urgeschichte), Alte Geschichte, Altertumskunde und Epigraphik (www.univie.ac.at/alte-geschichte), Geschichte (www.univie.ac.at/Geschichte).

bens, in der Erwachsenenbildung und auch bei Wirtschaftsunternehmen eine (wenn auch zum Teil wenig ausbildungsnahe) Beschäftigung gefunden.

Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für HistorikerInnen finden sich auch online in der Berufs- und Bildungsinformation des AMS „your choice – Beruf+Bildung online“.⁷¹

Laut letzter Volkszählung gibt es insgesamt 7.481 AbsolventInnen geschichtswissenschaftlicher Studienrichtungen. AbsolventInnen dieser Studienrichtungen sind in verschiedensten Tätigkeitsfeldern zu finden; der größere Teil konzentriert sich aber in folgenden Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁷²

Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Geschichte | Anzahl | % |
|---|---------------|----------|
| DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen | 104 | 1,4 |
| Produktions- und OperationsleiterInnen | 253 | 3,4 |
| Sonstige FachbereichsleiterInnen | 90 | 1,2 |
| LeiterInnen kleiner Unternehmen | 128 | 1,7 |
| InformatikerInnen | 58 | 0,8 |
| ArchitektInnen, IngenieurInnen und verwandte WissenschaftlerInnen | 53 | 0,7 |
| Universitäts- und HochschullehrerInnen | 334 | 4,5 |
| LehrerInnen des Sekundarbereiches | 1.856 | 24,8 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 228 | 3,0 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 257 | 3,4 |
| Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen | 282 | 3,8 |
| SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe | 528 | 7,1 |
| SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen | 386 | 5,2 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 174 | 2,3 |
| Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 71 | 0,9 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 169 | 2,3 |
| Verwaltungsfachkräfte | 104 | 1,4 |
| Sozialpflegerische Berufe | 65 | 0,9 |
| SekretärInnen, Maschinenschreiberkräfte und verwandte Berufe | 96 | 1,3 |
| Sonstige Büroangestellte | 78 | 1,0 |
| ReisebegleiterInnen und verwandte Berufe | 75 | 1,0 |
| LadenverkäuferInnen, MarktstandverkäuferInnen und Vorführer | 56 | 0,7 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 1.134 | 15,2 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich/Abt. ABI.

⁷¹ Unter www.ams.at/berufsinfo

⁷² In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 50 AbsolventInnen der geschichtswissenschaftlichen Studienrichtungen tätig sind.

Verteilung der HistorikerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| Geschichte | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 133 | 1,8 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 133 | 1,8 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 181 | 2,4 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 130 | 1,7 |
| Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros | 62 | 0,8 |
| Kreditwesen | 79 | 1,1 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 88 | 1,2 |
| Forschung und Entwicklung | 153 | 2,0 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 377 | 5,0 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 505 | 6,8 |
| Unterrichtswesen | 2.799 | 37,4 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 298 | 4,0 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 226 | 3,0 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 642 | 8,6 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 1.134 | 15,2 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich/Abt. ABI.

6.2.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

HistorikerInnen können zwar in viele Berufe nützliches Basiswissen einbringen, zählen allerdings nicht zu den Qualifikationsprofilen, die von Unternehmen häufig aktiv gesucht werden. Sie müssen sich zum Teil also erst die Chance schaffen, ihr Können zu demonstrieren. Freie Mitarbeit in einem Unternehmen oder einer Organisation/Institution – evtl. schon während des Studiums – bietet dazu eine gute Möglichkeit und erleichtert den Einstieg in ein Angestelltenverhältnis. Ganz besonders gilt das im Medienbereich, bei Verlagen, aber auch im außerschulischen Bildungswesen.

Da in einigen dieser Bereiche primär Teilzeitarbeit oder freiberufliche Beschäftigung angeboten werden, versuchen manche AbsolventInnen, sich durch mehrere solcher „Standbeine“ abzusichern. AbsolventInnen mit Ambitionen im universitären Bereich versuchen, spätestens unmittelbar nach Studienabschluss, eine Stelle als UniversitätsassistentIn zu bekommen (in einigen Fällen ist bereits während des Studiums eine StudienassistentIn möglich). Nicht an der Universität angestellte, qualifizierte WissenschaftlerInnen können über Lehraufträge Kontakt halten.

Bei Bewerbungen auf Zeitungsinserte hin steigen die Chancen, wenn es gelingt, die Bedeutung der eigenen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle schlüssig zu argumentieren. Unkonventionelle Bewerbungsansätze können die eigene Position gegenüber der (meist starken) Konkurrenz verbessern.

Tipp: In jedem Fall ist es für Studierende empfehlenswert, schon während der universitären Ausbildung Gelegenheiten wahrzunehmen, sich durch berufsspezifische Zusatzausbildungen und Praxis auf einen späteren Aufgabenbereich vorzubereiten. Beruflich-persönliche Kontakte erleichtern die Arbeitssuche ungemein. Freie Mitarbeit bei Nachrichtenagenturen, Zeitungen, Zeitschriften oder in audiovisuellen Medien schafft einen guten Zugang zu Informationen und möglichen Kontaktpersonen – auch in anderen Tätigkeitsbereichen – und gibt AbsolventInnen auch größere Sicherheit im Umgang mit verschiedensten Menschen.

Zu Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes zählen eher historische Kenntnisse über Neuere und Neueste Geschichte bzw. verschiedene Spezialgebiete (z. B. Stadt- oder Kulturgeschichte). Je nach Beschäftigungsziel sind Grundkenntnisse der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaft ebenso hilfreich wie Sprachkenntnisse oder der routinierte Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. Arbeit im Internet).

Berufsverlauf

Die Berufsverläufe der HistorikerInnen sind vielfältig. Schwierigkeiten bzw. Verzögerungen gibt es am ehesten beim Ersteinstieg (z. B. lange Phasen freier Mitarbeit, häufiger Wechsel in den ersten ein bis drei Berufsjahren). Ist erst einmal ein passendes fixes Arbeitsverhältnis gefunden, etablieren sich die AbsolventInnen meist rasch und wechseln danach (verglichen zu AbsolventInnen anderer Studienrichtungen) nur noch relativ selten den Arbeitsplatz.

Aufstiegsmöglichkeiten

Nach Etablierung im jeweiligen Beschäftigungsbereich stehen HistorikerInnen alle Aufstiegsmöglichkeiten offen. Im öffentlichen Dienst sind die Karrierewege weitestgehend vorgegeben; in anderen Arbeitsfeldern sind Aufstiegschancen wesentlich von der spezifischen beruflichen (Zusatz-)Qualifikation geprägt. Bei Selbstständigen (die etwa als ForscherInnen, GutachterInnen oder KonsulentInnen arbeiten) sind Nachfrage und Honorarhöhe die Indikatoren für die Etablierung am Markt.

Wichtig ist in allen Bereichen die Erweiterung der Fähigkeiten und Qualifikationen. Zusatzqualifikationen möglichst schon während bzw. unmittelbar nach dem Studium sind nicht nur für die Berufsfindung von Vorteil, sondern erhöhen auch die Aufstiegschancen. Für bereits Berufstätige stehen zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Fach bzw. in verwandten Arbeitsgebieten offen. Ein Beispiel für eine postgraduale Weiterbildungsmöglichkeit ist der Lehrgang universitären Charakters Geschichtsforschung und Archivwissenschaft – MAS (Institut für Österreichische Geschichtsforschung).

Berufsanforderungen

Ganz generell sind die fachlichen und persönlichen Anforderungen analytisches Denkvermögen, Fremdsprachen-Kenntnisse, interkulturelle Kompetenz, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden und wissenschaftliches Fachwissen.

6.2.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für dieses Fachsegment gibt es zahlreiche nationale wie internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär ein Forum für Informationsaustausch und fachliche Kooperation darstellen, in manchen Fällen auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren, wie etwa die Gesellschaft für Ge-

schichte der Neuzeit (Universität Salzburg, Institut für Geschichte, www.neuzeit.at), die u. a. Studien und Forschungsvorhaben zur Neueren Geschichte fördert und Fachveranstaltungen organisiert.

6.3 Kunstwissenschaften – Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Theaterwissenschaft

Unter dem Titel Kunstwissenschaften werden die Studienrichtungen Klassische Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft⁷³ und Theaterwissenschaft zusammengefasst. Aufgrund der starken Überschneidung bei den möglichen Berufsfeldern, bei Einstiegsproblemen usw. werden die Studienrichtungen größtenteils gemeinsam behandelt. Einsparungen im öffentlichen Sektor zwingen auch „KunstwissenschaftlerInnen“, zunehmend in die Privatwirtschaft auszuweichen. Chancen, bei entsprechendem Engagement auch dort einen passenden Beruf zu finden, sind durchaus vorhanden.

6.3.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Die **Klassische Archäologie** erforscht prähistorische, frühgeschichtliche, antike und auch mittelalterliche Kunst und Kultur. In erster Linie stützt sie sich auf Funde bzw. Ausgrabungen, die auf Material, Fundort, Inhalt, Funktion und Form hin untersucht werden. Die ArchäologInnen beschäftigen sich unter Heranziehung benachbarter Wissenschaften (z. B. Klassische Philologie) und sogenannter Hilfswissenschaften (z. B. Numismatik und Epigraphik) mit diesen Funden.

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie sind in der Lehre und Forschung für das gesamte Spektrum von der minoisch-mykenischen Frühzeit über die griechische Archaik, die Klassik und den Hellenismus, über das römische Kaiserreich und seine Provinzen bis zum frühen Christentum zuständig. Das Fach versteht sich als Wissenschaft vom künstlerischen und kulturellen Erbe dieser Epochen auf Grundlage der materiellen Hinterlassenschaften und unter Einbeziehung sämtlicher geisteswissenschaftlicher und naturwissenschaftlicher Methoden.

Das Forschungsspektrum der Österreicher wird v. a. durch Grabungsprojekte in Italien, Griechenland, der Türkei und den Balkanländern ergänzt. ArchäologInnen arbeiten auch häufig in Museen. Die Teilnahme an Tagungen und Kongressen zählt unabhängig vom beruflichen Schwerpunkt mit zur Routine.

KunsthistorikerInnen widmen sich der Aufgabe, Werke der bildenden und angewandten Kunst bzw. Architektur zu erhalten, zu pflegen, zu untersuchen (etwa: Erforschung der Entstehungsgeschichte bzw. der Bedeutung solcher Arbeiten) – und sie einem breiten Publikum nahezubringen. Konkrete Beschäftigungsbereiche für die/den KunsthistorikerIn sind beispielsweise die Denkmalpflege, die Betreuung öffentlicher wie privater Sammlungen oder von Bibliotheken, Mitarbeit bei Verlagen, Auktionshäusern, Galerien, in Medien, im Fremdenverkehr, in Forschung und Lehre.

MusikwissenschaftlerInnen beschäftigen sich mit den geschichtlichen, gesellschaftlichen, physikalischen und psychologischen Aspekten von Musik. So setzen sie sich mit der Entwicklung der

⁷³ Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Musikerziehung“ und „Instrumentalmusikerziehung“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Musik im Wandel der Zeit oder mit den Werken wichtiger KomponistInnen auseinander (Musikgeschichte). Weiters untersuchen sie Phänomene der Akustik und erforschen die Musik europäischer und außereuropäischer Völker (Musikethnologie). Bei der Ausbildung stehen demnach theoretische Aspekte von Musik im Vordergrund; eine künstlerisch-praktische Ausbildung wird (im Unterschied zu Konservatorien und Musikuniversitäten) nur in Grenzen gefordert.

Die Forschung und Lehre am Institut für Musikwissenschaft konzentriert sich zum einen auf die europäische Musik von der Antike bis zur Avantgarde des 20. Jahrhunderts (quellenkundliche und dokumentarische Arbeiten, Studien zur Kompositionstechnik usw.) Eine weitere Disziplin ist die Vergleichende Musikwissenschaft. Das Institut ist in ein breites Netz internationaler Kooperationen eingebunden.

Außerhalb der Universitäten stehen MusikwissenschaftlerInnen Tätigkeiten in außeruniversitären Forschungsinstituten, in Bibliotheken und Archiven offen (für die Laufbahn als BibliothekarIn ist eine Zusatzausbildung notwendig). Zum Teil werden sie auch in den Medien (etwa als MusikkritikerInnen), in größeren Musikverlagen, Antiquariaten, in Konzerthäusern oder Bildungswerken (Volkshochschulen u.ä.) als ExpertInnen bzw. in kulturellen Institutionen als KulturmanagerInnen beschäftigt. Die Zahl neuer Arbeitsplätze für MusikwissenschaftlerInnen ist sehr beschränkt.

TheaterwissenschaftlerInnen untersuchen die verschiedenen Erscheinungsformen des Theaters in Vergangenheit und Gegenwart sowie in zunehmendem Maße auch von Medien wie Rundfunk, Fernsehen und Film. Sie befassen sich mit Theatergeschichte, Schauspielkunst, Dramaturgie, Regie, Musik, Bühnen-, Masken- und Kostümtechnik sowie mit Publikumsforschung. Darüber hinaus untersuchen sie auch rechtliche, organisatorische und wirtschaftliche Fragestellungen des Theaterwesens. Nach Abschluss der Ausbildung arbeiten die AbsolventInnen zum Teil weiter an einem Universitätsinstitut oder auch als FachlehrerInnen für Spezialfächer wie Dramaturgie, Kostümkunde, Berufsgeschichte usw. an Schauspielschulen bzw. an Universitäten für Musik und darstellende Kunst. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich zudem auch direkt in Theatern als DramaturgInnen, RegieassistentInnen oder RegisseurInnen.

Weiters sind TheaterwissenschaftlerInnen im Museumsdienst, in Theatersammlungen, Bibliotheken, Archiven zu finden, wo sie sich u. a. um Katalogisierung bzw. Erhaltung und Ergänzung der Objekte kümmern, Ausstellungen, Vorträge und Führungen organisieren. Im Medienbereich werden AbsolventInnen von Rundfunk- und Fernsehanstalten (etwa als DramaturgInnen, TheaterkritikerInnen, RegieassistentInnen) beschäftigt, bei Zeitungen, Zeitschriften oder bühneninternen Informations- und Korrespondenzblättern als Fachredakteure. Insegsamt ist der Bedarf an TheaterwissenschaftlerInnen aber äußerst gering.

Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für HistorikerInnen finden sich auch online in der Berufs- und Bildungsinformation des AMS „your choice – Beruf+Bildung online“.⁷⁴

Tätigkeiten in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich gelten Forschung und Lehre, neben publizistischer und organisatorischer Tätigkeit, als wichtigste Aufgabenstellungen. Lehraufträge werden z.T. auch an außeruniversitäre

⁷⁴ Unter www.ams.at/berufsinfo

ExpertInnen vergeben. Da in der Forschung tätige Klassische ArchäologInnen häufig an Grabungen in verschiedensten Klimazonen beteiligt sind, gilt diesbezügliche physische Belastbarkeit als wichtige Berufsvoraussetzung. Ansonsten werden im Bereich Forschung und Lehre vor allem die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und Bereitschaft zu Teamarbeit gefordert.

Bei größeren Bibliotheken (Universitäts- und Nationalbibliothek, Bibliotheken von Interessenvertretungen) und Archiven wird in der Regel die Absolvierung eines BibliothekarInnen- oder DokumentarInnen-Kurses vorausgesetzt. BibliothekarInnen und ArchivarInnen sollten jedenfalls selbstständig arbeiten können und Organisationstalent bzw. sprachliches Ausdrucksvermögen einbringen. Die Arbeit in Museen wie in der Denkmalpflege reicht von Forschung, GutachterInnen-, Beratungstätigkeit oder publizistischer Tätigkeit über die Betreuung der Objekte bzw. die Organisation von Ausstellungen bis zur Wahrnehmung verschiedenster administrativer Aufgaben.

Tätigkeiten im Medienbereich

Im Medienbereich sind KunsthistorikerInnen, Theater- und MusikwissenschaftlerInnen hauptsächlich in Zeitschriftenredaktionen (freiberuflich oder angestellt) oder bei Rundfunk- und Fernsehanstalten beschäftigt. Hier steht in der Regel die journalistische Tätigkeit (Kritiken, Artikel oder Reportagen) im Vordergrund. Sprachliche Gewandtheit ist dementsprechend eine notwendige Voraussetzung; Zusatzausbildungen in Rhetorik und Fremdsprachen sind nützlich. Im Verlagswesen arbeiten AbsolventInnen zumeist als LektorInnen. Als Dienstgeber kommen Bühnen-, Kunst- und Musikverlage sowie andere Verlagsunternehmen mit speziellen Schwerpunkten in Frage. Die allgemein angespanntere wirtschaftliche Lage, staatliche Sparprogramme und der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich nach dem Boom rund um das Jahr 2000 führen im Allgemeinen zu einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation des Berufsbereichs. Für den Beobachtungszeitraum bis 2007 kann für Berufe im Bereich Neuen Medien/Internet von einer leichten Zunahme der Beschäftigungsnachfrage ausgegangen werden, im Bereich der Verlage, der Print- und Onlinemedien wird die Beschäftigung allerdings weiter zurückgehen bzw. im Bereich Film und Fernsehen stagnieren.

Tourismus

Im Fremdenverkehr werden KunsthistorikerInnen oder ArchäologInnen u. a. zur Organisation/Betreuung von Kunstreisen sowie als FremdenführerInnen herangezogen. Auch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind fallweise als ExpertInnen für auf Kulturreisen spezialisierte Veranstalter oder Fremdenverkehrsverbände (Marketing für regionales Kulturgut, spezielle Veranstaltungen) tätig.

Tätigkeitsfeld Kunsthandel

Der Kunsthandel, wie private Galerien und Auktionshäuser eröffnen AbsolventInnen der hier beschriebenen Studienrichtungen ebenfalls Berufsmöglichkeiten. Sie sind dort vor allem mit der Bewertung und Katalogisierung der Kunstobjekte oder auch im Verkauf beschäftigt. Gesetzliche vorgegebene Zulassungserfordernisse gibt es dafür nicht; praktisch sind spezifische Zusatzkenntnisse unabdingbar.

Kulturmanagement/Sponsoring

Die Tätigkeiten in diesem Berufsfeld sind sehr vielfältig. Sie gehen über den Verkauf von Bildern und Skulpturen, über Arrangement von Ausstellungen, Beschickung von Kunstmessen und Vermittlung von Kontakten im In- und Ausland sowie zu SponsorInnen. Analoges gilt für ManagerInnen, die für darstellende KünstlerInnen und MusikerInnen Aufträge arrangieren und Verträge abschließen. Diese Tätigkeiten verlangen sowohl künstlerisches Verständnis als auch ein hohhes Maß an Repräsentations- und Verkaufsfähigkeit.

Bildungstätigkeit

Im außerschulischen Bildungswesen finden sich AbsolventInnen an Volkshochschulen, sonstigen Erwachsenenbildungseinrichtungen bzw. in Ausbildungsabteilungen von Wirtschaftsbetrieben. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht die Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Seminaren etc. Zusatzkenntnisse auf pädagogischem, soziologischem, psychologischem und rhetorischem Gebiet sind hier von Nutzen. Ansonsten werden in der Erwachsenenbildung sprachliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Kontaktfähigkeit gefordert.

Allgemeine Berufoanforderungen an KunsthistorikerInnen, zusammengefasst: Organisationstalent (Museum, Kunsthandel), sprachliches Ausdrucksvermögen (z. B. für Katalogbeiträge, Führungen oder Lehre), Fremdsprachenkenntnisse, analytisches Denken (Stilkritik, ikonographische Bestimmungen). Von MusikwissenschaftlerInnen wird zusätzlich jedenfalls gutes Gehör und musiktechnisches Verständnis, von KunsthistorikerInnen ein „Blick“ für Farben und Formen erwartet.

6.3.2 Beschäftigungssituation

Für die Kunstwissenschaften gilt, dass viele Berufsbereiche zwar eine hohe Anziehungskraft besitzen, um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch neben einer guten Ausbildung besonderes Engagement und Durchhaltevermögen. Die Beschäftigtenzahlen in vielen Berufen sind generell niedrig, wobei Wien und seine Umgebung ein besonders hohes Kunst- und Kulturangebot bzw. eine hohe Dichte von Kultur- und Medienschaffenden aufweist. Daraus ergeben sich aber keine verbesserten beruflichen Chancen. Grundsätzlich wird das wirtschaftliche Umfeld für kulturelle Veranstaltungen in Österreich immer schwieriger, Subventionen werden z.T. spürbar reduziert oder ganz gestrichen. Für viele Berufe gilt daher, dass es nur eine sehr begrenzte (und im Sinken begriffene) Zahl von fixen Anstellungen gibt. Die Zahl freier Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer eines Projekts im Gegensatz zu fixen Anstellungen wird im Beobachtungszeitraum bis 2009 weiter zunehmen. Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren.

Im Bereich der Unterrichtstätigkeit (z. B. als Privat- oder MusikschullehrerIn) ist ebenfalls mit keinen zusätzlichen Beschäftigungsimpulsen zu rechnen. Trotz z.T. sehr starker Nachfrage nach Musikunterricht führt die budgetäre Situation der öffentlichen Hand dazu, dass keine neuen Stellen geschaffen werden.

Was die Tätigkeit im Medienbereich betrifft, so weisen die Printmedien und der Multimedia-Bereich grundsätzlich den höchsten Anteil an Beschäftigten auf. Im Beobachtungszeitraum bis 2009 wird sich die Arbeitsmarktsituation bei Printmedien allerdings nur leicht verbessern, mit etwas stärkeren Zuwächsen ist beim Arbeitsplatzangebot für Multimedia-ExpertInnen zu rechnen.

Im Bereich „Rundfunk, Film und Fernsehen“ nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Niedrigere Werbeeinnahmen führen hier zu verstärktem Kostendruck, der an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben wird. Die Unsicherheiten am Arbeitsmarkt steigen weiter.⁷⁵

Die Beschäftigten im Berufsbereich der Kunstwissenschaften weisen großteils einen sehr hohen professionellen Standard auf, die Konkurrenz ist enorm, entsprechend wichtig sind Selbstdarstellung, Selbstvermarktung, Organisationstalent und z.T. auch Kontakte in die jeweilige Branche.

Insbesondere für KunsthistorikerInnen kommen Tätigkeiten im Bereich der Kulturverwaltung (Kunst- und Kulturförderung oder –management) und in der Öffentlichkeitsarbeit in Frage. Außerdem bieten sich Tätigkeiten an, welche Sprachkenntniss erfordern (etwa im Bereich des Fremdenverkehrs oder der auswärtigen Angelegenheiten). Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen. Man muss jedoch berücksichtigen, dass diesen nicht allzu zahlreich sind und eine Ausweitung des Bedarfs nicht zu erwarten ist. In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Ähnliches gilt für den Bereich Kulturmanagement/Sponsoring. Nachdem es hierfür auch keine verbindliche Ausbildung gibt ist mit hoher Konkurrenz auch aus anderen Studienrichtungen zu rechnen.

Der Bereich Kulturmanagement/Sponsoring kommt beispielsweise auch für TheaterwissenschaftlerInnen in Frage. Ansonsten sind TheaterwissenschaftlerInnen vor allem an der Universität (Forschung und Lehre), manchmal auch in außeruniversitären Forschungsinstituten, Verlagen, Schauspielschulen (Lehrtätigkeit) oder wissenschaftlichen Archiven tätig. Der Bedarf an TheaterwissenschaftlerInnen ist allerdings äußerst gering. Darüber hinaus werden früher fest angestellte Theaterhilfskräfte heute großteils als Teilzeitkräfte über Personalfirmen angemietet.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.669 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften. AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften sind v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen tätig:⁷⁶

Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach Berufen (ISCO-Berufe)

| | Anzahl | % |
|---|---------------|----------|
| DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen | 78 | 2,1 |
| Produktions- und OperationsleiterInnen | 132 | 3,6 |
| Sonstige FachbereichsleiterInnen | 56 | 1,5 |
| LeiterInnen kleiner Unternehmen | 137 | 3,7 |
| Universitäts- und HochschullehrerInnen | 207 | 5,6 |
| LehrerInnen des Sekundarbereiches | 104 | 2,8 |

⁷⁵ Vgl. Qualifikations-Barometer des AMS: www.ams.at/qualifikationsbarometer

⁷⁶ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 50 AbsolventInnen der Studienrichtungen Kunstgeschichte, Musik- und Theaterwissenschaften tätig sind.

| | | |
|---|-----|------|
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 94 | 2,6 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 206 | 5,6 |
| Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen | 135 | 3,7 |
| SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe | 293 | 8,0 |
| SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen | 492 | 13,4 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 65 | 1,8 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 138 | 3,8 |
| Verwaltungsfachkräfte | 88 | 2,4 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 81 | 2,2 |
| Sonstige Büroangestellte | 76 | 2,1 |
| ReisebegleiterInnen und verwandte Berufe | 50 | 1,4 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 585 | 15,9 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der KunsthistorikerInnen, Musik- und TheaterwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 108 | 2,9 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 69 | 1,9 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 194 | 5,3 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 76 | 2,1 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 56 | 1,5 |
| Forschung und Entwicklung | 74 | 2,0 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 311 | 8,5 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 178 | 4,9 |
| Unterrichtswesen | 538 | 14,7 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 167 | 4,6 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 120 | 3,3 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 820 | 22,3 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 585 | 15,9 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.3.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

AbsolventInnen der Klassischen Archäologie und der Musikwissenschaft schaffen den Berufseinstieg meist über persönliche Kontakte oder Mundpropaganda – und bleiben auch vielfach im einmal gewählten Bereich.

Bei KunsthistorikerInnen und TheaterwissenschaftlerInnen funktioniert dieses System weniger reibungslos – soweit sie nicht eine Reihe von speziellen Zusatzqualifikationen bzw. berufliche Praxis vorweisen können. In der Theaterwissenschaft gelten (meist nicht bezahlte) Praktika als bester Weg zu einer Anstellung. KunsthistorikerInnen werden zum Teil auch im Inseratenteil von Zeitungen/Zeitschriften fündig. Unaufgeforderte Bewerbungen gelten bei AbsolventInnen beider Richtungen ebenfalls als erfolgversprechend; Eigeninitiative ist jedenfalls gefordert. Die Karrieren sind – wie bei Kunst- und Kulturberufen generell – von häufigem Wechsel geprägt. Die finanzielle Einstufung bessert sich, wenn man sich einen „Namen“ gemacht hat bzw. entsprechende Referenzen vorweisen kann.

Aufstiegsmöglichkeiten

Tipp: Kunstwissenschaftliche Studienrichtungen umfassen ein weites Bildungsspektrum, gleichzeitig ist Spezialisierung gefordert. Bereits von Studierenden wird erwartet, dass sie ihr Wissen auch privat aktualisieren und ergänzen: Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, der Besuch einschlägiger Kongresse, Tagungen, Ausstellungen etc. gilt als selbstverständlich. Auch Auslandsaufenthalte, bereits während des Studiums (z. B. Erasmus in den EU-Ländern), tragen wesentlich zur Weiterbildung bei und verbessern die Berufseinstiegschancen.

Aufgrund der großen Bedeutung der Weiterbildung in diesem Segment werden für Studierende wie AbsolventInnen zahlreiche (zum Teil auch mit Kosten verbundene) Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, darunter etliche Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge, wie etwa das European Management Programme for the Arts and Media – MAS (Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management Salzburg), der Universitätslehrgang für Kulturmanagement (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Institut für Kulturmanagement und -wissenschaft) oder der Universitätslehrgang Bibliotheks- und Informationsmanagement – Professional MSc an der Donau-Universität Krems.

Die individuellen Karriereperspektiven hängen in erster Linie vom jeweiligen beruflichen Einsatzbereich und vom persönlichen Durchsetzungsvermögen ab. Im öffentlichen Dienst orientieren sie sich am vorgegebenen Schema; in anderen Arbeitsbereichen sind die Möglichkeiten, hierarchisch aufzusteigen, aufgrund des engen Marktes häufig begrenzt. Vor allem AbsolventInnen, die den Einstieg in das ExpertInnenwesen schaffen (z. B. Kunstvermittlung), können gute finanzielle Entwicklungschancen offen stehen.

6.3.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

In Bereich der Kunstwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die sich primär auf Informationsaustausch und Förderung von Kooperationen konzentrieren, vereinzelt aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Zu den mitgliedsstärksten zählen beispielsweise die Kunsthistorische Gesellschaft Wien (Institut für Kunstgeschichte der Uni Wien, Spitalgasse 2, Hof 9 am Universitätscampus, 1090 Wien, Tel.: 01 4277-41410); der Verband österreichischer Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker (Künstlerhaus Karlsplatz 5, 1010 Wien, Internet: www.kunsthistoriker.at); die Österreichische Gesellschaft für Musikwissenschaft (Institut für Musikwissenschaft, Campus Altes AKH, Spitalgasse 2–4, 1090 Wien, Tel.: 01 4277-41601, www.oegmw.at), die Wiener Gesellschaft für Theaterforschung (Institut für Theaterwissenschaft, Hofburg, Batthyanystiege, 1010 Wien, Tel.: 01 4277-48401). Eine Vielzahl von Informationen aus dem Bereich der Kunstwissenschaften gibt es z. B. auf der Homepage: www.portalkunstgeschichte.de

6.4 Kulturwissenschaften – Völkerkunde (Kultur- und Sozialanthropologie) und Volkskunde

Unter dem Titel Kulturwissenschaften werden die Studienrichtungen Völkerkunde (Kultur- und Sozialanthropologie) und Volkskunde zusammengefasst. Aufgrund der starken Überschneidung bei den möglichen Berufsfeldern, bei Einstiegsproblemen usw. werden die Studienrichtungen größtenteils gemeinsam behandelt. *„Beschäftigungsmöglichkeiten lassen sich vor allem an Universitäten, Bildungseinrichtungen, Bibliotheken, Museen, Archiven und Ausgrabungsstellen finden. Zunehmend werden KulturwissenschaftlerInnen auch im Tourismusbereich beschäftigt.“*⁷⁷ Einsparungen im öffentlichen Sektor zwingen auch „KulturwissenschaftlerInnen“ zunehmend in andere Bereiche auszuweichen.

6.4.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Überblick

Die Völkerkunde, untersucht überwiegend die Sozialstrukturen und Kulturen (einschließlich Herrschaftsverhältnisse und Ökonomie) außereuropäischer, vorindustrieller Gesellschaften. Beobachtung und Befragung sind neben dem Sammeln von Dokumenten die wesentlichsten Erhebungstätigkeiten. Neben den Forschungsbereichen „historische Entwicklung von Konflikten“ und „Analyse von Gründen für Benachteiligungen von Völkern“ gilt die Unterstützung von eigenständigen Lebensweisen als wichtigstes Aufgabengebiet. In der Sprachforschung (Philologie)⁷⁸ werden u. a. der Ursprung und die Entwicklung einzelner Sprachen untersucht, aber auch spezifische Sprachgebilde sowie Ähnlichkeiten und Unterschiede bei verwandten Sprachen analysiert.

Die Volkskunde, auch Europäische Ethnologie (Ethnologia Europaea) genannt, analysiert historisch-empirisch primär im europäischen Raum beobachtbare kulturelle Phänomene. Ausgangspunkt von Untersuchungen ist vielfach eine spezifische Region; doch auch solche Teilstudien werden meist im gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang betrachtet.

Im Unterschied zu anderen Kulturwissenschaften, die sich vor allem mit den Spitzenprodukten der Hochkultur befassen, stellt die Volkskunde Alltagskultur und Lebensweise breiter Bevölkerungskreise („populäre“ Kultur) in Vergangenheit und Gegenwart in den Vordergrund. Dabei folgt sie sozial-, alters-, geschlechts- und regionspezifischen Perspektiven. Forschungsgebiet in Österreich ist, kulturhistorisch bedingt, primär der zentraleuropäische Raum. In diesem Segment gibt es auch zahlreiche gemeinsame Forschungsvorhaben und Tagungen mit Universitäten in Budapest, Lund, Pècs und Berlin.

Die breite Palette beruflicher Kompetenzen und die starke Projekt- und Praxisbezogenheit von Lehrveranstaltungen im zweiten Studienabschnitt schaffen eine relativ günstige Basis für verschiedene Berufsfelder.

Numismatik (keine eigene Studienrichtung in Österreich), die wissenschaftliche Münzkunde, ist als Kulturwissenschaft und ehemalige Hilfswissenschaft auch im Nahebereich von Geschichte, Kunstwissenschaft, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft angesiedelt.

⁷⁷ AMS-Qualifikations-Barometer („Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“/„Geisteswissenschaften“/„KulturwissenschaftlerIn“) (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

⁷⁸ In der Broschüre „Sprachen“ dieser Broschürenreihe werden die philologischen und die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen genauer beschrieben.

Die Berufsidentität von Völker- und VolkskundlerInnen – sie verstehen sich als WissenschaftlerInnen der „kulturellen Übersetzung“ – hat sich über die Jahre hin gewandelt: Ihr Betätigungsfeld ist breiter, die Kooperation im Rahmen überregionaler und/oder interdisziplinärer Netzwerke wichtiger geworden. Damit wurden AbsolventInnen dieser Studienrichtungen auch verstärkt in die öffentliche Kulturarbeit integriert. Typische Einsatzgebiete sind Museen, Universitäten, sonstige öffentliche Stellen (auch auf Länder- und Gemeindeebene), Erwachsenenbildungsinstitutionen, Medien und Wirtschaftsunternehmen. In Museen betreuen und katalogisieren Völker- und VolkskundlerInnen die entsprechenden Sammlungen, organisieren Ausstellungen und widmen sich ggf. auch wissenschaftlichen Aufgaben. An den Universitäten stehen Lehre und Forschung im Vordergrund – wobei neben Literaturrecherche, der Arbeit an bestehenden Sammlungen und Archiven auch Feldforschung (ggf. Expeditionen) eine gewisse Bedeutung hat. Vielfach ist bei Forschungsprojekten auch freiberufliche Mitarbeit möglich. Allgemeine Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Völker- und VolkskundlerInnen finden sich auch online in der Berufs- und Bildungsinformation des AMS „your choice – Beruf+Bildung online“.⁷⁹

Tätigkeitsfeld Wissenschaft, Museen und Verwaltung

An den Universitäten stehen generell Forschung und Lehre im Vordergrund. Im Rahmen der Forschung kann gewählt werden zwischen empirischer Arbeit, z.B. die „Forschung im Felde“ und der Bearbeitung von Objekten (Sammlungen) oder (seltener) Aufarbeitung von Fachliteratur. Der Schwerpunkt in der Volkskunde liegt eher bei der empirischen Forschung, im Bereich der Völkerkunde sind beide Tätigkeiten etwa gleich wichtig. Von wissenschaftlich Tätigen wird erwartet, dass sie wesentliche Arbeitsergebnisse regelmäßig in Beiträgen zu Fachzeitschriften oder Büchern publizieren. Sowohl AssistentInnen wie ProfessorInnen werden im Rahmen ihrer Universitätstätigkeit zunehmend auch mit Verwaltungsaufgaben konfrontiert.

Für die Arbeit in Forschung und Lehre sind vor allem die Fähigkeit mit wissenschaftlichen Techniken umzugehen, sprachliches Ausdrucksvermögen und Teamfähigkeit gefragt; auch eine gewisse körperliche Belastbarkeit (Ertragen von Temperaturschwankungen, Ausdauer bei Feldforschungen usw.) ist unerlässlich.

Im Museumsbereich tätige KulturwissenschaftlerInnen arbeiten ebenfalls in der wissenschaftlichen Forschung; gleichzeitig haben sie aber auch die Aufgabe zu erfüllen, ihr Forschungsgebiet in Ausstellungen und Katalogen gemeinverständlich zu präsentieren. Zu den konkreten Tätigkeiten in diesem Zusammenhang gehören also u. a. die Begutachtung von Objekten bei Ankauf und weiterer Betreuung, die Organisation von Ausstellungen, Kulturmarketing und diverse administrative Aufgaben im Rahmen des Museums. Museumsbeamtinnen/-beamte gelten in der Regel als öffentlich Bedienstete und unterliegen damit den speziellen Anstellungserfordernissen aller Bundes- und Landesbediensteten. Bei freiberuflicher Arbeit für Museen (Werkvertragsbasis) sind entsprechende Qualifikationen gefordert, unter anderem auch gutes sprachliches Ausdrucksvermögen.

In anderen Funktionen bei Bund, Ländern oder Gemeinden beschäftigte KulturwissenschaftlerInnen arbeiten häufig als ExpertInnen (BeraterInnen, GutachterInnen) oder in der Kulturverwaltung. Auch hier sind Organisationstalent und Teamfähigkeit wichtig.

⁷⁹ Unter www.ams.at/berufsinfo

Tätigkeiten in der Privatwirtschaft

Im privaten Wirtschaftsbereich (Reise- und Tourismusbüros, Betriebsethnologie bis zu Import-Export-Unternehmen) arbeiten AbsolventInnen kulturkundlicher Studienrichtungen häufig in eher fachfremden Bereichen; dazu sind üblicherweise berufsspezifische Zusatzkenntnisse Voraussetzung. In der Privatwirtschaft bei Vereinen oder Organisationen (z. B. Nichtregierungsorganisationen), sind neben Kontaktfähigkeit, sprachlichem Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zum Teil auch Einfühlungsvermögen in andere wissenschaftliche oder wirtschaftliche Betrachtungsweisen gefragt. Freiberufliche bzw. Selbstständige brauchen neben genannten Qualifikationen jedenfalls noch sehr viel Eigeninitiative, Ideenreichtum und „Verkaufstalent“.

6.4.2 Beschäftigungssituation

Die Struktur der Studierenden bei der Volkskunde weicht klar vom gängigen Schema ab: Nur ein Drittel der Studierenden beginnt das Studium unmittelbar nach der Matura, ein weiteres Drittel sind Frauen zwischen 30 und 40 Jahren (die z. T. einen Wiedereinstieg versuchen) und das restliche Drittel sogenannte Seniorstudierende (ab 40 Jahren, meist berufstätig). Es gibt keine verlässlichen Daten über StudienabbrecherInnen in diesem Bereich und die weiteren Lebenswege älterer Studierender. Es scheint allerdings plausibel, dass nur ein Teil der AbsolventInnen nach Studienabschluss (neu) in das entsprechende Arbeitsmarktsegment drängt. Unter den Absolvierenden beider Fächer sind ca. zwei Drittel Frauen.

Ca. zwei Drittel der berufstätigen AbsolventInnen finden eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.⁸⁰ Die Zahl der festen Anstellungen ist begrenzt und wird sich auch in Zukunft kaum vergrößern. Nach wie vor finden viele AbsolventInnen im Museumsbereich Arbeit, aber auch dort werden mittlerweile hauptsächlich Werkverträge vergeben.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 1.068 AbsolventInnen der Studienrichtungen Völkerkunde und Volkskunde. AbsolventInnen dieser Studienrichtungen finden sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁸¹

Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Völkerkunde, Volkskunde | Anzahl | % |
|---|--------|-----|
| DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen | 25 | 2,3 |
| Produktions- und OperationsleiterInnen | 35 | 3,3 |
| LeiterInnen kleiner Unternehmen | 21 | 2,0 |
| Universitäts- und HochschullehrerInnen | 54 | 5,1 |
| LehrerInnen des Sekundarbereiches | 32 | 3,0 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 31 | 2,9 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 73 | 6,8 |
| Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informations-WissenschaftlerInnen | 27 | 2,5 |

⁸⁰ Laut Einschätzung der im Rahmen der Broschüreneerstellung befragten ExpertInnen.

⁸¹ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mehr als 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Völkerkunde und Volkskunde tätig sind.

| | | |
|---|-----|------|
| SozialwissenschaftlerInnen und verwandte Berufe | 64 | 6,0 |
| SchriftstellerInnen, bildende und darstellende KünstlerInnen | 57 | 5,3 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 28 | 2,6 |
| Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege) | 20 | 1,9 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 35 | 3,3 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 23 | 2,2 |
| Sonstige Büroangestellte | 25 | 2,3 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 218 | 20,4 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der Völker- und VolkskundlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabteilungen)

| Völkerkunde, Volkskunde | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 22 | 2,1 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 22 | 2,1 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 37 | 3,5 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 23 | 2,2 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 26 | 2,4 |
| Forschung und Entwicklung | 21 | 2,0 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 85 | 8,0 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 53 | 5,0 |
| Unterrichtswesen | 181 | 16,9 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 87 | 8,1 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 42 | 3,9 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 111 | 10,4 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 218 | 20,4 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.4.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Tip: Ein erheblicher Teil der Studierenden und AbsolventInnen ist bereits während des Studiums berufstätig. Für einen anderen Teil sind Praktika während des Studiums fast eine Grundvoraussetzung für einen späteren, relativ reibungslosen Berufseinstieg. Eine weitere Möglichkeit des Berufseinstieges besteht darin, sich spätestens gegen Ende des Studiums durch die Belegung projekt- und praxisbezogener Lehrveranstaltungen auf spezifische Berufsfelder vorzubereiten. Sie steigen meist mit Werkverträgen oder befristeten Dienstverhältnissen in das Berufsleben ein.

Bei der Arbeitsplatzsuche werden vor allem (bei Praktika geschaffene) Kontakte und „Mundpropaganda“ und der Stellenaushang am Universitätsinstitut genützt. Da die Studierendenzahl relativ klein ist, ist der Zusammenhalt unter den KulturwissenschaftlerInnen – auch nach Beendigung des

Studiums – relativ groß. Das bedeutet, dass die Institutsangehörigen von den meisten (fachbezogenen) beruflichen Angeboten hören und informelle Jobvermittlung die gängigste Variante ist. Tageszeitungsinserate werden weit seltener als Informationsquelle herangezogen. Sprachkenntnisse, Praxisnachweis und eventuelle Zusatzqualifikationen gelten neben der universitären Qualifikation auch im fachnahen Bereich als wesentliche Konkurrenzvorteile bei Bewerbungen.

Berufsverlauf

Auf eine unbefristete Anstellung kann üblicherweise erst nach mehreren Anläufen und mit guten Referenzen gehofft werden. Die Phase bis zur Etablierung in einem Beruf dauert dementsprechend länger.

Aufstiegsmöglichkeiten

Je nach Beschäftigungsbereich werden unterschiedliche Zusatzqualifikationen gefordert, mit denen sich auch die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg erhöhen: Allgemeine Qualifikationen wie Fremdsprachen, Erfahrung mit neuen Medien und Technologien oder Rhetorik, spezifische ergänzende Fachausbildungen beispielsweise in den Bereichen Psychologie, Pädagogik oder auch Erfahrung in bestimmten Tätigkeitsbereichen (Kulturindustrie, Frauenforschung, Tourismus, Urban Ethnology usw.). Im Wirtschaftsbereich wird jedenfalls ein Minimum an kaufmännischer bzw. wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung und an Managementwissen erwartet. Generell zu empfehlen sind Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an den verschiedenen österreichischen Universitäten (detaillierte Informationen sind in der jährlich aktualisierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zu finden).

Für eine Karriere im Bereich Kulturwissenschaft sind eine entsprechende Publikationsliste (eigene Beiträge in Fachzeitschriften, Büchern etc.) sowie auch die häufige Teilnahme an Tagungen im In- und Ausland oder an Forschungsreisen ganz wesentliche Voraussetzungen. Da nur wenige, relativ kleine Universitätsinstitute existieren, werden AssistentInnenstellen in der Regel nur befristet besetzt; die formalen Aufstiegsmöglichkeiten an der Universität sind begrenzt. Lehraufträge werden zum Teil auch an etablierte MitarbeiterInnen außeruniversitärer Forschungsinstitute (oder in anderen Bereichen Tätige) vergeben.

Die Aufstiegsmöglichkeiten in anderen fachnahen Bereichen sind nicht zuletzt wegen des zunehmenden allgemeinen Interesses an volks- und völkerkundlichen Themen vor allem für Volkskunde-AbsolventInnen grundsätzlich recht gut – allerdings stehen nur wenige entsprechende Spitzenpositionen zur Verfügung. Ein Wechsel aus einem volkskundlichen Tätigkeitsbereich in andere Branchen gilt als schwierig und ist meist mit positionsmäßigem wie finanziellem Abstieg verbunden.

6.4.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Im Segment der Kulturwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die primär Informationsaustausch und Forschungskooperationen unter den Mitgliedern fördern sollen, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen für ihre Mitglieder fungieren. Als wichtigste Berufsorganisation bzw. -vertretung gelten die Internationale Vereinigung der europäischen Volkskundler (SIEF, Société Internationale d'Ethnologie et de Folklore) mit Büro und Präsidentschaft in Wien (Institut für Volkskunde, Hanuschgasse 3, 1010 Wien, www.meertens.knaw.nl/sief) und der Österreichische Fachverband für Volkskunde (www.volkskunde.org). Daneben gibt es den Verein für Kulturwissen-

schaft und Kulturanalyse (www.kulturwissenschaft.at), die Österreichische Numismatische Gesellschaft (www.oeng.at) und eine Reihe anderer „spezialisierter“ wissenschaftlicher Gesellschaften.

6.5 Pädagogik

6.5.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Überblick

*„Die Tätigkeitsfelder von PädagogInnen sind außerordentlich weit verzweigt. Der Schwerpunkt der Tätigkeitsbereiche liegt in spezifischen therapeutischen und beratenden Funktionen.“*⁸² PädagogInnen arbeiten aber v. a. auch in Lehre und Forschung, als ErzieherInnen, als Erziehungs- und BildungsberaterInnen oder in der Administration von Bildungsinstitutionen („Bildungsmanagement“). Dementsprechend sind sie überwiegend in den Tätigkeitsfeldern „Unterrichtswesen“, „Gesundheitswesen“ und „Sozialwesen“ angesiedelt.

Forschung und Lehre an Universitäten, besonders die LehrerInnenbildung zählen zu den traditionellen Betätigungsfeldern für PädagogInnen. Eine erhebliche Zahl von AbsolventInnen gibt es im Schuldienst (wo ein Pädagogikstudium – im Unterschied zur „Lehrbefähigung“ – zwar nicht erforderlich, zum Teil aber erwünscht ist) und in der Schulverwaltung. Zunehmend mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich in Beratungseinrichtungen, in sozialpädagogischen Einrichtungen und in der Erwachsenenbildung; aufgrund der Sparbemühungen der öffentlichen Hand müssen seit Mitte der 1990er Jahre vermehrt lose Vertragsverhältnisse (d. h. etwa Arbeit auf Werkvertragsbasis) akzeptiert werden.

Bei der folgenden Beschreibung konkreter Betätigungsfelder sind drei (einschränkende) Faktoren zu berücksichtigen:

1. PädagogInnen finden sich zwar in verschiedensten Berufsbereichen, sie konkurrieren dort aber oft mit AbsolventInnen verwandter Studienrichtungen (Psychologie, Soziologie usw.) und anderer Ausbildungsarten (wie z. B. SozialarbeiterInnen und LehrerInnen); dementsprechend hoch ist der Andrang auf diese Stellen. Besonders in sich erst entwickelnden Tätigkeitsfeldern, für die (noch) keine formellen Zulassungserfordernisse festgelegt sind, werden persönliches Engagement, praktische Erfahrung und Spezialwissen unter Umständen höher bewertet als ein spezifischer Studienabschluss. Zwecks Überblick werden hier auch Tätigkeitsfelder beschrieben, in denen nur eine kleinere Zahl PädagogInnen arbeitet.
2. Spezifische Zusatzqualifikationen spielen für den Bewerbungserfolg in spezifischen Bereichen vielfach eine wichtigere Rolle und werden deshalb auch ausführlich beschrieben. Ein häufig gewählter Studienschwerpunkt ist Schulpädagogik – weshalb daraus entwickelbare Tätigkeitsfelder etwas überproportional berücksichtigt sind. Im Mittelpunkt dieser Ausbildung stehen hier u. a. die Diskussion didaktischer Grundsätze und Unterrichtsprinzipien (deren Anwendung, mögliche Erfolgskontrollen) oder die Wahl von Unterrichtsmaterialien zur Vermittlung spezifischer Lerninhalte. Bei der Entwicklung von Unterrichtsmodellen werden auch Forschungsergebnisse

⁸² Berufsinformationssystem des AMS (www.ams.at/berufsinfo).

angrenzender Studienrichtungen wie Psychologie, Soziologie und Philosophie oder spezieller Fachdisziplinen berücksichtigt.

3. Wie andere GeisteswissenschaftlerInnen arbeiten PädagogInnen in so vielfältigen Bereichen, dass sich die Beschreibung auf typische Tätigkeiten und Aufgaben beschränken muss. Das gilt besonders für noch junge Beschäftigungsbereiche (Beispiel: Freizeitpädagogik), bei denen sich Tätigkeitsprofile erst allmählich herauskristallisieren, d. h.: wo beispielsweise noch nicht festgelegt ist, wie viel verwaltende Tätigkeiten einer bestimmten Berufsrolle zuzuordnen sind oder welche Aufgaben letztlich SpezialistInnen zuzuteilen wären.

Tätigkeitsfeld LehrerInnenausbildung und VorschulerzieherInnenausbildung

Zu den wichtigen Beschäftigungsbereichen für AbsolventInnen mit diesem Schwerpunkt zählt die Ausbildung von LehrerInnen für Volks-, Haupt- und Sonderschulen im Rahmen der Pädagogischen Hochschulen des Bundes oder der entsprechenden Institutionen von Diözesen, wie auch die Ausbildung künftiger BerufsschullehrerInnen bzw. ReligionslehrerInnen an Berufs- und Religionspädagogischen Akademien bzw. Hochschulen. Zum (kleineren) Teil werden PädagogInnen auch in der LehrerInnen-Weiterbildung eingesetzt. Die Arbeit umfasst v. a. die inhaltliche und methodische Vorbereitung für die Lehrveranstaltungen, die Lehrtätigkeit im engeren Sinne (Vorlesungen, Seminare), Prüfungen und Unterrichtsbeobachtungen in den Übungsschulen der Pädagogischen Akademien⁸³ (z. B. bei Lehrversuchen der Studierenden), Beratung und Betreuung der Studierenden (v. a. auch bei der schriftlichen Abschlussarbeit).

LehrerInnen an Pädagogischen, Berufspädagogischen und Religionspädagogischen Hochschulen mit den Unterrichtsgegenständen „Erziehungswissenschaft“, „Unterrichtswissenschaft“, „Pädagogische Psychologie“, „Pädagogische Soziologie“, „Betriebssoziologie“ und „Allgemeine und Spezielle Sonderpädagogik“ sowie Lehrende an Land- und Forstwirtschaftlichen Berufspädagogischen Lehranstalten mit den Unterrichtsgegenständen „Psychologie“, „Erziehungslehre“, „Unterrichtslehre“ und „Einführung in die Soziologie“ müssen folgende Zulassungsvoraussetzungen erfüllen:

- Magisterium der Philosophie mit passendem Hauptfach
- Lehrbefähigungsprüfung für eine Allgemeinbildende Pflichtschule oder für eine Berufsbildende Schule
- mehrjährige Lehrpraxis an Volks-, Haupt- oder Sonderschulen (mit als „hervorragend“ bewerteten Leistungen) und
- durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit

An diesem Beruf Interessierte sollten u. a. folgende Spezialfächer absolviert haben: Lehrverhaltenstraining, Lehr- und Lerntechniken, Pädagogische Soziologie und Psychologie, Theorie der Erziehung und Curriculumentwicklung (= die Festlegung pädagogischer Maßnahmen innerhalb eines Lehrplanes).

In der VorschulerzieherInnenausbildung – an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik – werden PädagogInnen als LehrerInnen für Pädagogik und verwandte Gegenstände beschäftigt. Als Zulassungserfordernisse gelten:

⁸³ Siehe auch folgende Broschüre dieser Reihe: „Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen“.

- ein dem Unterrichtsgegenstand entsprechendes abgeschlossenes Universitätsstudium
- die Befähigung zur/zum KindergärtnerIn oder VolksschullehrerIn und
- eine vierjährige einschlägige Praxis

Wissenschaft, Forschung und Lehre

An Universitäten stehen AbsolventInnen an Instituten für Erziehungswissenschaften oder in verwandten Bereichen die üblichen Positionen als UniversitätslehrerInnen offen (UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen etc.). Zunehmend werden auch Lehraufträge auf Werkvertragsbasis angeboten.

Die Lehrtätigkeit umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen im eigenen Spezialbereich, sowie Prüfungen, Betreuung und Beratung der Studierenden (u. a. bei Diplomarbeiten, Dissertationen). Im Rahmen der Forschungstätigkeit sind beispielsweise Forschungspläne auszuarbeiten, Untersuchungen zu organisieren (z. B. Unterrichtsbeobachtungen in einer Schulklasse oder Fragebogenerhebungen bei HauptschullehrerInnen); wie in anderen Forschungsbereichen werden von den Lehrenden regelmäßig Beiträge zu Fachpublikationen (eigene Forschungsergebnisse, Stellungnahmen zu aktuellen Themen) erwartet. Ein Teil der Arbeitszeit ist mit Verwaltungstätigkeiten ausgefüllt.

Allgemeine Zulassungserfordernisse für VertragsassistentInnen bzw. für wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind ein Magister- oder Doktorgrad, für UniversitätsprofessorInnen im Regelfall eine Habilitation. Zusätzliche Erfordernisse sind in den obligatorischen Stellenausschreibungen (Wiener Zeitung) spezifiziert. PädagogInnen sollten möglichst Kenntnisse aus den Bereichen Theorie der Erziehung, Hochschuldidaktik, Wissenschaftstheorie und Methoden der empirischen Sozialforschung vorweisen können.

Für PädagogInnen, die in der außeruniversitären Bildungs- und Berufsforschung arbeiten wollen, bieten sich am Zentrum für Schulversuche, im Rahmen der „Pädagogischen Tatsachenforschung“ der Pädagogischen Institute oder auch in privaten Forschungsinstituten Möglichkeiten. Zu den Tätigkeitsschwerpunkten zählen die Konzeption und Ausarbeitung von Forschungsprojekten bzw. die Präsentation von Forschungsergebnissen in Publikationen wie bei Diskussionsveranstaltungen, Workshops etc.

Die beruflichen Erfordernisse sind unterschiedlich: In Bundesdienststellen gelten die allgemeinen Aufnahmevoraussetzungen für A-Beamtinnen/Beamte. In Institutionen, deren Forschungsschwerpunkt beim Schulwesen liegt, sind fallweise Erfahrungen in der Lehrtätigkeit erwünscht. Theoretische und praktische Kenntnisse in Curriculumentwicklung, Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik gelten in diesem Tätigkeitsbereich mittlerweile als (fast) selbstverständlich. Formulierungstalent ist zumindest erwünscht.

Tätigkeitsfeld Erwachsenenbildung und betriebliche Ausbildung

Nicht selten sind PädagogInnen in der Erwachsenenbildung – in Bildungswerken, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten usw. – mit der Organisation oder Durchführung von Lehrveranstaltungen beschäftigt. Solche Einrichtungen bieten häufig auch Gelegenheit zu Nebentätigkeiten (Werkvertrag) als Vortragende bzw. KursleiterInnen. Solche Nebentätigkeiten werden häufig von Vereinen und Institutionen der ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenvertretungen oder Religionsgemeinschaften getragen und bieten berufliche wie allgemeine Weiterbildung an.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution unterschiedlich. Ausbildungen in Gesprächsführung, Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse, ein zusätzlicher fachlicher Schwerpunkt (z. B. Fremdsprachen, Geschichte usw.) wie praktische Erfahrungen in der Erwachsenenbildung erhöhen die Chance auf eine Beschäftigung beträchtlich. Zusätzlich sind Aufgeschlossenheit, Durchsetzungsvermögen, Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, und Kontaktfreude gefordert.

Mit dieser Art Tätigkeit eng verwandt ist der Bereich Betriebliche Ausbildung und Berufspädagogik: Einige größere Unternehmen haben eigene Aus- und Fortbildungsabteilungen eingerichtet, die Bildungsprogramme für die MitarbeiterInnen konzipieren bzw. (zum Teil in Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Ausbildungsinstitutionen) Schulungen organisieren. Vielfach ist dieser Aufgabenbereich auch in die Personalabteilungen von Unternehmen integriert.

Die Zugangserfordernisse sind sehr unterschiedlich. Die Anstellungschancen erhöhen sich jedenfalls, wenn PädagogInnen auch eine technische oder wirtschaftswissenschaftliche Qualifikation (z. B. Berufsbildende Höhere Schule, Zweitstudium) vorzuweisen haben. Von Vorteil sind auch Ausbildungen in Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, Pädagogischer Soziologie, Kursentwicklung, Wissen über Einsatz von Medien. Dazu wären, je nach Einzelfall, rechtliche und kaufmännische Kenntnisse, berufspädagogische und erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse hilfreich.

Tätigkeit im Medienbereich

Vor allem für PädagogInnen mit schreiberischen Fähigkeiten können sich im Medienbereich Möglichkeiten bieten. Für Rundfunk, Fernsehen oder Fernlehrinstitute sind beispielsweise Kurse, Lehrgänge, Schulfunksendungen usw. zu konzipieren, Manuskripte aus pädagogischem/didaktischem Blickwinkel zu begutachten oder auch redaktionelle Beiträge zu gestalten. Auch in manchen Verlagen (mit Lehr- oder Kinderbuchprogramm) ist pädagogische Qualifikation gefragt. Vereinzelt sind AbsolventInnen als pädagogische ReferentInnen bei Parteien, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen mit Begutachtung von Gesetzesentwürfen aus didaktischem Blickwinkel, der Formulierung von Stellungnahmen und diversen anderen schreiberischen Tätigkeiten betraut.

AbsolventInnen die sich für diesen Bereich interessieren, sollten u. a. Stilgefühl und die Fähigkeit haben, verschiedenste Inhalte klar, schlicht und verständlich zu präsentieren.

Tätigkeit als (Bildungs-)BeraterIn

Die Möglichkeit, als Erziehungs- und BildungsberaterIn zu arbeiten, gibt es u. a. im Schulpsychologischen Dienst oder beispielsweise auch in der Berufs- und Bildungsberatung des Arbeitmarktservice. Im Mittelpunkt stehen hier die Aufgaben, Ansatzpunkte zur Lösung von Lern- oder Verhaltensproblemen zu finden, bzw. junge Menschen bei der Wahl einer geeigneten Ausbildung zu unterstützen.

Da für den höheren Schulpsychologischen Dienst und den Studienberatungsdienst ein Abschluss mit dem Hauptfach Psychologie gefordert wird, sind die Chancen für PädagogInnen in diesem Spektrum eher begrenzt. Manche PädagogInnen arbeiten – gelegentlich gemeinsam mit ÄrztInnen – als selbstständige BeraterInnen (Beratung bei psychischen Problemen, in Partnerschafts- und Familienangelegenheiten). In allen Tätigkeiten des Beratungsbereiches sind Zusatzausbildungen psychotherapeutischer und gruppenpädagogischer Art empfehlenswert bzw. zum Teil Voraussetzung.

Bei Beratungsaufgaben zählt die Diagnose (Erfassung der Problematik) zu den Kernbereichen, das geschieht etwa unter Zuhilfenahme von Tests. Darauf folgen bei Lern- und Verhaltensschwierigkeiten oder Begabungs- und Persönlichkeitsproblemen in der Regel mehrere Sitzungen mit Gesprächen und Übungen. Zur Hilfestellung bei der Ausbildungs-/Berufswahl reichen im Normalfall ein bis zwei (ggf. durch Tests gestützte) Gespräche mit SchülerInnen und Eltern.

Sozialpädagogische Einrichtungen der öffentlichen Hand oder auch gemeinnütziger Vereine bieten Betreuungs- und Beratungsaufgaben in Erziehungsheimen, Kinderdörfern, Jugendzentren, in Frauenhäusern, Institutionen für ältere Menschen oder für Drogenabhängige, Gefangenenhäusern und der Bewährungshilfe.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution sehr unterschiedlich. Heil-, sonder- und sozialpädagogische Spezialkenntnisse, Ausbildungen in Gruppenpädagogik, Gruppendynamik und Verhaltenstraining können in vielen Fällen von Vorteil sein. Frustrationstoleranz, Einsatzbereitschaft, eine gute Beobachtungsgabe, Kommunikationsfähigkeit und IT-Grundkenntnisse sind von Vorteil. Heil- und Sonderpädagogische Einrichtungen wie z. B. Rehabilitationszentren, Heime für behinderte Kinder, heilpädagogische Abteilungen von Krankenhäusern, stellen pädagogische Fachleute mit spezieller Zusatzausbildung zur PatientInnenbetreuung an. Je nach Art der zu betreuenden KlientInnen werden ergänzende medizinische, psychologische Kenntnisse oder auch die Beherrschung verschiedener Behandlungsmethoden verlangt.

Im Bereich der Gemeinwesenarbeit und Regionalbetreuung geht es darum, in strukturschwachen Regionen bzw. einzelnen – von Unternehmenskrisen bzw. Arbeitslosigkeit besonders betroffenen – Gemeinden den Aufbau von Initiativen anzuregen, die dem Zerfall sozialer und ökonomischer Strukturen entgegenwirken, bzw. die Entwicklung neuer Strukturen unterstützen.

Für diese Tätigkeit sind eine Reihe von spezifischen Kenntnissen – etwa Gesprächsführung – und ggf. ökonomische bzw. betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen gefragt.

Tätigkeitsfeld Freizeitpädagogik

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Pädagogik sind im Segment Freizeitpädagogik festzustellen. PädagogInnen können von Fremdenverkehrsverbänden, Reiseunternehmungen, den Verwaltungen von Sportstätten oder kulturellen Einrichtungen usw. verstärkt herangezogen werden. Mögliche Einsatzgebiete sind pädagogisch betreute Spielplätze, Sportaktivitäten, die Gestaltung von Lernpfaden, Erlebniswelten, Ausstellungen usw. Organisatorische Fähigkeiten, Zusatzausbildungen in Animation oder Spielpädagogik sind für diese Art von Tätigkeit (fast) unverzichtbar.

Tätigkeit im Schulwesen

Das Schulwesen – d. h. die Arbeit als LehrerIn an Pflichtschulen, Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schulen – gilt nicht als klassisches Berufsbild für AbsolventInnen eines universitären Pädagogik-Studiums (ein pädagogischer Universitätsabschluss ist dazu nicht gefordert und berechtigt auch nicht zum Unterricht an diesen Schulen). Trotzdem sind relativ viele AbsolventInnen in diesem Bereich tätig. Etliche von ihnen hatten schon vor oder während des Studiums eine Lehrbefähigung erworben, als LehrerIn gearbeitet und das Studium als ergänzende Fortbildung betrachtet. Nach dem Abschluss warten sie häufig nur noch auf eine Gelegenheit, sich beruflich entsprechend zu verändern.

PädagogInnen sind auch als SchulinspektorInnen tätig. Diese Positionen stellen prinzipiell eher Aufstiegsposten für LehrerInnen dar (ein Studienabschluss in Pädagogik ist keine notwendige Voraussetzung).

Darüber hinaus finden einzelne PädagogInnen im Rahmen der Schulverwaltung und Schulaufsicht im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sowie in den Landesschulräten eine Beschäftigung. Als Zulassungserfordernis für Vertragsbedienstete bzw. A-Beamtinnen/Beamte gilt der Abschluss eines entsprechenden Universitätsstudiums; für Positionen im öffentlichen Dienst, die das Schulwesen betreffen, sind zusätzlich eine Lehrbefähigung und praktische Erfahrung im jeweiligen Schultyp von Vorteil. Nützliche Zusatzqualifikationen in diesem Arbeitsbereich sind Gesprächsführung, Pädagogische Soziologie, Schulorganisation, Bildungsplanung und juristische Kenntnisse.

Vereinzelte sind PädagogInnen auch in anderen Ministerien zu finden. Ihre Aufgabe ist im engeren Sinn nicht ausbildungsadäquat und besteht Großteils aus Planen, Begutachten, Verwaltungstätigkeit oder Öffentlichkeitsarbeit.

6.5.2 Beschäftigungssituation

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 5.382 AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁸⁴

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Pädagogik | Anzahl | % |
|---|--------|------|
| Direktoren und Hauptgeschäftsführer | 88 | 1,6 |
| Produktions- und Operationsleiter | 243 | 4,5 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 104 | 1,9 |
| Universitäts- und Hochschullehrer | 182 | 3,4 |
| Lehrer des Sekundarbereiches | 537 | 10,0 |
| Wissenschaftliche Lehrer der Primar- und Vorschule | 289 | 5,4 |
| Wissenschaftliche Sonderschullehrer | 196 | 3,6 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 482 | 9,0 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 177 | 3,3 |
| Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe | 314 | 5,8 |
| Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler | 58 | 1,1 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 81 | 1,5 |
| Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege) | 140 | 2,6 |
| Nicht-wissenschaftliche Krankenpflege und Geburtshilfe-Fachkräfte | 61 | 1,1 |
| Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschulbereiches | 67 | 1,2 |
| Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 106 | 2,0 |

⁸⁴ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens mehr als 50 AbsolventInnen des Pädagogikstudiums tätig sind.

| | | |
|--|-----|------|
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 84 | 1,6 |
| Verwaltungsfachkräfte | 71 | 1,3 |
| Sozialpflegerische Berufe | 562 | 10,4 |
| Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe | 64 | 1,2 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 74 | 1,4 |
| Sonstige Büroangestellte | 74 | 1,4 |
| Pflege- und verwandte Berufe | 101 | 1,9 |
| Erstmals Arbeit suchend | 53 | 1,0 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 516 | 9,6 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| Pädagogik | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 88 | 1,6 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 118 | 2,2 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 115 | 2,1 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 238 | 4,4 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 262 | 4,9 |
| Unterrichtswesen | 1.813 | 33,7 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 1.339 | 24,9 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 185 | 3,4 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 135 | 2,5 |
| Erstmals Arbeit suchend | 53 | 1,0 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 516 | 9,6 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Dem Qualifikationsbarometer des AMS zu Folge hat sich die Beschäftigung sowohl im Sozialwesen als auch im Unterrichtswesen zwischen 1998 und 2004 positiv entwickelt und weist nach wie vor eine steigende Tendenz auf. „*Vom Outsourcing (Auslagerung) sozialer Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung profitieren nahezu alle freien Träger im Sozialwesen, v. a. aber die freien Jugendwohlfahrtsträger. Soziale Berufe in diesem Feld können daher mit einer stabilen Nachfrage rechnen (z. B. Diplomierte SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, PsychologInnen). [...] Bei LehrerInnen ist je nach Fachausrichtung [ebenfalls] mit einer stagnierenden bis leicht steigenden Nachfrage zu rechnen. Angespannt ist die Situation überall dort, wo Ausbildungsstätten für LehrerInnen angesiedelt sind (z. B. Universitätsstädte) und ein starker Run auf bestimmte Fächer zu verzeichnen ist.*“⁸⁵

In der Erwachsenenbildung ist nur mit einer leichten Zunahme der Beschäftigung zu rechnen. Von AnbieterInnen beruflicher Weiterbildung werden vor allem gut qualifizierte Lehrende in neuen Technologien, Betriebswirtschaft, Management und Persönlichkeitsbildung nachgefragt.

⁸⁵ AMS-Qualifikations-Barometer: Trends im Berufsbereich „Soziales, Erziehung und Bildung“ (www.ams.at/qualifikationsbarometer).

6.5.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Tipp: Der Berufseinstieg sollte von Pädagogik-Studierenden frühzeitig vorbereitet werden: Erstens erfordert das mögliche Aufgabengebiet (ähnlich wie bei PsychologInnen) schon während der Ausbildungsphase eine gewisse wissenschaftliche Spezialisierung. Auch die Praktika im letzten Teil des Studiums sollten entsprechend gewählt werden. Ein hoher Prozentsatz an Studierenden schreibt auch die Diplomarbeit zu einem praxisbezogenen Thema.

PädagogInnen bewerben sich meist aufgrund persönlicher Kontakte etwa durch Praktikumsstätigkeiten bzw. auf Empfehlung im Nahbereich ihres Diplomarbeitsthemas. Häufig werden spezifische Unternehmen „blind“ angeschrieben. Um ein langwieriges Auswahlverfahren zu umgehen, entschließen ArbeitgeberInnen sich oft kurzfristig Arbeitskräfte anzustellen. Das heißt, dass eine „Blindbewerbung“, die zum richtigen Zeitpunkt eintrifft, durchaus Erfolg bringen kann. Der Weg über Zeitungsinserate sollte ebenfalls versucht werden, hier ist die Konkurrenz allerdings beträchtlich. Die Bewerbung und die Suche über das Internet schafft zusätzlich Möglichkeiten zur Jobsuche. Das Arbeitsmarktservice kann nur im Einzelfall kurzfristig einen Arbeitsplatz vermitteln, aber u. U. sinnvolle Zwischenlösungen anbieten, wie z. B. ein „Arbeitstraining“ (vormals: Akademikertraining), d. h. ein zeitlich befristetes On-the-job-Training bei Betrieben oder Institutionen.

Eine Studie zum Berufsverlauf von PädagogikabsolventInnen der Universität Salzburg⁸⁶ ergab, dass ein Drittel ohne Bewerbung nach dem Studium zu einem Arbeitsverhältnis (v. a. LehrerInnen) kommt, gut die Hälfte braucht 1–10 Bewerbungen, und jede/r Siebte sogar noch mehr. Als wichtigste Voraussetzung für eine Anstellung wurden die beruflichen Vorqualifikationen (Praxiserfahrungen), das Auftreten beim Bewerbungsgespräch und die persönlichen Kontakte genannt. Bei mehr als einem Viertel stand die Stelle schon bei Studienbeginn fest (27%), 18% begannen während der Diplomarbeit mit der Suche, 16% erst nach der Diplomprüfung. 39% hatten sofort nach Studienabschluss eine Arbeitsstelle. Die größte Gruppe (41%) benötigte hierfür aber bis zu 6 Monate. 40% werden allerdings im Lohnniveau als Nicht-AkademikerInnen eingestellt. Das einkommensstärkste Drittel verdient monatlich mehr als ca. 2.200 Euro. Bei 64% entspricht die Anstellung dem Berufswunsch eindeutig, bei weiteren 30% tendenziell.

Als gravierendste Einstiegsbarriere gilt Mangel an Praxis vor Studienabschluss und mangelnde Spezialisierung.

Tipp: Nebentätigkeiten mit Verbindung zum Studium erleichtern den Einstieg mehrfach: Studierende mit Berufserfahrung sind eher in der Lage, ihre Berufswünsche zu konkretisieren bzw. ihre Chancen realistisch abzuschätzen. Neben Praxis werden bei Bewerbungen auch gutes, sicheres Auftreten und Eigeninitiative honoriert.

Berufsverlauf

PädagogInnen wechseln in den ersten Berufsjahren relativ häufig den Arbeitsplatz und üben Tätigkeiten mit befristeten (projektorientierten) Arbeitsverträgen aus. Die zum Teil langen Einschulungsphasen und das nur schwierige Einfinden in typische Tätigkeitsbereiche, etwa durch besondere psy-

⁸⁶ Vgl. Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften.

chische Belastungen, führen dazu, dass die meisten AbsolventInnen drei bis fünf Jahre brauchen, bis sie sich an einem bestimmten Arbeitsplatz wirklich etabliert haben. Selbständige Arbeit ist in vielen Tätigkeitsbereichen von PädagogInnen, vor allem aber in der Erwachsenenbildung, die Regel.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind je nach Beschäftigungsbereich sehr unterschiedlich und stehen häufig im Zusammenhang mit dem Erwerb zusätzlicher Kompetenzen. Obwohl bei den AbsolventInnen auf jeweils fünf Frauen nur ein Mann kommt, sind die Spitzenpositionen für PädagogInnen weiterhin primär durch Männer besetzt. Die Karrierechancen für Frauen wurden bislang – auch bei jeweils gleichen qualifikatorischen Voraussetzungen – als tendenziell schlechter eingeschätzt.

In der Privatwirtschaft hängen die Möglichkeiten sowohl für Weiterbildung als auch für die berufliche Karriere von der Größe und der finanziellen Ausstattung des Unternehmens bzw. der Institutionen ab. Im öffentlichen Dienst wird die Teilnahme an Kongressen, Fachseminaren und Qualifikationskursen während der Arbeitszeit vielfach gefordert – und auch gefördert. Zusätzliche Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit ist erwünscht, wird aber kaum (in Zeit oder Geld) abgegolten. Aufstiegsmöglichkeiten für PädagogInnen im öffentlichen Dienst entsprechen den jeweils vorgegebenen Regeln.

In Beratungseinrichtungen tätige PädagogInnen betonen die Wichtigkeit therapeutischer und gruppenpädagogischer Zusatzausbildungen wie Gesprächspsychotherapie, Gruppendynamik, Verhaltenstraining, Gesprächsführung usw. Solche Aktivitäten müssen meist in Eigenregie organisiert werden, wobei sich besonders der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen empfiehlt. Beispiele für Weiterbildungsmöglichkeiten für PädagogInnen in Form von Universitätslehrgängen sind z. B.:

- der Universitätslehrgang für Pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung
- der Universitätslehrgang für Sozialpädagogische Arbeit und soziokulturelle Animation in offenen Handlungsfeldern
- der Universitätslehrgang für Psychoanalytische Pädagogik
- der Universitätslehrgang für Medienpädagogik
- der Universitätslehrgang für Politische Bildung
- der Universitätslehrgang für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement

Darüber hinaus gibt es eine Anzahl an fachdidaktischen Universitätslehrgängen.⁸⁷ Die bereits erwähnte Studie zum Berufsverlauf von PädagogikabsolventInnen der Universität Salzburg bestätigt die Diskrepanz zwischen im Studium erworbenen Kompetenzen und den erforderlichen Kompetenzen in der Berufsausübung, darunter in erster Linie soziale Kompetenzen: *„In Relation zu dem, was die AbsolventInnen für ihren Berufsalltag als wichtig einstufen und dem was die Universität als Kompetenzen tatsächlich vermittelt, ergeben sich mitunter große Diskrepanzen: Statistikkennntnisse, pädagogische und psychologische Grundkenntnisse, selbstständiges Lernen, kritisches Hinterfragen, Evaluationskompetenz, Feedback-Umgang rangieren bei den erworbenen Uni-Kompetenzen ganz oben – davon wird nur die Selbstständigkeit auch beim berufspraktischen Alltag als extrem wichtig eingestuft. Unter den Top 10 finden sich darüber hinaus unterschiedliche Aspekte der sozialen Kompetenz sowie Flexibilität und Belastbarkeit. Viele Komponenten der Kompetenz werden*

⁸⁷ Für weitere Informationen siehe Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Website des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwfw.gv.at) bzw. www.studienwahl.at.

anderswo erworben: 41% der AbsolventInnen erwerben nach Studienabschluss weitere Zusatzausbildungen (v. a. therapeutische Ausbildungen, Mediation und Beratung).⁸⁸

Berufsanforderungen

Bei der Berufstätigkeit der PädagogInnen steht in den meisten Fällen der Umgang mit Menschen im Vordergrund. Neben den formalen und faktischen Qualifikationsanforderungen sollten deshalb – je nach Arbeitsbereich – auch spezifische persönliche Voraussetzungen erfüllt sein. In erster Linie genannt werden: Organisationstalent (Organisation und Management in pädagogischen Institutionen, z. B. Erwachsenenbildungseinrichtung; wissenschaftliche Projektarbeit), Kontaktfähigkeit, hohes Einfühlungsvermögen (Beratungstätigkeit; Arbeit in Erziehungsheimen, Jugendzentren, mit sozialen Randgruppen), Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Teamarbeit mit sozialpädagogischen Institutionen, in der Forschung), sprachliches Ausdrucksvermögen und Kommunikationsfähigkeit (Lehrstätigkeit, Beratungstätigkeit), psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz (Beratungstätigkeit, therapeutische Tätigkeit).

6.5.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik gibt es keine spezifische Berufsorganisation, aber zahlreiche, unterschiedliche Vereinigungen, die sich der Diskussion fachlicher Fragen widmen. So zum Beispiel die Österreichische Gesellschaft für Hochschuldidaktik (ÖGHD, 1080 Wien, Strozzigasse 2, Tel.: 01 40474-180, Fax: 01 40474-248, Internet: www.oeghd.or.at), die Heilpädagogische Gesellschaft Österreich (Internet: www.heilpaedagogik.at) oder die Österreichische Gesellschaft für historische Pädagogik und Schulgeschichte (HLW Klagenfurt, Fromillerstraße 15, 9020 Klagenfurt, Internet: www.schulmuseum.at).

6.6 Psychologie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen nicht auf das Lehramtsstudium „Psychologie und Philosophie“. Informationen darüber finden sich auch in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.6.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

PsychologInnen steht prinzipiell ein breites Tätigkeitsspektrum in öffentlichen Institutionen, in Vereinen und auch in Wirtschaftsunternehmen offen. Etwa die Hälfte der PsychologieabsolventInnen sind in öffentlichen Institutionen tätig (SchulpsychologInnen, Erziehungs- und Familienberatung, VerkehrspsychologInnen, Strafvollzug, Bewährungshilfe etc.; oftmals sind PsychologInnen auch mit sozialarbeiterischen Tätigkeiten konfrontiert, so z. B. Mitarbeit in Wohngemeinschaften, Flüchtlingsbetreuung, in weit geringerem Ausmaß werden statistische Tätigkeiten wie Datenerhebung und -auswertung ausgeübt). Aufgrund der zunehmenden Sensibilität für psychologische Fragestellungen

⁸⁸ Vgl. Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften, Seite 2.

gen konnten immer wieder neue Berufsfelder erschlossen werden. Die Aufgaben reichen von Diagnostik und Beratung (wichtigste Schwerpunkte) über Therapie, Forschung bis hin zu spezifischen administrativen Tätigkeiten.

Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen ergeben sich durch den Einsatz verschiedener Verfahren bzw. die Spezialisierung auf bestimmte KlientInnengruppen (wobei jeweils andere Zusatzqualifikationen nötig sein können). Beispiele dafür:

Angewandte Psychologie ist eine Sammelbezeichnung für Berufsfelder mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, wie z. B. Berufseignungs-, Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik (Analyse, Ausarbeitung von Gutachten, Beratung, Therapie auf Basis unterschiedlicher Techniken). Entsprechende Arbeitsplätze werden in Kliniken, Firmen, Schulen oder Beratungsstellen geboten.

Die Schulpsychologie versucht etwa Hintergründe von Lernstörungen, „Verhaltensauffälligkeiten“ usw. bei Kindern zu analysieren und berät ggf. Eltern und LehrerInnen. Dabei sind auch pädagogische und organisationspsychologische Aspekte zu berücksichtigen. Arbeits-, Betriebs- und OrganisationspsychologInnen beschäftigen sich mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeitswelt (Personalauswahl, Weiterbildung, Organisationsentwicklung) und werden von (meist größeren) Unternehmen und Institutionen eingestellt bzw. als externe BeraterInnen herangezogen; in dieser Sparte sind u. a. Zusatzkenntnisse über betriebliche Abläufe erforderlich.

Die Entwicklungspsychologie untersucht Lern- und Reifungsprozesse des Menschen, die psychologische Entwicklung des Individuums im Lauf der verschiedenen Lebensphasen. Schwerpunkte können u. a. Forschung, Krisenintervention und -prävention sein. Aufgabe der klinischen Psychologie (im Rahmen von Institutionen des Gesundheitswesens ist eine entsprechende Zusatzqualifikation gesetzlich vorgeschrieben) ist die Diagnose von psychischen Fehlentwicklungen, die Beratung, Betreuung und Behandlung von KlientInnen.

Die Anwendungsfelder der Psychologie reichen von der psychologischen Diagnostik und Beratung bis zur Arbeitspsychologie und Personalentwicklung, der Umwelt-, Familien-, Gesundheits- und Sportpsychologie. Die beschäftigten AbsolventInnen sind daher über verschiedenste Tätigkeiten gestreut, wobei die Anzahl der beschäftigten PsychologInnen in einem Bereich manchmal sehr gering ist.

PsychologInnen in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Die Universitäten bieten PsychologInnen in den einschlägigen Instituten Stellen als UniversitätsprofessorInnen, als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, oder als VertragsassistentInnen (Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst). Manche PsychologInnen sind nebenberuflich als Lehrbeauftragte (auf Werkvertragsbasis) an den Universitäten aktiv.

Das Tätigkeitsfeld der an den Universitäten beschäftigten PsychologInnen setzt sich zu je einem Drittel aus Lehre, Forschung und Verwaltungstätigkeit zusammen. Mit der steigenden Anzahl der Studierenden erfordert die Verwaltungsarbeit (Gremienarbeit, institutsinternen Verwaltungsarbeiten, Korrektur von Prüfungsarbeiten) zunehmend mehr Zeitaufwand. Zu dem Aufgabenbereich „Lehre“ gehört die Vorbereitung und Durchführung von Vorlesungen, Seminaren und Übungen sowie die Betreuung von Diplomarbeiten und Dissertationen. Wesentliche Grundvoraussetzungen für die praktische Universitätsarbeit sind didaktische Fähigkeiten und Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten. Darüber hinaus werden spezifische Anforderungen in den Stellenausschreibungen aufgelistet. Das Einholen von mündlichen Zusatzinformationen beim jeweiligen Institut kann hierbei

hilfreich sein.⁸⁹ Die Forschungstätigkeit ist thematisch breit gefächert. So beschäftigen sich z. B. GesundheitspsychologInnen mit der Erforschung der Entstehungsbedingungen von Gesundheit und Krankheit, sowie der Erstellung theoretischer Konzepte und der Schaffung konkreter Maßnahmen, um eine gesundheitsförderliche Umgebung zu etablieren. Dies umfasst Beratung und Behandlung im Zusammenhang mit Prävention und Gesundheitsförderung einschließlich der Vermeidung von Schadensfolgen insbesondere arbeits-, organisations-, eignungs-, und ökopyschologische Diagnostik, Beratung und Behandlung.

Tätigkeitsbereich LehrerInnenausbildung

Im Bereich der LehrerInnenbildung sind PsychologInnen vereinzelt an den Pädagogischen Akademien des Bundes oder der Diözese beschäftigt. Die Tätigkeit konzentriert sich auf Lehre, Forschung und Beratung der Studierenden. Chancen auf Lehrverpflichtungen gibt es in den Gebieten Pädagogische Psychologie, Erziehungswissenschaften, Unterrichtspsychologie, Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie und Physiologische Psychologie. Innerhalb des Rahmenlehrplanes können die Unterrichtsinhalte (soweit „ausbildungsrelevant“) eigenständig gestaltet werden. Auch in diesem Bereich ist Forschungstätigkeit möglich: Die typischen Forschungsgebiete von an pädagogischen Akademien beschäftigten PsychologInnen sind Pädagogische Psychologie und Lernforschung.

Für die Anstellung im Bereich der LehrerInnenbildung gelten folgende formale Zulassungsbedingungen:

- Ein universitärer Abschluss (Mag. phil., Dr. phil.) der Philosophie mit dem Hauptfach Psychologie
- Lehrbefähigung für den entsprechenden Schultyp (etwa allgemeine Pflichtschule oder Berufsbildende Schule)
- vierjährige Lehrpraxis mit hervorragenden pädagogischen Leistungen in einer der oben angeführten Schulen
- durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit

Als besondere Zusatzqualifikationen werden didaktische Fähigkeiten, pädagogische Psychologie sowie Beratungstalent erwartet.

Tätigkeitsfeld Psychiatrie und Therapie

Eine begrenzte Zahl an PsychologInnen ist an den psychiatrischen Universitätskliniken, Anstalten bzw. psychiatrisch-neurologischen Krankenhäusern tätig. Die besten Chancen haben PsychologInnen mit Interesse an Psychiatrie an Universitätskliniken; hier werden u. a. auch Studierende (auf Werkvertragsbasis) für wissenschaftliche Projekte bzw. im diagnostischen Bereich herangezogen. Für Studierende bietet sich hier ggf. auch die Chance, (unbezahlt) Praktika, etwa in der Diagnostik, zu absolvieren.

Zum Tätigkeitsfeld von in der Psychiatrie beschäftigten PsychologInnen zählen psychologische Diagnostik, Therapie, Forschung und Organisation.

Beispiel für die konkrete Arbeit in der Diagnostik: Durchführung und Auswertung spezifischer

⁸⁹ Vgl. dazu auch Kapitel 6.2.1.

Testverfahren (wie z. B. durch sog. Rorschach-, Szeno-Test, „verzauberte Familie“) oder ausgewählte Leistungs- und Konzentrationstests. Meist handelt es sich um projektive Verfahren, d. h. um Persönlichkeitstests, bei denen PatientInnen vieldeutige Inhalte wie z. B. Klecksbilder, Satzanfänge, Situationsbilder usw. zur subjektiven „Deutung“ vorgelegt werden. Diese Deutung wird von PsychologInnen mit Hilfe von Auswertungsschemata interpretiert und zur Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen genützt. Anschließend wird ein Gutachten erstellt. Der Kontakt zu KlientInnen ist meist auf ein einmaliges Zusammentreffen bzw. im Falle einer Therapieverlaufskontrolle auf wenige Treffen (mit großem zeitlichen Abstand) beschränkt. Im Bereich der Psychologischen Diagnostik werden also vor allem Kenntnisse über Testverfahren bzw. Techniken – etwa zur Prüfung der Reaktionsfähigkeit von KlientInnen – benötigt. Gerade bei den projektiven Verfahren ist eine über die im Studium vermittelten Kenntnisse hinausgehende Wissensvertiefung unbedingt erforderlich. Spezielle Kurse oder informeller Wissensaustausch können hier Hilfestellungen bieten.

Hinsichtlich des Bereichs Therapie ist darauf hinzuweisen, dass das Schwergewicht therapeutischer Intervention im stationären Betrieb bei medikamentöser Behandlung liegt, die naturgemäß den ÄrztInnen vorbehalten bleibt. Therapeutische Behandlungen im engeren Sinn sind als regelmäßige Sitzungen (Gruppen oder Einzelpersonen) organisiert; ein Austausch über etwaige in der Therapie auftretende Probleme ist durch das „Supervisions-System“ – regelmäßige Besprechungen mit erfahrenen KollegInnen oder einer institutsfremden Person – möglich.

Zu den Zulassungserfordernissen für diese Arbeit zählen, neben dem Abschluss des Studiums, Praktikumstätigkeiten, Therapieausbildungen (laut Psychologen- und Psychotherapiegesetz) und eine Dissertation mit einschlägigem Thema.

Psychotherapie

Das Berufsbild der Psychotherapie existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Derzeit besteht für die Ausbildung in diesem Berufsfeld noch kein eigener akademischer Lehrstuhl. Die Berufsbezeichnung PsychotherapeutIn ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden Psychotherapieausbildung und Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden.

ACHTUNG: Der Abschluss eines Studiums der Psychologie allein berechtigt noch nicht zur psychotherapeutischen Berufsausübung, d. h. auch diplomierte PsychologInnen müssen auf jeden Fall die Psychotherapieausbildung absolvieren!

PsychotherapeutInnen versuchen, Menschen bei Problemlösungen zu unterstützen bzw. bei seelischen Konflikten zu helfen. Dabei kann es sich um Einzelberatungen, um Konfliktlösungen innerhalb von Gruppen, um Mitarbeit bei Organisationsentwicklungen oder um Sozialberatung handeln. Aber auch Coachings und Supervisionen in Spitälern, Ministerien und anderen öffentlichen sowie privaten Betrieben werden von ihnen durchgeführt. Mit Juni 2006 gab es in Österreich rund 6.100 PsychotherapeutInnen⁹⁰ (2004: 5.600).

PsychotherapeutInnen sind in den verschiedensten Institutionen tätig, machen dort ihre ersten Behandlungsfälle, z. B. im Krankenhaus, als SozialarbeiterIn, als LehrerIn (Beratung von Eltern und Kindern) und entscheiden sich dann für eine haupt- oder nebenberuflich bzw. freiberufliche

⁹⁰ Die Homepage des Gesundheitsministeriums bietet tagesaktuelle Listen der eingetragenen Klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen: www.ipp.bmgf.gv.at

Tätigkeit. Die Ausübung des Berufes als Selbstständige/r oder Angestellte/r ist von der Arbeitsaufgabe her ziemlich ähnlich gestaltet, in beiden Fällen werden ca. sechs bis zehn KlientInnen pro Tag behandelt.

Bereits 1992 wurde im Rahmen der 50. ASVG-Novelle die psychotherapeutische Behandlung in den Pflichtleistungskatalog der sozialen Krankenversicherung aufgenommen. In diesem Sinne wurde die psychotherapeutische Behandlung der medizinischen Behandlung gleichgestellt. Bis heute konnte zwischen den Sozialversicherungsträgern und den Psychotherapeuten kein Gesamtvertrag geschlossen werden. Deshalb beschränkt sich das Angebot einer psychotherapeutischen Krankheitsbehandlung auf Kosten der Krankenkassen auf einige wenige Sonderregelungen. Ansonsten kann für die Behandlung von „krankheitswertigen Störungen“ eine Bezuschussung beantragt werden.

Ein Großteil der im Gesundheitsbereich tätigen PsychologInnen erwirbt auch die Zusatzqualifikation als PsychotherapeutIn.

Zulassungserfordernisse für den Tätigkeitsbereich der Psychotherapie

Zur Ausübung des Berufs des/der PsychotherapeutIn ist eine zusätzliche postgraduelle Ausbildung Voraussetzung. Die Ausbildungsbedingungen sind im Psychotherapiegesetz definiert. Ausüben können diesen Beruf (nach abgeschlossener Psychotherapieausbildung) Ärztinnen/Ärzte, PsychologInnen, PädagogInnen, TheologInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen, AbsolventInnen medizinisch-technischer Diplomberufe, diplomierten KrankenpflegerInnen, SozialarbeiterInnen, LehrerInnen sowie Personen, die eine Ausnahmeregelung beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen beantragen. Für die Berufsausübung ist eine auf ca. 5 bis 9 Jahre verteilte zweistufige Ausbildung Voraussetzung. Der erste Teil, quasi die „Grundausbildung“, ist das sogenannte Psychotherapeutische Propädeutikum mit 765 Stunden Theorie und 550 Stunden Praxis, das – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – im Regelfall 2–3 Jahre dauert. Im Anschluss daran ist das Fachspezifikum (Ausbildung in einer der 19 in Österreich zugelassenen psychotherapeutischen Methoden, wie z. B. „klassische“ Psychoanalyse, Existenzanalyse, Analytische Psychologie, Systemische Familientherapie, Integrative Gestalttherapie) zu absolvieren, das mindestens 300 Stunden Theorie und 1.600 Stunden Praxis umfasst und – je nach gewählter Methode und Ausbildungsträger – zwischen 3 und 6 Jahren dauert. Währenddessen sind sowohl eine Betreuung/Behandlung von PatientInnen unter Aufsicht (Praktika), Supervision als auch eine Selbstanalyse vorgesehen. Im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung wird die Eintragung in die PsychotherapeutInnenliste (beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) beantragt. Erst nach dieser Eintragung ist die konkrete Berufsausübung in freier Praxis erlaubt. Die insgesamt (vom Auszubildenden zu tragenden) Ausbildungskosten sind erheblich: Sie betragen für das Propädeutikum – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – zwischen 4.000 und 8.000 Euro für den theoretischen Teil. Dazu kommen die Kosten für 50 Stunden Selbsterfahrung und 20 Stunden Supervision. Die Kosten für das Fachspezifikum betragen – je nach Ausbildungsträger, Umfang und Dauer der Ausbildung – zwischen 25.000 und 50.000 Euro.⁹¹

Genaue gesetzliche Regelungen für die Bereiche der Supervision und der Mediation werden nach wie vor diskutiert; diesbezügliche Ausbildungen werden zum Beispiel über Universitätslehrgänge,

⁹¹ Quelle: Österreichischer Berufsverband für Psychotherapie (www.psychotherapie.at).

den Berufsverband Österreichischer PsychologInnen oder auch den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie angeboten.

Tätigkeitsfeld Klinische und Gesundheitspsychologie sowie Rehabilitation

Beschäftigung in der Klinischen Psychologie und Rehabilitation finden PsychologInnen an Krankenhäusern und in Rehabilitationszentren. Klinische PsychologInnen befassen sich mit der klinisch-psychologischen Diagnostik, Erforschung und Behebung von krankheitsfördernden psychischen Beeinträchtigungen und Behandlung von psychischen Störungen, die von seelischen, körperlichen, sozialen, ökologischen und sonstigen Faktoren verursacht werden. Klinisch-psychologische Diagnostik ist die Untersuchung von Menschen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensstörungen, psychischen Veränderungen und Leidenszuständen sowie sich darauf gründende Beratung, Prognosen, Zeugnisse und Gutachten. Die klinisch-psychologische Behandlung beinhaltet die Anwendung psychologischer Behandlungsmethoden zur Prävention, Behandlung und Rehabilitation von Einzelpersonen und Gruppen und bedeutet damit konkrete Arbeit mit den PatientInnen.

Die Arbeit der Klinischen PsychologInnen beginnt meist mit der Anamnese, d. h. der problembezogenen Erhebung der Vorgeschichte des/der KlientIn (u. a. mit Hilfe diagnostischer Testverfahren). Innerhalb des psychologischen Fachbereiches werden in Einzel- oder Gruppentherapien die unterschiedlichsten psychotherapeutischen Verfahren angewendet. Diese Verfahren umspannen ein weites Feld, sie reichen von Beratungsgesprächen bis hin zu Langzeittherapien in den Krankenhäusern bzw. Rehabilitationszentren.

In Krankenhäusern sind PsychologInnen auf den verschiedensten Stationen (Psychosomatik, Intensivstation, Gynäkologie, Hals-Nasen-Ohren-Klinik etc.) als beratende AssistentInnen beschäftigt. Hier müssen PsychologInnen teilweise noch nach Anerkennung innerhalb der jeweiligen Krankenhaushierarchien ringen.

Mit Juni 2006 waren österreichweit 4.814 Klinische PsychologInnen und 4.797 GesundheitspsychologInnen zugelassen.⁹² Der Großteil der eingetragenen Personen hat beide Ausbildungen absolviert. Zulassungserfordernisse sind ein abgeschlossenes Psychologiestudium und Erfahrung im Bereich der klinischen Psychologie. Besonders erwünschte Zusatzqualifikationen in diesem Bereich sind diagnostische Fertigkeiten, Erfahrungen in der Psychotherapie und medizinische Grundkenntnisse.

PsychologInnen in der Kinder- und Jugendberatung und in der Schulpsychologie

Im Bereich Kinder- und Jugendberatung tätige PsychologInnen arbeiten u. a. im Psychologischen Dienst. Sie sind an den verschiedensten Stellen (z. B. direkt in Jugendämtern, auf der Beobachtungsstation der Kinderübernahmestelle, in sonderpädagogischen Ambulanzen, in Heimen wie im Pflegestellenbereich) mit Diagnostik und Beratung betraut. Zum Teil dienen ihre Gutachten als Grundlagen für richterliche Urteile bei Scheidungsangelegenheiten (etwa Fragen des Besuchsrechts) oder bei Heimeinweisung.

Zum Aufgabenbereich zählt auch die Intensiv-Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die in irgendeiner Form auffällig geworden sind, sei es durch Schule schwänzen, durch massive Konzen-

⁹² Die Homepage des Gesundheitsministeriums bietet tagesaktuelle Listen der eingetragenen Klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen: www.ipp.bmgf.gv.at

trationsschwächen oder ähnlichem. Die Beratung läuft in Einzelsitzungen oder in Sitzungen gemeinsam mit den Eltern ab. Zu den eingesetzten Methoden zählen Varianten von Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Spieltherapie etc. PsychologInnen in diesem Tätigkeitsbereich müssen neben Fachkenntnissen auch Einfühlungsvermögen und Diplomatie beweisen, weil nur ein Teil der KlientInnen (Kinder plus Eltern) aus eigenem Entschluss von sich aus eine Beratung in Anspruch nimmt (meist handelt es sich um „verordnete“ Beratung) und Eltern einer therapeutischen Intervention oft skeptisch gegenüberstehen.

Manche in diesem Bereich tätigen PsychologInnen werden auch als Vortragende (über Entwicklungspsychologie, Familienpsychologie, psychologische Fragen der Verwahrlosung usw.) an Ausbildungszentren für SozialarbeiterInnen oder ErzieherInnen geladen.

Als Anstellungserfordernisse gelten neben dem abgeschlossenen Psychologiestudium eine Therapieausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Spezielle Kenntnisse im Bereich Diagnostik und in tätigkeitsrelevanten Rechtsfragen sind erwünscht. Das übliche Einschulungsjahr umfasst u. a. diverse Praktika (etwa beim Jugendamt, an einer Klinik usw.).

Im Rahmen des Schulpsychologischen Dienstes des Stadtschulrates bzw. des Landesschulrates existieren ebenfalls Beratungsstellen (für Pflichtschulen, Allgemeinbildende höhere Schulen und Berufsschulen). Jugendliche mit Lernstörungen, Disziplinproblemen usw. werden meist (mit Einverständnis der Eltern) über die Schule zur Beratung angemeldet. Je nach Problemstellung werden ihnen spezifische Tests vorgegeben (Schulreifetest, Intelligenztests, Persönlichkeitstests); die Eltern werden, soweit möglich, in die Problemdiskussion mit einbezogen.

Die häufigsten Problemkonstellationen, mit denen sich PsychologInnen im Schulpsychologischen Dienst auseinandersetzen müssen, sind:

- Überprüfung der intellektuellen, sozialen und emotionalen Schulreife von Kindern im Schuleintrittsalter. Je nach Ergebnis der Testuntersuchung geben die PsychologInnen den Rat, das Kind einzuschulen oder in eine Vorschule zu schicken.
- Lern- und Verhaltensschwierigkeiten (hier wird besonderer Wert auf eine genaue Anamnese gelegt, weil die Ursache für Verhaltensstörungen oft in der Familie liegt).
- Schullaufbahnberatung: für Jugendliche am Ende der 4. Schulstufe bzw. der 8. Schulstufe.
- Die Entscheidung über die Einweisung in eine Sonderschule: Hier ist abzuwägen, ob Lernschwächen auf eine Entwicklungs- und Intelligenzverzögerung zurückzuführen sind, die durch gezielte Förderung in der Regelschule aufholbar wären oder ob das Kind dort schwer überfordert wäre.

Die Aufgabe der PsychologInnen ist es, den Problemen soweit möglich auf den Grund zu gehen, ggf. eine Therapie vorzuschlagen oder auch Ratschläge zur richtigen Schulwahl zu geben. Dabei wird eng mit den Lehrkräften, Schulbehörden und ÄrztInnen kooperiert.

Zu den Aufgaben von PsychologInnen, die in den Institutionen für Erziehungshilfe arbeiten, zählen Diagnostik, Behandlung von kindlichen Verhaltens-, Leistungs- und psychosomatischen Störungen sowie Beratung und Betreuung der Eltern – mit Schwerpunkt bei Diagnostik: Als Hilfsmittel werden dabei Intelligenztests, Entwicklungstests, Schulreifetests und projektive Verfahren herangezogen. Das Alter der zu betreuenden Kinder liegt zwischen 7 und 14 Jahren. Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme dieser Beratungsstellen sind ebenfalls Lern-, Verhaltensstörungen, neurotische Störungen und psychosomatische Beschwerden von Kindern/Jugendlichen. Der

Anmeldung folgt ein Gespräch zwischen SozialarbeiterIn und Eltern, parallel dazu wird das Kind von PsychologInnen getestet bzw. je nach Alter einer Gesprächs- oder Spieltherapie unterzogen.

Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung bei einem Institut für Erziehungshilfe gilt in der Regel eine bereits abgeschlossene Psychoanalyse- oder Psychotherapieausbildung. Die Einschulungsphase schließt eine spezifische Weiterbildung in Diagnostik, Umgang mit Tests und Supervision für Kindertherapie ein.

Tätigkeit in der Berufsberatung

Der Schwerpunkt von PsychologInnen, die beim Arbeitsmarktservice beschäftigt sind, liegt ebenfalls bei der psychologischen Diagnostik. Ihre Aufgabe ist es, von den BerufsberaterInnen überwiesene Jugendliche oder Erwachsene auf spezifische Berufseignungen hin zu testen. Das abschließende Gutachten geht an die BeraterInnen. Bei den psychologischen Tests handelt es sich zumeist um Intelligenztests, Interessens- und Persönlichkeitstests, die in der Gruppe vorgegeben werden und an welche ein (auf Interviewleitfaden basierendes) Gespräch mit dem Einzelnen anschließt. In den Aufgabenbereich der am Arbeitsmarktservice beschäftigten PsychologInnen fällt gegebenenfalls auch die psychologische Schulung und Beratung von BerufsberaterInnen.

Von PsychologInnen im Arbeitsmarktservice wird ein hohes Maß an formaler wie inhaltlicher Eigenständigkeit erwartet (selbstständige Zeiteinteilung, Wahl der Testverfahren). Als Zulassungserfordernis gilt das abgeschlossene Psychologiestudium. Spezifische Kenntnisse im Bereich der Diagnostik, der Abschluss einer psychotherapeutischen Zusatzausbildung und Erfahrungen in personenzentrierter Gesprächsführung sind erwünscht. Neu eingestellte MitarbeiterInnen müssen sich ein gewisses Grundwissen zum Arbeitsbereich (Arbeitsmarktsituation, berufskundliche Kenntnisse) aneignen.

Verkehrspsychologie

Der Verkehrspsychologische Dienst stellt eine eigene Abteilung innerhalb des Kuratoriums für Verkehrssicherheit dar. Die dort angestellten PsychologInnen (sie werden von sogenannten psychotechnischen AssistentInnen unterstützt) sind in Diagnostik, Forschung und Beratung tätig. Beispiel für den diagnostischen Bereich: Bestimmte Personengruppen – Personen mit erhöhter LenkerInnenverantwortung, besonders alte Menschen usw. – müssen im Rahmen der Fahreignungsprüfung speziell auf Konzentrationsfähigkeit, Reaktion oder ähnliche wesentliche Faktoren getestet werden. Die Testergebnisse bilden die Grundlage für Einzelgespräche zur Klärung spezifischer Fragen. Anschließend wird von der Psychologin/dem Psychologen ein Gutachten erstellt.

Das Arbeitsfeld Forschung innerhalb des Verkehrspsychologischen Dienstes reicht von der Entwicklung spezieller Testverfahren über die Behandlung von Fragestellungen aus dem verkehrsmmedizinischen Bereich bis zur Untersuchung sozialpsychologischer Problemkonstellationen (Verhalten und Interaktion der VerkehrsteilnehmerInnen, Verkehrsinformation sowie ihre Wirkung usw.). Die wissenschaftliche Arbeit ist in Projektgruppen organisiert, in denen jeweils ein/e MitarbeiterIn schwerpunktmäßig eine Aufgabenstellung übernimmt.

Neben formalen Grundbedingungen (z. B. abgeschlossenes Studium) werden je nach Einsatzbereich von BewerberInnen eine passende Dissertation, Projekterfahrung oder Therapieausbildungen erwartet.

Tätigkeitsfeld Krisenintervention

Im Kriseninterventionszentrum arbeiten PsychologInnen in einem Team mit PsychiaterInnen und SozialarbeiterInnen. Das Kriseninterventionszentrum ist ein privater Verein und fungiert als Beratungsstelle wie als Ambulatorium. Schwerpunkt der Arbeit ist die vorbeugende Betreuung von Selbstmordgefährdeten bzw. die Nachbetreuung von Personen, die nach einem Selbstmordversuch aus einer Klinik entlassen werden.

Der Erstkontakt zur/m KlientIn wird meist über ein Telefongespräch hergestellt. Anschließend an ein persönliches Gespräch werden passende Therapien vorgeschlagen: Einzelgespräche (Kurztherapie), Therapien in offenen oder geschlossenen Gruppen. Langzeitbehandlungen sind nicht vorgesehen. Mit Ausnahme der Psychoanalyse werden Elemente aller therapeutischen Schulen wie Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie etc. einbezogen.

Durch den ambulanten Betrieb wird den TherapeutInnen hohe Flexibilität abverlangt. Da das Kriseninterventionszentrum rund um die Uhr erreichbar ist, sind die MitarbeiterInnen selten in der Lage, die Therapiestunden bzw. Beratungen zeitlich exakt zu planen. Die TherapeutInnen stehen zudem unter dem Druck, rasch und richtig intervenieren zu müssen. Die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Besprechungen und Supervision. Voraussetzung für die definitive Aufnahme im Kriseninterventionszentrum ist – neben Abschluss der formalen Ausbildung – ein Praktikum im Zentrum; eine therapeutische Zusatzausbildung muss (wegen des Selbsterfahrungswertes) zumindest begonnen worden sein.

Tätigkeitsfeld Strafvollzug

Arbeitsmöglichkeiten im Bereich des Strafvollzuges bieten die vom Justizministerium eingerichteten „Sonderanstalten für abnorme Rechtsbrecher“. PsychologInnen arbeiten hier gemeinsam mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ÄrztInnen, wobei die ausgeprägte Teamarbeit eine exakte Abgrenzung der jeweiligen Tätigkeitsfelder unmöglich macht.

Das Hauptaufgabengebiet bildet die therapeutische Arbeit mit den Häftlingen. Dabei werden Methoden und Erkenntnisse der Gesprächstherapie, Gestalttherapie, der Verhaltenstherapie und des Psychodramas angewendet. Die Therapien werden in Einzel- und Gruppensitzungen organisiert; die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Teambesprechungen und Supervision (Fallbesprechung). Einen weiteren wichtigen Bereich stellen sozialtherapeutische Maßnahmen dar, z. B. Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für entlassene Häftlinge. Die Tätigkeit stellt in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich hohe Anforderungen. Das gilt zum einen für die Therapie selbst, da die KlientInnen in der Regel nicht freiwillig kommen, sondern die Behandlung eher als lästigen Teil ihrer Verurteilung ansehen; zum zweiten besteht die Möglichkeit, dass Entlassene trotz der Arbeit mit ihnen rückfällig werden. TherapeutInnen müssen über eine hohe Frustrationstoleranz verfügen; vor allem Frauen, die als Psychologinnen in Männergefängnissen arbeiten, benötigen ein hohes Maß an Stabilität und Selbstsicherheit.

Für eine erfolgreiche Bewerbung in den Sonderanstalten ist eine abgeschlossene psychotherapeutische Ausbildung Voraussetzung. Die endgültige Entscheidung über die Einstellung der neuen MitarbeiterInnen wird vom jeweiligen Team getroffen, wobei besonderer Wert auf Teamfähigkeit gelegt wird. In der Einarbeitungsphase begleiten Neulinge vorerst erfahrene TherapeutInnen; das bietet ihnen Gelegenheit, sich an die Umgebung und die Verhältnisse zu gewöhnen, bevor sie eigene KlientInnen übernehmen.

In den Bezirksstellen des Vereins für Bewährungshilfe arbeiten PsychologInnen zusammen mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ErzieherInnen. Die KlientInnen sind Straffällige, die vom Gericht als bedingt auf Bewährung verurteilt bzw. auf Bewährung vorzeitig entlassen wurden. Häufig wird hier mit Rollenspiel und Gruppendynamik gearbeitet.

Die PsychologInnen verrichten hier anfangs die gleiche Arbeit wie die SozialarbeiterInnen (die zahlenmäßig im Bereich der Bewährungshilfe dominieren). Das heißt, sie werden nicht nur zum Testen von KlientInnen eingesetzt, sondern – zwecks Einarbeitung – auch in deren Betreuung mit einbezogen. Nach Absolvierung dieser Phase wird PsychologInnen häufig die Teamleitung übertragen, wobei ein großer Teil der Arbeitszeit (außer auf das Testen von KlientInnen und neuen BewerberInnen) auf administrative Tätigkeit entfällt (Fallzuweisung, Koordination, Kontakt mit den Gerichten etc.). Voraussetzungen für eine solche Tätigkeit sind – abgesehen vom Studienabschluss – eine psychotherapeutische oder gruppendynamische Ausbildung.

Tätigkeit in der Erwachsenenbildung

An einer Tätigkeit im Rahmen der Erwachsenenbildung interessierte PsychologInnen finden etwa in Bildungshäusern, Volkshochschulen oder im Berufs- und Wirtschaftsförderungsinstitut Beschäftigungsmöglichkeiten. Neben Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung auf allen Ebenen wird zunehmend eine Vielfalt an Seminaren zur persönlichen und zur allgemeinen Weiterbildung (Fremdsprachen, Konfliktlösungstechniken usw.) angeboten.

Das Aufgabengebiet reicht von der Organisation und Koordination der vielfältigen Kursangebote und der Konzeption von Lehrveranstaltungen bis zu Lehr- und Leitungsfunktionen. In das spezifische Tätigkeitsspektrum der PsychologInnen fallen u. a. sozialpsychologische und pädagogische Seminare bzw. gruppendynamische Übungen.

Neben dem Studienabschluss sind in diesem Tätigkeitsbereich – je nach konkreter Aufgabe – Zusatzkenntnisse in den Bereichen Gruppendynamik, der Rhetorik und der Didaktik erwünscht. Mindestens ebenso wichtig sind bestimmte persönliche Eigenschaften, wie die Fähigkeit sich auf die unterschiedlichsten TeilnehmerInnen in der Erwachsenenbildung einzustellen, Einfallsreichtum und Originalität, organisatorische Fähigkeiten. Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung werden oft nur auf Werkvertragsbasis für einzelne Kurse vergeben. Das bedeutet zwar einen größeren Freiraum in Bezug auf selbstbestimmtes Arbeiten, aber auch Erfolgsdruck und ökonomische Unsicherheit.

Tätigkeit im psychologischen Dienst des Innenministeriums

Im psychologischen Dienst, einer Abteilung des Bundesministeriums für Inneres, tätige PsychologInnen sind primär mit psychologischer Diagnostik betraut. Konkret geht es dabei um die Auslese bzw. die Beurteilung von BewerberInnen, die eine Stelle im Polizeidienst anstreben. Angewendet werden vor allem eigens entwickelte Intelligenz- und Persönlichkeitstests und projektive Verfahren (bei Offiziersbewerbungen); die Tests werden von PsychologInnen ausgewertet und interpretiert. Ein weiterer Betätigungsbereich für PsychologInnen ist die einschlägige Schulung bzw. Beratung von an der Polizei- bzw. Offizierschule unterrichtendem Lehrpersonal.

Anstellungsvoraussetzungen sind die für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst geltenden Grundkriterien (abgeschlossenes Universitätsstudium, Höchstalter u.ä.). Spezialkenntnisse im Themenbereich Polizeipsychologie sind empfehlenswert.

Betriebs-, Organisations- und Arbeitspsychologie

Auch im Bereich der staatlichen wie der privaten Unternehmen gibt es für PsychologInnen adäquate Tätigkeiten. BetriebspsychologInnen werden nicht zuletzt von Beratungsunternehmen und Instituten beschäftigt, die sich auf Berufseignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung oder arbeitswissenschaftliche Forschung spezialisiert haben; fallweise leisten sich Großunternehmen eigene angestellte ExpertInnen für solche Tätigkeiten. Typischerweise konzentriert sich die Arbeit auf 3 Aspekte:

Zum einen geht es um die sog. „Anpassung des Menschen an die Arbeit“, d. h. darum, die Berufseignung von BewerberInnen für einen bestimmten Posten zu testen. Dabei werden, je nach Arbeitsplatzanforderungen, Intelligenz-Persönlichkeits- und Geschicklichkeitstests eingesetzt. Zum Teil werden BetriebspsychologInnen auch zur Ausbildung neuer MitarbeiterInnen, wie für Führungskräfte-Schulungen (Bereich Menschenführung etc.) herangezogen. Das Bemühen, humane, menschengerechte Arbeitsplätze und Bedingungen zu schaffen – die sog. „Anpassung der Arbeit an den Menschen“ – stellt eine der schwierigsten Aufgaben für BetriebspsychologInnen dar. Dieses Tätigkeitsfeld reicht von der Beratung bei der Farbgestaltung von Fabrikhallen bis hin zu Gutachten über die „menschengerechte“ Gestaltung von Maschinen. Fallweise sind BetriebspsychologInnen – in Zusammenarbeit mit BetriebsärztInnen – auch mit Fragen der Arbeitssicherheit betraut. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Ausbildung von AusbildungsleiterInnen, Führungskräften etc. im Umgang mit Untergebenen.

Im Vergleich zur Situation der BetriebspsychologInnen in großen Unternehmen, die sich im Spannungsfeld zwischen Betriebsleitung und den Beschäftigten arrangieren müssen, ist der Aufgabenbereich ihrer in einschlägigen Beratungsfirmen angestellten KollegInnen anders abgesteckt: Sie stehen der Firmenklientel jeweils als KonsulentInnen für spezifische Problemstellungen – Eignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung usw. – zur Verfügung. Die Herausforderung besteht nicht zuletzt darin, sich in die Firmenphilosophie bzw. den speziellen Bedarf der/s KundIn einfühlen zu müssen. Im Personalbereich stehen PsychologInnen allerdings in Konkurrenz zu BetriebswirtschaftlerInnen und BetriebspädagogInnen.

6.6.2 Beschäftigungssituation

Der Berufseinstieg für PsychologInnen ist in der Regel nicht gerade einfach. Oftmals erfolgt er über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge etc. Es dauert vielfach ein paar Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Tatsache bleibt, dass PsychologInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft, sich Zusatzqualifikationen anzueignen, immer Chancen auf einen adäquaten „Job“ haben. Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst, der ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PsychologInnen darstellt, ist allerdings beschränkt.

Die Anzahl der Psychologie-Studierenden und die Zahl der Abschlüsse hat sich seit den 1990er Jahren deutlich erhöht.⁹³ Im Wintersemester 2000 erreichte die Zahl der Psychologie-Inskribierten mit 12.828 einen neuen Spitzenwert. Vermutlich infolge der Einführung der Studiengebühren ist diese Zahl aber im Wintersemester 2001 auf 10.330 ordentlich Studierende (davon 8.054 Frauen) gesunken, bis zum Wintersemester 2004/2005 allerdings wieder auf 11.982 (Frauen: 9.446, Männer: 2.536) angestiegen. Das Psychologiestudium liegt damit weiterhin an erster Stelle in der Beliebtheitsskala der geistes-

⁹³ Quellen: Die jährlichen Österreichischen Hochschulstatistiken der Studienjahre 1990/1991 bis 2000/2001 (Statistik Austria) sowie die Hochschulberichte 2002 und 2006 des BMWF.

wissenschaftlichen Studienrichtungen. Überdurchschnittlich ist auch der Andrang weiblicher Studierender: im Wintersemester 2004/2005 studierten 3,7 mal so viele Frauen wie Männer Psychologie.

Im Jahr 2001 lag die Zahl der beruflich aktiven PsychologInnen bei über 8.000. Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 8.105 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁹⁴

Verteilung der PsychologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Psychologie | Anzahl | % |
|---|--------|------|
| Direktoren und Hauptgeschäftsführer | 115 | 1,4 |
| Produktions- und Operationsleiter | 214 | 2,6 |
| Sonstige Fachbereichsleiter | 112 | 1,4 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 146 | 1,8 |
| Informatiker | 71 | 0,9 |
| Mediziner (ohne Krankenpflege) | 73 | 0,9 |
| Universitäts- und Hochschullehrer | 287 | 3,5 |
| Lehrer des Sekundarbereiches | 227 | 2,8 |
| Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule | 103 | 1,3 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 278 | 3,4 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 399 | 4,9 |
| Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe | 3.254 | 40,1 |
| Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler | 105 | 1,3 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 77 | 1,0 |
| Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege) | 127 | 1,6 |
| Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 70 | 0,9 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 155 | 1,9 |
| Verwaltungsfachkräfte | 96 | 1,2 |
| Sozialpflegerische Berufe | 301 | 3,7 |
| Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe | 103 | 1,3 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 54 | 0,7 |
| Sonstige Büroangestellte | 114 | 1,4 |
| Pflege- und verwandte Berufe | 90 | 1,1 |
| Ladenverkäufer, Marktstandverkäufer und Vorführer | 61 | 0,8 |
| Erstmals Arbeit suchend | 72 | 0,9 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 695 | 8,6 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich Abt. ABI.

⁹⁴ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie tätig sind.

Verteilung der PsychologInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| Psychologie | Anzahl | % |
|--|---------------|----------|
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 157 | 1,9 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 168 | 2,1 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 109 | 1,3 |
| Kreditwesen | 58 | 0,7 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 100 | 1,2 |
| Forschung und Entwicklung | 64 | 0,8 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 445 | 5,5 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 578 | 7,1 |
| Unterrichtswesen | 1.158 | 14,3 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 3.414 | 42,1 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 242 | 3,0 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 217 | 2,7 |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 55 | 0,7 |
| Erstmals Arbeit suchend | 72 | 0,9 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 695 | 8,6 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

28,3% der Klinischen und/oder GesundheitspsychologInnen sind freiberuflich tätig, 36,9% ausschließlich in einem Dienstverhältnis und 34,6% sowohl freiberuflich als auch in einem Dienstverhältnis. Rund zwei Drittel jener PsychologInnen, die auch freiberuflich tätig sind, sind auch als PsychotherapeutInnen zugelassen. Abgesehen davon, dass der überwiegende Teil der Klinischen- und/oder GesundheitspsychologInnen im städtischen Bereich angesiedelt ist, ist die Dichte der niedergelassenen PsychologInnen auch von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Im Burgenland stehen für 10.000 Einwohner nur 0,9 PsychologInnen zur Verfügung, in Wien hingegen 5,12.⁹⁵ Ebenso unterschiedlich ist die regionale Verteilung der PsychotherapeutInnen in Österreich: „So kamen etwa in Wien mit 2.208 PsychotherapeutInnen durchschnittlich 13,8 auf 10.000 Einwohner, hingegen im Burgenland mit 54 PsychotherapeutInnen nur etwa 1,9 auf 10.000 Einwohner. Zusätzlich konzentrieren sich die PsychotherapeutInnen auf den städtischen Bereich.“⁹⁶ Nur ein Teil der PsychotherapeutInnen (41%) ist ausschließlich in einer freien Praxis tätig, die meisten arbeiten auch in verschiedenen Dienstverhältnissen: 18% sind ausschließlich angestellt, 41% sind sowohl freiberuflich tätig als auch unselbstständig beschäftigt.⁹⁷ Im Bereich der sozialen Betreuung, Beratung und Therapie ist trotz des weiterhin zunehmenden Kostendrucks im sozialen Bereich ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum zu erwarten. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklungen stellt v. a. der Bereich der Altenbetreuung einen Arbeitsmarkt mit Zukunft dar. Soziale Dienstleistungen werden verstärkt vom öffentlichen in den privaten Sektor verlagert, wovon u. a. speziell freie Träger der Jugendwohlfahrt sowie die dort beschäftigten sozialen Berufe wie z. B. Psychologinnen profitieren.

⁹⁵ Vgl. Katschnig Heinz u. a., Österreichischer Psychiatriebericht 2001, Teil 1, Seite 31f. Keine Aktualisierung im Psychiatriebericht 2004.

⁹⁶ Ebenda, Seite 35.

⁹⁷ Vgl. ebenda, Seite 36.

Generell kann in der Betreuung von Menschen in sozialen und/oder psychischen Notlagen mit einem stabilen, kontinuierlichen Beschäftigungswachstum gerechnet werden (z. B. Behindertenbetreuung, Kinder- und Jugendlichenbetreuung, zielgruppenspezifische Betreuung von arbeitslosen Menschen, spezialisierte Sozial- und LebensberaterInnen: z. B. SchuldnerInnenberatung, Suchtberatung, MigrantInnenberatung). Die Nachfrage nach Behandlungen von psychischen bzw. psychosozialen Erkrankungen steigt ebenfalls an; eine Vielzahl von TherapeutInnen ist jedoch freiberuflich tätig oder geht mehreren Beschäftigungen nach (z. B. Teilzeitstelle und freiberufliche Praxistätigkeit).

Grundsätzliche Zufriedenheit der PsychologInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Trotz der eher schwierigen Beschäftigungssituation der PsychologInnen zeigen sich laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung⁹⁸ 53 % der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr zufrieden und 38 % ziemlich zufrieden. Männer und Frauen zeigen sich diesbezüglich insgesamt annähernd gleich zufrieden.

Am besten schneidet sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten ab (55 % sehr zufrieden; 40 % ziemlich zufrieden). Sehr hohe Prozentpunkte unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ erreichen auch die Beziehungen zu den KollegInnen (58 % sehr zufrieden; 29 % ziemlich zufrieden) und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (53 % sehr zufrieden; 36 % ziemlich zufrieden). Betrachtet man Männer und Frauen diesbezüglich getrennt, so zeigen sich die Frauen mit insgesamt 92 % (55 % sehr zufrieden; 37 % ziemlich zufrieden) mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etwas zufriedener als die Männer mit insgesamt 83 % (48 % sehr zufrieden; 35 % ziemlich zufrieden). Was die Beziehungen zu den KollegInnen betrifft so zeigen sich hier umgekehrt die Männer etwas zufriedener.

Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit – Frauen etwas zufriedener als Männer

Die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und die Arbeitsplatzsicherheit schneiden ebenfalls noch gut ab. Was das Ausmaß der Arbeitszeit betrifft, so ergeben sich die höchsten Prozentpunkte unter „sehr zufrieden“ (49 %) und ziemlich zufrieden (37 %). Bei der Arbeitsplatzsicherheit sind 44 % sehr zufrieden und 33 % ziemlich zufrieden. 9 % sind mit der Arbeitsplatzsicherheit, 2 % mit dem Ausmaß der Arbeitszeit gar nicht zufrieden. Jeweils 11 % zeigen sich mit beiden wenig zufrieden.

Betrachtet man Männer und Frauen getrennt, so ist die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ mit insgesamt 80 % bei den Männern und 90 % bei den Frauen annähernd gleich hoch, wobei sich die Frauen insgesamt etwas zufriedener zeigen (58 % sehr zufrieden; 32 % ziemlich zufrieden). Ähnliches gilt für die Arbeitsplatzsicherheit, mit der sich 80 % der Frauen (47 % sehr zufrieden; 33 % ziemlich zufrieden) und 71 % der Männer insgesamt zufrieden zeigen (39 % sehr zufrieden; 32 % ziemlich zufrieden).

Geringste Zufriedenheit mit dem Einkommen, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und dem Führungsstil bei den Vorgesetzten

Am schlechtesten schneiden die Zufriedenheit mit dem Einkommen (nur 16 % sehr zufrieden), mit

⁹⁸ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (23 % sehr zufrieden) sowie die Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten ab (26 % sehr zufrieden). Insgesamt gibt es auch hier kaum gravierende Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen. Bezüglich des Einkommens ergeben die Antwortkategorien „wenig zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ mit insgesamt 36 % bei den Frauen eine etwas höhere Unzufriedenheit als bei den Männern mit 29 %.

Was die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und den Führungsstil der Vorgesetzten betrifft, so ergibt sich hier genau das umgekehrte Bild, d.h insgesamt zeigen sich diesbezüglich die Frauen etwas zufriedener als die Männer.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation⁹⁹

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 53 % | 38 % | 4 % | 3 % | 0 % | 1 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 49 % | 37 % | 11 % | 2 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 16 % | 48 % | 25 % | 9 % | 0 % | 1 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 23 % | 40 % | 20 % | 15 % | 2 % | 0 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 26 % | 33 % | 19 % | 11 % | 10 % | 1 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 53 % | 36 % | 10 % | 1 % | 0 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 44 % | 33 % | 11 % | 9 % | 3 % | 0 % |
| Arbeitsinhalte | 55 % | 40 % | 3 % | 2 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 58 % | 29 % | 4 % | 1 % | 8 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung Männer¹⁰⁰

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 45 % | 45 % | 3 % | 3 % | 0 % | 3 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 32 % | 48 % | 16 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 29 % | 42 % | 19 % | 10 % | 0 % | 0 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 19 % | 39 % | 23 % | 13 % | 6 % | 0 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 26 % | 29 % | 19 % | 13 % | 10 % | 3 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 48 % | 35 % | 13 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 39 % | 32 % | 10 % | 16 % | 3 % | 0 % |
| Arbeitsinhalte | 42 % | 52 % | 3 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 48 % | 42 % | 6 % | 0 % | 3 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

99 Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

100 Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung Frauen¹⁰¹

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 57 % | 35 % | 5 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 58 % | 32 % | 8 % | 2 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 10 % | 52 % | 28 % | 8 % | 0 % | 2 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 25 % | 40 % | 18 % | 17 % | 0 % | 0 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 27 % | 35 % | 18 % | 10 % | 10 % | 0 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 55 % | 37 % | 8 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 47 % | 33 % | 12 % | 5 % | 3 % | 0 % |
| Arbeitsinhalte | 62 % | 33 % | 3 % | 2 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 63 % | 22 % | 3 % | 2 % | 10 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Obwohl die befragten PsychologInnen mit ihrer beruflichen Situation grundsätzlich zufrieden sind, sieht nur ein sehr geringer Teil einen positiven Zusammenhang zwischen ihrem Studienfach Psychologie und der beruflichen Situation. 73% der befragten PsychologieabsolventInnen sind nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium auch gute Beschäftigungschancen erworben haben (50% meinen auf die Frage ob sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen haben, das treffe wenig zu; 23% das treffe gar nicht zu). Ähnlich verhält es sich mit der Arbeitsplatzsicherheit, den Karriereaussichten und den Karrieremöglichkeiten im Ausland. Insgesamt 71% glauben, dass ihr Studium die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes wenig bzw. gar nicht gewährleistet (38% glauben dies treffe wenig zu; 33% glauben dies treffe gar nicht zu). 66% der Befragten sind nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium gute Karriereaussichten haben (37% sehen ihre Karriereaussichten wenig verbessert; 29% gar nicht). Auf die Frage, ob das Studium dazu beigetragen hat, sich gute Karrieremöglichkeiten im Ausland zu verschaffen, antworten insgesamt 64% der befragten PsychologieabsolventInnen (eher) ablehnend (26% glauben dies treffe wenig zu; 38% glauben dies treffe gar nicht zu).

Am besten wird der inhaltliche Aspekt des Studiums bewertet. 61% der Befragten glauben, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige Tätigkeit erworben haben (36% glauben, dass das sehr zutrifft; 25% glauben, dass das ziemlich zutrifft). Immerhin 45% der befragten PsychologieabsolventInnen sind auch der Meinung, dass sie aufgrund ihres Studiums einen gut bezahlten Beruf haben (13% sind der Meinung dies treffe sehr zu; 32% das treffe ziemlich zu).

Insgesamt etwas pessimistischere Einschätzungen von Männern im Vergleich zu den Frauen

Betrachtet man die Beurteilung der Auswirkungen des Studiums der Psychologie auf die Beschäftigungssituation nach Geschlechtern getrennt, so ergibt sich tendenziell eine etwas pessimistischere Einschätzung der Männer im Vergleich zu den befragten Frauen. Fasst man die positiven Antwortka-

¹⁰¹ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

tegorien „trifft sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“ sowie die negativen Antwortkategorien „trifft wenig zu“ und „trifft gar nicht zu“ jeweils zusammen, so ergeben sich bei den Frauen bei den positiven Kategorien insgesamt die höheren Prozentpunkte und bei den Männern bei den negativen Kategorien.

So sind beispielsweise insgesamt 69% der Frauen, aber 80% der Männer nicht der Meinung, dass sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen erworben haben. Ähnlich verhält es sich auch bei den übrigen Einschätzungen. Jeweils 45% der Männer glauben etwa, dass die Karriereaussichten und ein gut bezahlter Beruf durch das Studium gar nicht positiv beeinflusst werden konnten. Bei den Frauen sind nur jeweils 21% dieser Meinung.

Umgekehrt sind beispielsweise insgesamt 67% der befragten Frauen, aber nur 48% der Männer der Meinung, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige Tätigkeit erworben haben. Immerhin insgesamt 35% der Frauen glauben, dass durch das Studium die Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet ist, während nur insgesamt 19% der Männer das tun.

Einschätzung der Auswirkungen des Psychologiestudiums auf die Beschäftigungssituation¹⁰²

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 4% | 23% | 50% | 23% | 0% |
| gute Karriereaussichten | 9% | 25% | 37% | 29% | 0% |
| einen gut bezahlten Beruf | 13% | 32% | 24% | 29% | 2% |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 2% | 16% | 26% | 38% | 17% |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 4% | 25% | 38% | 33% | 0% |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 36% | 25% | 16% | 21% | 0% |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Einschätzung der Beschäftigungschancen von PsychologieabsolventInnen durch Männer¹⁰³

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 3% | 13% | 48% | 32% | 0% |
| gute Karriereaussichten | 6% | 16% | 32% | 45% | 0% |
| einen gut bezahlten Beruf | 10% | 23% | 19% | 45% | 3% |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 3% | 13% | 13% | 61% | 10% |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 3% | 16% | 39% | 42% | 0% |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 19% | 29% | 23% | 26% | 3% |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹⁰² Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁰³ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Einschätzung der Beschäftigungschancen von PsychologieabsolventInnen durch Frauen¹⁰⁴

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 3 % | 28 % | 51 % | 18 % | 0 % |
| gute Karriereaussichten | 10 % | 30 % | 39 % | 21 % | 0 % |
| einen gut bezahlten Beruf | 15 % | 36 % | 26 % | 21 % | 2 % |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 2 % | 18 % | 33 % | 26 % | 21 % |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 5 % | 30 % | 38 % | 28 % | 0 % |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 44 % | 23 % | 13 % | 18 % | 2 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Zurückhaltung bei der Weiterempfehlung des Studiums – eigene Entscheidung wird wenig bereit

Insgesamt würden 61 % der befragten PsychologieabsolventInnen ihr Studium wenig bis gar nicht an andere StudienanfängerInnen weiterempfehlen. Nur 8% würden dies unbedingt tun. Männer sind diesbezüglich noch pessimistischer als Frauen, insgesamt 68% würden ihr Studium wenig bis gar nicht weiterempfehlen (45% wenig, 23% gar nicht), während das unter den Frauen nur 57% tun würden (36% wenig; 21% gar nicht). Für sich selbst würde der Großteil der Befragten aber wieder dieselbe Entscheidung treffen. 72% der befragten PsychologieabsolventInnen würden wieder das gleiche Hauptfach studieren, 23% ein anderes Studienfach und nur 3% würden gar nicht mehr studieren. Die Verteilung bei den befragten Männern und Frauen ist hier annähernd gleich.

6.6.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Grundsätzlich stellt sich der Berufseinstieg für Psychologinnen schwierig dar, jedoch auch abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsfeld: *„Der berufliche Einstieg gestaltet sich in den unterschiedlichen Richtungen in verschiedener Weise. So sieht die Situation in der Personalentwicklung gut aus. In diesem Bereich werden die Psychologinnen gefordert und geschätzt und besser bezahlt. Im Klinischen Bereich sind die Beschäftigungschancen schwieriger. Meist ist es schwieriger eine Position zu finden, da eine Konkurrenz mit Ärzten besteht. Ärzte sind meistens die Leiter einer Station oder Abteilung.“¹⁰⁵*

Ein erheblicher Teil der PsychologInnen schafft den Einstieg in das Berufsleben über persönliche Kontakte, die etwa bei Praktika oder Zusatzausbildungen (vor bzw. unmittelbar nach dem Studium) geknüpft wurden. In Tageszeitungen finden sich ebenfalls oft passende Inserate; bei attraktiven Stellenanzeigen muss jedoch mit erheblicher Konkurrenz (z.T. mehr als 200 MitbewerberInnen) gerechnet werden. Die Versendung von Bewerbungsschreiben auf gut Glück führt nur im Einzelfall zu einer Anstellung.

¹⁰⁴ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁰⁵ Interview mit einer Gesundheitspsychologin (Klinische Psychologie) des Instituts für Burnout und Stressmanagement am AKH Wien.

Tipp: Für den Bewerbungserfolg sind vor allem Spezialisierungen, Zusatzqualifikationen und zumindest minimale berufliche Praxis wesentlich. Speziell im für PsychologInnen wichtigen Tätigkeitsspektrum kann der im persönlichen Gespräch hinterlassene Eindruck ein entscheidendes Kriterium sein. Generell etablieren sich UniversitätsabgängerInnen, die sich bereits während der Ausbildung auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld vorbereitet haben, deutlich rascher an einem bestimmten Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld als jene ohne Spezialisierung.

„Die universitäre Ausbildung stellt eine Basis dar, die sehr umfassend, aber wenig spezifisch ist. Berufliche Tätigkeit erfordert aber Spezialwissen, woraus sich die Notwendigkeit einer Zusatzausbildung ergibt, die zumeist mit erheblichem finanziellem Aufwand verbunden ist. Diese Investitionen müssen aber getätigt werden, ohne dass die UniversitätsabsolventInnen über ein geregeltes Einkommen verfügen.“¹⁰⁶

Die Beschäftigungsverhältnisse bei einem Berufseinstieg unmittelbar nach Studienabschluss sind ca. zu 50% Angestelltenverhältnisse, rund ein Viertel sind Freie Dienstverträge und ein weiteres Viertel arbeitet selbstständig. Man sollte also darauf gefasst sein, einige Zeit nur auf der Basis befristeter Werkverträge arbeiten zu können.¹⁰⁷

Direkt nach dem Studium werden nach Auskunft des Berufsverbandes Österreichischer Psychologen zumeist (unbezahlte) Praktika absolviert, um Zusatzqualifikationen und praktische Kompetenz zu erwerben. Danach werden sowohl reguläre Anstellungen, als auch Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis angenommen. PsychologieabsolventInnen müssen hier mit einer Wartezeit von ungefähr sechs Monaten auf eine über das Praktikum hinausgehende Beschäftigung in einer Ausbildungsstelle warten. Allerdings ist der Großteil der Anstellungsverhältnisse bzw. Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis fachbezogen und nur in Ausnahmefällen berufsfremd.

Generell ist zu sagen, dass die meisten PsychologInnen an mehreren Standorten gleichzeitig beschäftigt sind, bzw. an mehreren (meist kurzfristigen) Projekten (mit-arbeiten und daher (zumindest anfangs) die Fluktuationsrate relativ hoch ist. Eine Vielzahl an PsychologInnen sind auch in freier Praxis als Selbstständige oder in eigener Praxis tätig (Diagnostik, Beratung, Behandlung). Generell nimmt die Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnisse auch unter PsychologInnen zu (Mischung aus Teilzeit-Anstellungen, Projektarbeit und Selbstständigkeit). Weiters sind PsychologInnen oft in mehreren Fachbereichen tätig und wechseln diese auch während ihrer beruflichen Laufbahn (Gesundheitsbereich, Unternehmensberatung, Psychotherapie).

Eine Einstiegshilfe kann u. U. das „Arbeitstraining“ des AMS, ein „On-the-job-Training“ bei Betrieben oder Institutionen, bieten. Ziel ist dabei eine reguläre Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber nach Ablauf des Trainingszeitraumes. Während des Ausbildungsverhältnisses erhält der/die JungakademikerIn vom Arbeitsmarktservice eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und ist sozialversichert.

Auch eine aktuelle AbsolventInnenbefragung¹⁰⁸ kommt zu dem Ergebnis, dass die häufigsten Schwierigkeiten mit denen PsychologInnen bei ihrer Job- oder Stellensuche zu kämpfen haben, das mangelnde Angebot an Stellenangeboten im Studienfach und die fehlende Berufserfahrung sind.

¹⁰⁶ Interview mit einer Vertreterin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen.

¹⁰⁷ Interview mit einer Vertreterin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen.

¹⁰⁸ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Praktische Erfahrungen vielfach genützt

Die Bedeutung praktischer Erfahrung für die späteren Chancen beim Berufseinstieg scheint unter den PsychologiestudentInnen erkannt und auch weitgehend genützt zu werden. Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁰⁹ haben 88 % der befragten PsychologInnen während des Studiums ein verpflichtendes und 56 % ein freiwilliges Praktikum absolviert. Der Prozentsatz der Männer, die während des Studiums ein Praktikum absolviert haben ist dabei mit 94 % (verpflichtendes) bzw. 50 % (freiwilliges) annähernd gleich hoch wie bei den Frauen mit 85 % (verpflichtendes) bzw. 59 % (freiwilliges).

Auch studiennahe Jobs wurden immerhin noch von 57 % der Befragten im Laufe des Studiums gemacht. Am seltensten wurden von den befragten PsychologInnen studiennahe Ferialjobs ausgeübt (29%). Sowohl studiennahe Jobs als auch Ferialjobs wurden von Männern (54 % studiennahe Jobs; 23 % Ferialjobs) und Frauen (59 % studiennahe Jobs; 33 % studiennahe Ferialjoibs) beinahe gleich oft ausgeübt.

Ein relativ hoher Prozentsatz (72 %) hat während des Studiums auch einmal einen studienfernen Job ausgeübt, 52 % einen studienfernen Ferialjob.

Beschäftigungsformen während des Studiums¹¹⁰

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unentgeltlich | davon entgeltlich | keine Angabe |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 12 % | 88 % | 68 % | 20 % | 0 % |
| Freiwillige Praktika | 44 % | 56 % | 35 % | 21 % | 0 % |
| Studiennahe Jobs | 43 % | 57 % | 5 % | 52 % | 0 % |
| Studiennahe Ferialjobs | 70 % | 29 % | 6 % | 23 % | 0 % |
| Studienferne Jobs | 27 % | 72 % | 0 % | 72 % | 1 % |
| Studienferne Ferialjobs | 48 % | 52 % | 0 % | 52 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Beschäftigungsformen während des Studiums – Männer¹¹¹

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unentgeltlich | davon entgeltlich | keine Angabe |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 7 % | 94 % | 57 % | 37 % | 0 % |
| Freiwillige Praktika | 50 % | 50 % | 33 % | 17 % | 0 % |
| Studiennahe Jobs | 47 % | 54 % | 7 % | 47 % | 0 % |
| Studiennahe Ferialjobs | 77 % | 23 % | 3 % | 20 % | 0 % |
| Studienferne Jobs | 20 % | 80 % | 0 % | 80 % | 0 % |
| Studienferne Ferialjobs | 40 % | 60 % | 0 % | 60 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹⁰⁹ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

¹¹⁰ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹¹¹ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Beschäftigungsformen während des Studiums – Frauen¹¹²

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unent- geltlich | davon ent- geltlich | keine Angabe |
|---------------------------|-------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 16 % | 85 % | 75 % | 10 % | 0 % |
| Freiwillige Praktika | 41 % | 59 % | 35 % | 24 % | 0 % |
| Studiennahe Jobs | 41 % | 59 % | 4 % | 55 % | 0 % |
| Studiennahe Ferialjobs | 67 % | 33 % | 8 % | 25 % | 0 % |
| Studienferne Jobs | 31 % | 67 % | 0 % | 67 % | 2 % |
| Studienferne Ferialjobs | 53 % | 47 % | 0 % | 47 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Leichte Stabilisierung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf¹¹³

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹¹⁴ dominiert unter den Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums unter den PsychologInnen die eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (72%). Auch auf die Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus geben mit 41 % die befragten PsychologInnen am häufigsten die eines/einer nichtleitenden Arbeitnehmers/in an.

Die Tätigkeit als LeiharbeiterIn (3 %) spielt sowohl nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstatus (LeiharbeiterIn 0 %) die geringste Rolle.

Gegenen sind die Selbständigkeit ohne Gewerbeschein und freie DienstnehmerInnenverträge mit jeweils 34 % in der Zeit nach Abschluss des Studiums ebenfalls häufig vertreten. Nach dem Status eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in werden diese beiden Beschäftigungsformen damit am zweithäufigsten genannt. Beim derzeitigen Erwerbsstatus der befragten PsychologInnen wird die Selbständigkeit ohne Gewerbeschein mit 18 % nach wie vor am zweithäufigsten genannt. Die freien DienstnehmerInnenverträge spielen mit 11 % dagegen eine vergleichsweise geringere Rolle (vierthäufigste Nennung).

Ähnlich verhält es sich mit der geringfügigen Beschäftigung, die in der Zeit nach Abschluss des Studiums noch 26 % der befragten PsychologInnen angeben, während sie beim derzeitigen Erwerbsstatus nur noch von 1 % genannt wird und somit an vorletzter Stelle liegt.

74 % geben an, dass sie Ihre Tätigkeit derzeit im Rahmen eines unbefristeten Vertragsverhältnisses ausüben, 57 % geben an derzeit vollbeschäftigt zu sein.

Insgesamt zeigen die Daten eine leichte Stabilisierung der Beschäftigungssituation im Berufsverlauf. Insbesondere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und freie DienstnehmerInnenverträge spielen beim derzeitigen Erwerbsstatus der Befragten im Vergleich zurzeit nach Abschluss des Studiums eine geringere Rolle. Darüber hinaus geben 79 % der befragten PsychologieabsolventInnen derzeit nur für einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu arbeiten. Nur 14 % geben an, dass ihr Erwerbseinkommen im Vergleich zu ihrer ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gar nicht gestiegen ist. Bei allen anderen ist das Einkommen zumindest wenig gestiegen. Beides könnten weitere Hinweise auf eine berufliche Festigung sein.

¹¹² Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹¹³ Die Tabellen sind nur bedingt vergleichbar; d. h. es können nicht die Prozentzahlen an sich, sondern lediglich die Häufigkeit der Nennungen, die sie widerspiegeln, verglichen werden.

¹¹⁴ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Für diese Annahme sprechen auch die Befragungsergebnisse zur Arbeitslosigkeit. 29% der befragten AbsolventInnen waren in der Zeit nach Abschluss des Studiums auch einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 1% waren allerdings länger als 12 Monate arbeitslos und lediglich 1% gibt bei der Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus „arbeitslos“ an.

Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums¹¹⁵

| Beschäftigungsform | nie gemacht | gemacht gesamt | davon weniger als 3 Monate ¹¹⁶ | davon 3 bis 12 Monate | davon länger als 12 Monate | keine Angabe |
|--------------------------------|-------------|----------------|---|-----------------------|----------------------------|--------------|
| Selbständig mit Gewerbeschein | 89% | 10% | 0% | 3% | 7% | 1% |
| Selbständig ohne Gewerbeschein | 66% | 34% | 5% | 7% | 22% | 0% |
| FreieR DienstnehmerIn | 64% | 34% | 3% | 13% | 18% | 1% |
| Geringfügig BeschäftigteR | 75% | 26% | 7% | 10% | 9% | 0% |
| LeiharbeiterIn | 98% | 2% | 1% | 1% | 0% | 0% |
| LeitendeR ArbeitnehmerIn | 72% | 28% | 1% | 5% | 22% | 0% |
| NichtleitendeR ArbeitnehmerIn | 27% | 72% | 0% | 10% | 62% | 1% |
| Arbeitslos | 71% | 29% | 14% | 14% | 1% | 0% |
| In Elternkarenz | 87% | 13% | 0% | 4% | 9% | 0% |
| Zuhause wegen Kinderbetreuung | 87% | 13% | 0% | 4% | 9% | 0% |
| Teilzeitbeschäftigt | 50% | 50% | 1% | 13% | 36% | 0% |
| Vollzeitbeschäftigt | 27% | 72% | 2% | 2% | 68% | 0% |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Derzeitiger Erwerbsstatus¹¹⁷

| Beschäftigungsform | Angaben in Prozent |
|--------------------------------|--------------------|
| Selbständig mit Gewerbeschein | 8% |
| Selbständig ohne Gewerbeschein | 18% |
| FreieR DienstnehmerIn | 11% |
| Geringfügig BeschäftigteR | 1% |
| LeiharbeiterIn | 0% |
| LeitendeR ArbeitnehmerIn | 17% |
| NichtleitendeR ArbeitnehmerIn | 41% |
| Arbeitslos | 1% |
| In Elternkarenz | 3% |

¹¹⁵ Jede Beschäftigungsform wurde im Rahmen der Studie einzeln abgefragt, auch Mehrfachnennungen waren möglich. Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹¹⁶ Jeweils nach Abschluss des Studiums.

¹¹⁷ Mehrfachnennungen waren möglich, sodass sich insgesamt mehr als 100% ergeben.

| | |
|--------------------------------|------|
| Zu Hause wegen Kinderbetreuung | 1 % |
| Teilzeitbeschäftigt | 27 % |
| Vollzeitbeschäftigt | 57 % |
| Keine Angabe | 2 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Aufstiegsmöglichkeiten

Entsprechend der vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten für Psychologinnen je nach Bereich sehr unterschiedlich. Während im Trainings- und Beratungs- bzw. Erwachsenenbildungsbereich die Möglichkeiten sehr beschränkt sind, hängen sie in der Privatwirtschaft zusätzlich noch von der Größe des jeweiligen Unternehmens ab. Generell steigen die Aufstiegschancen durch die Vernetzung mit FachkollegInnen, persönliches Engagement und v. a. durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen, die sowohl zu einer fachlichen Spezialisierung als auch zur Erweiterung des Kompetenzbereiches führen. Hier empfiehlt sich der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen.¹¹⁸ In Unternehmen besteht mitunter die Möglichkeit Leitungspositionen im Human Resources Bereich oder in einer Gesundheitsabteilung zu übernehmen. Karrieremöglichkeiten, die stark auf fachlicher Spezialisierung beruhen, ergeben sich auch durch den Aufbau von speziellem Know-how und ExpertInnenentum, wobei auch selbstständige Beschäftigungsformen zum Tragen kommen können.

In Einstiegspositionen sind – dem Studierendenverhältnis entsprechend – deutlich mehr Frauen als Männer zu finden. Die Spitzenpositionen sind jedoch eher noch immer mit Männern besetzt. Es entsteht daher der Eindruck, dass Frauen beim Aufstieg in einigen der genannten Tätigkeitsfeldern bislang zusätzliche Barrieren überwinden mussten.

Spezifische Tätigkeiten im Bereich der Klinischen und Gesundheitspsychologie

Für eine Reihe von Tätigkeiten, speziell im klinisch/diagnostischen Bereich, ist eine postgraduelle Ausbildung in klinischer Psychologie bzw. Gesundheitspsychologie erforderlich. Beide Berufe sind eigenverantwortlich tätige, freie Gesundheitsberufe, deren Ausbildung und Berufsausübung im Psychologengesetz (BGBl. Nr. 360/1990) geregelt ist. Für beide ist die Berufsberechtigung an die Eintragung in die Liste der Klinischen PsychologInnen bzw. der GesundheitspsychologInnen beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gebunden.

Die Ausbildung besteht aus einem Theorieteil von 172 Stunden, der in 12 Monaten absolviert werden kann, und einem Praxisteil von 1.480 Stunden (davon sind mindestens 150 Stunden im Gesundheitswesen, 800 Stunden im klinischen Bereich und mindestens 120 Stunden in Supervision abzuleisten). Eine entsprechende Ausbildung wird vom Berufsverband Österreichischer PsychologInnen (Kosten: etwa 2.616 Euro für Mitglieder, 3.488 Euro für Nichtmitglieder), von der GKPP (Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen) und den Universitäten Wien und Innsbruck (in Form des Universitätslehrganges zum klinischen Psychologen und Gesundheitspsychologen) angeboten.¹¹⁹ Zusätzlich bietet der BÖP auch Lehrgänge im Bereich Wirtschafts- und Organisationspsychologie sowie in Mediation an.

¹¹⁸ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).
¹¹⁹ Mehr Details zur Ausbildung finden sich in der „Informationsbroschüre zur Ausbildung Klinische und Gesundheitspsychologie“, die auf der Homepage des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen, www.boep.or.at, zum Download zur Verfügung steht.

Berufsanforderungen

Die persönlichen und fachlichen Anforderungen an PsychologInnen sind allgemein (mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung je nach Berufsbereich) Aufgeschlossenheit, Beobachtungsgabe, Diskretion, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfähigkeit, Frustrationstoleranz, hohes Einfühlungsvermögen, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden, Kommunikationsfähigkeit sowie medizinisches und/oder psychologisches Fachwissen. Die berufsspezifischen physischen Belastungen der PsychologInnen sind in der Regel gering (außer etwa Stimmbelastung bei Lehrtätigkeit u.ä.), die psychischen Anforderungen können dagegen beträchtlich sein: Vor allem in Bereichen, wo aufgrund eines einmaligen Kontaktes mit den KlientInnen (diagnostische Tätigkeit z. B. im verkehrspsychologischen Dienst, Betriebspsychologie, Arbeitmarktservice etc.) ein Gutachten über psychische Dispositionen zu erstellen ist, sind Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit entscheidend. Im stationären Betrieb von psychiatrischen Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation ist auch das Talent gefordert, mit langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen umzugehen.

Eignung zur Teamarbeit ist vor allem in Beratungsstellen, in psychiatrischen Kliniken und im Strafvollzug erforderlich – wie in allen Bereichen, wo ein Informationsaustausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen (z. B. zwischen BerufsberaterInnen und PsychologInnen) wichtig ist. Auch sprachliches Ausdrucksvermögen (Gesprächsführung, Formulierung von Berichten, Gutachten) ist bei den meisten hier angeführten Tätigkeiten gefragt.

Als spezifische psychische Belastungen können – je nach Tätigkeitsbereich – v. a. folgende Faktoren erlebt werden: Zeit- und Termindruck bei manchen diagnostischen Tätigkeiten und zum Teil auch in der wissenschaftlichen Forschung; die Kombination von zeitlichem Stress und hoher Verantwortlichkeit in manchen Bereichen (etwa bei der ambulanten Krisenintervention); der Zwang, sich etwa in der Arbeit mit sozialen Randgruppen (Straffällige, Alkoholiker, Drogenabhängige) trotz fallweisen Misserfolgs immer wieder neu zu motivieren; die Notwendigkeit, Grenzen der möglichen Hilfeleistung zu akzeptieren (beispielsweise auch als BeraterIn im Arbeitmarktservice).

6.6.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

PsychologInnen stehen mehrere spezifische Standes- und Berufsorganisationen zur Auswahl, die – dem jeweiligen Beschäftigungsbereich entsprechend – auch häufig frequentiert werden. Die beiden wichtigsten sind der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP, Möllwaldplatz 4/4/39, 1040 Wien, Tel.: 01 4072671, Fax: 01 4072671-30, Internet: www.boep.or.at) und die Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen (GKPP, Kolingasse 9/4, 1090 Wien, Tel.: 01 3178894, Fax: 01 3198988, Internet: www.gkpp.at).

Der BÖP wurde 1953 als gesamtösterreichische Vereinigung mit Sitz in Wien gegründet und vertritt PsychologInnen, die entweder freiberuflich oder in unterschiedlichsten Institutionen/Organisationen tätig sind. Seit Anfang 1995 können auch Studierende der Psychologie nach dem ersten Studienabschnitt Mitglied werden. Der BÖP hat fünf Sitze im PsychologInnenbeirat, dessen Aufgabe darin besteht, den/die GesundheitsministerIn in allen Fragen der Klinischen Psychologie und der Gesundheitspsychologie zu beraten. Er besitzt die Gesamtvertragsfähigkeit für den Bereich der klinischen Psychologie und hat mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger einen Vertrag abgeschlossen, der es ermöglicht, dass seit dem 1.1.1995 klinisch-psychologische Leistungen über Krankenkasse abgerechnet werden können. Der BÖP hat eine eigene Fortbildungs-

akademie, die u. a. das Curriculum für die postgraduelle Ausbildung für Klinische PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen anbietet. Mitglieder werden auch regelmäßig mit für den Berufsstand wichtigen Informationen versorgt (Veranstaltungskalender, Diplomarbeitsthemen, rechtliche Fragen etc.); weiters angeboten werden ein regelmäßiger Jour-fixe und eine Praktikumsbörse.

Für PsychologInnen, die an weiterführenden Ausbildungen interessiert sind, sei auch auf den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP, 1030 Wien, Löwengasse 3/5/6, Tel.: 01 5127090, Fax: 01 5127091, Internet: www.oebvp.at) hingewiesen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär als Plattformen für einen Meinungsaustausch und für gegenseitige Unterstützung anzusehen sind.

6.7 Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist im Wesentlichen auf die Berufsfelder Medienjournalismus und gesellschaftliche Kommunikation ausgerichtet. Für einen problemlosen Berufseinstieg ist es trotzdem wichtig, bereits während des Studiums berufliche Vorentscheidungen zu treffen und Praktika, den Erwerb von Zusatzqualifikationen etc. darauf abzustimmen.

6.7.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufoanforderungen

Überblick

Im Mittelpunkt der Aufgabenbereiche, in denen PublizistInnen tätig sind, stehen zumeist Recherche, Aufbereitung, Bearbeitung und Verbreitung von Wissen bzw. Information. Im Detail können die Anforderungen allerdings sehr unterschiedlich sein. Die wichtigsten (von AbsolventInnen am stärksten besetzten) Berufsfelder werden deshalb getrennt beschrieben. Dazu zählen vor allem der Medienjournalismus (in Printmedien und audiovisuellen bzw. elektronischen Medien), Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations, Medienreferate und Medienmanagement, Markt-, Medien- und Meinungsforschung sowie einzelne Berufe in der Werbung. Weitere interessante Berufsfelder finden sich auch in den Bereichen Medien- und Kommunikationspädagogik, Bibliotheks-, Archiv-, Informations- und Dokumentationswesen, in Verlagen, im Literatur- und Filmschaffen und Ähnlichem.

Der Begriff „Journalismus“ wird in der Praxis meist mit dem klassischen Medienjournalismus gleichgestellt, d. h. mit der journalistischen Arbeit für Printmedien (Zeitungen, Magazine) oder audiovisuelle Medien (Rundfunk, Fernsehen) mit großer Verbreitung. Die formale Ausbildung dieses Personenkreises ist höchst unterschiedlich – das Spektrum reicht von SchulabbrecherInnen bis zu mehrfach Graduierten. Entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz als JournalistIn ist primär der Nachweis entsprechender Berufserfahrung (publizierte Artikel, Mitarbeit bei Rundfunksendungen usw.). Ein Presseausweis steht allen Angestellten und Selbstständigen zu, die in bestimmten Funktionen (z. B. ReporterIn, RedakteursaspirantIn, freie/freier JournalistIn oder GraphikerIn) tätig sind. Die journalistische Tätigkeit muss dabei eine Haupteinverwerbungsquelle sein (durch Einkommensnachweis bzw. Bestätigung des Anstellungsverhältnisses zu belegen).

Die Bezeichnung „MedienreferentIn“ hat dieselbe Bedeutung wie „PressereferentIn“ oder „ReferentIn für Öffentlichkeitsarbeit“. In Österreich sind relativ viele Publizistik-AbsolventInnen

hauptberuflich in einem Medienreferat, einer Pressestelle oder Informationsabteilung für Behörden, Wirtschaftsunternehmen usw. beschäftigt. Ein erheblicher Teil von ihnen kommt aus dem Journalismus oder hat in einem anderen Unternehmens-/Organisationsbereich branchenspezifische Erfahrung gesammelt. Die größten Medienreferate sind der „Bundespressedienst“, die „Landespressedienste“, die Pressestellen der Bundesministerien sowie die Pressedienste der Parteien und der Magistrate der Landeshauptstädte. Fachleute für Öffentlichkeitsarbeit bzw. PressereferentInnen werden auch von politischen Parteien, Interessensgruppen, kulturellen Einrichtungen oder – nicht zuletzt – von Wirtschaftsunternehmen eingestellt.

Die möglichen Tätigkeiten im Bereich Werbung sind vielfältig und reichen von der Mitarbeit bei Werbetreibenden bis zur Produktbetreuung in Unternehmen. Auch hier sind berufliche Erfahrung und persönliche Fähigkeiten weit wesentlichere Einstiegsvoraussetzungen als ein Universitätsabschluss.

Marktforschung beschäftigt sich mit der Erfassung von Daten, die etwa für die Planung von (v. a. konsumnahen) Unternehmen von Bedeutung sind. Je nachdem werden KäuferInnenverhalten, Absatzchancen für neue Produkte, Entscheidungshilfen für die Preisgestaltung usw. erhoben. Einschlägig spezialisierte Unternehmen übernehmen in der Regel auch Aufträge, die den Kategorien Meinungsforschung, Politik- und Wahlforschung oder in den Spezialbereich Medienforschung fallen.

Wissenschaft und Forschung in diesem Segment ist – außer an den Instituten für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an den Universitäten Wien, Klagenfurt und Salzburg – auch in einer Reihe außeruniversitärer Forschungseinrichtungen angesiedelt, wie etwa am von der Akademie der Wissenschaften betriebenen „Institut für Publikumsforschung“ oder bei „Mediacult“. Medienforschung ist u. a. auch an den Universitätsinstituten für Theaterwissenschaft, Psychologie, Politikwissenschaft, Soziologie etabliert.

Medien- und kommunikationspädagogische Aufgaben werden prinzipiell in Schulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen wahrgenommen. Im schulischen Bereich ist „Medienerziehung“ Unterrichtsgegenstand. Ansonsten ist Medien- und Kommunikationspädagogik in Österreich bislang wenig entwickelt.

Der Ausbildung entsprechende Arbeitsplätze gibt es u. a. auch in Bibliotheken und Archiven. Eine Reihe neuer Arbeitsplätze sind zuletzt darüber hinaus im Bereich Information und Dokumentation entstanden: In Fachinformationszentren, Datenzentren, Verlagen, im Buch- und Zeitschriftenhandel, bei Werbe- und Nachrichtenagenturen, Public-Relations-Firmen, in Forschungsinstituten und in Medienunternehmen.

Für die meisten Berufe im Sektor der „Informations- und Kommunikationsberufe“ ist charakteristisch, dass der berufliche Zugang zu ihnen nicht an den Nachweis formaler Ausbildung, wie etwa einen bestimmten Schul- oder Studienabschluss, gebunden ist. AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren hier mit MaturantInnen, StudienabbrecherInnen, AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (z. B. Politikwissenschaft) oder verschiedener Fachschulausbildungen – die ihnen eventuell Berufserfahrung voraushaben. Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft können sich nur dann einen Konkurrenzvorteil erhoffen, wenn sie sich bereits während des Studiums um den Erwerb berufsspezifischer Zusatzqualifikationen bemühen und praktische Erfahrungen im angestrebten Arbeitsbereich sammeln.

Tätigkeitsfeld Journalismus

Journalistische Tätigkeiten lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien ordnen – wie etwa nach Art des Mediums, nach Fachgebiet usw. Trotzdem stehen im Wesentlichen ähnliche Aufgaben im Vordergrund:

Konzipieren von Artikeln, Beiträgen etc. (Idee für den Inhalt, Entscheidung über Länge, Aufmachung und Platzierung der geplanten Arbeit), Sammeln von Informationen, textliche Abfassung der Arbeit, Organisieren von Bildmaterial und Graphiken. Mit Umstellung der meisten Printmedien auf Computer müssen Texte meist direkt in das für die Publikation vorgesehene Druckformat eingegeben werden. Bei der Gestaltung von Beiträgen für das Fernsehen sind andere Faktoren – Organisieren des filmischen Beitrags, ggf. von Hintergrundmusik usw. – wesentlich.

Erfahrenere JournalistInnen haben sich vielfach noch um den Aufbau eines MitarbeiterInnenstabs, die Verteilung von Aufgaben an junge KollegInnen und um deren Betreuung wie um die Auswahl und die Überarbeitung zugelieferter Beiträge zu kümmern – und letztlich um die Pflege von Kontakten (Teilnahme an Pressekonferenzen, gesellschaftlichen Veranstaltungen, Informationsreisen usw.). Mit dem hierarchischen Aufstieg zum/zur RessortchefIn oder – im Einzelfall – in die Chefredaktion bzw. in die Vorstandsetage – rücken administrative und unternehmerische Aufgaben meist deutlich in den Vordergrund.

Auch wenn der Berufszugang bislang frei ist, wird ein Studium, v. a. kombiniert mit fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Bereich (Wirtschaft, Kultur usw.), positiv bewertet. Vorausgesetzt, dass auch die „handwerklichen“ Fähigkeiten passen: Talent zu strukturiertem Denken, effizientes und zielorientiertes Recherchieren, Formulierungsgabe, ein Minimum an Gefühl für graphische Gestaltung und Umbruch bei Printmedien bzw. für filmische Präsentation beim Fernsehen. Weitere Wünsche an junge JournalistInnen: Sie sollen eine gute Allgemeinbildung und gutes Auftreten haben, informationshungrig, kritisch, unbestechlich, gründlich und gewissenhaft, sachlich und objektiv sowie vielseitig interessiert sein – und mit allen Arten von Menschen eine Gesprächsbasis herstellen können.

Medienjournalismus stellt meist erhebliche Anforderungen an die psychische und physische Stabilität: Zwang zu raschem Arbeitstempo, unregelmäßige Arbeitszeiten, Termindruck, Erfolgswang (ständige Qualitätskontrolle durch ein breites Publikum) gelten als die größten Belastungen. Diese Faktoren und deren Nebenerscheinungen – unregelmäßige Mahlzeiten, Nacharbeit, langes Sitzen am Computer, im Auto – schlagen sich fallweise in klassischen „Berufskrankheiten“ nieder (Schlafstörungen, Magenbeschwerden). Gleichzeitig genießen vor allem jüngere Menschen aber auch die befriedigenden Aspekte des Berufs: Kontaktintensität, Dynamik, die (wenn auch begrenzte) Chance, eigene Ansichten in der Öffentlichkeit zu präsentieren, greifbare Arbeitsergebnisse.

Tätigkeit im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit

MedienreferentInnen (in der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigte Personen) benötigen zum Teil dieselben Qualifikationen wie JournalistInnen, sind aber mit einem deutlich unterschiedlichen Tätigkeitsspektrum konfrontiert: Zu ihren wichtigsten Aufgaben zählt die Weitergabe ausgewählter und passend aufbereiteter Informationen an die Öffentlichkeit, um dieser ein bestimmtes Bild vom betreuten Unternehmen, der Organisation usw. zu vermitteln. Gleichzeitig sind vielfach auch unternehmensrelevante Informationen (u. a. das Presseecho des eigenen Unternehmens) für speziel-

le Abteilungen im Haus mundgerecht vorzubereiten. Journalistische Fertigkeiten und die genaue Kenntnis der Organisation oder Unternehmung, für die „Medienarbeit“ gemacht wird, sind elementare Voraussetzungen für eine derartige Tätigkeit. Mindestens ebenso wichtig wäre die Gabe, guten Kontakt zu JournalistInnen und anderen VertreterInnen der Öffentlichkeit zu pflegen sowie ein gutes Gefühl dafür, wie sich Informationen marktgerecht „verkaufen“ lassen.

Ehemalige JournalistInnen (bzw. Personen mit zumindest kurzer journalistischer Praxis) werden schon deshalb gerne engagiert, weil sie neben schreiberischen Fähigkeiten in der Regel auch gute Kontakte zur Medienszene mit einbringen können. Ein akademischer Grad ist meist keine notwendige Voraussetzung für eine Karriere in diesem Segment (Ausnahme: bei spezifischen Beamtinnen-/Beamtenkarrieren) – aber speziell in größeren Unternehmen oder Institutionen fallweise sehr gern gesehen und für die Karriere hilfreich.

Die wichtigsten Aufgaben im Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Public Relation im weiteren Sinn sind: Die Formulierung von Presseaussendungen, die Organisation von Pressekonferenzen, Aufbau und Pflege persönlicher Kontakte, Förderung der betriebsinternen Kommunikation, Betreuung von Publikationen des Unternehmens/der Institution.

Gefordert werden Kontaktfähigkeit und schreiberische Fertigkeiten. Erfahrungen in Journalismus bzw. möglichst vielen Bereichen der Kommunikation, in Wirtschaft und Werbung, Fachkenntnisse in der eigenen Branche wie Fremdsprachenkenntnisse sind erwünscht. Das ideale Anforderungsprofil hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale umfasst: Überzeugungskraft, Selbstsicherheit, Initiative und Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Konsequenz und Ausdauer, Genauigkeit, schnelle Auffassungsgabe, Urteilskraft, Weitsichtigkeit und die Fähigkeit, langfristig zu planen, die Gabe, auf andere Menschen einzugehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

In allen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit gilt, ähnlich wie im Journalismus, die psychische Belastung aufgrund des häufigen Termin- und Erfolgsdrucks als Hauptbelastung. Dazu kommt, dass PR-ManagerInnen sich im Spannungsfeld zwischen den Informationsbedürfnissen der Öffentlichkeit (Medien) und den Absichten der Unternehmensleitung, die sie zu vertreten haben, arrangieren müssen (z. B. Eigenwerbung der Unternehmen und das diesbezügliche Interesse der Öffentlichkeit).

Tätigkeitsfeld Werbung

Mögliche Tätigkeiten für PublizistInnen in der Werbung reichen von der strategischen KundInnenberatung bis zur konkreten Gestaltung von Werbematerial. Kontaktfreudigkeit, richtiges Auftreten und Kreativität sind geforderte Eigenschaften. Für Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, die in diesem Sektor arbeiten wollen, ist eine entsprechende Studienkombination (etwa Werbewirtschaft) und der Erwerb von Zusatzqualifikationen ebenso wichtig wie Präsentations- und Verkaufstalent.

Tätigkeitsfeld Markt-, Meinungs- und Medienforschung

Markt-, Meinungs- und Medienforschung umfasst ein breites Feld – von der Untersuchung des KäuferInnenverhaltens, der Absatzchancen für neue Produkte bis zur Analyse von Meinungen einzelner Bevölkerungsgruppen zu den verschiedensten Themenkreisen. Zu den konkreten Tätig-

keiten zählen: Literaturrecherchen, das Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Aufbereitung und Analyse statistischen Datenmaterials, die Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen und Gutachten, die Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. die Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Position in der Forschungsinstitution sind auch Verhandlungen mit KundInnen, die Erarbeitung von Angeboten, das Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing und administrative Arbeit Teil des Aufgabengebietes.

Grundvoraussetzungen für die Arbeit in diesem Bereich sind – neben dem Studienabschluss – die Kenntnis von Methoden der empirischen Sozialforschung, (zumindest) statistische Kenntnisse. Darüber hinaus wichtig wären: Die Fähigkeit zu eigenständigem, strukturiertem und problemorientiertem Arbeiten, die wissenschaftliche Theorie in Verbindung zur Praxis zu setzen sowie Ergebnisse – auch unter Termindruck – präzise und klar zu formulieren. Erfahrungen bei der Planung, Organisation und Auswertung von Erhebungen (evtl. im Rahmen studentischer Nebenjobs) sind in der Regel erwünscht.

AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren in diesem Bereich zum Teil mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Zusatzqualifikationen z. B. aus den Bereichen Soziologie, Statistik, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft können die Ausgangsposition beträchtlich verbessern.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

In Wissenschaft und Forschung stehen, je nach Funktion, Lehr-, Forschungs- oder Verwaltungstätigkeiten im Vordergrund. Für eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung ist ein abgeschlossenes Studium jedenfalls Voraussetzung. Die besonderen Anforderungen in der außeruniversitären Forschung decken sich prinzipiell sehr weitgehend mit jenen, die an Markt- und MeinungsforscherInnen gestellt werden (siehe oben) – bei etwas stärkerer Betonung von theoretischem Grundlagenwissen im Fachbereich gegenüber der empirischen Arbeit. Allerdings wird auch hier die Fähigkeit geschätzt, theoretisches Wissen auf praktische Problemstellungen umzulegen.

Tätigkeitsfeld Medien- und Kommunikationspädagogik

Die wichtigsten Aufgaben im Berufsfeld Medien- und Kommunikationspädagogik sind die Vermittlung eines kritischen Medienbewusstseins, bzw. der Fähigkeit zu einem aktiven Mediengebrauch und die Entwicklung von Konzepten zum optimalen Einsatz von Medien in Lehrveranstaltungen aller Art. Eine entsprechende Ausbildung wird im Rahmen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (Medienkommunikation) wie auch des Pädagogikstudiums geboten. Zum Anforderungsprofil für diesen Tätigkeitsbereich zählen neben der entsprechenden universitären Ausbildung „kommunikative Kompetenz“ und didaktische Fähigkeiten.

Tätigkeit im Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen

Zu den wichtigsten Tätigkeiten im Sektor Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen zählen die Sichtung, Speicherung, Aufbereitung und Vermittlung von Informationen vielfältiger Art. Dokumente und Daten sind aufzubereiten, Auskünfte an Benutzer zu erteilen, Informations- und

Literaturzusammenstellungen zu erarbeiten. Für BibliothekarInnen des höheren Dienstes ist ebenso wie für Archivarinnen/Archivare ein abgeschlossenes Studium erforderlich.

Auch für andere mögliche Tätigkeiten – im Verlagswesen, beim Theater oder Film, in der Sozialarbeit, in kaufmännischen oder technischen Positionen – empfiehlt sich in diesem Fall eine Kombination des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und einer dem spezifischen Bereich entsprechenden Studienrichtung bzw. der Erwerb von entsprechenden Zusatzqualifikationen. Wachsende Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Medien, in der innerbetrieblichen Kommunikation und im Freizeitsektor.

6.7.2 Beschäftigungssituation

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.627 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹²⁰

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| | Anzahl | % |
|---|--------|------|
| Direktoren und Hauptgeschäftsführer | 83 | 2,3 |
| Produktions- und Operationsleiter | 178 | 4,9 |
| Sonstige Fachbereichsleiter | 201 | 5,5 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 159 | 4,4 |
| Informatiker | 64 | 1,8 |
| Universitäts- und Hochschullehrer | 50 | 1,4 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 64 | 1,8 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 423 | 11,7 |
| Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe | 63 | 1,7 |
| Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler | 834 | 23,0 |
| Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes | 74 | 2,0 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 206 | 5,7 |
| Verwaltungsfachkräfte | 113 | 3,1 |
| Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe | 55 | 1,5 |
| Sonstige Büroangestellte | 70 | 1,9 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 266 | 7,3 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

¹²⁰ In die Tabellen wurden nur Berufs bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft tätig sind.

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 253 | 7,0 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 155 | 4,3 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 130 | 3,6 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 85 | 2,3 |
| Nachrichtenübermittlung | 57 | 1,6 |
| Kreditwesen | 74 | 2,0 |
| Datenverarbeitung und Datenbanken | 119 | 3,3 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 678 | 18,7 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 176 | 4,9 |
| Unterrichtswesen | 229 | 6,3 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 144 | 4,0 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 132 | 3,6 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 621 | 17,1 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 266 | 7,3 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist, nicht zuletzt aufgrund des breiten beruflichen Spektrums, schwer einzuschätzen. Nach Meinung von ExpertInnen dürften etwa drei Viertel von ihnen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden. Im Mai 2006 waren 208 PublizistikabsolventInnen beim AMS als arbeitslos vorgemerkt (im Vergleich beispielsweise zu Philosophie: 115, Politik: 86, Betriebswirtschaft: 779).¹²¹

Eher beschränkt werden die Jobchancen im Bereich der Verlage und Medien gesehen, wohingegen die Tätigkeitsbereiche Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und PR mehr Jobmöglichkeiten bieten.

Nach den für die Verlage wirtschaftlich schwierigeren Jahren im Anschluss an das Ende des Booms rund um das Jahr 2000 gab es ab 2004 allerdings auch wieder vorsichtige Erweiterungen des Publikationsangebots bzw. auch Neuerscheinungen. Eine für Österreich neue Entwicklung stellen dabei Gratiszeitungen mit relativ hoher Auflage dar, die sich komplett aus Werbeeinschaltungen und Anzeigen finanzieren.

Die Arbeitsmarktbedingungen für JournalistInnen und RedakteurInnen haben sich dadurch nur leicht verbessert, die Verlage greifen wo möglich auf bestehendes Personal zurück oder beschränken sich auf einen relativ kleinen neuen MitarbeiterInnenstab. Zudem drängen neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen auf den Arbeitsmarkt, und StudentInnen bemühen sich um meist unbezahlte Praxissemester. Das deutliche Überangebot an Arbeitskräften führt zu starker Konkurrenz am Arbeitsmarkt, die Situation wird sich im Beobachtungszeitraum bis 2009 nicht verbessern.

¹²¹ Quelle: AMS Österreich.

Im Bereich der Neuen Medien (z. B. Web-DesignerIn, Web-MasterIn, Online-RedakteurIn, User-Interface DesignerIn) hat sich nach dem Boom, den folgenden massiven Einbrüchen und der nachfolgenden Konsolidierung eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird. Im Jahr 2005 wurden unter Berücksichtigung des Aufwands zur Aktualisierung und Administration firmeneigener Homepages ca. 10,6% aller Werbeausgaben für Online-Aktivitäten ausgegeben. Als derzeit zukunftssträchtige Entwicklungen werden von einigen ExpertInnen z. B. die neuen Kommunikations- und Informationsformen gesehen, die mit Geräten wie Ipod und Plattformen wie Blogs in Zusammenhang stehen.¹²²

Die PR- Branche ist – mit einem jährlichen Wachstum von bis zu 30% – durch eine enorme Expansion gekennzeichnet. Die steigenden PR-Ausgaben gehen Hand in Hand mit einer kontinuierlichen Aufstockung des PR-Personals.¹²³ Besonders Frauen konnten in den letzten Jahren gut Fuß in den PR fassen. Der Frauenanteil steigt seit Jahren stetig an. Die Struktur der PR-Branche ist im internationalen Vergleich klein und überschaubar, wobei der PR-Schwerpunkt in Ostösterreich liegt. Österreichs PR-BeraterInnen sind entweder in PR-Agenturen, PR-Abteilungen oder Stabsstellen in Unternehmen tätig. PR hat sich in den letzten Jahren in Unternehmen von Marketing und Werbung „emanzipiert“, wird also nicht mehr als „Anhängsel“ betrachtet. Die Größe der heimischen PR-Agenturen liegt bei durchschnittlich vier bis acht MitarbeiterInnen. Die dominierende absolvierte Studienrichtung der im PR-Bereich Beschäftigten ist Publizistik- und Kommunikationswissenschaft mit einigem Abstand gefolgt von einer wirtschaftlichen Ausbildung.

Grundsätzliche Zufriedenheit der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Trotz der eher schwierigen Beschäftigungssituation der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen zeigen sich laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹²⁴ 62% der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr zufrieden. Unter den befragten Frauen ist dieser Prozentsatz mit 69% etwas höher als bei den Männern mit 55%.

Am besten werden sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten (71% sehr zufrieden) und die Beziehungen zu den KollegInnen (67% sehr zufrieden) bewertet. Als ebenfalls zufriedenstellend werden auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (46% sehr zufrieden, nur 1% gar nicht zufrieden) und der Führungsstil durch die Vorgesetzten (41% sehr zufrieden) eingestuft. Beides wird von Männern und Frauen ähnlich bewertet.

Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit

Die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzsicherheit schneiden ebenfalls noch gut ab. Was das Ausmaß der Arbeitszeit betrifft so ergeben sich die höchsten Prozentpunkte unter „sehr zufrieden“ (44%) und ziemlich zufrieden (46%). Bei der Arbeitsplatzsicherheit sind zwar 41% sehr zufrieden und 30% ziemlich zufrieden, 11% allerdings auch gar nicht zufrieden und ebenfalls 11% sind nur wenig zufrieden.

¹²² Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

¹²³ Vgl. Zowack, Martina: Studie zur Berufssituation in der österreichischen PR-Branche, o.J.

¹²⁴ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Betrachtet man Männer und Frauen diesbezüglich wieder getrennt, so ist die Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Arbeitszeit unter den ersten beiden Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ mit insgesamt 88 % bei den Männern und 93 % bei den Frauen annähernd gleich hoch. Auch bei den Kategorien wenig zufrieden und gar nicht zufrieden gibt es keine wesentlichen Unterschiede. Ähnliches gilt für die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit.

Geringste Zufriedenheit mit dem Einkommen und den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Am schlechtesten schneiden die Zufriedenheit mit dem Einkommen und mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ab (jeweils nur 18 % sehr zufrieden).

Auch hier gibt es keine gravierenden Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen. Bezüglich des Einkommens ergeben die Antwortkategorien „wenig zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ bei den Männern mit insgesamt 28 % eine etwas höhere Unzufriedenheit als bei den Frauen mit 21 %.

Was die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten betrifft, so sind hier 23 % der Frauen mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gar nicht zufrieden, bei den Männern sind das nur 10 %. Dafür sind mit 30 % doppelt so viele Männer wenig zufrieden als Frauen (15 %).

Diese insgesamt annähernd gleich hohe Zufriedenheit unter den befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft lässt allerdings nicht den Schluss zu, dass Einkommen, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei Männern und Frauen auch tatsächlich gleich sind. Vielmehr gibt es auch die Möglichkeit, dass diese in der Realität zwar unterschiedlich sind, von Frauen und Männern aber anders bewertet werden.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation¹²⁵

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 62 % | 33 % | 5 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 44 % | 46 % | 6 % | 4 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 18 % | 53 % | 18 % | 11 % | 0 % | 0 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 18 % | 39 % | 23 % | 16 % | 1 % | 3 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 41 % | 35 % | 13 % | 5 % | 6 % | 0 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 46 % | 39 % | 13 % | 1 % | 1 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 41 % | 30 % | 11 % | 11 % | 4 % | 3 % |
| Arbeitsinhalte | 71 % | 27 % | 1 % | 1 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 67 % | 25 % | 3 % | 1 % | 4 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹²⁵ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung Männer¹²⁶

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 55 % | 38 % | 8 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 40 % | 48 % | 8 % | 5 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 15 % | 58 % | 15 % | 13 % | 0 % | 0 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 15 % | 43 % | 30 % | 10 % | 0 % | 3 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 38 % | 38 % | 15 % | 3 % | 8 % | 0 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 50 % | 33 % | 18 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 43 % | 25 % | 15 % | 13 % | 3 % | 3 % |
| Arbeitsinhalte | 70 % | 25 % | 3 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 58 % | 33 % | 5 % | 0 % | 5 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Grad der Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation – Beurteilung Frauen¹²⁷

| Zufriedenheit mit | sehr zufrieden | ziemlich zufrieden | wenig zufrieden | gar nicht zufrieden | trifft nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------|------------------|
| Berufliche Tätigkeit insgesamt | 69 % | 28 % | 3 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Ausmaß der Arbeitszeit | 49 % | 44 % | 5 % | 3 % | 0 % | 0 % |
| Einkommen | 21 % | 49 % | 21 % | 10 % | 0 % | 0 % |
| Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | 21 % | 36 % | 15 % | 23 % | 3 % | 3 % |
| Führungsstil durch die Vorgesetzten | 44 % | 33 % | 10 % | 8 % | 5 % | 0 % |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 41 % | 46 % | 8 % | 3 % | 3 % | 0 % |
| Arbeitsplatzsicherheit | 38 % | 36 % | 8 % | 10 % | 5 % | 3 % |
| Arbeitsinhalte | 72 % | 28 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Beziehungen zu den KollegInnen | 77 % | 18 % | 0 % | 3 % | 3 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Obwohl die befragten Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen mit ihrer beruflichen Situation grundsätzlich zufrieden sind, wird dies nur zum Teil auf das Studium zurückgeführt. Knapp die Hälfte (48 %) der befragten AbsolventInnen sind der Meinung, dass sie durch ihr Studium auch gute Beschäftigungschancen erworben haben (17 % meinen auf die Frage, ob sie durch ihr Studium gute Beschäftigungschancen haben, das treffe sehr zu; 31 % das treffe ziemlich zu).

Ähnlich verhält es sich mit den Karriereaussichten und einem gut bezahlten Beruf. Jeweils 44 % glauben, dass beides durch ihr Studium sehr bzw. ziemlich verbessert werden konnte. Auch die in-

¹²⁶ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹²⁷ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

haltlichen Aspekte werden ähnlich bewertet. 41 % der Befragten glauben, dass sie durch ihr Studium die inhaltlichen Voraussetzungen für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit erworben haben (15 % glauben, dass das sehr zutrifft; 26 % glauben dass das ziemlich zutrifft).

Am schlechtesten schneiden die Arbeitsplatzsicherheit und die Karrieremöglichkeiten im Ausland ab. 59 % glauben, dass ihr Studiums gar keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzsicherheit hat und 46 % geben an, dass die Karrieremöglichkeiten im Ausland durch das Studium gar nicht verbessert werden konnten. Jeweils 22 % glauben, dies treffe wenig zu.

Betrachtet man die Beurteilung der Auswirkungen des Studiums der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft auf die Beschäftigungssituation nach Geschlechtern getrennt, so ergeben sich dabei kaum Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen.

Einschätzung der Auswirkungen des Studiums der Publizistik und Kommunikationswissenschaft auf die Beschäftigungssituation¹²⁸

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 17 % | 31 % | 23 % | 28 % | 0 % |
| gute Karriereaussichten | 17 % | 27 % | 22 % | 30 % | 4 % |
| einen gut bezahlten Beruf | 14 % | 30 % | 21 % | 35 % | 1 % |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 10 % | 9 % | 22 % | 46 % | 14 % |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 6 % | 11 % | 22 % | 59 % | 1 % |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 15 % | 26 % | 17 % | 42 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Einschätzung der Beschäftigungschancen von AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft durch Männer¹²⁹

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 22 % | 24 % | 32 % | 22 % | 0 % |
| gute Karriereaussichten | 22 % | 22 % | 29 % | 24 % | 2 % |
| einen gut bezahlten Beruf | 15 % | 29 % | 20 % | 34 % | 2 % |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 10 % | 5 % | 34 % | 37 % | 15 % |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 10 % | 7 % | 24 % | 56 % | 2 % |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 20 % | 20 % | 22 % | 39 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹²⁸ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹²⁹ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Einschätzung der Beschäftigungschancen von AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft durch Frauen¹³⁰

| Durch mein Studium habe ich ... | trifft sehr zu | trifft ziemlich zu | trifft wenig zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht/ k.A. |
|--|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| gute Beschäftigungschancen | 13 % | 38 % | 15 % | 35 % | 0 % |
| gute Karriereaussichten | 13 % | 33 % | 15 % | 35 % | 5 % |
| einen gut bezahlten Beruf | 13 % | 30 % | 23 % | 35 % | 0 % |
| gute Karrieremöglichkeiten im Ausland | 10 % | 13 % | 10 % | 55 % | 13 % |
| einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage | 3 % | 15 % | 20 % | 63 % | 0 % |
| die inhaltlichen Voraussetzungen für meine derzeitige berufliche Tätigkeit | 10 % | 33 % | 13 % | 45 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Zurückhaltung bei der Weiterempfehlung des Studiums

Insgesamt würden 57% der befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ihr Studium wenig bis gar nicht an andere StudienanfängerInnen weiterempfehlen. Nur 16% würden dies unbedingt tun. Frauen sind diesbezüglich etwas pessimistischer als Männer, 50% würden ihr Studium gar nicht weiterempfehlen, während das unter den Männern nur 34% tun würden. Für sich selbst würde etwas mehr als die Hälfte (54%) der Befragten wieder dieselbe Entscheidung treffen und das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft absolvieren. 35% würden sich für ein anderes Studienfach entscheiden, aber nur 9% würden gar nicht mehr studieren. Betrachtet man Männer und Frauen diesebezüglich wieder getrennt, so zeigt sich, dass die Männer etwas überzeugter von ihrem Fach sind als die Frauen. 61% der befragten Männer würden noch einmal Publizistik und Kommunikationswissenschaft studieren und 48% der Frauen. 29% der Männer würden ein anderes Fach studieren und 40% der Frauen. Nur 7% der Männer und 10% der Frauen würden gar nicht mehr studieren.

6.7.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Bei der Mehrzahl der Informations- und Kommunikationsberufe übertrifft in der Regel die Zahl der BewerberInnen jene der zu besetzenden Stellen. Manche ArbeitgeberInnen (u. a. im Bereich Medien, Öffentlichkeitsarbeit) haben es kaum nötig, zu inserieren, unter Neulingen auszuwählen oder sich um interne Nachwuchsausbildung zu bemühen – solange genügend spezialisierte, etwa durch freie Mitarbeit bereits bekannte, BewerberInnen sich für eine Anstellung interessieren.

„Niemand wird als Einsteiger angestellt, das ist die Ausnahme. Der übliche Status ist der eines freien Mitarbeiters, man fängt ganz frei an. Wenn man Werkverträge bekommt oder zum ständigen freien Mitarbeiter wird, dann ist das schon sehr gut, weil man ein regelmäßiges Einkommen hat.“¹³¹

¹³⁰ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹³¹ Michael Kress, Gewerkschaft Kunst – Medien – Sport – Freie Berufe, Sektion Kommunikation und Publizistik. In: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft.

AbsolventInnen sollten sich deshalb schon während des Studiums auf ein Berufsfeld spezialisieren und sich um Praktika oder freie Mitarbeit in diesem Bereich bemühen. Genützt werden kann auch die Möglichkeit eines Volontariats, der Zugang dazu wird in den einzelnen Redaktionen ganz unterschiedlich gehandhabt. Entsprechende Informationen müssen direkt bei den Zeitungen und Magazinen erfragt werden.¹³² Objektivierete Auswahlverfahren gibt es mit Ausnahme des ORF (Assessment Center) nicht.

Tipp: Fachwissen sowie Praxis und persönliche Kontakte sind für einen problemlosen beruflichen Einstieg (fast) notwendige Voraussetzungen: „Das Publizistikstudium ist keine Voraussetzung für den Eintritt in die Medienbranche. Berufserfahrung zählt viel mehr und kann als oberstes Gebot definiert werden. [...] Auch andere Absolventen der Germanistik, des Rechts etc., die Fachwissen mitbringen, sind im Journalismus gefragt.“ Da Fachwissen eine wichtige Voraussetzung für die journalistische Tätigkeit darstellt, empfiehlt sich die Kombination des Publizistikstudiums mit einem Fachstudium, in dem die persönlichen Interessen liegen. Da es die besten Jobchancen im deutschsprachigen Raum derzeit in den Wirtschaftsressorts gibt, ist eine einschlägige Ausbildung in dieser Richtung jedoch am aussichtsreichsten. Der Besuch der Österreichischen Medienakademie oder einer deutschen Journalistenschule ist ebenfalls erfolversprechend. Unerlässlich ist es für Jede/n, nebenbei zu schreiben. Eine Anstellung im Journalismus erfolgt nach wie vor nur über freie Mitarbeit.

Über die formalen Qualifikationen hinaus, werden KandidatInnen für verschiedene Positionen im Bereich des Journalismus und der Medienarbeit in erster Linie aufgrund ihres Engagements und Interesses für den journalistischen Beruf, ihres Allgemeinwissens, ihrer sprachlichen Begabung und des „persönlichen Eindrucks“ aufgenommen: Wichtiger als die formelle Ausbildung sind daher Eigenschaften wie Neugierde und Kreativität, Engagement, Kritikfähigkeit, Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein und Kontaktfreude. Die späteren beruflichen Chancen hängen speziell im Journalismus (zum Teil auch in der Öffentlichkeitsarbeit und in anderen Bereichen) vom „guten Namen“ in der Branche und von der publizistischen Präsenz ab. Mundpropaganda ist in diesem Bereich besonders wichtig; wer durch Qualität der Arbeit auffällt, wird häufig auch aktiv von ArbeitgeberInnen angesprochen bzw. abgeworben. Folgende Faktoren erachten ExpertInnen für eine journalistische Karriere für unerlässlich:¹³³

- praktische journalistische Erfahrung
- ressortspezifische/s Ausbildung/Wissen (z. B. Universitätsabschluss)
- Zusatzqualifikationen (z. B. großes Allgemeinwissen, Kenntnisse über wirtschaftliche Zusammenhänge bzw. Grundkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre, Managementqualitäten bzw. Organisationstalent, Führungsqualifikationen, Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse).

Auch eine aktuelle AbsolventInnenbefragung¹³⁴ kommt zu dem Ergebnis, dass Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen bei ihrer Job- oder Stellensuche, u. a. mit der Schwierigkeit zu kämpfen haben, dass es an der Berufserfahrung mangelt, spezielle Kenntnisse verlangt werden oder es einfach zu wenig Stellenangebote im Studienfach gibt. Die befragten ExpertInnen empfehlen den AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft daher hauptsächlich das Sammeln beruflicher Praxiserfahrung. Wichtig ist es, sich über die Ausbildungs- und Studieninhalte hinaus Pers-

¹³² Eine Liste findet sich auf der Homepage des Verbands Österreichischer Zeitungen (www.voez.at).

¹³³ Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003 des Instituts der Kommunikationswissenschaft der Uni Salzburg, Seite 23.

¹³⁴ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

pektiven zu verschaffen und sein persönliches Portfolio in speziellen Bereichen aufzuwerten. Nur so ist es möglich sich beim Berufseinstieg gegenüber einer Vielzahl anderer BewerberInnen abzuheben.

Bedeutung praktischer Erfahrung von den Studierenden unterschätzt?

Angesicht der Daten einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹³⁵ stellt sich allerdings die Frage, ob die Bedeutung praktischer Erfahrung für den späteren Berufseinstieg nach wie vor unterschätzt wird. Der Prozentsatz der im Rahmen dieser Studie befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen, die während des Studiums einen studiennahen Job ausgeübt haben ist zwar mit 73 % sehr hoch. Die Männer liegen dabei mit 79 % etwas höher als die Frauen mit 67 %. Der Anteil der Befragten die während des Studiums auch einmal einen studiennahen Ferialjob ausgeübt haben ist mit 47 % allerdings wieder vergleichsweise niedrig. Auch hier liegen die Männer mit 58 % höher als die Frauen mit nur 36 %. Häufiger als studiennahe Ferialjobs wurden studienferne Jobs (65 %) und Ferialjobs (55 %) ausgeübt.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen hat nie ein freiwilliges Praktikum absolviert (55 %). Der Prozentsatz derjenigen, die nie ein verpflichtendes Praktikum gemacht haben beträgt sogar 83 %. Dabei ist der Prozentsatz der Männer, die nie ein Praktikum absolviert haben, mit 53 % (freiwilliges) bzw. 87 % (verpflichtendes) annähernd gleich hoch wie bei den Frauen 56 % (nie freiwilliges Praktikum) bzw. 79 % (nie verpflichtendes Praktikum).

Beschäftigungsformen während des Studiums¹³⁶

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unentgeltlich | davon entgeltlich |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 83 % | 17 % | 5 % | 12 % |
| Freiwillige Praktika | 55 % | 45 % | 9 % | 36 % |
| Studiennahe Jobs | 27 % | 73 % | 4 % | 69 % |
| Studiennahe Ferialjobs | 53 % | 47 % | 0 % | 47 % |
| Studienferne Jobs | 35 % | 65 % | 1 % | 64 % |
| Studienferne Ferialjobs | 45 % | 55 % | 0 % | 55 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Beschäftigungsformen während des Studiums – Männer¹³⁷

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unentgeltlich | davon entgeltlich |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 87 % | 14 % | 3 % | 11 % |
| Freiwillige Praktika | 53 % | 48 % | 11 % | 37 % |
| Studiennahe Jobs | 21 % | 79 % | 3 % | 76 % |
| Studiennahe Ferialjobs | 42 % | 58 % | 0 % | 58 % |
| Studienferne Jobs | 42 % | 58 % | 3 % | 55 % |
| Studienferne Ferialjobs | 50 % | 50 % | 0 % | 50 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung %g und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹³⁵ Vgl. ebenda.

¹³⁶ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹³⁷ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Beschäftigungsformen während des Studiums – Frauen¹³⁸

| Beschäftigungsformen | nie gemacht | gemacht gesamt | davon unentgeltlich | davon entgeltlich |
|---------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------------|
| Verpflichtendes Praktikum | 79% | 21% | 8% | 13% |
| Freiwillige Praktika | 56% | 44% | 8% | 36% |
| Studiennahe Jobs | 33% | 67% | 5% | 62% |
| Studiennahe Ferialjobs | 64% | 36% | 0% | 36% |
| Studienferne Jobs | 28% | 72% | 0% | 72% |
| Studienferne Ferialjobs | 41% | 59% | 0% | 59% |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Berufsverlauf

Berufliche Mobilität ist kein Kennzeichen des österreichischen Journalismus, da die Konzentration der Medien in Wien einen Arbeitsplatzwechsel außerhalb der Bundeshauptstadt weitgehend unattraktiv macht. Nur am Beginn einer JournalistInnen-Laufbahn kommt es noch zu häufigeren Arbeitsplatzwechseln. So schätzen die ExpertInnen, dass im Verlauf einer Karriere zwischen drei und fünf Wechsel üblich seien bzw. ein bis zwei Wechsel nach der fixen Anstellung in einem Unternehmen. Die Bereitschaft zu intermedialen Wechseln sei in den letzten Jahren generell gesunken, wobei insbesondere der Wechsel zwischen verschiedenen Medientypen so gut wie gar nicht mehr vorkomme. Wenn intermediale Wechsel, so würden sie sich auf den Printbereich beschränken. Vor allem aufgrund der immer kleiner werdenden Zahl an journalistischen Arbeitsplätzen hätte es in jüngster Zeit eine „Mobilität“ von JournalistInnen in Richtung PR bzw. hin zu Pressestellen gegeben. Vor allem JournalistInnen mit Berufserfahrung, Kontakten und fortgeschrittenem Alter, würden besonders häufig in einen Job als PressesprecherIn wechseln. Gründe dafür: die bessere Entlohnung, der geringere Stress und die größere Sicherheit, den Arbeitsplatz langfristig behalten zu können. Die Konzernstrukturen würden laut ExpertInnen die berufliche Mobilität durch die Abhängigkeit von einem Arbeitgeber zusätzlich einschränken: *„Besonders problematisch sei die Situation auf dem Magazin-Sektor: Würden JournalistInnen einmal bei einem Magazin gekündigt, würden sie bei keinem anderen mehr angestellt werden, da es nur mehr einen großen Magazinverlag (...) gebe.“*¹³⁹

Bundesländerspezifisch wird diesbezüglich v. a. Vorarlberg als problematisch erwähnt, da es dort keine Alternativen zum vorherrschenden Konzern geben würde.

Leichte Stabilisierung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf¹⁴⁰

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung¹⁴¹ dominiert unter den Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums unter den PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen die

¹³⁸ Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹³⁹ Michael Kress, Gewerkschaft Kunst – Medien – Sport – Freie Berufe, Sektion Kommunikation und Publizistik, Seite 24.

¹⁴⁰ Die Tabellen sind nur bedingt vergleichbar; d. h. es können nicht die Prozentzahlen an sich, sondern lediglich die Häufigkeit der Nennungen die sie widerspiegeln verglichen werden.

¹⁴¹ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (64%). Auf die Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus geben 30% der befragten AbsolventInnen die eines/einer nichtleitenden Arbeitnehmers/in an. 33% geben an derzeit leitende/r ArbeitnehmerIn zu sein. Damit ist der häufigste derzeitige Erwerbsstatus der Befragten der eines/r leitenden Arbeitnehmers/in (33%) und der eines/r nichtleitenden Arbeitnehmers/in (30%).

Die Tätigkeit als LeiharbeiterIn (4%) spielt sowohl nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstatus (1%) die geringste Rolle.

Dagegen sind freie Dienstnehmerverträge und geringfügige Beschäftigung mit 44% und 33% in der Zeit nach Abschluss des Studiums ebenfalls häufig vertreten. Beim derzeitigen Erwerbsstatus der befragten PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen spielt die geringfügige Beschäftigung mit 5% kaum mehr eine Rolle, während immerhin noch 16% der Befragten den eines/r freien Dienstnehmers/in als ihren derzeitigen Erwerbsstatus angeben. Damit wird dieser nach dem Status eines/er ArbeitnehmerIn (nichtleitend 30%; leitend 33%) am dritthäufigsten genannt.

Die Selbständigkeit mit Gewerbeschein (12%) und ohne Gewerbeschein (19%) spielt in der Zeit nach dem Studium eine vergleichsweise geringe Rolle (nur Elternkarenz, Kinderbetreuung und Leiharbeit werden noch seltener genannt). Beim derzeitigen Erwerbsstatus spielt sie mit 11% (Selbständig mit Gewerbeschein) und 10% (Selbständig ohne Gewerbeschein) dagegen eine vergleichsweise größere Rolle.

75% geben an, dass sie Ihre Tätigkeit derzeit im Rahmen eines unbefristeten Vertragsverhältnisses ausüben, 58% geben an, derzeit vollbeschäftigt zu sein.

Insgesamt zeigen die Daten eine leichte Stabilisierung der Beschäftigungssituation im Berufsverlauf. Sowohl in der Zeit nach Abschluss des Studiums als auch beim derzeitigen Erwerbsstatus sind nichtleitende ArbeitnehmerInnen am häufigsten vertreten. Geringfügige Beschäftigung spielt beim derzeitigen Erwerbsstatus allerdings eine geringere Rolle, während die eines/r leitenden Angestellten vergleichsweise öfter genannt wird als in der Zeit nach Abschluss des Studiums. Darüber hinaus geben 62% der befragten AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an derzeit nur für einen Arbeit- bzw. Auftraggeber zu arbeiten. 20% geben an, dass ihr Erwerbseinkommen im Vergleich zu ihrer ersten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gar nicht gestiegen ist. Bei allen anderen ist das Einkommen zumindest wenig gestiegen. Beides könnten weitere Hinweise auf eine berufliche Festigung sein.

Für diese Annahme sprechen auch die Befragungsergebnisse zur Arbeitslosigkeit. 31% der befragten AbsolventInnen waren in der Zeit nach Abschluss des Studiums auch einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 4% waren allerdings länger als 12 Monate arbeitslos und lediglich 2% geben bei der Frage nach dem derzeitigen Erwerbsstatus „arbeitslos“ an.

Beschäftigungsformen nach Abschluss des Studiums¹⁴²

| Beschäftigungsform | nie gemacht | gemacht gesamt | davon weniger als 3 Monate ¹⁴³ | davon 3 bis 12 Monate | davon länger als 12 Monate | k.A. |
|--------------------------------|-------------|-------------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|------|
| Selbständig mit Gewerbeschein | 88 % | 12 % | 2 % | 0 % | 10 % | 0 % |
| Selbständig ohne Gewerbeschein | 79 % | 19 % | 1 % | 6 % | 12 % | 1 % |
| FreieR DienstnehmerIn | 53 % | 44 % | 2 % | 14 % | 28 % | 0 % |
| Geringfügig BeschäftigteR | 68 % | 33 % | 5 % | 14 % | 14 % | 0 % |
| LeiharbeiterIn | 95 % | 4 % | 2 % | 1 % | 1 % | 0 % |
| LeitendeR ArbeitnehmerIn | 60 % | 39 % | 0 % | 7 % | 32 % | 0 % |
| NichtleitendeR ArbeitnehmerIn | 36 % | 64 % | 0 % | 7 % | 57 % | 0 % |
| Arbeitslos | 69 % | 31 % | 7 % | 20 % | 4 % | 0 % |
| In Elternkarenz | 91 % | 8 % | 0 % | 6 % | 2 % | 0 % |
| Zu Hause wegen Kinderbetreuung | 95 % | 5 % | 0 % | 4 % | 1 % | 0 % |
| Teilzeitbeschäftigt | 65 % | 34 % | 1 % | 10 % | 23 % | 0 % |
| Vollzeitbeschäftigt | 31 % | 69 % | 0 % | 5 % | 64 % | 0 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Derzeitiger Erwerbsstatus¹⁴⁴

| Beschäftigungsform | Angaben in Prozent |
|--------------------------------|--------------------|
| Selbständig mit Gewerbeschein | 11 % |
| Selbständig ohne Gewerbeschein | 10 % |
| FreieR DienstnehmerIn | 16 % |
| Geringfügig BeschäftigteR | 5 % |
| LeiharbeiterIn | 1 % |
| LeitendeR ArbeitnehmerIn | 33 % |
| NichtleitendeR ArbeitnehmerIn | 30 % |
| Arbeitslos | 2 % |
| In Elternkarenz | 4 % |
| Zu Hause wegen Kinderbetreuung | 2 % |
| Teilzeitbeschäftigt | 20 % |
| Vollzeitbeschäftigt | 58 % |
| Keine Angabe | 2 % |

Quelle: abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

¹⁴² Jede Beschäftigungsform wurde im Rahmen der Studie einzeln abgefragt, auch Mehrfachnennungen waren möglich. Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

¹⁴³ Jeweils nach Abschluss des Studiums.

¹⁴⁴ Mehrfachnennungen waren möglich, sodass sich insgesamt mehr als 100% ergeben.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Weiterbildungs- und Aufstiegchancen sind vielfältig; beides hängt nicht zuletzt vom persönlichen Engagement ab. Im Unterschied zu anderen Branchen ist ein rascher hierarchischer wie finanzieller Aufstieg (in die Chefredaktion, die Leitung der Öffentlichkeitsarbeit) im Bereich des Möglichen, speziell im Medienbereich – aber auch ein rascher Fall. Da der Markt in manchen Bereichen sehr eng ist, gibt es in dieser Branche relativ viele „QueraufsteigerInnen“, d. h. Personen, die als JournalistInnen beginnen und – sobald sie einen bestimmten Bekanntheitsgrad erreicht haben – in der Öffentlichkeitsarbeit oder in anderen Kommunikationsbereichen Karriere machen. Frauen sind (v. a. wegen der vermuteten guten Kontaktfähigkeit) als Jungmitarbeiterinnen in allen diesen Branchen gern gesehen; der Aufstieg ist für sie bislang trotzdem noch härter, als man vermuten möchte.

Der Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger, die Gewerkschaft, der ORF und der Österreichische Zeitungsverband bieten über das von ihnen gegründete Kuratorium für Journalistenausbildung in der Österreichischen Medienakademie in Salzburg umfangreiche Ausbildungen an. Diese verschiedenen Kurse sind kostenpflichtig, werden aber teilweise gefördert. Der Abschluss einer solchen Zusatzqualifikation bzw. des Grundkurses erleichtert einen Berufseinstieg erheblich.

Möglichkeiten der Weiterbildung

Die Europäische Journalismus Akademie (EJA) der Donau-Universität Krems bietet neben einem dreisemestrigen Vollzeitstudium auch Seminare und Trainings im Bereich Print-, Radio-, Fernseh- und Onlinejournalismus an (vgl. www.donau-uni.ac.at/tim/zeja). Darüber hinaus finden verfügt die Donau-Universität Krems noch über zusätzliche, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen wie dem Universitätslehrgang „Qualitätsjournalismus und Master-Programm“ und das Master-Programm „Journalismus und Medienkompetenz“.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich PR bieten der Universitätslehrgang für Öffentlichkeitsarbeit des Publizistikinstituts der Universität Wien sowie der Universitätslehrgang „PR und Integrierte Kommunikation“ der Donau-Universität Krems.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Neue Medien, Info-Brooking, Wissensmanagement u.ä. bieten z. B. die Universitätslehrgänge „Advanced Skills for Information Technologies“ (Basislehrgang und Lehrgang für Fortgeschrittene), „Bibliotheks- und Informationsmanagement – Professional MSc und Wissensmanagement“.¹⁴⁵

Im PR-Bereich bietet die Universität Wien den postgradualen Universitätslehrgang „Public Communication“ an (www.public-communication.at).

Die für eine Tätigkeit beim ORF erforderlichen Zusatzqualifikationen können im Rahmen der intern angebotenen journalistischen Assessmentcenter und der Grundkenntniskure des ORF erworben werden. Diese Kurse werden zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses oder auch parallel zur freien Mitarbeit besucht. Inhaltlich werden die Bereiche Rundfunk, TV und Online-Aufgaben behandelt und Tests zur Mikrotauglichkeit (Sprechttests) durchgeführt.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

¹⁴⁶ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien (Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at).

6.7.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Die Österreichische Gesellschaft für Kommunikationswissenschaft (ÖGK; www.ogk.at) versteht sich als Interessenvertretung für die Medien- und Kommunikationswissenschaft und -praxis. Das Angebot beinhaltet u. a. die in zweijährigem Rhythmus stattfindenden „Kommunikationswissenschaftlichen Tage“ (KWT).

Für die im Medienbereich tätigen Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen gibt es eine Vielzahl an größeren und kleineren Verbänden, Gesellschaften und anderen Zusammenschlüssen, die Interessenvertretungsaufgaben wahrnehmen. Die bedeutendste Interessenvertretung für JournalistInnen in Österreich ist der Österreichische Journalisten Club (ÖJC, www.oejc.or.at).

Die Standesvertretung der österreichischen PR-Tätigen – die alle Interessen des Berufsstandes wahrnimmt – ist der „Public Relations Verband Austria“ (PRVA; www.prva.at). Auf der Homepage stehen neben Jobangeboten auch die Richtlinien und Honorarsätze für Standard-PR Leistungen sowie Stunden- bzw. Tagsätze zur Verfügung.

6.8 Politikwissenschaft

6.8.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Berufoanforderungen

Tätigkeitsfeld Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich arbeiten PolitologInnen an den Instituten als UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen und Vertragsbedienstete. Die wichtigsten klassischen Tätigkeiten in diesem Bereich sind Lehre, Forschung (z. B. Projektarbeiten oder wissenschaftliche Beiträge zu Fachzeitschriften) und Administration.

AbsolventInnen mit Interesse an Projektarbeit finden u. a. in privaten Markt- und Meinungsforschungsinstituten oder in privaten und halböffentlichen wissenschaftlichen Forschungsinstituten mit politologischem oder soziologischem Schwerpunkt Beschäftigung (Österreichische Akademie der Wissenschaften, Institut für Höhere Studien, Institut für Konfliktforschung, Österreichisches Institut für Internationale Politik, Lateinamerika-Institut, einzelne Boltzmann-Institute u. a.). Auftraggeber der Forschungsinstitute sind in der Regel staatliche Organisationen, Verbände und Parteien. Inhaltlich geht es etwa um Identifikation und Analyse gesellschaftspolitischer Problembereiche, das Aufzeigen gesellschaftlicher Entwicklungen; Erarbeitung von Hintergrundinformationen für politische Entscheidungsträger, Evaluierung von Maßnahmen im Bereich Sozial- oder Wirtschaftspolitik und ähnliches. Praktisch bedeutet das: Erstellung und Analyse statistischen Datenmaterials, Literaturrecherche, Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen, Gutachten, Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Stellung im Institut auch Erarbeitung von Angeboten, Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing, administrative Arbeit.

Grundvoraussetzungen für diese Art Arbeit sind – neben dem Studienabschluss – die Kenntnis von Methoden der empirischen Sozialforschung und von Statistik. Darüber hinaus sind folgende Qualifikationen wichtig: Fähigkeit zu eigenständigem strukturiertem und problemorientiertem Ar-

beiten als auch das Talent, wissenschaftliche Theorie in Relation zur Praxis zu setzen. Erfahrungen bei Erstellung von Konzepten, der Planung und Organisation von Erhebungen, der Auswertung empirischen Datenmaterials wie bei Erstellung von Berichten, sind erwünscht.

Markt-, Meinungs- sowie Sozialforschungsinstitute bieten Studierenden vielfach die Möglichkeit, als freie MitarbeiterInnen (Interviewtätigkeit, Mitarbeit bei statistischen Auswertungen, Literaturrecherchen etc.) Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die Praxis zu gewinnen.

Nicht selten versuchen sich AbsolventInnen auch nach dem Studium in freiberuflicher Forschungstätigkeit (auf Werkvertrag) – meist als MitarbeiterInnen kleinerer privater oder halböffentlicher Forschungsinstitute. Das Tätigkeitsspektrum entspricht im Wesentlichen dem angestellter MitarbeiterInnen (Forschen, Analysieren, Auswerten und Erstellen statistischen Materials, Dokumentieren, Publizieren).

Allgemein wird bei den Formen freiberuflicher Tätigkeit die selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung geschätzt. Als negativ ist vor allem die finanzielle Unsicherheit bei der Arbeit „auf Werkvertrag“ zu werten, der regelmäßig nötige Werbungsaufwand sowie der nicht zu unterschätzende administrative Aufwand (ggf. Anmeldung, Abmeldung zur freiwilligen Krankenversicherung, Buchhaltung etc.). Weiters problematisch ist die mangelnde Absicherung im Krankheitsfall und die mangelhafte Einbindung in das Sozialnetz. Überdies anzumerken ist, dass auch bei FreiberuflerInnen – wenn sie diese Arbeit professionell betreiben wollen – beträchtliche Infrastrukturkosten anfallen.

Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung

Begrenzte Chancen (Einstellungsbeschränkungen) haben PolitologInnen in Ministerien und anderen Einrichtungen der öffentlichen Hand. Ihre Aufgabe dort besteht vorwiegend aus Verwalten, Organisieren, Koordinieren, Konzipieren oder auch im Auslegen wie Administrieren von Gesetzen. Eine Präzisierung der Aufgabenbereiche darüber hinaus ist aufgrund des breiten möglichen Tätigkeitsspektrums im öffentlichen Dienst kaum möglich. Außer in Ministerien werden PolitologInnen auf allen Ebenen auch im Parlament oder auf Länder- und Gemeindeebene eingesetzt (etwa als BeraterInnen und Sekretärinnen/Sekretäre politischer Spitzengremien und -funktionäre). In den jeweiligen Abteilungen der öffentlichen Verwaltung ergeben sich vielfältige Aufgabenbereiche, die sich je nach Sachgebiet oder Verwaltungsaufgabe stark unterscheiden.

Als Zulassungserfordernis für eine A-Laufbahn (Akademiker-Posten) gilt der Abschluss eines des jeweiligen Aufgabengebietes entsprechenden Universitätsstudiums. Anzumerken ist, dass außer Sachkenntnissen häufig auch Wissen über formale bürokratische Abläufe und grundlegende rechtliche Kenntnisse (etwa Verfassungs-/Verwaltungsrecht) gefragt sind. Im öffentlichen Dienst finden sich PolitologInnen in Konkurrenz mit AkademikerInnen anderer Fachrichtungen, insbesondere mit JuristInnen, die im höheren Verwaltungsdienst bisher den größeren Anteil stellen, oder auch mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen.

Im Bereich der Kammern, Verbände und Parteien gibt es ebenfalls Einsatzmöglichkeiten für PolitologInnen. Seit es Abgeordneten freisteht, „parlamentarische MitarbeiterInnen“ einzustellen, hat das Parteiensegment stärkere Bedeutung gewonnen. Als wichtigste Tätigkeiten in diesem Berufsfeld werden die Mitarbeit in den Beratergremien, die Begutachtung von Gesetzesentwürfen, das Erstellen von Konzepten, das Verfassen von Stellungnahmen, Dokumentieren und Informieren, Lehren und Ausbilden sowie journalistisch-redaktionelle Bearbeitung genannt.

Die allgemeinen Anstellungserfordernisse sind je nach Institution verschieden, im Wesentlichen jedoch nicht formal geregelt. Soweit eine Tätigkeit in spezialisierten Abteilungen angestrebt wird (Referat für Industriepolitik, Bildungssekretariat etc.), sind dementsprechende Kenntnisse notwendig; juristische Grundkenntnisse sind in vielen Fällen empfehlenswert.

Tätigkeit in der Privatwirtschaft

Die Privatwirtschaft wird für PolitologInnen als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Die Art des Studienabschlusses sowie der Studienrichtung ist für diesen Bereich nicht von entscheidender Bedeutung. Spezifische Zusatzausbildungen (siehe unten) können dagegen sehr hilfreich sein. Wichtig ist v. a. die Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Tätigkeit.

Ein Großteil der im privaten Bereich arbeitenden PolitologInnen ist in verschiedensten Bereichen der Administration, meist im mittleren Management, positioniert. Ihre hauptsächlichen Tätigkeiten sind mit Planen, Disponieren, Organisieren, Koordinieren, Entwickeln, Projektieren, Repräsentieren und Öffentlichkeitsarbeit zu beschreiben.

In den meisten Fällen muss nach der Einstellung eine Reihe von zusätzlichen Qualifikationen erworben werden, insbesondere in den Bereichen Recht (Arbeits- und Sozialrecht, Handels- und Wertpapierrecht, Finanz- und Steuerrecht), Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre und Fremdsprachen. Zusätzlich erforderlich sind bei bestimmten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse in Werbe- und Marketingmethoden, Absatz- und Unternehmensplanung, Rhetorik und Verhandlungstechnik sowie psychologische Kenntnisse.

Tätigkeitsfeld Medien

Bei Medien – Fernsehanstalten (zumeist ORF), Tageszeitungen, Regionalzeitungen, Zeitschriften und Magazinen – sind PolitologInnen vorwiegend journalistisch tätig. Die journalistische Arbeit besteht im Wesentlichen im Sammeln, Verarbeiten und Präsentieren von Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen. JournalistInnen in Printmedien befassen sich mit dem Auswerten und Umschreiben von Agenturmeldungen, mit dem Recherchieren und der Abfassung von Artikeln; überdies wird – speziell bei Tageszeitungen – meist auch Mitarbeit bei der Gestaltung des Layouts und der Auswahl von Bildmaterial gefordert. In den audiovisuellen Medien liegt das Schwergewicht nicht nur beim Konzipieren von Texten (als Grundlage für das gesprochene Wort) sondern auch in der Auswahl von Bild- und Tonmaterial.

Da es in Österreich praktisch keine formalen Zulassungserfordernisse im Journalismus gibt, bewerben sich neben StudienabsolventInnen unterschiedlichster Richtungen auch zahlreiche StudienabbrecherInnen, MaturantInnen usw. Es ist relativ einfach, als freie/r MitarbeiterIn zu beginnen, aber weitaus schwerer, sich in der Branche zu etablieren. In der Regel müssen auch fertige AkademikerInnen eine „Lehrzeit“ absolvieren. Eine zum gewählten Fachgebiet (Innenpolitik, Außenpolitik usw.) passende akademische Ausbildung ist hilfreich. Weit wichtiger ist freilich die Fähigkeit, auch umfassendere Zusammenhänge unter Zeitdruck klar, LeserInnen-orientiert und dem Stil des Mediums entsprechend darzustellen, was strukturiertes Denken und sprachliche Gewandtheit erfordert.

Besonders wichtig ist zum einen die Kommunikationsfähigkeit, etwa bei telefonischen und persönlichen Interviews, Pressekonferenzen etc. und zum anderen ein gutes Gefühl für Themen, die interessieren. Im Rundfunk- oder Fernsehjournalismus sind zum Teil auch ganz spezifische Zusatzfähigkeiten

ten – technisches Verständnis für Bild und Ton, Sprechausbildung – nützlich. Generelle Voraussetzung ist jedenfalls hohe Stressbelastbarkeit und (speziell bei Tagesberichterstattung) die Bereitschaft, das private Leben gegebenenfalls dem beruflichen (abendliche Presseveranstaltungen, Redaktionsschluss usw.) anzupassen. Umfassendere Angaben zu diesem Bereich finden sich im berufsbezogenen Teil des Kapitels „Publizistik- und Kommunikationswissenschaft“ dieser Broschüre.

Tätigkeitsfeld Bildung und Weiterbildung

In Erwachsenenbildungseinrichtungen wie in den politischen Akademien der Parteien, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten sind nur wenige PolitologInnen, teils als Angestellte oder auf befristeter Werkvertragsbasis für Kursleitung oder Vortrag tätig. Eine Sonderform der Erwachsenenbildungseinrichtungen, die ebenfalls Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sind berufliche Weiterbildungsinstitutionen wie die Verwaltungsakademie des Bundes oder die LehrerInnenfortbildung.

In diesen Einrichtungen, die im Wesentlichen von politischen Parteien, gemeinnützigen Vereinen, der Kirche, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen getragen werden, sind die typischen Aufgaben, allgemeine und berufliche Weiterbildung zu vermitteln, Kurse/Fachtagungen und Programmangebote zu konzipieren, zu organisieren und durchzuführen, Skripten oder Schulungsmaterial auszuarbeiten und die Abläufe zu administrieren. Das Anforderungsprofil ist sehr unterschiedlich. Jedenfalls unerlässlich sind Fähigkeiten wie Kontaktfreudigkeit, eine didaktisch/pädagogische Fähigkeiten, sprachliche Gewandtheit, Formulierungsgabe und Organisationstalent.

Tätigkeit in internationalen Organisationen

In internationalen Organisationen und im Diplomatischen Dienst – eigentlich „klassische“ Bereiche für AbsolventInnen – sind nach wie vor wenige PolitologInnen vertreten. Grund dafür ist u. a., dass hier meist eine Reihe von Zusatzqualifikationen gefordert werden: Ausgezeichnete Sprachkenntnisse sowie Spezialwissen (häufig etwa juristische, ökonomische Kenntnisse) sind neben (meist) langjähriger Praxis wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung. Ausländische Politologie-AbsolventInnen, die ihr Studium in Österreich abschließen, sind in internationalen Organisationen stärker vertreten. Mögliche Tätigkeitsbereiche sind hier etwa Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Verwaltung, Koordination, wissenschaftliche ReferentInnentätigkeit und Repräsentation. Berufliche Möglichkeiten bieten sich auch in den Institutionen der Europäischen Union, etwa als AssistentInnen von ParlamentarierInnen sowie in allen anderen Organen der EU und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) als ReferentInnen bestimmter Bereiche (Forschung, Entwicklung, Koordination etc.).

6.8.2 Beschäftigungssituation

Bis 1968 wurde Politikwissenschaft ausschließlich am Institut für Höhere Studien in Form eines „postgraduate“-Lehrgangs angeboten. Die AbsolventInnen dieser relativ jungen akademischen Disziplin sind deshalb über längere Zeit hinweg mit Vorurteilen konfrontiert worden. Politikwissenschaft galt als „Arbeitslosenstudium“ und als Ausbildung ohne fundierte Wissenschaftlichkeit. Ein Grund dafür war wohl, dass dieses Studium nur begrenzt als Ausbildung für spezifische Berufe ausgerichtet ist, bzw. kein eindeutig umrissenes Berufsbild existiert. Der hohe Prozentsatz an StudienabbrecherInnen dürfte zum ungünstigen Image – u. a. bei möglichen ArbeitgeberInnen – beigetragen haben. StudienrichtungsvertreterInnen beklagen auch heute noch das unklare Berufsbild.

Tatsächlich ist das Berufsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen relativ breit: Während bis 1995 die meisten AbsolventInnen im öffentlichen Sektor sowie in der Forschung zu finden waren, so werden mittlerweile – nicht zuletzt aufgrund des Aufnahmestopps – die Privatwirtschaft sowie NGOs, Vereine und politische Parteien als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Da sich die Kombination von Politikwissenschafts- und Publizistikstudium nach wie vor großer Beliebtheit erfreut, ist auch das Berufsfeld Medien bzw. Öffentlichkeitsarbeit konstant wichtig für AbsolventInnen. Auch die Europäische Union (v. a. in Brüssel, Luxemburg oder Straßburg) bietet hier neue, interessante Aufgabengebiete.

Da PolitologInnen durch ihre Ausbildung auch in Rechtsfächern, Statistik und Methodenlehre qualifiziert sind, konkurrieren sie vielfach mit JuristInnen und anderen SozialwissenschaftlerInnen. In vielen der in Frage kommenden Berufsfelder bestehen zudem keine formellen Zulassungsbarrieren, d. h., dass die Zahl der möglichen MitbewerberInnen beträchtlich ist. Der erfolgreiche Einstieg setzt v. a. besonderes persönliches Engagement, praktische Erfahrung und vielfach auch Spezialwissen voraus.

Im Mai 2006 waren 86 Personen, die ein politikwissenschaftliches Studium abgeschlossen haben, als arbeitslos vorgemerkt (im Vergleich zu beispielsweise Publizistik- und Kommunikationswissenschaft: 208, Philosophie: 115 und Soziologie: 106).¹⁴⁷ Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 2.140 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen dieser Studienrichtung findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁴⁸

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Politikwissenschaft | Anzahl | % |
|---|--------|------|
| Angehörige einer gesetzgebenden Körperschaft, leitende Verwaltungsbedienstete | 26 | 1,2 |
| Geschäftsleiter/-Bereichsleiter in einem großen Unternehmen | 245 | 11,4 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 91 | 4,3 |
| Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler | 47 | 2,2 |
| Wissenschaftliche Lehrkräfte | 191 | 8,9 |
| Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe | 705 | 32,9 |
| Technische Fachkräfte | 35 | 1,6 |
| Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene) | 181 | 8,5 |
| Büroangestellte ohne Kundenkontakt | 99 | 4,6 |
| Büroangestellte mit Kundenkontakt | 42 | 2,0 |
| Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe | 54 | 2,5 |
| Modelle, Verkäufer und Vorführer | 20 | 0,9 |
| Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte | 36 | 1,7 |
| Soldaten | 31 | 1,4 |
| Erstmals Arbeit suchend | 30 | 1,4 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 194 | 9,1 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

¹⁴⁷ Quelle: AMS Österreich.

¹⁴⁸ In die Tabellen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft tätig sind, sowie Wirtschaftsabteilungen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen beschäftigt sind.

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| Politikwissenschaft | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung | 70 | 3,3 |
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 57 | 2,7 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 79 | 3,7 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 67 | 3,1 |
| Kreditwesen | 61 | 2,9 |
| Forschung und Entwicklung | 54 | 2,5 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 251 | 11,7 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 251 | 11,7 |
| Unterrichtswesen | 246 | 11,5 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 123 | 5,7 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 142 | 6,6 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 166 | 7,8 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 194 | 9,1 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.8.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

PolitologInnen steht im Grunde zwar ein weites Arbeitsfeld offen, aber kaum Stellen, auf die ihre Ausbildung unmittelbar zugeschnitten ist. Der Berufseinstieg für PolitikwissenschaftlerInnen ist demnach in der Regel nicht gerade einfach, oftmals erfolgt er in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse, d. h. über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge, Scheinselbstständigkeit etc.

Es dauert ca. 4–5 Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Eine ausbildungsadäquate Anstellung, wie man sie sich auch immer vorstellen mag, ist nicht immer die Regel. D. h. eine Anzahl von AbsolventInnen der Politologie arbeitet in Tätigkeitsbereichen, die vorderhand nichts oder nur sehr wenig mit dem Studium gemein haben.

Tatsache ist, dass PolitikwissenschaftlerInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft sich Zusatzqualifikationen anzueignen, immer Chancen auf einen adäquaten „Job“ haben.

Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst – ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen – ist jedoch beschränkt.

Für PolitologInnen ist, wie schon erwähnt, kein „typisches“ Arbeitsfeld vorgegeben. Dementsprechend ist die Lektüre von Inseraten nur begrenzt zielführend. Hauptsächlich erfolgt eine Anstellung über bereits während des Studiums geknüpfte persönliche Kontakte. Auch die Vermittlung über Mundpropaganda, d. h. über persönliche Bekanntschaften und Verbindungen oder ein absolviertes „Akademikertraining“ (Arbeitstraining des AMS) führen häufig zu einem unbefristeten Dienstverhältnis.

Tipp: Der Abschluss des Studiums der Politikwissenschaft als solches ist für die Einstellung kaum entscheidend. Wichtige Aufnahmekriterien sind neben dem formalen Abschluss spezifische Zusatzqualifikationen (schon erworbene einschlägige Berufserfahrung und praktische Qualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse, Auslandserfahrung und, damit in Zusammenhang, Mobilität), der persönliche Studienschwerpunkt und das Diplomarbeitsthema.

Die Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für PolitologInnen ist offensichtlich stark von Eigeninitiative geprägt. Dementsprechend sind bei der Bewerbung Auftreten und Persönlichkeit entscheidend.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Chancen für PolitikwissenschaftlerInnen, bis an die Spitze von Unternehmen, Institutionen bzw. Vereinen aufzusteigen, sind im Prinzip denen anderer AkademikerInnen gleichwertig, sie hängen jedoch wesentlich von der gewählten Laufbahn, vom individuellen Engagement und der „Ausdauer“ ab. Aufstiegsmöglichkeiten bestehen z. B. in Form leitender Funktionen im öffentlichen Dienst und verwandten Organisationen, in internationalen Einrichtungen, in Forschungsstellen, aber auch durch Karrieren im Medienbereich.

Der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen und der Ausbau des persönlichen Kompetenzspektrums sind für einen beruflichen Aufstieg wesentlich. Obwohl in den beschriebenen Berufen vielfach Weiterbildung angeboten wird, ist zusätzlich auch Privatinitiative gefragt. Zusätzliche, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an.¹⁴⁹ Beispiele dafür sind postgraduale Lehrgänge für Politikwissenschaft am Institut für Höhere Studien in Wien oder das postgraduale Europastudium EURAS sowie Journalistenausbildungen, wie z. B. Universitätslehrgänge für Qualitätsjournalismus, Medien usw. an der Donau-Universität Krems.

Andere Möglichkeiten der Weiterbildung bieten z. B. Universitätslehrgänge im Bereich Internationales Management, regionalspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote (z. B. Universitätslehrgang „International Management Latin-America & Europe-Professional MBA“ an der Donau-Universität Krems und an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Linz) oder Weiterbildungen im Bereich Projektmanagement (z. B. Universitätslehrgänge für Internationales Projektmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien sowie „International Executive MBA Projekt- und Prozessmanagement“ an der University of Salzburg Business School).

Eine bedeutende berufliche Entwicklungsmöglichkeit für PolitikwissenschaftlerInnen ist darüber hinaus die Möglichkeit einer internationalen Karriere im Rahmen internationaler Organisationen und der Europäischen Union sowie im Bereich der Diplomatie. Eine entsprechende Weiterbildung bietet z. B. das Postgraduate Special Program in International Studies der diplomatischen Akademie Wien.

Berufsanforderungen

Generell stehen bei der Berufstätigkeit der PolitologInnen vier Tätigkeitsmerkmale im Vordergrund, nämlich Forschen, Verwalten, Organisieren sowie Publizieren. Die persönlichen, psychischen Anforderungen stehen gegenüber den körperlichen im Vordergrund. Gefordert sind vor allem: Fähigkeit zur

¹⁴⁹ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

Kooperation innerhalb wie außerhalb des Unternehmens/der Organisation; Kontaktfähigkeit, v. a. bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr; sprachliches Ausdrucksvermögen v. a. bei Vortrags- und Lehrtätigkeiten, bei Beratungstätigkeiten, als ForscherIn wie (v. a.) bei journalistischen Tätigkeiten oder auch in internationalen Organisationen; Organisationstalent zur Koordinierung von Tagungen, Besprechungen, Symposien und Veranstaltungen anderer Art, bei der Beschaffung von Informationen, bei der Koordinierung von Forschungsprojekten usw.; in vielen Fällen die Fähigkeit, unter zeitlichem Druck zu arbeiten.

6.8.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Im Bereich der Politikwissenschaften gibt es zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die eher auf die Förderung von Informationsaustausch und Kooperation abzielen und nur im Einzelfall als Interessensvertretung auftreten.

Eine der bedeutendsten ist die Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGPW; c/o IHS, Stumpergasse 56, 1060 Wien, www.oegpw.at), der ein großer Teil der sonstigen politikwissenschaftlich Tätigen sowie der höhersemestrigen Studierenden angehören. Ziele der Gesellschaft sind laut Statut die Förderung der politikwissenschaftlichen Forschung in Österreich, die Interessenvertretung der österreichischen Politikwissenschaft sowie die Herausgabe von Publikationen (z. B. ÖZP). Von AbsolventInnen wird allgemein angegeben, dass im Rahmen von Veranstaltungen der ÖGPW geknüpfte persönliche Kontakte bei der Arbeitsplatzfindung sehr hilfreich sein können. In den Rundbriefen der Gesellschaft wird bisweilen ebenfalls auf offene Stellen hingewiesen.

6.9 Sportwissenschaften

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen nicht auf das Lehramtsstudium Bewegung und Sport¹⁵⁰. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.9.1 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Die Sportwissenschaften setzen sich mit dem Sport in all seinen Ausprägungsformen auseinander. Themenfelder sind dabei u. a. auch der Sinn des Sports und sein direkter (z. B. Gesunderhaltung und Rehabilitation) und indirekter (z. B. gesellschaftlicher Stellenwert des Sports) Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität. Auch der politische und historische Stellenwert von Sport gewinnt zunehmend an Bedeutung für das Studium. Die konkreten Aufgabengebiete umfassen Grundlagenforschung auf dem Gebiet der physiologischen und biologischen Voraussetzungen sportlicher Leistungen ebenso wie die Organisation und Betreuung sportlicher Aktivitäten unter Berücksichtigung sozialpsychologischer, wirtschaftlicher und medizinischer aber auch geisteswissenschaftlicher Gesichtspunkte.

Tätigkeitsfeld Schulsport¹⁵⁰

Im Schulsport müssen sich SportwissenschaftlerInnen an einen vorgegebenen, den verschiedenen Schularten bzw. Schulstufen entsprechenden Rahmenplan halten. Abgesehen vom Sportunterricht

¹⁵⁰ Voraussetzung für eine Tätigkeit in diesem Bereich ist das Lehramtsstudium „Bewegung und Sport“. Nähere Informationen zu Lehramtsstudien finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

beschäftigen sich diese SportwissenschaftlerInnen auch mit der Analyse von Lernvoraussetzungen bzw. Lernprozessen. Als Zulassungserfordernis gelten ein absolviertes Lehramtsstudium und ggf. verschiedene Praktika.

Tätigkeitsfeld Leistungssport

Im Segment Leistungssport werden von SportwissenschaftlerInnen u. a. der Aufbau, die Bewegungsabläufe und der biochemische Haushalt des menschlichen Körpers studiert, sportliche Leistungsveränderungen und Trainingserfolge analysiert. Anhand verschiedener Tests werden Rückschlüsse für den Aufbau von Trainingsprogrammen gezogen. Weiters gilt es, gesundheitliche Schäden, die durch die (überdurchschnittlich intensive) Ausübung verschiedener Sportarten entstehen können, rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Organisationstalent, Selbstständigkeit und physische Ausdauer sowie Belastbarkeit besonders in Stresssituationen gelten hier als Grundanforderungen.

Tätigkeit im Freizeitbereich

Da Freizeitsport beträchtliche Bedeutung gewonnen hat, gibt es in diesem Bereich für SportwissenschaftlerInnen ein breites Aufgabengebiet. Beispiele wären: Die Erforschung und Beobachtung von psychischen und sozialen Aspekten des Phänomens Freizeitsport (Untersuchung des menschlichen Spielverhaltens, der Auswirkung von Bewegungs- und Körpererfahrungen, das Verhalten beim Umgang mit Regeln, bei der Einordnung in eine Mannschaft, bei der Konfrontation mit Leistungsansprüchen). Sozialpsychologische Aspekte stehen beispielsweise im Berufsfeld Sportanimation im Vordergrund. Hier geht es u. a. darum, für Fremdenverkehrsorte ein passendes – auch auf örtliche Gegebenheiten und Gästestruktur abgestimmtes – Sport- und Spielprogramm zu konzipieren bzw. zu organisieren und durchzuführen. Hier gelten als Grundanforderungen Organisationstalent, Selbstständigkeit, physische Ausdauer wie psychische Belastbarkeit und Talent im Umgang mit Gruppen. Je nach Tätigkeitsbereich kann es spezielle Zulassungserfordernisse geben (Beispiel: BergführerInnenprüfung).

Tätigkeitsfeld Betriebssport

Ähnliche Anforderungen müssen SportwissenschaftlerInnen erfüllen, die sich auf Betriebssport spezialisiert haben. Ihre Aufgaben bestehen darin, für die MitarbeiterInnen von Unternehmen, Vereinen sowie auch für PolizistInnen oder beim Bundesheer Beschäftigte Freizeitsportprogramme zu gestalten und ihre Durchführung zu organisieren. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es hier keine, jedoch wird besonderer Wert auf Organisationstalent, Einfühlungsvermögen und pädagogische Praxis gelegt.

Tätigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre

Im Universitätsbereich können SportwissenschaftlerInnen Lehrtätigkeiten übernehmen bzw. an sportwissenschaftlichen Forschungsprojekten arbeiten. Im pädagogischen Bereich muss Qualifikation und Praxis (Absolvierung entsprechender Prüfungen) bzw. sportliches Können von den SportwissenschaftlerInnen nachgewiesen werden. Für die Arbeit im wissenschaftlichen Schwerpunkt ist eine Dissertation bzw. Habilitation Voraussetzung.

Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung

In Ministerien, in Landes- und Gemeindeverwaltungen sind einige SportwissenschaftlerInnen als BeraterInnen und GutachterInnen z. B. für Schulunterrichts- oder Tourismusplanung beschäftigt. In der Privatwirtschaft werden sie primär von der Sportindustrie oder vom Sportartikelhandel als ExpertInnen für Ein- und Verkauf sowie MitarbeiterInnenschulung im Verkauf eingestellt. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es dabei keine; es werden jedoch Management- und Marketingfähigkeiten sowie EDV-Erfahrung und allgemeines betriebswirtschaftliches Basiswissen vorausgesetzt.

Tätigkeitsfeld Medien

In den Massenmedien finden sich – mit zunehmendem Interesse an sportlichen Ereignissen oder auch Tipps zum Freizeitsport – vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für SportwissenschaftlerInnen. Arbeit für SportpublizistInnen bieten Sportzeitschriften bzw. Sportressorts in Tages- oder Wochenzeitungen, Sportfernsehen, Sportfunk usw. Zentrale Berufsanforderungen sind Selbstständigkeit und Formulierungsgabe.

Tätigkeit im Gesundheitsbereich

Im Gesundheitswesen stehen AbsolventInnen v. a. die Bereiche Prävention und Rehabilitation in Krankenhäusern, Kuranstalten, in Erholungsheimen und ähnlichen Einrichtungen als Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Der Aufgabenbereich umfasst: Fragen der Hygiene, der gesunden Ernährung, der Verletzungsgefahr und ihrer Vermeidung, aber auch Erste Hilfe.

Der gezielte Einsatz von Sport zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Gesundheit ist ebenfalls ein wichtiges Betätigungsfeld: Dazu zählen Übungen mit RisikopatientInnen (z. B. nach einem Herzinfarkt), die sportliche Betreuung von Behinderten, Sportgymnastik, seelisch-körperliche Übungen sowie Aufbauübungen für Genesende (nach Unfall oder Krankheit). In vielen Bereichen des Gesundheitswesens werden spezifische Zusatzqualifikationen, wie der Abschluss von Therapie- und Massageausbildungen, gefordert.

Die berufsspezifischen physischen Belastungen der SportwissenschaftlerInnen sind in diesem Bereich in der Regel gering. Demgegenüber können die psychischen Anforderungen beträchtlich sein: Gefragt sind vor allem Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit im stationären Betrieb von Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation und die Fähigkeit zu langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen.

6.9.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Sportwissenschaften bieten folgende Bereiche:

- Sportartikelindustrie und Sporthandel
- Schulsport
- Verwaltung, Management und PR (Leitung von Sportzentren, Führung von Sportverbänden und -vereinen, Leitung von Gesundheits- und Kurzentren, Fitnessstudios u. Ä., Organisation und Vermarktung von Sportveranstaltungen und Events, aber auch „Vermarktung“ von SportlerInnen)

- Training und Breitensport (z. B. in Großbetrieben der Freizeitindustrie, wie Hotels oder
- Sport- und Freizeitanlagen, Betreuung betriebssportlicher Angebote)
- Rehabilitation (z. B.: in Kur- oder Rehabilitationseinrichtungen)

Zum Teil bieten sich auch Möglichkeiten bei Fremdenverkehrsverbänden und der Fremdenverkehrswerbung und im Reisebüro-, Transport- und Verkehrswesen. (Weitere berufliche Möglichkeiten bieten Wissenschaft, Forschung und Lehre.)¹⁵¹

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.913 SportwissenschaftlerInnen. Das Gros der AbsolventInnen findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁵²

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| | Anzahl | % |
|---|--------|------|
| Geschäftsleiter/-Bereichsleiter in großen Unternehmen | 232 | 5,9 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 121 | 3,1 |
| Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler | 50 | 1,3 |
| Biowissenschaftler und Mediziner | 27 | 0,7 |
| Wissenschaftliche Lehrkräfte | 1.486 | 38,0 |
| Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe | 365 | 9,3 |
| Technische Fachkräfte | 44 | 1,1 |
| Biowissenschaftler und Gesundheitsfachkräfte | 137 | 3,5 |
| Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 52 | 1,3 |
| Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene) | 549 | 14,0 |
| Büroangestellte ohne Kundenkontakt | 85 | 2,2 |
| Büroangestellte mit Kundenkontakt | 30 | 0,8 |
| Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe | 88 | 2,2 |
| Modelle, Verkäufer und Vorführer | 34 | 0,9 |
| Fahrzeugführer und Bedienung mobiler Anlage | 28 | 0,7 |
| Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte | 51 | 1,3 |
| Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendem Gewerbe, Transport | 38 | 1,0 |
| Erstmals Arbeit suchend | 27 | 0,7 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 385 | 9,8 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

¹⁵¹ Vgl. Beruflexikon des AMS (www.beruflexikon.at).

¹⁵² In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Sportwissenschaft tätig sind.

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| | Anzahl | % |
|--|--------|------|
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 121 | 3,1 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 104 | 2,7 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 127 | 3,2 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 173 | 4,4 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 65 | 1,7 |
| Unterrichtswesen | 1.651 | 42,2 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 318 | 8,1 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 341 | 8,7 |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 107 | 2,7 |
| Nicht-Erwerbsperson | 385 | 9,8 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.9.3 Beruflicher Werdegang

Berufsfindung und -einstieg

Die Arbeitsplatz- und Berufsfindung verläuft sehr unterschiedlich.

Tipp: Viele SportwissenschaftlerInnen versuchen bereits während des Studiums, Praktika zu absolvieren und sich Zusatzqualifikationen anzueignen, um sich bessere Ausgangsvoraussetzungen für einen Berufseinstieg zu verschaffen. Beides (Praktika und Zusatzqualifikationen) hilft sowohl bei der Abgrenzung der eigenen Erwartungen, Wünsche und Berufsvorstellungen als auch beim Knüpfen von Kontakten zu potenziellen ArbeitgeberInnen. Auch die entsprechende Wahl des Diplomarbeiten- oder Dissertationsthemas trägt zum Anbahnen von Berufsbeziehungen bei und können den Berufseinstieg erheblich erleichtern – obwohl auch dann eine Anstellung häufig erst in Folge mehrmonatiger freier Mitarbeit erfolgt.

Der zweite Weg zu einem Arbeitsplatz führt über Stelleninserate in Tageszeitungen (wo allerdings nur sehr selten speziell nach SportwissenschaftlerInnen gesucht wird).

Eigeninitiative bei der Jobsuche ist für SportwissenschaftlerInnen besonders wichtig. Dies gilt auch im schulischen Bereich, weil die Zahl der AbsolventInnen zuletzt weit größer war, als die Nachfrage (und vielfach nur Teilzeittätigkeiten angeboten werden). In der Regel benötigen die AbsolventInnen drei bis fünf Jahre, um sich beruflich (den eigenen Wünschen entsprechend) zu etablieren.

Aufstiegsmöglichkeiten

Tipp: Beruflicher Aufstieg steht in engem Zusammenhang mit Weiterentwicklung der eigenen Qualifikationen und Ausbau des Kompetenzbereiches. Spezifische Weiterbildung – je nach Berufsbild etwa Zusatzausbildungen wie Pädagogik, Psychologie, Medizin, Mathematik oder Rhetorik – ist für die Ein- und Aufstiegchancen daher von ganz entscheidender Bedeutung. Auch zusätzliche Ausbildungen zum/zur SportanimatorIn, Therapeutin/Therapeuten oder MasseurIn werden an der Universität, an Berufsförderungsinstituten, Wirtschaftsförderungsinstituten oder Volkshochschulen angeboten.¹⁵³

¹⁵³ Für weitere Informationen siehe die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at bzw. www.studienwahl.at).

Einige Studierende und AbsolventInnen lassen sich zu BergführerInnen oder SchilehrerInnen ausbilden. Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung sind jedenfalls hilfreich; die Universitäten bieten Studierenden auch diesbezüglich eine Reihe von Möglichkeiten.

Manche Spezialausbildungen im Bereich Sportmedizin, Sportpsychologie oder Sportpädagogik sind kostspielig und zeitaufwendig, versprechen dafür aber besonders gute Aufstiegschancen bzw. Verdienstmöglichkeiten.

Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen, so z. B. der Universitätslehrgang für Schul- und Freizeitsportarten, des weiteren Universitätslehrgänge in Bereichen wie Management, Psychologie, Kommunikation sowie Gesundheit.

6.9.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Für SportwissenschaftlerInnen gibt es verschiedene Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die wissenschaftliche Kooperation fördern, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren, z. B. Die Österreichische Sportwissenschaftliche Gesellschaft (www.oesg.info).

6.10 Evangelische und katholische Fachtheologie

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen nicht auf das Lehramtsstudium „Religion“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.10.1 Beschäftigungsbereiche

Katholische Kirche

Akademische PastoralassistentInnen sind in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen tätig:

- Verkündigung: Religiöse Erwachsenenbildung, Kinder und Jugendarbeit, Pastoral an Fernstehenden (z. B. Hausbesuche), Öffentlichkeitsarbeit, Revertiten- und Konvertitenunterricht.
- Liturgie und Sakramente: Gottesdienstvorbereitung und -gestaltung, Leitung von Wortgottesdiensten und Kommunionen mit Kranken, Sakramentenpastoral Taufgespräche und Ehevorbereitung, Eucharistie- und Bußerziehung, Firmkatechese, Predigt und Begräbnisse (im Rahmen der speziellen Beauftragung).
- Diakonie: Sozialarbeit (mit Zusatzausbildung), Seniorenpastoral, Beratungsdienste u. a.
- Gemeindeaufbau: Mitglied der Gemeindeleitung (Vertretung nach außen), Mitarbeit im Leitungsteam, Mitarbeit bei Planung und Durchführung des Pastoralkonzeptes, Gewinnung und Ausbildung von MitarbeiterInnen u. a.
- Überpfarrliche, kategoriale und diözesane Aufgaben im pastoralen Bereich: Krankenseelsorge, Gefangenenseelsorge, Referate im pastoralen Bereich, Tourismuspastoral, Universitätsseelsorge, Beratungsdienste u. a.

Die Aufgabengebiete von kirchlichen JugendleiterInnen sind:

- Situationserhebung: Erhebung, Beobachtung und Analyse der Situation von jungen Menschen in den verschiedenen Lebensfeldern, Aufbau und Erhalt von Kontakten zu allen für die Jugend-

arbeit wichtigen Partnerinstitutionen, Problembewusstsein, Aufbau von Konzepten für den Auf- und Ausbau der Jugendarbeit im jeweiligen Einsatzgebiet.

- Suche, Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.
- Unterstützung bzw. Durchführung direkter Maßnahmen der Jugend- und der Junge-Erwachsenen Arbeit: Aufbau und Begleitung von verschiedenen Formen offener Jugendarbeit (Veranstaltungen, Projekte, Jugendclub, Lager, Fahrten etc.), Beratung, Einzelbegleitung, Krisenintervention, Aufbau und Begleitung von Initiativen bzw. Interessengemeinschaften junger Erwachsener.
- Förderung der Zusammenarbeit auf lokaler und regionaler Ebene: Förderung der Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches, Schaffung von Verbundsystemen (Personen, Initiativen, Öffentliche Einrichtungen etc.).
- Öffentlichkeitsarbeit: Information der Öffentlichkeit über kirchliche Jugendarbeit, Erstellung eines Public-Relation-Konzeptes.
- Anwaltschaft und Vertretung von Jugendlichen in den zuständigen Gremien, Organisationen und Institutionen inner- und außerhalb der Kirche.
- Verwaltung: Verantwortlichkeit für ordnungsgemäße Finanzgebarung sowie Verwaltung der Sachmittel.

Evangelische Kirche

Der/Die evangelische PfarrerIn ist in der Gemeindegarbeit und in der Seelsorge (auch StudentInnenseelsorge, Krankenhausesseelsorge, Militärseelsorge, Gefangenenseelsorge oder Polizeiseelsorge) tätig. Darüber hinaus gestalten die PfarrerInnen Glaubenskurse mit. Sie veranstalten Freizeiten und Einkehrtagungen. Hausbesuche, Krankenhausbesuche und Altenheimbesuche werden durchgeführt. Sie sind außerdem in die Gestaltung von Gottesdiensten und Durchführung von Amtshandlungen in der Gemeinde eingebunden. Schulung und Unterricht der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die Gestaltung von SchülerInnengottesdiensten und Mitgestaltung des KonfirmandInnenunterrichtes gehören zu den Aufgabengebieten, wie auch Begleitung der Jugendarbeit, Leitung des Presbyteriums und Übernahme der MentorInnentätigkeiten in Zusammenhang mit der Ausbildung von TheologInnen zu PfarrerInnen.

Weitere berufliche Möglichkeiten für AbsolventInnen der evangelischen Theologie bestehen im Religionsunterricht an allgemein bildenden Schulen (Volksschulen, Hauptschulen, Gymnasien, Höhere Lehranstalten und Handelsakademien; beginnend mit dem ersten Dienstjahr; ab dem 3. Dienstjahr 8 Unterrichtsstunden pro Woche), an Sonderschulen und Rudolf-Steiner-Schulen.¹⁵⁴

6.10.2 Beschäftigungssituation

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 8.293 TheologInnen. Das Gros der TheologInnen findet sich v. a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen.

¹⁵⁴ Voraussetzung für eine Tätigkeit in diesem Bereich ist das Lehramtstudium „Evangelische Religion“. Nähere Informationen zu Lehramtsstudien finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

| Theologie | Anzahl | % |
|--|---------------|----------|
| Direktoren und Hauptgeschäftsführer | 108 | 1,3 |
| Produktions- und Operationsleiter | 150 | 1,8 |
| Sonstige Fachbereichsleiter | 54 | 0,7 |
| Leiter kleiner Unternehmen | 85 | 1,0 |
| Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler | 61 | 0,7 |
| Mediziner (ohne Krankenpflege) | 58 | 0,7 |
| Universitäts- und Hochschullehrer | 239 | 2,9 |
| Lehrer des Sekundarbereiches | 1.660 | 20,0 |
| Wissenschaftliche Lehrer Primar- und Vorschule | 248 | 3,0 |
| Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte | 166 | 2,0 |
| Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte | 141 | 1,7 |
| Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe | 117 | 1,4 |
| Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler | 121 | 1,5 |
| Geistliche, Seelsorger | 2.190 | 26,4 |
| Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte | 140 | 1,7 |
| Finanz- und Verkaufsfachkräfte | 66 | 0,8 |
| Verwaltungsfachkräfte | 61 | 0,7 |
| Sozialpflegerische Berufe | 103 | 1,2 |
| Ordensbrüder, Ordensschwestern und Seelsorgehelfer | 415 | 5,0 |
| SekretärInnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe | 55 | 0,7 |
| Sonstige Büroangestellte | 59 | 0,7 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 1.356 | 16,4 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

| Theologie | Anzahl | % |
|--|---------------|----------|
| Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz) | 51 | 0,6 |
| Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen | 124 | 1,5 |
| Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 117 | 1,4 |
| Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen | 154 | 1,9 |
| Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung | 173 | 2,1 |
| Unterrichtswesen | 2.668 | 32,2 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 644 | 7,8 |
| Interessenvertretungen, Vereine | 2.376 | 28,7 |
| Kultur, Sport und Unterhaltung | 112 | 1,4 |
| Nicht-Erwerbspersonen | 1.356 | 16,4 |

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Trotz des Priestermangels im ländlichen Raum ist die Lage bei den Kirchen angespannt, sodass auch kaum Beschäftigungschancen für Priester und PastoralassistentInnen bestehen. Die Zahl der Priester in der katholischen Kirche geht (fast) europaweit zurück. Im städtischen Raum ist die Dichte an kirchlichem Personal gemessen an den Pfarren noch vergleichsweise hoch. Im ländlichen Raum müssen Priester aufgrund des Priestermangels vielfach mehr als eine Pfarre betreuen. Aufgrund kultureller Schwierigkeiten werden gegenwärtig ausländische Priester und Ordensleute (v. a. aus dem osteuropäischen Raum oder auch aus afrikanischen Staaten) im Vergleich zu den 80er und 90er Jahren wieder weniger hinzugezogen. Stattdessen werden LaiInnen (v. a. ehrenamtlich tätige Frauen) stärker in die kirchlichen Aufgaben eingebunden. Die Zahl der Beschäftigten bei den PastoralassistentInnen ist gleichbleibend. Der Bedarf an diesem Personal ist zwar evident, kann jedoch aufgrund von Finanzierungsproblemen nicht gedeckt werden.

Auch in der evangelischen Kirche ist ein leichter Rückgang der Mitglieder und PfarrerInnen zu verzeichnen. Im Vergleich zur katholischen Kirche leidet die evangelische Kirche unter keinem pastoralen Personalmangel, jedoch werden aktuell natürliche Abgänge (Pensionierungen) nicht ersetzt. Die Beschäftigungssituation und der Bedarf an Nachwuchskräften bleibt nach Ansicht des Vorsitzenden des VEPPÖ (Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich) auch in den nächsten Jahren unverändert: Es werden pro Jahr 5–7 AbsolventInnen der Evangelischen Theologischen Fakultät in ein Ausbildungsverhältnis zur/zum evangelischen (Frau) Pfarrer übernommen.

6.10.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg – Katholische Kirche

Tip: Um als akademische PastoralassistentInnen tätig werden zu können, benötigen UniversitätsabsolventInnen den Nachweis einer spirituellen (Exerzitien, Gebetsformen etc.) und praktischen Zusatzausbildung (Liturgie, Notwendigkeiten des Pfarralltags etc.) während des Studiums. Zusätzlich muss ein einjähriges Pfarrpraktikum und der „Arbeitskreis Berufsvorbereitung“ im letzten Studienjahr absolviert werden. Wesentlicher Faktor für die Berufsfindung ist das Engagement in der kirchlichen Gemeinde

Das Personalreferat der Erzdiözese Wien hebt als Schlüsselqualifikation der akademischen PastoralassistentInnen v. a. die pädagogische Eignung sowie die Fähigkeit und Freude zum Umgang mit Menschen hervor. Insbesondere müssten die BewerberInnen die pädagogische Qualifikation für die Kinder- und Jugendarbeit mitbringen, da die meisten PastoralassistentInnen in diesem Bereich zum Einsatz kommen würden.

Tip: Eine Beschäftigung als kirchliche/r JugendleiterIn ist von persönlichen Voraussetzungen (vor allem Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit, persönliche Fundierung im Glauben und Wahrnehmung der christlichen Berufung, Engagement, Flexibilität, Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit und Organisation) und den erworbenen Zusatzausbildungen abhängig.

Die Anstellung erfolgt entweder direkt bei der Diözese oder von einem von der Diözese getragenen bzw. von ihr unterstützten Verein.

Trotz des Bedarfes an Priestern und PastoralassistentInnen ist der Berufseinstieg für TheologieabsolventInnen in diesem Bereich oft schwierig. Nach Auskunft der Erzdiözese Wien müssen jährlich BewerberInnen um das Amt der PastoralassistentIn abgelehnt werden, da sie nicht die entsprechenden Qualifikationen (siehe oben) aufweisen.

Im Allgemeinen besteht Anlass dazu, die Erwartungen an die berufliche Tätigkeit in diesem Bereich aufbauend auf einem Theologiestudium nicht zu hoch anzusetzen.

„Wer sich nach Studienende schnell einen tollen Job erhofft, wird eher enttäuscht sein. Es gibt innerkirchlich beziehungsweise als Religionslehrer genug Stellen. Die sind aber keine Sensation“, meint Jozef Niewiadomski, Innsbrucker Professor für Dogmatik. Auch Raymund Schwager, Dekan an der Innsbrucker katholisch-theologischen Fakultät, weiß wenig über arbeitslose Theologen zu berichten: „Ein Teil geht in die Kirche, andere werden Religionslehrer. Viele gehen sogar in die Industrie in den Bereich Personalführung.“ Beispiele für unorthodoxe Karrieren gibt es, dennoch ist die Konkurrenz durch andere Studienrichtungen groß. Die Mehrheit strebt die traditionelle Lebensstellung „Priester“ an. Eine Studie des Wiener Instituts für Pastoraltheologie spricht eine deutliche Sprache: Insgesamt 73 % der männlichen Befragten gaben an, zumindest einmal die Absicht gehabt zu haben, Priester zu werden. Lediglich 23 % kam dieser Gedanke nie in den Sinn. Als wesentliche Hürde auf dem Weg zum Pfarrer gilt das Pflichtzölibat, für vier Fünftel ist diese Frage entscheidend.

Frauen haben es in der katholischen Theologie schwerer: Mehr als ein Drittel (37%) der weiblichen Studierenden meinten, sie wären Priesterinnen geworden, wenn sie diese Möglichkeit hätten. Fast ein Drittel aller befragten katholischen Frauen, die innerkirchlich arbeiten, fühlt sich generell benachteiligt. Trotz allem zieht das Studium immer mehr Frauen an. Das evangelische Pendant kennt das „Frauen-Problem“ in dieser Schärfe nicht, laut Studie sind evangelische Theologinnen zufriedener.

Berufseinstieg – Evangelische Kirche

Für den Berufseinstieg ist eine praktische Ausbildung zur/zum PfarrerIn von insgesamt 3 Jahren als postuniversitäre Zusatzqualifikation erforderlich: 2 Jahre als Lehrvikar und 1 Jahr als PfarramtskandidatIn.

Aufstiegsmöglichkeiten – Katholische Kirche

Aufstiegsmöglichkeiten finden sich im Bereich der kirchlichen Hierarchie. Über das Referat für Personalentwicklung können Zusatzausbildungen in Richtung einer Professur bzw. für das Pastoralseminar durchgeführt werden. Nach einer Beschäftigung von 5–6 Jahren als akademische/r PastoralassistentIn findet in der Regel eine Spezialisierung für die Tätigkeiten in regionalen oder zentralen Dienststellen der Kirche statt. Verpflichtende Weiterbildung findet in Form von Trienalkursen regelmäßig jedes Jahr statt.

Aufstiegsmöglichkeiten – Evangelische Kirche

Im Rahmen der vielfältigen Tätigkeiten als PfarrerIn ist eine ständige Weiterbildung unerlässlich und auch wenn sie sich nicht direkt auf die berufliche bzw. klerikale Karriere auswirkt. Vor allem in den ersten fünf Dienstjahren ist eine Weiterbildung verpflichtend, diese kann teilweise aber nach eigenen Bedürfnissen ausgewählt werden (z. B. auch Psychotherapeutische Ausbildung).

Weiterbildungsmöglichkeiten

Eine Weiterbildungsmöglichkeit u. a. für den Unterricht an höher bildenden Schulen bietet das Religionspädagogische Seminar sowie der Universitätslehrgang „Kommunikative Theologie“, der Uni-

versitätslehrgang „Gemeindepastoral“, der Universitätslehrgang „Pastoraljahr“ sowie der Universitätslehrgang „Spirituelle Theologie im interreligiösen Prozess“. Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Religionswissenschaften bieten z. B. Universitätslehrgänge in den Bereichen Psychotherapie, Supervision und Coaching, Pädagogik, aber auch Projektmanagement.

6.10.4 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Katholische Kirche

Die Berufsgemeinschaft akademischer PastoralassistentInnen versteht sich als Interessensvertretung der Wiener akademischen PastoralassistentInnen gegenüber der Erzdiözese und bietet Vernetzung, Supervision und Öffentlichkeitsarbeit. Eine wichtige Informationsstelle für in Wien Studierende ist das Zentrum der Erzdiözese Wien für Theologiestudierende: 1010 Wien, Edith-Stein-Haus, Ebendorfer Straße 8/DG, www.theozentrum.com.

Kirchliche JugendleiterInnen sind in der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft kirchlicher JugendleiterInnen organisiert (ÖAKJL, www.kath-jugend.at/oekjl).

| Kontakte | |
|---|--|
| Katholischer Akademikerverband der Erzdiözese Wien | www.kaoe.at |
| Katholisch Theologische Fakultät der Universität Wien | über: www.univie.ac.at/ktf |
| Katholisch Theologische Privatuniversität Linz | www.kth-linz.ac.at |
| Katholische Theologische Fakultät der Universität Graz | www.kfunigraz.ac.at/fak-inst/theolog.html |
| Katholische Theologische Fakultät der Universität Salzburg | www.sbg.ac.at/theofak |
| Katholische Theologische Fakultät der Universität Innsbruck | www.theol.uibk.ac.at |
| Katholische Kirche von Österreich | www.kath-kirche.at |

Evangelische Kirche

Berufsorganisation für die/den evangelische/n (Frau) Pfarrer ist der VEPPÖ (Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich, www.evangel.at/veppoe).

| Kontakte | |
|---|--|
| Evangelische Theologische Fakultät der Universität Wien | Über: www.univie.ac.at/etf |
| Evangelische Kirche von Österreich | www.evangel.at |

7 Adressen

7.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

| | |
|--|---|
| Arbeitsmarktservice Burgenland Permayrstraße 10, 7001 Eisenstadt Tel.: 02682 692, E-Mail: ams.burgenland@ams.at | Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33, 8020 Graz Tel.: 0316 7081, E-Mail: ams.steiermark@ams.at |
| Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42, 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831, E-Mail: ams.kaernten@ams.at | Arbeitsmarktservice Tirol Andreas-Hofer-Straße 44, 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664, E-Mail: ams.tirol@ams.at |
| Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2, 1013 Wien Tel.: 0153136, E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at | Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33, 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0, E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at |
| Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9, 4021 Linz Tel.: 07326963, E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at | Arbeitsmarktservice Wien Landstraßer Hauptstraße 55–57, 1030 Wien Tel.: 01 87871, E-Mail: ams.wien@ams.at |
| Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883, E-Mail: ams.salzburg@ams.at | AMS-Homepage www.ams.at |

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 60 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

| | |
|--|--|
| BIZ im Burgenland Eisenstadt, Tel.: 02682 693-213, -294 Neusiedl am See, Tel.: 02167 8820-413 Oberwart, Tel.: 03352 32208-614 Stegersbach, Tel.: 03326 52312-730, -731 | Tulln, Tel.: 02272 62236 Wiener Neustadt, Tel.: 02622 21670 |
| BIZ in Kärnten Feldkirch, Tel.: 04276 2162 Hermagor, Tel.: 04282 2061 Klagenfurt, Tel.: 0463 3832 Spittal an der Drau, Tel.: 04762 5656 Völkermarkt, Tel.: 04232 2424 Wolfsberg, Tel.: 04352 52281 St. Veit an der Glan, Tel.: 04212 4343 Villach, Tel.: 04242 3010 | BIZ in Oberösterreich Braunau, Tel.: 07722 63345 Eferding, Tel.: 07272 2202 Freistadt, Tel.: 07942 74331 Gmunden, Tel.: 07612 64591 Grieskirchen, Tel.: 07248 62271 Kirchdorf, Tel.: 07582 63251 Linz, Tel.: 0732 6903 Perg, Tel.: 07262 57561 Ried im Innkreis, Tel.: 07752 84456 Rohrbach, Tel.: 07289 6212 Schärding, Tel.: 07712 3131 Steyr, Tel.: 07252 53391 Vöcklabruck, Tel.: 07672 733 Wels, Tel.: 07242 619 |
| BIZ in Niederösterreich Baden, Tel.: 02252 201 Gänserndorf, Tel.: 02282 3535 Krems, Tel.: 02732 82546 Mödling, Tel.: 02236 805 Melk, Tel.: 02752 50072 Neunkirchen, Tel.: 02635 62841 St. Pölten, Tel.: 02742 309 | BIZ in Salzburg Bischofshofen, Tel.: 06462 2848-1140 Salzburg, Tel.: 0662 8883-4820 Zell am See, Tel.: 06542 73187-6337 |

BIZ in der Steiermark

Deutschlandsberg, Tel.: 03462 2947-803
Feldbach, Tel.: 03152 4388-50
Graz, Tel.: 0316 7080607-603
Hartberg, Tel.: 03332 61402
Knittelfeld, Tel.: 03512 82591
Leibnitz, Tel.: 03452 82025-25
Leoben, Tel.: 03842 43545-109
Liezen, Tel.: 03612 22681-60
Mürzzuschlag, Tel.: 03852 2180-13

BIZ in Vorarlberg

Bludenz, Tel.: 05552 62371
Bregenz, Tel.: 05574 691

BIZ in Tirol

Imst, Tel.: 05412 61900
Innsbruck, Tel.: 0512 5903-810
Kitzbühel, Tel.: 05356 62422
Kufstein, Tel.: 05372 64891
Landeck, Tel.: 05442 62616
Lienz, Tel.: 04852 64555
Reutte, Tel.: 05672 624040
Schwaz, Tel.: 05242 62409

BIZ in Wien

BIZ 7, Tel.: 01 87871-30299
BIZ 13, Tel.: 01 87871-26299
BIZ 21, Tel.: 01 87871-28299

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

Burgenland

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt
Tel.: 02682 740-0
E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at

Kärnten

Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt
Tel.: 050477
E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at

Niederösterreich

Windmühlgasse 28, 1060 Wien
Tel.: 01 58883-0
E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage

Oberösterreich

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Tel.: 0506906-0
E-Mail: info@ak-ooe.at

Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
Tel.: 0662 8687-0
E-Mail: kontakt@ak-sbg.at

Steiermark

Hans-Resel-Gasse 8–14, 8020 Graz
Tel.: 057799-0
E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at

Tirol

Maximilianstraße 7, 6010 Innsbruck
Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol)
E-Mail: ak@tirol.com

Vorarlberg

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch
Tel.: 05522 306-0
E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at

Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Tel.: 01 50165-0
E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage

Homepage

www.arbeiterkammer.at
www.bak.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)

| | |
|---|--|
| <p>Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt, Tel.: 0590907 Internet: wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at</p> | <p>Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113, 8021 Graz, Tel.: 0316 601 Internet: wko.at/stmk E-Mail: office@wksmk.at</p> |
| <p>Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt, Tel.: 0590904 Internet: wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at</p> | <p>Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14, 6020 Innsbruck, Tel.: 0590905 Internet: wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at</p> |
| <p>Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten, Tel.: 02742 851 Internet: wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at</p> | <p>Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch, Tel.: 05522 305 Internet: wko.at/vlb E-Mail: praesidium@wkv.at</p> |
| <p>Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3, 4020 Linz, Tel.: 0590909 Internet: wko.at/ooe E-Mail: service@wkoee.at</p> | <p>Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10, 1010 Wien, Tel.: 01 51450 Internet: wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at</p> |
| <p>Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg, Tel.: 0662 8888 Internet: wko.at/sbg, E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at</p> | <p>Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien Tel.: 01 590900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at, E-Mail: callcenter@wko.at</p> |

7.5 WIFIs

| | |
|--|---|
| <p>WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt Tel.: 0590907-2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at</p> | <p>WIFI Steiermark Körblergasse 111–113, 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at</p> |
| <p>WIFI Kärnten Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt Tel.: 059434-901, -903, -942, -943 E-Mail: wifi@wifikaernten.at</p> | <p>WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116, 6020 Innsbruck Tel.: 0590905-7777 E-Mail: info@wktirol.at</p> |
| <p>WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97, 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at</p> | <p>WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24, 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: anmeldung@vlbg.wifi.at</p> |
| <p>WIFI Oberösterreich Wienerstraße 150, 4021 Linz Tel.: 057000-77 E-Mail: kundenservice@wifiooe.at</p> | <p>WIFI Wien Währinger Gürtel 97, 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at</p> |
| <p>WIFI Salzburg Julius Raab Platz 2, 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at</p> | <p>WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien Internet: www.wifi.at</p> |

8 Literatur

- AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe. Wien.
- AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness. Wien
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten. Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2006, Wien.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschußarbeit schreibt. UTB-Verlag, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N./Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens, UTB-Verlag, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger, Verlag Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet. Verlag Eichborn, 2006.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. UTB-Verlag, Stuttgart 2006.
- Lück, W.: Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 2003, 9. Aufl.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienanfang, Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbrochüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Quelle&Meyer-Verlag, 2004, 17. Aufl.
- Strunz H./Niederle J.: Wie gelingt meine Diplomarbeit? Ein Leitfaden für Wirtschaftswissenschaftler, Niederle Media, 2005.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Berufsbegleitende Studien, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer, jährliche Aktualisierung, Wien.

9 Links und Downloads

9.1 Universität und Studium

| Universitäten im Internet | |
|--|---|
| Universität Wien | www.univie.ac.at |
| Universität Graz | www.kfunigraz.ac.at |
| Universität Innsbruck | www.uibk.ac.at |
| Universität Salzburg | www.sbg.ac.at |
| Universität Linz | www.uni-linz.ac.at |
| Universität Klagenfurt | www.uni-klu.ac.at |
| Technische Universität Wien | www.tuwien.ac.at |
| Technische Universität Graz | www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at) |
| Universität für Bodenkultur Wien | www.boku.ac.at |
| Wirtschaftsuniversität Wien | www.wu-wien.ac.at |
| Montanuniversität Leoben | www.unileoben.ac.at |
| Medizinische Universität Wien | www.meduniwien.ac.at |
| Medizinische Universität Graz | www.meduni-graz.at |
| Medizinische Universität Innsbruck | www.i-med.ac.at |
| Veterinärmedizinische Universität Wien | www.vu-wien.ac.at |
| Akademie der bildenden Künste in Wien | www.akbild.ac.at |
| Universität für angewandte Kunst in Wien | www.dieangewandte.at |
| Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien | www.mdw.ac.at |
| Universität für Musik und darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg | www.moz.ac.at |
| Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz | www.kug.ac.at |
| Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz | www.khs-linz.ac.at |
| Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen) | www.donau-uni.ac.at |
| Weltweite Universitätsdatenbank (7.451 Universitäten in 184 Ländern) | www.univ.cc |

| Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert) | |
|--|--|
| Anton Bruckner Privatuniversität | www.bruckneruni.at |
| Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz | www.kth-linz.ac.at |
| Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg | www.pmu.ac.at |
| PEF Privatuniversität für Management | www.pef.at |
| Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol | www.umit.at |
| Privatuniversität der Kreativwirtschaft | www.ndu.ac.at |
| Privatuniversität Konservatorium Wien | www.konservatorium-wien.ac.at |
| Sigmund Freud Privatuniversität | www.sfu.ac.at |
| TCM Privatuniversität Li Shi Zhen | www.tcm-university.edu |
| Webster University Vienna | www.webster.ac.at |

| Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“ | |
|---|---|
| Arbeitsmarktservice Österreich | www.ams.at , www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at |
| Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung | www.bmwf.gv.at , www.studienwahl.at |
| Studien-Wegweiser: Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien | www.wegweiser.ac.at |
| Akademisches Portal Österreich: Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich | www.portal.ac.at |
| Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online | www.fh-plattform.at |
| ÖAD – Österreichischer Austauschdienst: Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse | www.oead.ac.at |
| Studienbeihilfenbehörde: Überblick über Studienfördermöglichkeiten | www.stipendium.at |
| Beihilfenrechner der Arbeiterkammer: Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe | www.ak-bildung.at/stipendium |
| Dualer Studienführer: Informationen zum berufsbegleitenden Studium | www.dualerstudienfuehrer.at |
| Akademie der Wissenschaften: Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich | www.oeaw.ac.at |
| Online Studienführer: Informationen zum Studium; Jobbörse | www.studieren.at |
| Österreichische HochschulInnenschaft (ÖH) | www.oeh.ac.at |

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

| Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten. | |
|---|--|
| Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0 Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at Internet: www.ews-vie.at | International Institute of Tourism and Management (ITM) Hochstraße 32c 2680 Semmering Tel.: 02664 8630 Fax: 02664 2107 E-Mail: office@itm-semmering.at Internet: www.itm-semmering.at |

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

| | |
|---|--|
| Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfoBroschüren Berufslexikon online Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) Qualifikations-Barometer Weiterbildungsdatenbank Your Choice – Berufs- und Bildungsdatenbank | www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.berufslexikon.at www.berufskompass.at www.ams.at/qualifikationsbarometer www.weiterbildungsdatenbank.at www.yourchoiceinfo.at |
| Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg | www.bifo.at |
| Berufsinformationscomputer | www.bic.at |
| Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich | www.berufsinfo.at |
| Berufsinformation der Wiener Wirtschaft | www.biwi.at |
| BeSt – Die Messe für Beruf und Studium | www.bestinfo.at |
| BerufsDiagnostik Austria | www.berufsdagnostik.at |

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

| | |
|--|--|
| Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG) | www.euspug.at |
|--|--|

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

| | |
|---|--|
| Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs | www.gruenderservice.net |
| Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit | www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung |
| Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung | www.help.gv.at/Content.Node/k120/Seite.1200000.html |
| Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs | www.nachfolgeboerse.at |

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

| Karriereplanung und Bewerben | |
|--|--|
| www.ams.at bzw. www.jobroom.at www.arbeiterkammer.com www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.derstandard.at/Karriere/ www.derstellenmarkt.info www.europa.eu.int/eures www.job.at | www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at arbeitslos.twoday.net |

| Jobbörsen im Internet | |
|--|--|
| www.ams.at www.jobs.at www.jobmonitor.com www.jobnews.at www.stepstone.at www.jobscout24.at www.jobfinder.at | www.jobcenter.at www.jobpilot.at www.jobsearch.at www.jobfinder.at www.jobboerse.at www.derstellenmarkt.info www.jobs.fhf.at |

| Jobs in Zeitungen | |
|--|--|
| Karrieren-Standard Jobbörse der Presse Jobbörse des Kurier Wiener Zeitung Kleine Zeitung Kronen Zeitung Kärntner Landeszeitung Oberösterreichische Nachrichten Salzburger Nachrichten Bazar | www.derstandard.at/karriere www.stellen.diepresse.dermarkt.at www.kurier.at/jobmedia www.wienerzeitung.at www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere www.krone.at www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml www.nachrichten.at/karriere www.stellen.salzburg.dermarkt.at www.bazar.at |

| Jobbörsen Ausland | |
|---|--|
| Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. | www.wienerzeitung.at/eujobs |
| Europaweite Arbeitsvermittlung EURES | www.europa.eu.int/eures |
| Internationale Arbeitsmarktverwaltungen | www.ams.at/amsallg/txt700.htm |
| Stellenangebote der Europäischen Union | www.europa-kontakt.de |
| Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden | www.academictransfer.org |
| Computerjobs in Deutschland | www.computerjobs.de |
| Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika | www.aolportal.monster.de |
| Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung | www.jobcafe-online.de |
| Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin | www.jobs.ie |

| PersonalberaterInnen | |
|--|---|
| Albrecht Business Coaching | www.albrechtbusinesscoaching.at |
| CATRO Personalsuche und -auswahl | www.catro.com |
| Creyf's Select | www.creyfs.at |
| Dr. Pendl & Dr. Piswanger | www.pendlpiswanger.at |
| effect Personalmanagement | www.effect.at |
| HILL International | www.hill-international.com |
| IVENTA | www.iventat.at |
| LGS Personal Unternehmensgruppe | www.lgs-personal.at |
| Mercuri Urval | www.mercuriurval.com |
| MRI Worldwide | www.gruber-consulting.com |
| Otti & Partner | www.otti.at |
| Ratio | www.ratio.at |
| Stummer & Partner | www.stummer-partner.at |
| Ward Howell | www.wardhowell.at |
| Trenkwalder | www.trenkwalder.com |
| CATRO | www.cfr-group.com |
| Jordan-Loos Management Consulting GmbH | www.jordan-loos.com |
| Managementberatung Walter Wohlmuth | Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410, E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at |
| Alexander Plitmann Management Consulting | Tel.: 01 6049712-0, E-Mail: office@plitmann.com |
| Wels Consulting Group | www.welsconsulting.com |
| Chladek | www.chladek.at |
| Dr. Georg Postl | www.postl-consult.at |
| Duftner & Partner | www.duftner.at |
| Eurojobs GmbH | www.eurojobs.at |
| Hödl Consulting | www.hoedl-consulting.at |
| JL Personalmanagement | www.jlp.at |
| Motiv | www.motiv.cc |
| müller, rehr & partner | www.jobfinden.info |
| PEG Linz | www.peg-linz.at |
| Robert Fitzthum | www.rfmc.at www.aravati.com |
| Take it | www.neumann-inter.com |
| Wentner-Havranek | www.wentner-havranek.at |
| ePunkt Internet Recruiting | www.ePunkt.net |

| | |
|--|--|
| IRH-Personalberatung | www.irh-personal.at |
| Lehner Executive Partners | www.lehnerexecutive.com |
| MRI Executive Search | www.mriww.de |
| SOURCE4U Consulting GmbH | Tel.: 01 87041-0, E-Mail: office@source4u.at |
| Arthur Hunt | www.arthur-hunt.com |
| Consent | www.consent.at |
| Dr. Mayr et Partners | www.drmayr-personal.at |
| Eblingler & Partner | www.eblingler.at |
| Fabian Personalberatung | www.fabian.at |
| IMS | www.ims-management.com |
| jobs Personalberatung | www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com |
| Mag. Horst Kondert Personalberatung | www.kondert.at |
| MPPM | www.MPPM.at |
| Neumann International AG | www.neumann-inter.com |
| Percon | www.percon.at |
| Schulmeister Management Consulting OEG | www.schulmeister-consulting.at |
| UNITIS Personalberatung | www.unitis.at |
| Wieringer | www.wieringer.at |
| EUSEC | www.eusec.at |
| Jmconnections Ltd | www.jmconnections.co.uk |
| Mag. Franz Kaiser | www.beratung-kaiser.at |
| P! Personal Partner | www.personal-partner.at |
| Steps GmbH | www.steps.de |

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

| Weiterbildungsdatenbanken | |
|--|--|
| Weiterbildungsdatenbank des AMS | www.weiterbildungsdatenbank.at www.ams.at/berufsinfo |
| Weiterbildungsdatenbank Wien, umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) | www.weiterbildung.at |
| Verband Wiener Volksbildung, Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten | www.vhs.at |
| Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich; bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links | www.erwachsenenbildung.at |

| | |
|---|--|
| WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer | www.wifi.at |
| bfi Österreich; österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten | www.bfi.or.at |
| Checklist Weiterbildung, Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots | www.checklist-weiterbildung.at |
| ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins | www.ecdl.at |
| Suchdienst eduVISTA; Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken | www.eduvista.com |
| Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform, Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich | www.bildung4you.at |
| Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg | www.pfiffikus.at |
| Salzburger Bildungsnetz, Salzburger Weiterbildungsdatenbank | www.weiterbildung.salzburg.at |
| eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung | www.eb-stmk.at |
| FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich, Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich | www.fen.at |
| ARGE Tiroler Erwachsenenbildung, Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten | www.weiterbildung-tirol.at |
| Portal für Weiterbildung und Beratung, Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine) | www.seminar-shop.com |
| Erwachsenenbildung Oberösterreich, Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen | www.eb-ooe.at |
| Bildungsinformation Burgenland | www.bildungsinformation-burgenland.at |
| Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich | www.abz-zistersdorf.at |

| Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung | |
|---|--|
| Die AMS Förderung, Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene | www.ams.at |
| Das Weiterbildungskonto WAFF, Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung | www.waff.at |
| Bildungsgutschein der Arbeiterkammer, 100 Euro-Bildungsgutschein für AK-Wien-Mitglieder und 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz | www.arbeiterkammer.at |
| Bildungszuschuss Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg | www.bildungszuschuss.at |
| Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen | www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung |
| Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich | www.kursfoerderung.at |

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

| | |
|--|---|
| AMS Österreich: Download-Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen; Infos im Bereich Service für Arbeitssuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“ | www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo |
| abz.austria: Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf | www.abzaustria.at |
| Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt | www.gem.or.at |
| Initiative „Die Industrie ist weiblich“: Die Seite der Industriellenvereinigung; Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren | www.industriekarriere.at |
| Kinderbetreuung: Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen | www.kinderbetreuung.at |
| Lindpower Personalmanagement: Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen | www.lindpower.com |
| NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen: Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt | www.netzwerk-frauenberatung.at/nora |

9.9 Internetseiten zum Thema „Beratung“

| | |
|--|--|
| Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen: Datenbank mit Beratungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich | www.bib-infonet.at |
| Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK): Bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) | www.arbeiterkammer.at |
| Bildungsberatung WIFI: Beratungsgespräche; Psychologische Tests | www.wifi.at |
| BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Hilfestellung bei der Arbeitsuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung | www.ams.at |
| Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen: Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen; Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien | www.waff.at |

9.10 AMS-Downloads

| Was? | Wo? |
|---|--|
| Praxismappe: Anleitung zur Jobsuche | www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf |
| JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch | www.ams.at/neu/jobcheck.pdf |
| Infoblatt Europaweite Jobsuche | www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf |
| E-Jobroom des AMS | www.jobroom.at |
| Stelleninserat erstellen | www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf |
| AMS-Bewerbungscoach | www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at |

Jobchancen nach dem **STUDIUM**

Kunst

Bodenkultur

Kultur- und Humanwissenschaften

Lehramt an höheren Schulen

Medizin

Montanistik

Naturwissenschaften

Rechtswissenschaften

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Sprachen

Technik / Ingenieurwissenschaften

Veterinärmedizin

Fachhochschul-Studiengänge

BerufsInfo: www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo: www.studienwahl.at

ForschungsInfo: www.ams-forschungsnetzwerk.at

