

Jobchancen Studium

© WENETUS - STOCK.ADOBE.COM

Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule



© ANNA TOLIPÓVA | DREAMTIME.COM



© AMS/CHLOE POTTER



© AMS/CHLOE POTTER



© AMS/CHLOE POTTER



© ZENON POTOLA



© AMS / DAS MED / WSRÜDID

Forschungsnetzwerk

die AMS-Webseite für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berufs-Info-Broschüren zu „Jobchancen nach dem Studium“, Berichte und Prognosen zum Arbeitsmarkt und zur Berufsforschung.

In der E-Library steht Fachliteratur aus der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und der Sozialforschung des AMS sowie anderer Forschungsinstitutionen zum Herunterladen zur Verfügung:

- Zeitschriftenreihe AMS info
- Taschenbuchreihe AMS report
- E-Library
- Forschungsberichte und Prognosen
- Methoden- und Praxishandbücher
- Veranstaltungen, News, Tipps etc.

The screenshot shows the desktop version of the AMS research network website. The header includes the AMS logo and navigation links like 'Home', 'Über uns', 'Presse', 'Berichte', 'Kontakt', 'Impressum', 'Datenschutz', and 'Presse'. A main navigation menu on the left lists categories such as 'News / Newsletter', 'Veranstaltungen / Events', 'Publikationen / E-Library', 'Web-Ressourcen', 'AMS-Qualitäts-Barometer', 'AMS-Info-Service', 'AMS-Statistik', 'AMS-Report', 'AMS-Info', 'AMS-Methoden', and 'AMS-Tools'. The main content area is titled 'In den nebenstehenden Menüpunkten finden Sie:' and lists various services and resources available on the platform.

The screenshot shows the mobile version of the AMS research network website. The layout is adapted for a smaller screen, with a search bar at the top and a navigation menu on the left. The main content area displays a list of news items and events, including dates and titles, with options to 'mehr anzeigen' (show more).

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

**Beruf und Beschäftigung
nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH)**

Haftungsausschluss

Das Arbeitsmarktservice Österreich/Abteilung für Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie alle Mitwirkenden an der Publikation haben deren Inhalte sorgfältig recherchiert und erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Genannten übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte, insbesondere übernehmen sie keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare und mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Es können aus der Broschüre keinerlei Rechtsansprüche abgeleitet werden. Das Arbeitsmarktservice Österreich übernimmt keine Haftung für Webseiten, die durch Verlinkung aufgerufen werden. Links der Bundesministerien: vorbehaltlich Änderungen seitens der Bundesministerien. Druck- und Satzfehler vorbehalten. Korrekturhinweise senden Sie bitte an die Redaktion.

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
11., aktualisierte Auflage, Oktober 2021

Text und Redaktion

Text

Regina Haberfellner (www.soll-und-haberfellner.at)

Redaktion

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
René Sturm

Umschlag

www.werbekunst.at

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-768-8



Inhalt

Einleitung	5
------------------	---

Teil A – Kompaktinfos für den schnellen Überblick 7

1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	9
2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa	11
3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen	12
4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)	14
5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich	15

Teil B – Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung 17

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	19
1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich	19
1.2 Acht längerfristige globale Trends	23
1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?	28
1.4 Exkurs: Auswirkungen der Corona-Krise (2020/2021): Was sagen interviewte ExpertInnen aus der Bildungs- und Berufsberatung und der Forschung zur aktuellen Situation?	33
2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt	37
3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?	42
4 Studienwahl und Studienverhalten	46
5 Die »Gläserne Decke«: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	54
6 Beratung und Information	61
6.1 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz	61
6.2 AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – www.ams.at/karrierekompass	61
6.3 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	63
6.4 Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI) und Beratung durch die Länderstellen der Wirtschaftskammern	63
6.5 Psychologische Studierendenberatung (BMBWF) – www.studierendenberatung.at	64
6.6 WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut	65
6.7 Placement und Career Services	65
6.8 Studien- und Berufsinformationsmessen, Karrieremessen	66

7	Karriereplanung und Bewerbung	69
7.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	70
7.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	73
7.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	74
7.4	Bewerbungsstrategien	80
7.5	Arbeitserprobung bzw. Arbeitstraining	83
8	Fort- und Weiterbildung an Hochschulen	85
8.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	85
8.2	Universitätslehrgänge / Universitätskurse; Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen; Weiterbildung an Privatuniversitäten	86
9	Selbständigkeit und Unternehmensgründung	87
9.1	Selbständigkeit von AkademikerInnen	87
9.2	Selbständigkeit – eine attraktive Option?	93
9.3	Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)	95
9.4	Unternehmensgründungsprogramme	97
10	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	99
10.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	99
10.2	Karrierewege an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen	104
10.3	Einkommen	112
10.4	Interessenvertretungen	117
11	Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen	119
11.1	Rechtswissenschaften (Jus)	120
11.2	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	122
11.3	Gesundheitsbereich	125
11.4	Kultur- und Humanwissenschaften	128
11.5	Bodenkultur	131
11.6	Medien, Kunst und Kultur	133
11.7	Technik/ Ingenieurwissenschaften	136
11.8	Naturwissenschaften	140
11.9	Montanistik	144
11.10	Unterricht und Bildung (Schulwesen)	148
11.11	Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen von FH-Studiengängen	149
11.12	Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)	153
Anhang		157
	Landesgeschäftsstellen des AMS Österreich – www.ams.at	159
	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich – www.ams.at/biz	160
	Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at	163
	Wirtschaftskammer Österreich – www.wko.at	164
	Gründerservice der Wirtschaftskammern – www.gruenderservice.net	165
	Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich – www.wifi.at	166
	Berufsförderungsinstitut Österreich – www.bfi.at	167
	Materialien des AMS Österreich	168
	Einschlägige Internetadressen	169

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen von österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen vermitteln und eine Hilfestellung für die – im 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:

- Verschiedene Hochschulstatistiken der letzten Jahre sowie die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte weitere statistische Daten von Statistik Austria, statistische Daten des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom AMS Österreich bzw. vom österreichischen Wissenschaftsministerium durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und zu den Beschäftigungsaussichten von HochschulabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinausgehende inhaltliche Informationen über Berufoanforderungen, 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 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. die künftige berufliche Laufbahngestaltung erleichtern.

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

www.ams.at www.ams.at/jcs www.ams.at/biz

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

www.bmbwf.gv.at www.studiversum.at www.studienwahl.at www.studierendenberatung.at

Teil A

Kompaktinfos für den schnellen Überblick

1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

Ausbildungsentscheidungen im tertiären Bildungssektor der Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen wie auch Privatuniversitäten legen jeweils akademische Ausbildungsbereiche fest, in denen oftmals sehr spezifische wissenschaftliche Berufsvorbildungen erworben werden. Damit werden auch – mehr oder weniger scharf umrissen – jene Berufsbereiche bestimmt, in denen frau / man später eine persönlich angestrebte, ausbildungsadäquate Beschäftigung finden kann (z.B. technisch-naturwissenschaftlicher, medizinischer, juristischer, ökonomischer, sozial- oder geisteswissenschaftlicher Bereich). Die tatsächlichen Chancen, eine solche ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sei es nun auf unselbständig oder selbständig erwerbstätiger Basis, sind je nach gewählter Studienrichtung sehr verschieden und werden zudem stark von der ständigen Schwankungen unterworfenen wirtschaftlichen Lage und den daraus resultierenden Angebots- und Nachfrageprozessen am Arbeitsmarkt beeinflusst.

Der Zusammenhang zwischen einem bestimmten erworbenen Studienabschluss und den eventuell vorgezeichneten akademischen Berufsmöglichkeiten ist also unterschiedlich stark ausgeprägt. So gibt es (oftmals selbständig erwerbstätig ausgeübte) Berufe, die nur mit ganz bestimmten Studienabschlüssen und nach der Erfüllung weiterer gesetzlich genau geregelter Voraussetzungen (z.B. durch die Absolvierung postgradualer Ausbildungen) ausgeübt werden dürfen. Solche Berufe sind z.B. Ärztin/ Arzt, Rechtsanwältin/ Rechtsanwalt, RichterIn, IngenieurkonsulentIn, ApothekerIn).

Darüber hinaus gibt es auch eine sehr große und stetig wachsende Zahl an beruflichen Tätigkeiten, die den AbsolventInnen jeweils verschiedener Hochschulausbildungen offenstehen und die zumeist ohne weitere gesetzlich geregelte Voraussetzungen ausgeübt werden können. Dies bedeutet aber auch, dass die Festlegung der zu erfüllenden beruflichen Aufgaben (Tätigkeitsprofile) und all-fälliger weiterer zu erfüllender Qualifikationen (z.B. Zusatzausbildungen, Praxisnachweise, Fremdsprachenkenntnisse), die Festlegung der Anstellungsvoraussetzungen (z.B. befristet, Teilzeit) und letztlich die Auswahl der BewerberInnen selbst hauptsächlich im Ermessen der Arbeitgeber liegen. Gerade in diesem Feld eröffnen sich den HochschulabsolventInnen aber heutzutage auch viele Möglichkeiten einer selbständigen Berufsausübung als UnternehmerIn (z.B. mit hochqualifizierten Dienstleistungsangeboten).

Schließlich sind auch Studien- und Berufsbereiche zu erwähnen, die auf ein sehr großes Interesse bei einer Vielzahl junger Menschen stoßen, in denen aber nur wenige gesicherte Berufsmöglichkeiten bestehen. Dies gilt vor allem für den Kultur- und Kunstbereich oder für die Medien- und

Kommunikationsbranche, wo frei- oder nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse und hohe Konkurrenz um Arbeitsplätze bzw. zu vergebende Projektaufträge die Regel darstellen.

Fazit: Der »traditionelle« Weg (1950er- bis 1980er-Jahre), nämlich unmittelbar nach Studienabschluss einen »ganz klar definierten« bzw. »sicheren« Beruf mit einem feststehenden Tätigkeitsprofil zu ergreifen und diesen ein Erwerbsleben lang auszuüben, ist seit Mitte der 1990er-Jahre zunehmend unüblich geworden. Die Berufsfindungsprozesse und Karrierelaufbahnen vieler HochschulabsolventInnen unterliegen in unserer wissensbasierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts damit deutlichen Veränderungen: Oft erfolgt ein Wechsel zwischen beruflichen Aufgaben und/oder verschiedenen Arbeit- bzw. Auftraggebern. Lifelong Learning, Career Management Skills, Internationalisierung, Mobilität, Entrepreneurship oder IT-basiertes vernetztes Arbeiten in interkulturell zusammengesetzten Teams seien hier nur exemplarisch als einige Schlagworte dieser heutigen Arbeitswelt genannt.

2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa

Durch den Bologna-Prozess wird versucht, eine Internationalisierung der europäischen Hochschulen sowie eine kompetenzorientierte Anbindung von Hochschulausbildungen an die Anforderungen moderner Arbeitsmärkte zu erreichen. Benannt ist dieser bildungspolitische Prozess nach der italienischen Stadt Bologna, in der 1999 die europäischen BildungsministerInnen die gleichnamige Deklaration zur Ausbildung eines »Europäischen Hochschulraumes« unterzeichneten.

Wichtige Ziele des Bologna-Prozesses sind:

- Einführung und Etablierung eines Systems von verständlichen und vergleichbaren Abschlüssen (Bachelor und Master).
- Einführung einer dreistufigen Studienstruktur (Bachelor – Master – Doctor / Ph.D.).
- Einführung und Etablierung des ECTS-Modells (European Credit Transfer and Accumulation System). Jedes Studium weist eine bestimmte Anzahl an ECTS-Punkten (Leistungspunkte) aus.
- Transparenz über Studieninhalte durch Kreditpunkte und Diploma Supplement.
- Anerkennung von Abschlüssen und Studienabschnitten.
- Förderung der Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal.
- Sicherung von Qualitätsstandards auf nationaler und europäischer Ebene.
- Umsetzung eines Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum.
- Verbindung des Europäischen Hochschulraumes und des Europäischen Forschungsraumes.
- Steigerung der Attraktivität des Europäischen Hochschulraumes auch für Drittstaaten.
- Förderung des Lebenslangen Lernens.

An den österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist die Umsetzung der Bologna-Ziele bereits sehr weit vorangeschritten. Das heißt, dass z.B. – mit sehr wenigen Ausnahmen wie etwa Humanmedizin oder Rechtswissenschaften – alle Studienrichtungen an österreichischen Hochschulen im dreigliedrigen Studiensystem geführt werden. Der akademische Erstabschluss erfolgt hier nunmehr auf der Ebene des Bachelor-Studiums, das in der Regel sechs Semester dauert (z.B. Bachelor of Sciences, Bachelor of Arts usw.).

Nähere Informationen zum Bologna-Prozess mit zahlreichen Downloads und umfassender Berichterstattung zur laufenden Umsetzung des Bologna-Prozesses im österreichischen Hochschulwesen finden sich unter www.bologna.at im Internet.

3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen

Hochschulzugang

Generell gilt, dass Personen, die die Hochschulreife aufweisen, prinzipiell zur Aufnahme sowohl eines Universitätsstudiums als auch eines Fachhochschul-Studiums als auch eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule berechtigt sind. Achtung: Dabei ist zu beachten, dass Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen eigene zusätzliche Aufnahmeverfahren durchführen, um die konkrete Studieneignung festzustellen. Ebenso gibt es in einigen universitären Studienrichtungen, wie z.B. Humanmedizin, Veterinärmedizin, zusätzliche Aufnahmeverfahren. Es ist also sehr wichtig, sich rechtzeitig über allfällige zusätzliche Aufnahmeverfahren zu informieren! Dazu siehe im Besonderen die Websites der einzelnen Hochschulen oder die Website www.studiversum.at des österreichischen Wissenschaftsministeriums.

Organisation

Die Universitäten erwarten sich von ihren Studierenden die Selbstorganisation des Studiums, bieten hier aber auch in stark zunehmendem Ausmaß sowohl via Internet als auch mittels persönlicher Beratung unterstützende Angebote zur Studiengestaltung an. Dennoch: Viele organisatorische Tätigkeiten müssen im Laufe eines Universitätsstudiums erledigt werden – oft ein Kampf mit Fristen und bürokratischen Hürden, der u.U. relativ viel Zeit in Anspruch nimmt. In vielen Fachhochschul-Studiengängen wird den Studierenden hingegen ein sehr strukturiertes Maß an Service geboten (so z.B. in Form konkreter »Stundenpläne«), was auf der anderen Seite aber auch eine deutlich höhere Reglementierung des Studiums an einer Fachhochschule bedeutet (z.B. Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen, Einhaltung von Prüfungsterminen; siehe dazu auch im Anschluss den Punkt »Studienplan / Stundenplan«). Ebenso verläuft das Studium an den Pädagogischen Hochschulen wesentlich reglementierter als an den Universitäten.

Studienplan/ Stundenplan

Universitätsstudierende können anhand eines vorgegebenen Studienplans ihre Stundenpläne in der Regel selbst zusammenstellen, sind aber auch für dessen Einhaltung (an Universitäten besteht

für manche Lehrveranstaltungen keine Anwesenheitspflicht) und damit auch für die Gesamtdauer ihres Studiums selbst verantwortlich. In Fachhochschul-Studiengängen hingegen ist der Studienplan vorgegeben und muss ebenso wie die Studiendauer von den Studierenden strikt eingehalten werden. Während es an Fachhochschulen eigene berufsbegleitende Studien gibt, müssen berufstätige Studierende an Universitäten Job und Studium zeitlich selbst vereinbaren und sind damit aber oft auf Lehrveranstaltungen beschränkt, die abends oder geblockt stattfinden.

Qualifikationsprofil der AbsolventInnen

Sowohl bei den Studienrichtungen an den Universitäten als auch bei den Fachhochschul-Studiengängen als auch bei den Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen handelt es sich um Ausbildungen auf einem gleichermaßen anerkannten Hochschulniveau, trotzdem bestehen erhebliche Unterschiede: Vorrangiges Ziel eines Universitätsstudiums ist es, die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten zu fördern und eine breite Wissensbasis zur Berufsvorbildung zu vermitteln. Nur wenige Studienrichtungen an Universitäten vermitteln Ausbildungen für konkrete Berufsbilder (so z.B. Medizin oder Jus). Ein Fachhochschul-Studium bzw. ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule vermittelt eine Berufsausbildung für konkrete Berufsbilder auf wissenschaftlicher Basis. Das Recht, Doktoratsstudiengänge anzubieten und einen Dokortitel zu verleihen (Promotionsrecht), bleibt in Österreich vorerst den Universitäten vorbehalten.

4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)

Zentrales Portal des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu den österreichischen Hochschulen	www.studiversum.at www.bmbwf.gv.at
Internet-Datenbank des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen	www.studienwahl.at
Ombudsstelle für Studierende am Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	www.hochschulombudsmann.at www.hochschulombudsfrau.at
Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	www.studierendenberatung.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	www.ams.at/biz
Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung	www.ams.at/karrierekompass
AMS-Forschungsnetzwerk – Menüpunkt »Jobchancen Studium«	www.ams.at/forschungsnetzwerk www.ams.at/jcs
Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (Online-Datenbank des AMS)	www.ams.at/berufslexikon
BerufsInformationsComputer der Wirtschaftskammer Österreich	www.bic.at
Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)	www.aq.ac.at
Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK)	www.fhk.ac.at
Zentrales Eingangsportal zu den Pädagogischen Hochschulen	www.ph-online.ac.at
BeSt – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung	www.bestinfo.at
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	www.oeh.ac.at www.studienplattform.at
Österreichische Universitätenkonferenz	www.uniko.ac.at
Österreichische Privatuniversitätenkonferenz	www.oepuk.ac.at
OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen	www.bildung.erasmusplus.at

5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich

AMS-Forschungsnetzwerk –

»Jobchancen Studium« und »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS eine frei zugängige Online-Plattform zur Verfügung, die die Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darstellt und vernetzt. Der Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk setzt seinen Fokus auf Berufsinformation und Forschung zum Hochschulbereich (UNI, FH, PH). Hier findet man alle Broschüren aus der Reihe »Jobchancen Studium«, das »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«, die Broschüre »Berufswahl Matura« sowie die drei Broschüren »Wegweiser Universitäten«, »Wegweiser FH« und »Wegweiser PH«. Zusätzlich steht die Online-Datenbank »KurzInfo – Jobchancen Studium« zur Verfügung. Alle Broschüren sind als Download im PDF-Format bereitgestellt.

Darüber hinaus: »E-Library« mit Studien zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Allgemeinen wie auch zur Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im Besonderen u.v.a.m.

www.ams.at/forschungsnetzwerk

www.ams.at/jcs

www.ams.at/berufslexikon

Detailübersicht der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«:

- Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (Überblicksbroschüre)
- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an österreichischen Schulen
- Medizin, Pflege und Gesundheit
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik/ Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin

Teil B

Detailinfos zu Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Einige arbeitsmarktstatistische Kenndaten zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen in Österreich

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Bereits in der Vergangenheit war mit zum Teil erheblich steigenden AbsolventInnenzahlen angebotsseitig ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung (»Akademisierung«) in Österreich zu erkennen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen¹ mit Hochschulabschluss, sie hatte sich bereits zwischen 1995 und 2010 von 317.900 auf 623.500 beinahe verdoppelt. In der letzten Dekade von 2010 bis 2020 erhöhte sich die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss abermals um rund 327.300 (+52 Prozent).

Tabelle 1: Erwerbspersonen (15+) mit höchster abgeschlossener Schulbildung »Universität, Hochschule bzw. Hochschulverwandte Lehranstalt«, (LFK)

	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Männer	186.800	201.100	261.400	311.700	371.000	377.600	398.400	415.900	426.800	445.200
Frauen	131.100	163.300	252.500	311.800	406.100	426.600	450.600	458.100	489.000	505.600
Gesamt	317.900	364.400	513.900	623.500	777.100	804.200	849.000	874.000	915.800	950.800

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Jahresdaten, LFK = Labour-Force-Konzept

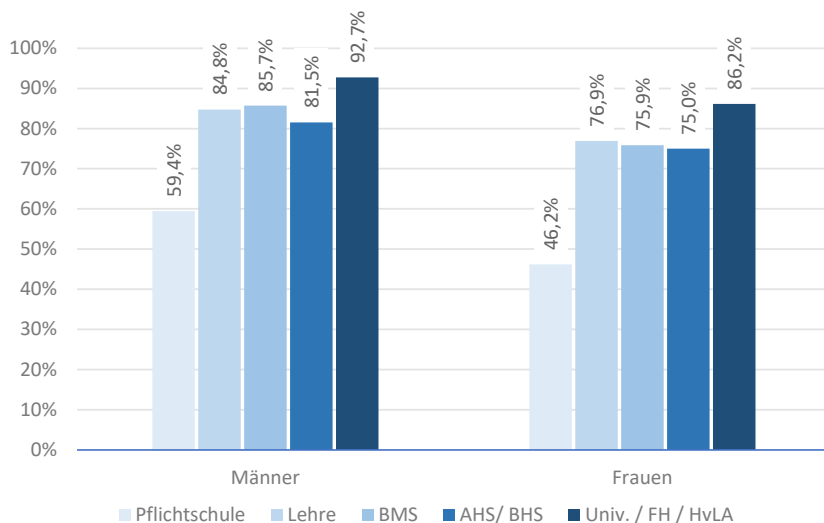
Während im Jahr 1995 nur 8,3 Prozent aller Erwerbspersonen über einen Hochschulabschluss verfügten, lag ihr Anteil im Jahr 2010 bei 14,8 Prozent und 2020 bereits bei 20,9 Prozent. Hochschul-

¹ Die allgemeine Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen (aus allen Bildungsebenen) bezieht sich auf den prozentuellen Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote kann nach verschiedenen Kriterien differenziert dargestellt werden; hier wird sie im Folgenden als die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss näher dargestellt. Unter Erwerbspersonen werden jene Personen verstanden, die sich in einer Erwerbstätigkeit befinden oder arbeitslos / arbeitsuchend gemeldet sind.

absolventInnen weisen in Österreich grundsätzlich unter allen Bildungsgruppen, bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen (= Erwerbsbevölkerung), die höchste Erwerbsquote auf.

Im Jahr 2020 lag die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen bei 89,1 Prozent (2019: 88,1 Prozent) und damit deutlich über der allgemeinen Erwerbsquote von 76,6 Prozent (2019: 77,1 Prozent). Mit Blick auf die Corona-Krise² bedeutet dies, dass im Krisenjahr 2020 gegenüber dem Jahr 2019 die Erwerbsquote (15- bis 64-Jährige) über die gesamte Bevölkerung um 0,5 Prozentpunkte gesunken ist, die Erwerbsquote der HochschulabsolventInnen jedoch um einen Prozentpunkt zugenommen hat. Der Effekt ist bei den Frauen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei den Männern. Die durchschnittliche Erwerbsquote aller Männer lag 2020 bei 81,1 Prozent (2019: 81,9 Prozent), jene der Männer mit Hochschulabschluss bei 92,7 Prozent (2019: 91,4 Prozent), also um 11,6 Prozentpunkte über dem allgemeinen Wert. Bei den Frauen lag die Erwerbsquote über alle Bildungsgruppen bei 72,1 Prozent (2019: 72,3 Prozent), bei Frauen mit Hochschulabschluss jedoch um mehr als 14 Prozentpunkte darüber, nämlich bei 86,2 Prozent (2019: 85,4 Prozent) (vgl. nächste Abbildung).

Abbildung 1: Erwerbsquoten (15–64 Jahre), nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht, 2020



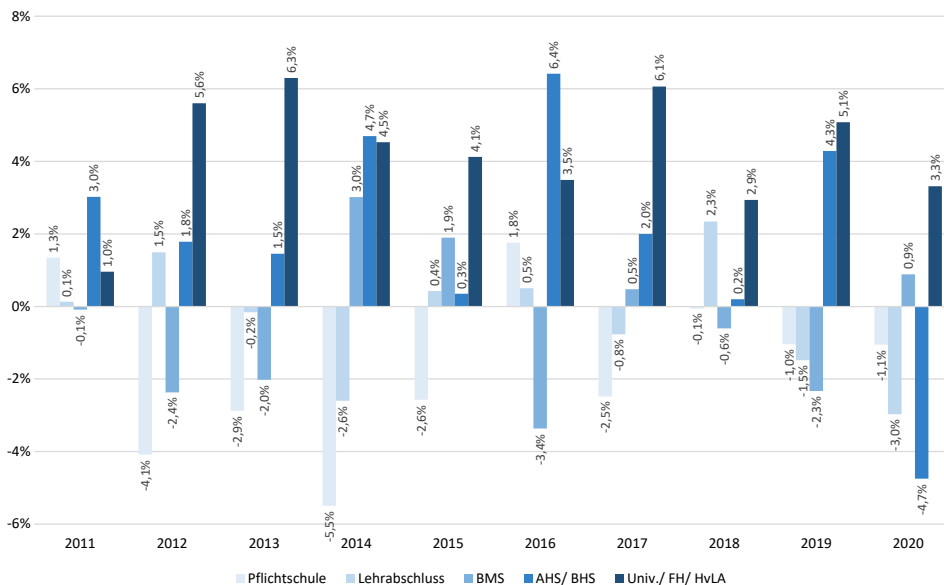
Quelle: Statistik Austria. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Erwerbsquote bezogen auf die 15- bis 64-jährige Bevölkerung; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

² Das Thema »Corona-Pandemie«, sprich das weltweite Auftreten so genannter »COVID-2019-Erkrankungen«, ist in den Mittelpunkt des globalen öffentlichen Interesses gerückt. Es ist absehbar, dass die Konsequenzen dieser Pandemie bzw. genauer gesagt der Maßnahmen, die weltweit gegen selbige getroffen wurden und werden, zumindest mittelfristig eine starke Belastung des weltwirtschaftlichen Gefüges hervorrufen. In welchem Ausmaß und in welcher Qualität die Ereignisse ihren Niederschlag in veränderten Branchen- und Beschäftigtenstrukturen und am Arbeitsmarkt finden werden, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt (2021) nicht exakt prognostizieren. Für den Bereich der Berufsinformation des AMS Österreich stellen sich damit enorme Herausforderungen in der Abschätzung beruflicher Trends und Entwicklungen bezüglich der verschiedenen für den österreichischen Arbeitsmarkt relevanten Branchen.

Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Betrachtung der Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe »15 bis 64 Jahre«. Über alle Bildungsgruppen hinweg betrachtet lag die Erwerbstätigenquote im Jahresschnitt 2020 bei 72,1 Prozent (2019: 73,3 Prozent), jene der HochschulabsolventInnen bei 85,9 Prozent (2019: 85,3 Prozent). Trotz des verstärkten Angebotes an StudienabsolventInnen stieg sie von 82,7 Prozent im Jahr 2004 und hatte sich in den letzten Jahren bei rund 85 Prozent eingependelt.

Angesichts der krisenhaften Entwicklung am Arbeitsmarkt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 und der trotzdem positiven Beschäftigungsentwicklung für HochschulabsolventInnen wurde die Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im langfristigen Trend als relativ krisenstabil eingeschätzt. So konnte die Gruppe der HochschulabsolventInnen im Jahr 2009 entgegen dem allgemeinen Trend Beschäftigungszuwächse verzeichnen, und auch über die Beobachtungsperiode von 2010 bis 2019 gab es für die HochschulabsolventInnen jährlich positive Zuwachsraten. So wie bereits bei der Finanzkrise vor zehn Jahren waren die Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen durch die Corona-Pandemie am wenigsten von allen Bildungsgruppen betroffen. Während 2020 im Vergleich zu 2019 die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um 1,3 Prozent zurückging, stieg die Zahl der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen um 3,3 Prozent.

Abbildung 2: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr, nach höchstem Bildungsabschluss, 2011–2020



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Tabelle 2: Erwerbstätige mit Hochschulabschluss, nach Geschlecht, 2011–2020

Jahr	Alle Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss			Davon unselbständig Erwerbstätige		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2011	301.100	310.900	612.000	237.600	276.600	514.200
2012	314.300	332.000	646.300	255.600	295.000	550.600
2013	331.300	355.600	687.000	263.800	311.900	575.700
2014	340.100	377.900	718.100	273.600	336.400	610.000
2015	355.400	392.300	747.700	288.400	349.100	637.500
2016	362.400	411.400	773.800	294.700	366.900	661.600
2017	384.500	436.200	820.700	313.800	388.500	702.300
2018	400.700	444.100	844.800	326.500	390.800	717.300
2019	414.800	472.800	887.700	336.500	415.600	752.100
2020	430.800	486.400	917.100	349.300	432.000	781.200
Differenz 2011–2020	129.700	175.500	305.200	111.700	155.400	267.100

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdaten); eigene Berechnungen. Höchste abgeschlossene Ausbildung: Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt inkl. Universitätslehrgänge

Im Jahresdurchschnitt 2020 waren knapp 917.100 Personen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig, dies waren um rund 305.200 HochschulabsolventInnen mehr als 2011 und entspricht im Zehn-Jahres-Zeitraum einem Plus von rund 50 Prozent. Dabei entfielen rund 58 Prozent des Plus an erwerbstätigen HochschulabsolventInnen auf die Frauen. Im Jahr 2011 waren mit einem Anteil von 50,8 Prozent erstmals mehr Frauen als Männer unter den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen, seit 2014 pendelt der Frauenanteil zwischen 52,5 Prozent und 53,3 Prozent. Im Jahr 2020 waren gegenüber 2011 um 129.700 mehr männliche Hochschulabsolventen erwerbstätig (+43,1 Prozent), bei den Frauen fiel das Plus mit rund 175.500 (+56,4 Prozent) deutlich höher aus.

Im Jahr 2020 verfügten 24,1 Prozent aller erwerbstätigen Frauen über einen Hochschulabschluss, 2011 lag der Anteil mit 16,4 Prozent um 7,7 Prozentpunkte darunter. Bei den Männern betrug der Anteil der Hochschulabsolventen im Jahr 2020 18,9 Prozent und im Jahr 2011 13,9 Prozent, ist also um 5,0 Prozentpunkte gestiegen.

Zusammenfassend betrachtet kann also festgehalten werden, dass zumindest bislang die beachtlichen Zuwächse bei den Studierenden und HochschulabsolventInnen von einer entsprechend steigenden Erwerbsbeteiligung begleitet wurden. Der Abschluss eines Hochschulstudiums erhöht

die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung, und die Beschäftigungssegmente der HochschulabsolventInnen haben sich bislang gegenüber Krisen am Arbeitsmarkt als relativ resistent erwiesen. Die im Auftrag des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellte mittelfristige Beschäftigungsprognose (bis 2025) geht davon aus, dass die Berufsgruppe der akademischen Berufe mit einem erwarteten jährlichen Plus von 2,5 Prozent im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum aufweisen wird.³ Diese Prognose wurde wenige Monate vor Beginn der Corona-Pandemie erstellt, die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt sind aktuell noch nicht absehbar. Das Jahr 2020 war ein Jahr der Rekordarbeitslosigkeit, die Arbeitslosigkeit hatte gegenüber 2019 um 28,5 Prozent zugenommen. Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen fiel der Anstieg mit 23,2 Prozent unter den Personen mit akademischer Ausbildung am geringsten aus.⁴

Wie bei anderen Bildungsgruppen auch ist mit steigenden Beschäftigungszahlen grundsätzlich keine Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse verknüpft, so z.B. die Beantwortung der Frage, ob der jeweilige Arbeitsplatz ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis darstellt oder nicht. Eine rezente Studie zu möglichen Verdrängungseffekten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt durch die steigende Zahl an HochschulabsolventInnen kam zu dem Ergebnis, dass die Bildungsexpansion grundsätzlich zu Verschiebungen in den Bildungs- und Berufsstrukturen geführt hat. Hochqualifizierte ArbeitsmarkteinsteigerInnen müssen zunehmend auf berufliche Positionen im mittleren Segment ausweichen, und zwar zulasten von Personen im mittleren und niedrigen Qualifikationssegment.⁵

1.2 Acht längerfristige globale Trends

Trend 1: Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Bereits die letzten Jahrzehnte waren von dem tiefgreifenden strukturellen Wandel in Richtung einer so genannten »Dienstleistungsgesellschaft« gekennzeichnet, der zu einer sinkenden Beschäftigung im Sachgüterbereich und zu einer steigenden Beschäftigung im Dienstleistungssektor geführt hat. Über einen Zeitraum von 40 Jahren (1974–2014) hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Dienstleistungen mehr als verdoppelt (von 1,39 Millionen auf 2,85 Millionen).⁶ Der Strukturwan-

³ Fink, Marian/Horvath, Thomas/Huber, Peter et al. (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

⁴ Arbeitsmarktservice Österreich / ABI (2021): Die wichtigsten Kennzahlen zum österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2020 im Überblick. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«. Aktuell (2021) lassen sich wieder deutlich sinkende Arbeitslosenzahlen gegenüber 2020 konstatieren.

⁵ Vogtenhuber, Stefan/Baumegger, David/Lassnigg, Lorenz (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Studie des Institutes für Höhere Studien (IHS) Wien im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

⁶ Haberfellner, Regina/Sturm, René (2016): AMS report 120/121: Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

del, der durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 einen weiteren Schub erlebt hat, wird auch im Jahrzehnt ab 2020 weiter anhalten: Weiterhin wird der Dienstleistungssektor Hauptfaktor für das Beschäftigungswachstum sein, in der Periode bis 2025 werden voraussichtlich 87,1 Prozent des erwarteten jährlichen Beschäftigungsplus auf die Dienstleistungen entfallen. Tragende Säulen für die positive Beschäftigungsentwicklung werden insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sein sowie die Informationstechnologien und Informationsdienstleistungen.⁷

Trend 2: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben wurde, ist bereits für die Vergangenheit eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Analog dazu stieg die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, sie hat sich seit 1995 beinahe verdreifacht.

Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Damit werden die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt immer stärker vom Ausbildungsniveau abhängen. Hintergrund ist die Expansion der so genannten »Sekundären Dienstleistungstätigkeiten« (z. B. Forschung und Entwicklung, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. Die Bedeutung von Tätigkeiten auf mittlerem Qualifikationsniveau wird zugunsten hochqualifizierter Berufsgruppen abnehmen, das gilt insbesondere für den Bürobereich.⁸

So prognostiziert die bereits zuvor erwähnte mittelfristige Beschäftigungsprognose des WIFO für akademische Berufe ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von rund 2,5 Prozent pro Jahr. Im Prognosezeitraum bis 2025 werden mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sekundarbereich alle akademischen Berufsgruppen überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Damit wird im Jahr 2025 die unselbständige Beschäftigung in Berufen mit akademischem Anforderungsprofil um 135.000 über jener von 2018 liegen. Der Anteil der Beschäftigten in Berufen, die ein akademischen Anforderungsprofil aufweisen, wird dann bei 21,5 Prozent liegen (2018: 19,6 Prozent). Dabei entfällt mehr als Hälfte (55 Prozent) des Beschäftigungsplus auf die drei akademischen Berufsgruppen »Akademische und verwandte IKT-Berufe« (+28.600 bzw. +4,7 Prozent), »Akademische Wirtschaftsberufe« (+23.800 bzw. +2,9 Prozent) und »IngenieurInnen, ArchitektInnen« (+21.900 bzw. +3,4 Prozent). Deutlich unterdurchschnittlich sind die Erwartungen, was das Beschäftigungsplus bei den Lehrkräften im Sekundarbereich betrifft (+2.600 bzw. +0,5 Prozent). Allerdings liegt derzeit das Durchschnittsalter bei Lehrkräften bei 47 Jahren. Beschäftigungschancen in diesem Segment werden sich daher weniger durch neu geschaffene Stellen ergeben, sondern vielmehr durch anstehende Pensionierungen.⁹

7 Fink, Marian/Horvath, Thomas/Huber, Peter et al. (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

8 Vogtenhuber, Stefan/Baumegger, David/Lassnigg, Lorenz (2017): Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43. Jahrgang, Heft 4, Seite 535–568.

9 Siehe Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (2020): *Das Personal des Bundes 2020. Daten und Fakten*, www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.

Trend 3: Neue Karriereverläufe, Flexibilität, Lebenslanges Lernen (Lifelong Learning)

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 Karriere Realität heutiger AbsolventInnen 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 AkteurInnen bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«¹⁰

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. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern bzw. adaptieren müssen. 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.

Trend 4: 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, auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die Infor-

¹⁰ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steirer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414. Obwohl bereits vor beinahe 20 Jahren formuliert, hat dieses Statement nichts von seiner Aktualität eingebüßt.

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

Gerade in Feldern, für die keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte existieren (Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern.

Trend 5: Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt wird instabiler

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen weisen AkademikerInnen zwar eine höhere Beschäftigungsquote auf und sind weniger durch Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20, 30 Jahren. Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr am quantitativen Zuwachs der AbsolventInnen, der abnehmenden Beschäftigungsquote im öffentlichen Sektor sowie an der unsicheren Wirtschaftslage.

Generell ist der Anteil der Erwerbstätigen, der zumindest formal nicht bildungsadäquat beschäftigt ist, in den letzten 20 Jahren gestiegen. 1994 waren »nur« 26,5 Prozent der HochschulabsolventInnen nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechend beschäftigt, 2015 lag dieser Anteil bei 33,2 Prozent. Häufiger kommt jedoch diese Überqualifikation bei AbsolventInnen von BHS (44,4 Prozent) vor und »Spitzenreiter« sind mit einem Anteil von 54,1 Prozent AHS-AbsolventInnen. Dabei gilt sowohl für Erwerbstätige mit AHS-, BHS- oder Hochschulabschluss, dass der Überqualifizierten-Anteil bei jungen Menschen (also am Beginn der Erwerbskarriere) deutlich höher ist als bei älteren Erwerbstätigen. Trotzdem zeigen jüngste Analysen, dass die Bildungserträge der HochschulabsolventInnen in den letzten 20 Jahren eine stabile Entwicklung zeigen. Im Gegenteil scheint bezüglich Einkommen der Abstand zwischen HochschulabsolventInnen und Erwerbstätigen mit anderen Bildungsabschlüssen in den letzten Jahren tendenziell etwas größer geworden zu sein. Allerdings sind erhebliche Unterschiede zwischen Fachrichtungen zu beobachten. So mussten AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften deutliche Rückgänge hinnehmen, ihre Bildungserträge sind seit 2004 um 24,8 Prozent (Männer) bzw. 17,1 Prozent (Frauen) zurückgegangen. Das stärkste Plus verzeichneten die MedizinerInnen mit 16,7 Prozent (Männer) und 5,1 Prozent (Frauen). Grundsätzlich liegen die Bildungserträge der weiblichen Hochschulabsolventen deutlich unter jenen der Männer.¹¹

11 Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43. Jahrgang, Heft 4, Seite 535–568.

Trend 6: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen AkademikerInnen konjunkturelle Krisen leichter überstehen. Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben 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, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 7: Internationalisierung und Mobilität

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich: »Man muss in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu drei Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen, und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.«¹² Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z.B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

Trend 8: Soziale und transversale Skills gewinnen in einem hochdynamischen Arbeitsmarkt an Bedeutung

Für eine wenn auch kleine Zahl von Erwerbstätigen mit akademischen Abschlüssen war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existenziellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität.

Den so genannten »Soft Skills«, also sozialen und emotionalen Kompetenzen, kommt nicht nur aufgrund der steigenden Anforderungen an die individuelle Orientierungsfähigkeit in einer zunehmend komplexen, vernetzten und sich rasch verändernden Arbeitswelt vermehrt Bedeutung zu. Auch angesichts des steigenden Angebotes von HochschulabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt und der damit zunehmenden Konkurrenz werden »Soft Skills«, aber auch transversale Kompetenzen wie insbesondere digitale Kompetenzen, zu einem wichtigen Differenzierungsfaktor. Daneben gelten auch im Zeitalter der Digitalisierung jene Berufe als nach wie vor schwer automatisierbar, die ein hohes Maß an Kommunikation, Empathie und / oder Kreativität benötigen. Auch für akademische Berufe gilt, dass Tätigkeitsbereiche mit einem hohen Routineanteil potenziell automatisierbar sind, also von Algorithmen übernommen werden können. Beispiele dafür sind bereits juristische Recherchen oder der so genannte »Roboter-Journalismus«.¹³

¹² Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Rekrutierung Bereich, Innendienst) Uniqua.

¹³ Siehe dazu ausführlich Haberfellner, Regina (2015): AMS report 112: Zur Digitalisierung der Arbeitswelt sowie Haberfellner, Regina/Sturm, René (2016): AMS report 120/121: Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts sowie Haberfellner, Regina / Sturm, René (2018): HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

1.3 Atypisch ist nicht (mehr) untypisch?

Die abnehmende Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung kündigte sich bereits in den 1990er-Jahren an. »Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem 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.«¹⁴ Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist mittlerweile insbesondere der Einstieg in den Beruf von so genannten »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 so genannte »Neue Selbständige«). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume. Aktuelle Daten zu den Erwerbsverläufen von HochschulabsolventInnen der Statistik Austria sowie des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring legen den Schluss nahe, dass es sich überwiegend um »atypische Einstiegsepisoden« in den Arbeitsmarkt in den ersten Monaten nach dem Hochschulabschluss handelt. Zu einem ähnlichen Befund kam bereits 2010 eine flächendeckende Repräsentativerhebung zur Arbeitssituation von HochschulabsolventInnen in Österreich.¹⁵

Atypische Beschäftigungsformen können folgendermaßen charakterisiert werden:¹⁶

- Einkommenssituation und u.U. geringere soziale Absicherung: Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies in vielen Fällen auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Vor allem geringfügig Beschäftigte und teilzeitbeschäftigte sehen sich vor das Problem gestellt, dass ihr geringes Ein-

14 Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

15 Vgl. Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

16 Vgl. Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

kommen ihre langfristige soziale Absicherung untergräbt (z. B. im Hinblick auf die Höhe der zu erwartenden Pension).

- Belastungen in atypischer Beschäftigung: Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen v. a. durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPUs die größte Belastung dar.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit: Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.
- So genannte »Scheinselbständige« arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum Auftraggeber, welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welcher auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten.

Teilzeitbeschäftigt = Unterbeschäftigt?

Der strukturelle Wandel führt auch zu einer wachsenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigungszuwächse sind in Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen mit kräftigem Beschäftigungswachstum überdurchschnittlich hoch. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, aber auch im Handel, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen im Unterrichtswesen und bei sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen sind hohe Teilzeitanteile von 25 Prozent bis über 30 Prozent beobachtbar. Selbst bei gleichbleibendem Teilzeitbeschäftigungsanteil in den Branchen führt der Strukturwandel zu einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von rund einem Drittel des gesamten Beschäftigungszuwachses.

Teilzeitbeschäftigung wird oft kritisch beurteilt, da sie häufig ein Hindernis beim Erreichen und Halten von Führungspositionen darstellt, zu niedrigeren Einkommen und in Folge zu geringeren Ansprüchen bei Pensionen und Sozialleistungen führt.

Unbeschadet dieser kritischen Bewertung von Teilzeitbeschäftigung sagt jedoch eine steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten per se nichts darüber aus, ob die Betroffenen selbst eine Vollzeitbeschäftigung anstreben und diese nicht erreichen, oder ob die Teilzeitbeschäftigung – in welcher Form auch immer und aus welchen Gründen auch immer – in ihrem Interesse liegt. Die Motivlagen zur Teilzeitbeschäftigung sind durchaus divergent.¹⁷

Aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung stehen Daten zur arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung Erwerbstätiger zur Verfügung. Arbeitsbezogene Unterbeschäftigung liegt vor, wenn die

¹⁷ Vgl. Specht-Prebanda, Matthias (2018): Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung. ISW-Forschungsbericht Nr. 72, Linz. www.isw-linz.at/fileadmin/user_upload/pdf/MotivlagenTeilzeitbeschaeftigung_ISW2018.pdf.

wöchentliche Normalarbeitszeit der oder des Erwerbstätigen unter 40 Wochenstunden liegt, der Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit gegeben ist und die Person auch innerhalb von zwei Wochen verfügbar ist. Damit werden also jene Erwerbstätigen zusammengefasst, die mehr Wochenstunden arbeiten wollen und dafür auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

Bezogen auf alle Beschäftigte ungeachtet des Ausbildungsniveaus stieg die Unterbeschäftigtenquote von 3,9 Prozent im Jahr 2011 auf 5,2 Prozent in den Jahren 2015/2016 Jahr und fiel anschließend bis 2019 auf 3,4 Prozent ab (siehe Tabelle). Unter den erwerbstätigen HochschulabsolventInnen stieg die Unterbeschäftigtenquote ausgehend von 4,1 Prozent im Jahr 2011 bis 2017 kontinuierlich auf den Höchstwert von 5,7 Prozent an und sank in Folge auf 3,6 Prozent (2019). Im Jahr 2020 zog die arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote wieder spürbar an: über alle Erwerbstätige hinweg um 0,8 Prozentpunkte auf 4,2 Prozent und unter den HochschulabsolventInnen um einen Prozentpunkt auf 4,6 Prozent. Allerdings blieben die Werte damit noch unter den Höchstwerten der vergangenen Dekade.

Tabelle 3: Arbeitsbezogene Unterbeschäftigtenquote gesamt und von HochschulabsolventInnen

	2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Erwerbstätige gesamt	3,9 %	5,2 %	5,2 %	5,0 %	4,0 %	3,4 %	4,2 %
Männlich	2,5 %	3,3 %	3,6 %	3,3 %	2,5 %	2,1 %	2,7 %
Weiblich	5,6 %	7,2 %	7,1 %	6,9 %	5,6 %	4,9 %	5,7 %
Mit Hochschulabschluss	4,1 %	5,4 %	5,5 %	5,7 %	4,3 %	3,6 %	4,6 %
Männlich	2,5 %	3,7 %	3,3 %	3,7 %	2,8 %	2,3 %	3,1 %
Weiblich	5,7 %	6,9 %	7,5 %	7,5 %	5,6 %	4,8 %	6,0 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen. Unterbeschäftigtenquote: Anteil der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigten an allen Erwerbstätigen

Die Tabelle zeigt deutlich, dass der Anteil jener, die eine Aufstockung ihres Beschäftigungsverhältnisses anstreben, unter HochschulabsolventInnen ähnlich hoch ist wie bei einer Betrachtung über alle Beschäftigten. Der langjährige Trend zeigt, dass die Unterbeschäftigtenquote bei den Frauen höher ist als bei den Männern, das gilt auch für Frauen mit einem Hochschulabschluss.

AkademikerInnen sind kaum geringfügig beschäftigt

Freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigung (als Sonderform von Teilzeitbeschäftigung) gelten als atypische Beschäftigungsformen. Von geringfügiger Beschäftigung sind HochschulabsolventInnen in geringerem Ausmaß betroffen als Beschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen.

Tabelle 4: Anteil geringfügig Beschäftigter an unselbständig Beschäftigten: HochschulabsolventInnen (Uni/FH/HvLA) und Gesamtbeschäftigung im Vergleich (2011–2019)

Unselbständig Beschäftigte		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gesamt	Männlich	4,2 %	4,4 %	4,5 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,6 %	4,5 %
	Weiblich	9,2 %	9,2 %	9,1 %	9,2 %	9,1 %	9,0 %	8,9 %	8,6 %	8,4 %
Mit Hochschulabschluss	Männlich	3,5 %	3,7 %	3,8 %	3,9 %	4,0 %	3,8 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %
	Weiblich	4,9 %	5,1 %	5,3 %	5,4 %	5,3 %	5,1 %	4,8 %	4,7 %	4,7 %

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik (Stichtag jeweils 31.10.); eigene Berechnungen. HvLA = Hochschulverwandte Lehranstalten

Der in der ersten Hälfte der 2010er Jahre beobachtete – ohnehin eher geringe – Zuwachs an geringfügiger Beschäftigung unter den männlichen Beschäftigten setzte sich in der zweiten Hälfte nicht fort. Ab 2016 sank der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei den Männern sowohl bezogen auf die Gesamtbeschäftigung, als auch auf die Beschäftigung von Männern mit Hochschulabschluss. So war der Anteil der geringfügig Beschäftigten unter den Männern mit Hochschulabschluss nach dem Höchstwert von 4,0 Prozent im Jahr 2015 zuletzt wieder auf den Wert von 2011 (3,5 Prozent) gesunken. Auch bei den Frauen ging der Anteil der geringfügig Beschäftigten zurück, das gilt sowohl für Frauen mit Hochschulabschluss als auch bei einer Betrachtung über alle Bildungsgruppen. Grundsätzlich sind Frauen – so wie bei der Unterbeschäftigung – auch von geringfügiger Beschäftigung stärker betroffen als Männer, wobei Frauen mit Hochschulabschluss im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung deutlich seltener geringfügig beschäftigt sind.

Befristung – besonders häufig in akademischen Berufen

Während die so genannten »Freie Dienstverträge« in der laufenden Dekade an Bedeutung verloren haben, war ein verstärkter Trend in Richtung befristeter Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Waren 2007 noch 5,2 Prozent aller unselbständig Beschäftigten über einen befristeten Vertrag beschäftigt, so stieg dieser Anteil bis 2017 sukzessive auf 6,5 Prozent an, war seither jedoch wieder rückläufig und lag mit 5,2 Prozent im Jahr 2020 auf dem gleichen Niveau wie 2007. HochschulabsolventInnen waren bereits in der Vergangenheit stärker von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen. 2007 lag der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse bereits bei 10,6 Prozent, bis 2018 stieg er auf 12,7 Prozent. Allerdings war auch bei den HochschulabsolventInnen der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in den letzten beiden Jahren rückläufig: mit einem Anteil von 10,1 Prozent im Jahr 2020 war der Anteil so niedrig wie zuletzt 2009.

Während 2007 rund 27 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf HochschulabsolventInnen entfielen, stieg dieser Anteil laufend auf zuletzt (2019 und 2020) rund 40 Prozent an. Auch die Verteilung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Berufsgruppen zeigt für 2019, dass knapp 39 Prozent der befristeten Beschäftigten der Berufsgruppe »Akademische sowie vergleichbare Berufe« angehörten.

AkademikerInnen haben häufiger einen Zweitjob

Im Jahresdurchschnitt 2020 gingen rund 186.000 Erwerbstätige einer Zweitbeschäftigung nach, davon verfügten 66.700 (35,9 Prozent) über einen Hochschulabschluss. Zweitjobs wurden immer mehr zu einer Domäne der HochschulabsolventInnen, denn 2005 entfielen nur 24,1 Prozent der Zweitjobs auf HochschulabsolventInnen, 2010 waren es bereits 29,3 Prozent und 2019 schließlich 36,8 Prozent. Bislang schienen konjunkturelle Einflüsse die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung bei den HochschulabsolventInnen nur in geringem Ausmaß zu beeinflussen: In den Jahren 2010 bis 2019 schwankte der Anteil der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen mit einem Zweitjob zwischen 7,5 Prozent (2011) und 8,4 Prozent (2016 und 2017), im Jahr 2019 lag er bei 7,8 Prozent. Allerdings wurde mit einem Anteil von 7,3 Prozent im Krisenjahr 2020 der niedrigste Wert seit 15 Jahren registriert, die Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie könnten also so mancher Zweitbeschäftigung die Grundlage entzogen haben.

Zweitbeschäftigung unter HochschulabsolventInnen trat in der Vergangenheit deutlich häufiger bei Männern als bei Frauen auf. In der Periode 2011 bis 2020 hatten zwischen 7,9 Prozent (2011) und 10,2 Prozent (2013) der erwerbstätigen Männer ein zweites Erwerbseinkommen, bei den Frauen waren es mit 6,5 Prozent (2020) und 8,0 Prozent (2016 und 2017) im Schnitt um ein bis zwei Prozentpunkte weniger. Im Jahr 2020 gingen 8,1 Prozent (2019: 8,3 Prozent) der erwerbstätigen Männer mit Hochschulabschluss einem Zweitjob nach, bei den Frauen lag der Anteil bei 6,5 Prozent (2019: 7,4 Prozent).

Eine zweite Erwerbstätigkeit ist in Österreich also bislang eher ein Phänomen, das sehr hochqualifizierte Personen betrifft und weniger eines, das auf prekäre bzw. zersplitterte Beschäftigungsverhältnisse bei Geringqualifizierten hinweist. Außerdem betrifft es im höheren Ausmaß Männer, die im Vergleich zu Frauen eine etwas zügigere Arbeitsmarktintegration aufweisen und auch hinsichtlich der Einkommen bessergestellt sind. Insofern ist auch für HochschulabsolventInnen der überproportionale Anteil an Erwerbstätigen mit Zweitjobs qualitativ nur schwer zu beurteilen.

Der Zweitjob dürfte in vielen Bereichen einen Beitrag zu einer erfolgreichen Berufskarriere leisten. So sind beispielsweise Lehrverpflichtungen an mehreren Bildungseinrichtungen oder eventuell auch Koppelung einer lehrenden Tätigkeit mit einer forschenden an einer anderen Einrichtung nicht selten anzutreffen. FachärztInnen verbinden beispielsweise häufig eine Tätigkeit in einem Krankenhaus mit einer eigenen Ordination. ExpertInnenwissen ermöglicht außerdem häufig Publikations- und Vortragstätigkeiten, die so ein ergänzendes Standbein bieten können. In diesem Bereich gibt es also viele Möglichkeiten einer Mehrfachbeschäftigung, die deshalb nicht mit randständigem Dasein verbunden sein müssen.

Zufriedenheit mit atypischer Beschäftigung hängt von den Perspektiven und Motiven ab

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 z.B. die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder die fehlende

Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber. 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. abschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Die Phase der beruflichen Stabilisierung dauert heute länger

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) 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.

1.4 Exkurs: Auswirkungen der Corona-Krise (2020/2021): Was sagen interviewte ExpertInnen aus der Bildungs- und Berufsberatung und der Forschung zur aktuellen Situation?

Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation aufgrund der Auswirkungen und Maßnahmen rund um die COVID-19-Pandemie wurden im Rahmen einer aktuellen Studie, die im Jahr 2021 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹⁸ im Auftrag des AMS Österreich realisiert wurde, u.a. qualitative ExpertInneninterviews durchgeführt. Hierbei wurde im Besonderen die Auswirkungen JungakademikerInnen in den Fokus genommen, ebenso wurden die Einschätzungen zu Entwicklungen in der näheren Zukunft diskutiert.

Die qualitativen ExpertInneninterviews wurden mit VertreterInnen von Career Centern an Hochschulen, StudiengangsleiterInnen, BereichsleiterInnen, Berufsverbänden sowie Arbeitsmarkt-expertInnen durchgeführt und breit gestreut, d.h., es wurden ExpertInnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, MINT, Gesundheit und Pflege, Soziales sowie Kultur befragt. Dadurch konnte ein guter Einblick in unterschiedliche Berufsbereiche von JungakademikerInnen gegeben und ähnliche Entwicklungen, aber auch Unterschiede aufgezeigt werden.

Was allen Bereichen gemein ist, war der Einbruch im Rahmen des 1. Lockdowns im Frühjahr sowie über den Sommer 2020. Daran anschließend entwickelten sich die Berufsbereiche allerdings sehr unterschiedlich, und einzelne Branchen wiesen für JungakademikerInnen bereits im Herbst 2020 wieder einige offene Stellen auf, in anderen dauerte es mit der arbeitsmarktlichen Erholung bis zum Frühsommer 2021. Zudem sind die Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung sehr unterschiedlich: In einzelnen Bereichen herrschte bereits im Frühsommer 2021 eine überaus große Nachfrage, mit zu wenig AbsolventInnen für die offenen Stellen; in anderen Berufsbereichen gibt es hingegen immer noch große Unsicherheiten und Veränderungen bei Arbeitsformen und -rahmen-

¹⁸ www.wiab.at. Die Langfassung dieser Studie wurde in der Reihe AMS report publiziert (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«).

bedingungen, die sich durch Corona ergeben bzw. verstärkt haben und nachhaltig zu beobachten sind. Interessant war im Rahmen der ExpertInneninterviews, die zwischen Anfang Juni und Mitte August 2021 durchgeführt wurden, wie rasch sich aus Sicht der InterviewpartnerInnen die Erholung am Arbeitsmarkt gestaltete: War im ersten ExpertInneninterview Anfang Juni 2021 noch eine deutliche Zurückhaltung bei der Einschätzung zur Lage am Arbeitsmarkt und bezüglich des Zeitpunktes, ab wann das Vorkrisenniveau wieder erreicht werden kann, zu spüren, hat sich eine deutliche Erholung bereits ab Mitte Juni abgezeichnet und über den Juli und August noch verstärkt. Dabei muss allerdings festgehalten werden, dass JungakademikerInnen bzw. AbsolventInnen von dieser Wirtschaftserholung klar profitiert haben, da sie zu jenen Arbeitskräften zählen, die schon während der Krise im Vergleich mit anderen Beschäftigtengruppen vom Wirtschaftseinbruch weniger betroffen waren.

Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Generell befindet sich der Arbeitsmarkt im Wandel hin zu einer »digitalisierten Informationsgesellschaft«. AbsolventInnen bringen dafür zentrale Kompetenzen und grundsätzliche Voraussetzungen mit, so etwa selbständiges Recherchieren, Forschen, Analysieren, Probleme lösen, was sich auch in der Zukunft als klarer Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen wird, so die mehr oder weniger einhellige Meinung der befragten ExpertInnen.

Insgesamt steigt das Qualifikationsniveau, was Vor- und Nachteile mit sich bringt – für AkademikerInnen eher Vorteile, gesamtheitlich betrachtet führt das aber zu Verdrängungseffekten durch ein generelles Ansteigen von Anforderungsprofilen am Arbeitsmarkt.

Die Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt gestalten sich je nach Ausbildungsform bzw. Studienrichtungen allerdings sehr unterschiedlich. Insgesamt kann festgehalten werden, dass im Sommer 2021 der Arbeitsmarkt eine sehr große Nachfrage aufgewiesen und es somit für die meisten AbsolventInnen keine (größeren) Schwierigkeiten beim Einstieg gegeben hat. Dies betrifft einerseits weiterhin jene, die schon während der Hochphase der Pandemie sehr gefragt waren, so etwa AbsolventInnen von Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen im Gesundheits- und Pflegebereich, aber vor allem auch in der IT in allen Ausbildungsformen. Auch die Nachfrage nach technischen und wirtschaftswissenschaftlichen AbsolventInnen hat sich bereits ab Herbst 2020 wieder stabilisiert und hat seither (insbesondere ab Frühsommer 2021) stark angezogen. Für geistes- und sozialwissenschaftliche Studien, die als arbeitsmarktferner gelten bzw. weniger eindeutig mit bestimmten Berufsbildern verbunden sind, war es schon vor der Corona-Krise deutlich schwieriger, einen nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen und diese Bereiche waren über den Herbst und Winter 2020/2021 – im Vergleich mit den zuvor angeführten Studienrichtungen – stärker von einer nachlassenden Nachfrage bzw. generellen Unsicherheit betroffen. Allerdings zeigten sich ab Frühsommer 2021 auch hier deutliche Zeichen der Entspannung. Im Städtetourismus sind die Aussichten weiterhin sehr eingeschränkt – allerdings zieht der Tourismus außerhalb der Städte seit den Öffnungen ab Mai 2021 sehr stark an, sodass sich für flexible und mobile AbsolventInnen durchaus Optionen ergeben können.

Je konkreter die jeweilige Ausbildung ist, also je näher am Arbeitsmarkt sie angesiedelt ist, desto vorteilhafter ist dies für den Einstieg am Arbeitsmarkt, weil dadurch auch Kontakte geknüpft und

erste berufsspezifische Erfahrungen gesammelt werden können. Fachhochschulen haben Vorteile aufgrund der Pflichtpraktika bzw. haben diese einen anderen Zugang bei der Ausbildung als Universitäten und bilden arbeitsmarktnäher aus. Des Weiteren gelingt durch die Praktika ein Kennenlernen zwischen Betrieben und Studierenden, beide Seiten können sich ein Bild vom jeweils anderen machen und wissen bereits vorab, was sie erwartet, wenn sie nach ihrem Abschluss in ein bereits bekanntes Unternehmen wechseln.

Kurz- und mittelfristige Auswirkungen

Laut der Einschätzung einiger ArbeitsmarktexpertInnen wird es bis Mitte/Ende 2022 dauern, bis der Arbeitsmarkt insgesamt wieder auf dem Niveau von »Vor-Corona« angekommen sein wird. Für AkademikerInnen bzw. AbsolventInnen wird allerdings der Vorkrisenwert in einigen Bereichen bereits früher erreicht werden können bzw. zeigte sich im Sommer 2021 ein deutliches Anziehen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, sodass AkademikerInnen und Fachkräfte stark nachgefragt sind.

Insbesondere bei Veranstaltungen, Events, Städtetourismus und im Kulturbereich wird es hingegen noch länger dauern, bis sich das Arbeitsmarktniveau wieder auf Vorkrisenniveau stabilisiert haben wird.

Städtetourismus und alles, was damit verbunden ist, wie Seminare, Messen, Kongresse, werden laut Einschätzung vieler ExpertInnen auch in Zukunft weniger anzutreffen sein als vor Corona, da sichtbar wurde, dass hier vieles durch Online-Angebote ersetzt oder zumindest ergänzt werden kann. Es wird zwar nicht alles auf online verlagert werden, aber es wird nachhaltig zurückgehen – auch aus Kosten- und Zeitgründen, was positiv für das Klima, allerdings negativ für den Kongress- und Städtetourismus ist.

Mit den Auswirkungen der Krise wird auch in Zukunft in einigen Branchen noch zu kämpfen sein, aber insgesamt waren Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Sommer 2021 auf dem Weg zum Vorkrisenniveau bzw. haben dieses in einigen Bereichen bereits erreicht.

In Bereichen, die stark von der öffentlichen Hand finanziert werden, wird befürchtet, dass es in den kommenden Jahren zu Sparpaketen kommen wird und die finanziellen Mittel somit geringer werden könnten. Insbesondere im Kunst-, Kultur-, aber auch Sozialbereich besteht die Gefahr, dass mit steigendem Druck zum Abbau der Corona-Schulden Einsparungen durchgesetzt und Stellen verloren gehen könnten.

Sollte es längerfristig dazu kommen, dass es mehr Nachfrage als Angebot in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarkts gibt, kann das dazu führen, dass sich jene Unternehmen bzw. Einrichtungen durchsetzen werden, die sehr gute Rahmenbedingungen anbieten: Das kann einerseits das Gehalt betreffen, das ansteigen wird (wobei dies in Bereichen, die vor allem von der öffentlichen Hand finanziert werden, schwierig umzusetzen sein wird, wenn gleichzeitig davon ausgegangen werden muss, dass die Ausgaben durch die Corona-Krise irgendwann auch wieder eingespart werden sollen), andererseits kann es sich dabei aber auch um Möglichkeiten des Homeoffice oder Unterstützung bei Betreuungsaufgaben für MitarbeiterInnen handeln – sei es in der Kinderbetreuung, aber auch in der Pflege älterer Angehöriger; hier könnte noch viel getan werden, um die MitarbeiterInnen zu unterstützen und an die Unternehmen zu binden.

Derzeit kann festgestellt werden, dass Personalbindungsmaßnahmen bereits bei PraktikantInnen eingesetzt werden, um frühzeitig neue MitarbeiterInnen zu finden und auch längerfristig zu binden; das könnte sich in Zukunft noch verstärken.

Empfehlungen für einen verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt

Generell funktionierte der Übergang zum Zeitpunkt der ExpertInneninterviews in vielen Bereichen sehr gut, dennoch wurden einige Punkte angeführt, wie dieser noch verbessert werden könnte:

- **Praktika bzw. das Sammeln von Erfahrungen in Unternehmen:** Berufserfahrung wird von Unternehmen als sehr wichtig eingestuft und ist bei AbsolventInnen gern gesehen; egal, ob über Pflicht- oder freiwillige Praktika, Traineeships oder Teilzeitstellen neben dem Studium.
- **Sichtbarmachung von Kompetenzen:** Kompetenzen sichtbar zu machen wäre eine Möglichkeit, insbesondere in jenen Studienrichtungen mit weniger spezifischen Berufsbildern, damit klarer wird, was alles an Wissen erworben wurde; aber auch in den Betrieben sollte Bewusstseinsbildung betrieben werden, damit diese sich nicht nur an den formalen Abschlüssen orientieren.
- **Beratung in Anspruch nehmen:** Auch bei JungakademikerInnen kann es beim Einstieg in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten geben; dabei ist es wichtig, sich an entsprechende Stellen zu wenden, wie die Career Center, aber auch Beratungseinrichtungen, wie die BIZ, um sich gezielt Hilfe zu suchen, und hinsichtlich möglicher Optionen beraten zu lassen.
- **Kooperationen:** Verbesserte Kooperationen und gemeinsame Plattformen können zu einer verbesserten Zusammenarbeit von unterschiedlichen AkteurInnen im Bundesland oder auch Bezirk sinnvoll sein, um einen besseren Überblick zu bestehenden Angeboten vor Ort sowie zu Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bieten zu können. Auch Austausch- und Informationsplattformen mit spezifischer Berufsinformation könnten entwickelt bzw. ausgebaut werden.
- **Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:** Berufs- und Arbeitsmarktorientierung an tertiären Bildungseinrichtungen sollte in die Curricula integriert werden, da AbsolventInnen oft über (viel) zu wenig Information über den spezifischen Arbeitsmarkt in ihren Fachbereichen verfügen. Einzelne Fachhochschulen haben bereits damit begonnen, eine Berufsorientierung am Ende des Studiums anzubieten, dies könnte auch an anderen tertiären Bildungsstätten – und insbesondere auch an Universitäten mit »arbeitsmarktferne(re)n« Ausbildungen – empfohlen werden.

Wichtig für den Übergang auf den Arbeitsmarkt sind, so die befragten ExpertInnen, auch überfachliche Kompetenzen, wie soziale Kompetenz, Teamarbeit, selbständiges Arbeiten, aber auch IT-Kenntnisse. Als zentral wurde auch die Fähigkeit zum Netzwerken genannt, da in Österreich viele Stellen immer noch nicht offiziell ausgeschrieben werden, sondern informell vergeben werden. Auch Selbstdarstellung und Selbstmarketing müssen gelernt werden, um die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen und sich im Bewerbungsprozess gut »verkaufen« zu können. Zudem wurde empfohlen, zumindest Grundkenntnisse zu Sozialversicherung, Selbständigkeit und Buchführung während des Studiums zu vermitteln, da viele AbsolventInnen mit freiem Dienst- oder Werkvertrag in die Berufstätigkeit starten und es wichtig wäre, entsprechendes Basiswissen mitzubringen.

2 Bachelor-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt

Die dreigestufige Studienstruktur (Bachelor, Master, Ph.D.) gilt als weitgehend umgesetzt. Inzwischen sind rund 85 Prozent der Studiengänge auf die dreistufige Bologna-Studienarchitektur umgestellt. Im Sommersemester 2020 waren 371 der insgesamt 1.158 Studien an österreichischen Universitäten Bachelorstudien.¹⁹ Die größeren Umstellungen betrafen zuletzt die Lehramtsstudien sowie die Pharmazie. Lehramtsstudien können seit dem Wintersemester 2016 nur mehr als Bachelorstudien begonnen werden, die Pharmazie wurde mit Wintersemester 2015 umgestellt.

Im Jahr 2019 waren 87,6 Prozent der begonnenen Studien an Universitäten, die zu einem Erstabschluss führen, Bachelorstudien und nur mehr 12,4 Prozent Diplomstudien, wobei rechtswissenschaftliche und medizinische Studien den größten Teil der Diplomstudien ausmachen. Inzwischen werden auch in der Humanmedizin und in den Rechtswissenschaften Bachelorstudiengänge angeboten: in der Humanmedizin seit 2014 an der Universität Linz und in den Rechtswissenschaften bereits an mehreren Universitäten.²⁰

Über alle Hochschulinstitutionen betrachtet, sind inzwischen 64 Prozent aller belegten Studien Bachelorstudien (rund 221.700), 22 Prozent sind Masterstudien (76.000) und 14 Prozent Diplomstudien (50.300).²¹ Durch die vorangeschrittene Umstellung hin zur Bologna-Struktur finden sich seit 2009/2010 verstärkt Bachelors unter den AbsolventInnen. Im Studienjahr 2018/2019 wurden an Österreichs Hochschulen etwa 52.300 ordentliche Studien (ohne Doktorat) abgeschlossen, davon waren bereits 30.600 (58 Prozent) Bachelorabschlüsse. 63 Prozent der Abschlüsse in Erststudien (= Bachelor- und Diplomabschlüsse) werden an öffentlichen Universitäten absolviert, 20 Prozent in FH-Vollzeit- und 8 Prozent in berufsbegleitenden FH-Studiengängen, 6 Prozent an pädagogischen Hochschulen sowie 4 Prozent an Privatuniversitäten.²²

Männer schließen häufiger als Frauen ein Masterstudium an

In fast allen Studiengruppen aller Hochschulsektoren zeigt sich, dass Frauen seltener in ein Masterstudium übertreten als Männer. Die Studierenden-Sozialerhebung 2019 zeigte, dass über alle

¹⁹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020, Seite 139.

²⁰ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020, Seite 185.

²¹ Unger, Martin / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Schubert, Nina / Terzieva, Berta / Thaler, Bianca / Zaussinger, Sarah / Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019 – Kernbericht. Studie im Auftrag des BMWF, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung_2019_Kernbericht.pdf.

²² Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Studie im Auftrag des BMWF, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf.

Sektoren 61 Prozent der weiblichen und 68 Prozent der männlichen Studierenden (exkl. StudienanfängerInnen im ersten Studienjahr) die Aufnahme eines Masterstudiums planten. So begannen beispielsweise vom Abschlussjahrgang 2016/2017 an öffentlichen Universitäten etwa 76 Prozent der Bachelor-Absolventen und 66 Prozent der Bachelor-Absolventinnen innerhalb von zwei Jahren ein Masterstudium. Ein Teil des geschlechterspezifischen Unterschieds in den Übertrittsquoten ergibt sich aus der geschlechtsspezifischen Studienwahl und den fächerspezifischen Übertrittsquoten. Aber auch innerhalb der meisten Studiengruppen beginnen Bachelorabsolventen zu 1 Prozent bis 12 Prozent-Punkten häufiger innerhalb von zwei Jahren ein Masterstudium als Bachelorabsolventinnen. Besonders groß sind die Geschlechterunterschiede in Geisteswissenschaften (Frauen 62 Prozent vs. Männer 74 Prozent), Ingenieurwesen (Frauen 85 Prozent vs. Männer 92 Prozent) und Naturwissenschaften (Frauen 80 Prozent vs. Männer 87 Prozent).²³

Daneben orientieren sich die Männer bei ihrer Studienwahl stärker als die Frauen am erzielbaren Arbeitsmarkterfolg. Generell sind weibliche Studierende unsicherer, was ihre Pläne für die Zeit nach dem Studienabschluss betrifft. Weiters gaben Frauen im Bachelorstudium deutlich häufiger als Frauen im Masterstudium an, sich vorstellen zu können auch während des Studiums ein Kind zu bekommen. Da viele Frauen, die ein weiterführendes Masterstudium in Betracht ziehen, dieses nicht verwirklichen, wird vermutet, dass »ein Teil dieser Frauen im Bachelorstudium ihren Kinderwunsch verwirklicht und aus diesem Grund nicht in ein Masterstudium übertritt«.²⁴

Wie das »Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring« für die Abschlussjahrgänge von 2008/2009 bis 2013/2014 zeigt, waren im Vergleich zu den Universitäten Bachelor-AbsolventInnen die FH-AbsolventInnen grundsätzlich zu größeren Anteilen 18 Monate nach dem Abschluss erwerbstätig: Uni-Bachelor 14 Prozent vs. FH-Bachelor 37 Prozent. Frauen mit einem FH-Bachelorabschluss waren 18 Monate nach Abschluss zu 44 Prozent erwerbstätig und 45 Prozent befanden sich in einer weiteren Ausbildung. Bei den Männern mit FH-Bachelorabschluss waren 29 Prozent erwerbstätig und 64 Prozent in einer Ausbildung. Bei den Uni-BachelorabsolventInnen waren hingegen 15 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer 18 Monate nach Abschluss erwerbstätig.²⁵ Auch hier schlägt sich die Studienwahl nieder: An den Fachhochschulen ist der Anteil der Frauen im Ausbildungsfeld »Gesundheitswesen« ist sehr hoch und der Anteil der Frauen, die 18 Monate nach Abschluss im Erwerbsleben stehen, ist überproportional hoch. Grundsätzlich wurden durch das so genannte »Upgrading« Ausbildungen (insbesondere Soziale Arbeit und Gesundheitsberufe) in das tertiäre Bildungssystem überführt, die durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind und mit einem Bachelor-Abschluss eine adäquate Beschäftigung ermöglichen.²⁶

23 Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Studie im Auftrag des BMWF, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf.

24 Wejwar, Petra / Grabher, Angelika / Unger, Martin / Zaussinger, Sarah (2013): Pläne zur Aufnahme weiterführender Studien von Studierenden an Universitäten. Eine Analyse des geschlechtsspezifischen Übertrittsverhaltens. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag der Österreichischen Hochschülerschaft (ÖH) Bundesvertretung, Wien.

25 AMS Österreich (2018): AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit: Trotz der nur moderaten Rückgänge bleibt die Arbeitslosenquote stabil niedrig. Spezialthema zum Arbeitsmarkt – November 2018, www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_1118.pdf.

26 Haberfellner, Regina / Sturm, René (2014): AMS report 106: Zur Akademisierung der Berufswelt, Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

Verbreiterung oder Vertiefung?

Zunehmend entscheiden sich Bachelor-AbsolventInnen für die Fortsetzung ihres Bildungsweges anstatt für ein anschließendes Masterstudium für einen zweiten Bachelor-Abschluss. Damit kann die Position am Arbeitsmarkt verbessert werden, insbesondere wenn dadurch Fachkombinationen gewählt werden wie zum Beispiel Geistes- und Wirtschaftswissenschaften. Gerade die Bachelor-Abschlüsse an den Fachhochschulen sind häufig sehr eng fokussiert. Es kann daher sinnvoll sein, bei einem anschließenden Masterstudium einen anderen Schwerpunkt zu wählen und so das eigene Wissensspektrum zu verbreitern.²⁷ An den Universitäten sind die Bachelor-Studiengänge dagegen eher als Basisausbildung konzipiert, auf die eine Spezialisierung (Vertiefung) über das Masterstudium folgt.

Steigende Beschäftigung von Bachelor-AbsolventInnen

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren laut Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 92.500 Personen mit einem Bachelor (ISCED 6) als höchste abgeschlossene Schulbildung erwerbstätig, davon 41.000 Männer und 51.500 Frauen. 2020 waren es mit 193.400 bereits mehr als doppelt so viele (+100.900 bzw. +109 Prozent), davon 82.100 Männer und 111.300 Frauen. Während also innerhalb dieser fünf Jahre bei den weiblichen Bachelors ein Plus von 59.800 (+116 Prozent) zu beobachten ist, zeigte die Zunahme bei den Männern mit +41.100 (+100 Prozent) eine etwas geringere Dynamik.

Eine Erklärung dafür bietet ein Blick auf die Verteilung nach Wirtschaftssektoren (ÖNACE 2008), in denen Bachelors Beschäftigung finden. Dabei sticht <Erziehung und Unterricht> heraus, denn rund ein Fünftel aller Bachelors (2020: 39.500 bzw. 20,4 Prozent) sind in diesem Bereich beschäftigt. Von den gegenüber 2014 zusätzlich 17.300 beschäftigten Bachelors im Bereich Erziehung und Unterricht waren 12.500 (68 Prozent) Frauen. Ähnlich die Situation im <Gesundheits- und Sozialwesen>: Im Jahr 2020 waren in diesem Segment von 27.500 Erwerbstätigen mit Bachelorabschluss 21.700 Frauen (79 Prozent), von dem Beschäftigungsplus gegenüber 2014 von 16.100 entfielen 82 Prozent (13.200) auf Frauen. Anders gesagt: 42 Prozent des Beschäftigungszugewinns bei den Frauen entfielen auf die zwei Segmente <Erziehung und Unterricht> (20 Prozent) und <Gesundheits- und Sozialwesen> (22 Prozent).

Der Unterricht ist traditionell ein stark durch Frauenbeschäftigung gekennzeichneter Bereich, damit schlägt sich in der Statistik die Umstellung der LehrerInnenausbildung auf die Bologna-Struktur nieder. 2020 waren insgesamt 27.000 (2019: 30.300) weibliche Bachelors im Unterrichtswesen beschäftigt, jedoch nur 12.500 (2019: 10.900) männliche oder anders ausgedrückt: 24 Prozent aller weiblichen Bachelors waren 2020 im Unterrichtswesen erwerbstätig, aber nur 15 Prozent aller männlichen Bachelors.

Nach dem Unterrichtssektor ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Anteil von 14 Prozent aller Bachelor-AbsolventInnen der zweitgrößte Beschäftigungssektor, 27.500 Bachelors waren 2020 in diesem Wirtschaftsbereich erwerbstätig (2014: 11.400). Auch das Gesundheits- und Sozi-

²⁷ »Der Wert des Bachelors«, www.kurier.at/wirtschaft/karriere/der-wert-des-bachelors/261.949.567.

alwesen ist durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet, 21.700 (bzw. 79 Prozent) der beschäftigten Bachelors waren Frauen.

Zahlenmäßig von Bedeutung ist weiters der Handel mit 20.600 erwerbstätigen Bachelors (2014: 8.000), <Freiberufliche/ technische Dienstleistungen> mit 18.200 (2014: 8.300) und die <Herstellung von Waren> mit 16.700 erwerbstätigen Bachelors (2014: 7.400). Während das Unterrichtswesen und das Gesundheits- und Sozialwesen auch auf der Ebene der Bachelor-Beschäftigung eindeutig weiblich dominiert sind bzw. diese auch für die Beschäftigung weiblicher Bachelors eine große Rolle spielen, überwiegen im Handel, in der Produktion und in den freiberuflichen/technischen Dienstleistungen die Männer. Dabei ist die Konzentration auf bestimmte Branchen bei den Männern geringer ausgeprägt als bei den Frauen: 34 Prozent aller Männer mit einem Bachelor-Abschluss sind in einer der drei genannten Branchen tätig während beinahe die Hälfte der Frauen mit Bachelor-Abschluss entweder im Unterrichts- oder Gesundheits- und Sozialwesen erwerbstätig ist.

Wertigkeit des Bachelors am Arbeitsmarkt

Grundsätzlich kommt der neue Bachelor-Abschluss den Anforderungen der Wirtschaft entgegen. Eine kurze Studienzeit und eine verstärkte Praxisnähe sollen die Studierenden für den Übergang in das Berufsleben qualifizieren. Der Bachelor-Studiengang soll mit einer kürzeren Studiendauer (sechs bis acht Semester) zu einer vollwertigen Berufsqualifikation führen und eine breite Ausbildung in der gewählten Disziplin gewähren. Eine tiefergehende Auseinandersetzung und Spezialisierung in einer Disziplin erfolgen in einem möglicherweise anschließenden Master-Studiengang. Der Bachelor-Abschluss erlaubt einen früheren Berufseinstieg und eine kürzere Studiendauer.

An diese Vorteile des Bachelor-Abschlusses knüpfen aber auch die Kritikpunkte an. Die kürzere Studiendauer bedeutet nicht nur weniger fachspezifische Inhalte, sondern auch weniger Zeit bzw. Herausforderung für die Entwicklung von »Soft Skills« bzw. fachübergreifenden Kompetenzen. Dazu zählen beispielsweise ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: »Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, (...) das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelor-Absolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung (...)« [ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview]. PersonalleiterInnen großer Unternehmen bemerken beispielsweise, dass man bei Bachelor-AbsolventInnen häufig das »vertiefte Know-how inklusive der persönlichen Reife im Vergleich zu Absolventen eines Masterstudiums« vermisst. Grundsätzlich komme es jedoch auf den Einsatzbereich an. So werden für spezialisierte Tätigkeiten eher höhere Studienabschlüsse bevorzugt, während für kaufmännische Positionen – abhängig vom Qualifikationsprofil – auch Bachelor-AbsolventInnen in Betracht kommen. Gerade in international ausgerichteten Unternehmen haben Bachelor-AbsolventInnen den Nachteil, dass nur 17 Prozent von ihnen – aufgrund der kürzeren Studiendauer – einen Auslandsaufenthalt absolviert haben –; damit fehlt ihnen auch die internationale/ interkulturelle Erfahrung.²⁸

²⁸ Johanna Hummelbrunner (Personalleiterin Bosch Österreich) und Isabell Hametner (OMV Senior Vice President Human Resources) in: »Der Wert des Bachelors«, www.kurier.at/wirtschaft/karriere/der-wert-des-bachelors/261.949.567.

Rezente Studien aus Deutschland zeigen, dass Arbeitgeber, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, diese häufig positiver bewerten als Arbeitgeber ohne entsprechende Erfahrungen. Dennoch hält auch in der erstgenannten Gruppe über die Hälfte der befragten Arbeitgeber Bachelorabsolventen zumindest teilweise für weniger gut qualifiziert als Diplomabsolventen. Dies bleibt nicht ohne Folgen: Arbeitgeber, die solche Nachteile sehen, zahlen Bachelorabsolventen oft niedrigere Einstiegsgehälter und übertragen ihnen weniger anspruchsvolle Tätigkeiten. Die in Deutschland befragten Arbeitgeber sehen die Bachelorabsolventen am häufigsten im Hinblick auf deren im Rahmen ihres Studiums erworbenen Wissens im Nachteil. Dies betrifft sowohl ihr Grundlagenwissen als auch ihre fachspezifischen Kenntnisse. Auch wenn es um Erfahrungen geht, die neben dem Studium gesammelt wurden, schneiden Bachelorabsolventen aus Sicht vieler Betriebe eher schlechter ab. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Arbeitgeber geringer, die die generellen Qualifikationen der Bachelorabsolventen als weniger gut einschätzen – etwa ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen oder sich in neue Themengebiete einzuarbeiten.²⁹

Im Öffentlichen Dienst wurden AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss erst durch die Beamtendienstrechtsnovelle im November 2011 als AkademikerInnen anerkannt und seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft. Ein »Muss« ist zumindest ein Master-Abschluss, häufig auch ein Doktorat bzw. PhD, im Bereich »Wissenschaft und Forschung«.

Fazit und Ausblick: Bachelor ist am Arbeitsmarkt angekommen

Mehrere Quellen zeigen, dass sich entgegen der ursprünglichen Skepsis der Bachelor-Abschluss am Arbeitsmarkt seinen Platz gesichert hat. Neben den Beschäftigungsdaten aus dem Mikrozensus weisen die Auswertungen des Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring darauf hin. Weiters hat die Universität Wien zur Ermittlung der Berufseinstiegsprofile in den österreichischen Arbeitsmarkt die Erwerbskarrieren der AbsolventInnen 2008/2009 bis 2014/2015 nachverfolgt und auch hier zeigen die Ergebnisse, dass sich der Bachelor-Abschluss am Arbeitsmarkt etabliert hat.³⁰ Eine rezente Studie im Auftrag der Europäischen Kommission kam auch zu dem Ergebnis, dass 77 Prozent der Bachelor-AbsolventInnen des Abschlussjahrgangs 2016/2017 eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit mit ihrem Job haben.³¹

Laut Hochschulprognose der Statistik Austria wird die Zahl der jährlichen Bachelor- und Masterabschlüsse die kommenden 20 Jahre weiter steigen. Die Anzahl von Bachelor-Abschlüssen wird voraussichtlich bis zum Studienjahr 2035/2036 auf jährlich ca. 36.000 steigen (2015/2016: rund 29.000) und die Zahl der Masterabschlüsse auf 20.000 (2015/2016: rund 15.000). Das hochschulisch (aus-)gebildete Arbeitskräfteangebot wird also weiter zunehmen, sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau.

29 www.iab-forum.de/bekommen-bachelorabsolventen-die-schlechteren-jobs.

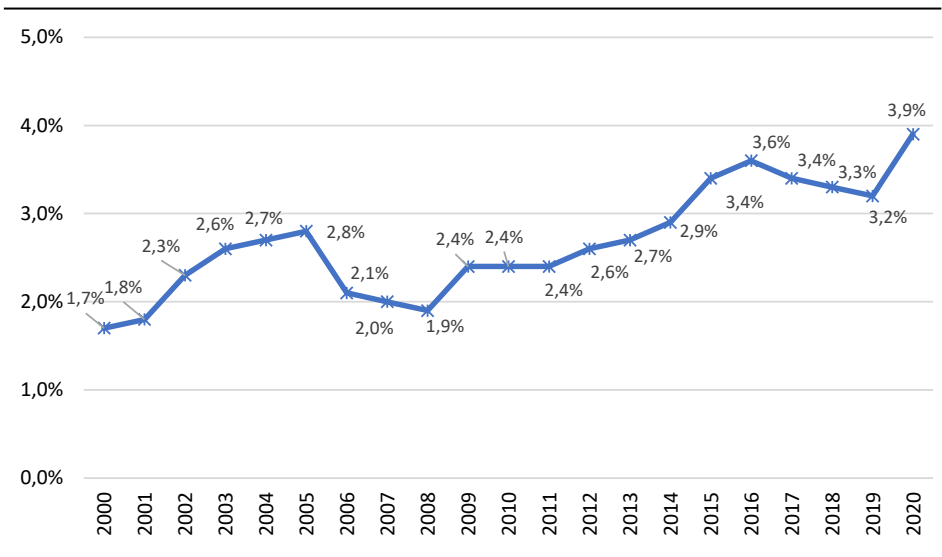
30 www.qs.univie.ac.at/analysen/absolventinnen-tracking.

31 Meng, Christoph / Wessling, Katarina / Mühleck, Kai / Unger, Martin (2020): EUROGRADUATE Pilot Survey. DOI 10.2766/629271.

3 Arbeitslosigkeit – Kein Problem für AkademikerInnen?

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), trotzdem ist die registrierte AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der AkademikerInnen-Arbeitslosenquoten in den Jahren 2000–2020 stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 3: Arbeitslosigkeitsrisiko bei AkademikerInnen (Uni/FH/Akademien*), Arbeitslosenquoten, Jahresdurchschnittswerte, 2000–2020



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2000 und folgende); siehe auch: www.ams.at/arbeitsmarktdaten
 * Vormalige Sozialakademien, Pädagogische Akademien usw.

Nach einer spürbaren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für AkademikerInnen Anfang bis Mitte der 2000er-Jahre, war ab 2006 eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation eingetreten. Zwar schlug sich die Finanz- und Wirtschaftskrise auch in einer steigenden Arbeitslosigkeit der HochschulabsolventInnen nieder, allerdings war der Anstieg auf 2,4 Prozent Arbeitslosenquote bis

2011 sehr moderat. Bei stark steigenden AbsolventInnenzahlen stieg allerdings in den folgenden Jahren die Arbeitslosenquote an und erreichte 2016 mit 3,6 Prozent ihren vorläufigen Höhepunkt. In den darauffolgenden Jahren ging sie laufend zurück auf schließlich 3,2 Prozent im Jahr 2019, allerdings erreichte sie im Jahr 2020 infolge der Corona-Pandemie den Höchstwert von 3,9 Prozent.

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf, das gilt auch für 2020. Den Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren. Diese Tabelle weist neben der durchschnittlichen Arbeitslosenquote für das gesamte Jahr 2020 auch jene für 2019 aus. Grundsätzlich führten die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie zu einem Plus an Arbeitslosen in allen Qualifikationsgruppen, die Arbeitslosenquote über alle Bildungsgruppen ist von 7,4 Prozent im Jahr 2019 auf 9,9 Prozent im Jahr 2020 gestiegen, die stärksten Einschnitte erlebten jedoch Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau.

Tabelle 5: Arbeitslosenquote 2019 und 2020, nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote Jahresdurchschnitt	
	2019	2020
Pflichtschule	22,3 %	28,3 %
Lehre	6,2 %	8,6 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	3,5 %	4,7 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	5,5 %	7,9 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,8 %	5,4 %
Uni / FH / Hochschulverwandte Ausbildungen	3,2 %	3,9 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	7,4 %	9,9 %

Quelle: AMS Österreich / ABI (2021): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2020. AMS Österreich / ABI (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen für das Jahr 2019. Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o.g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose und unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; siehe auch www.ams.at/arbeitsmarktdaten oder unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Die Daten des AMS zeigen, dass im Februar 2021 die meisten arbeitslos gemeldeten AbsolventInnen einer Universität (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet) ein sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium (4.076 Personen), ein naturwissenschaftliches Studium (2.864 Personen) oder ein philosophisch-humanwissenschaftliches Studium (1.982 Personen) abgeschlossen hatten.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der beim AMS im Februar 2021 arbeitslos gemeldeten HochschulabsolventInnen, getrennt nach Fachrichtungen. Zu bedenken ist aber, dass die Zahl der arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen in Bezug auf die Beschäftigungschancen in den unterschiedlichen Studienfächern weit weniger aussagekräftig ist als die Arbeitslosenquote. Im Februar 2021 war die Arbeitsmarktsituation infolge der Corona-Pandemie grundsätzlich enorm angespannt. Für AbsolventInnen einer Fachhochschule bedeutete das im Vergleich zum Februar 2020 (dem letzten Monat vor Ausbruch der Pandemie) ein Arbeitslosen-Plus von 26,5 Prozent, für UniversitätsabsolventInnen ein Plus von 20,4 Prozent.

Tabelle 6: Zahl der beim AMS gemeldeten arbeitslosen Universitäts- und FH-AbsolventInnen (ohne Bakkalaureat-AbsolventInnen gerechnet), Februar 2021

Universität	Arbeitslos gemeldete Personen
Architektur	898
Bodenkultur	508
Film und Fernsehen	62
Historisch-kulturkundliche Studien	1.207
Lehramtsstudien	609
Medizin	725
Montanistik	170
Musik; darstellende, bildende und angewandte Kunst	808
Naturwissenschaften	2.864
Philosophisch-humanwissenschaftlichen Studien	1.982
Philologisch-kulturkundliche Studien	994
Rechtswissenschaften	1.557
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	4.076
Technik	1.323
Theologie	109
Übersetzer- und Dolmetscherstudien	219
Keine nähere Angabe	2.828

Fachhochschule	Arbeitslos gemeldete Personen
Humanbereich	443
Technik	963
Tourismus	276
Wirtschaft	1.136
Andere	87

Quelle: AMS Österreich: Arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen, Februar 2021

4 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. Der Arbeitsklima-Index zeigt jedoch, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Bildungsabschluss steigt: Der Zufriedenheitsindex der AkademikerInnen liegt deutlich über dem Durchschnitt.³²

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. Auch die Studierenden-Sozialerhebung 2019 kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: Von allen BildungsinländerInnen in einem Bachelor- oder Diplomstudium gaben 93 Prozent an, dass sie ihr aktuelles Hauptstudium aufgrund des Interesses am Fach bzw. eigener Begabungen gewählt haben. Für ca. die Hälfte dieser Studierenden spielte auch das soziale Umfeld bzw. die persönliche Weiterentwicklung (56 Prozent), ein fester Berufswunsch (48 Prozent) und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. der Status nach dem Studienabschluss (41 Prozent) eine (sehr) große Rolle bei ihrer Studienwahl. Im Durchschnitt 31 Prozent der Studierenden gaben auch internationale Karriereperspektiven und 27 Prozent den Wunsch nach sozialem Aufstieg als zentrale Motive an.³³

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.

Die Entscheidung für das »richtige« Studium

Nach der Entscheidung, grundsätzlich ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige Entscheidung für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, sprich sub-

³² Siehe www.db.arbeitsklima.at.

³³ Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf.

jektiven Motive und Beweggründe besonders ausschlaggebend. Diese sollten daher eingehend, und zwar gegebenenfalls auch durch die Inanspruchnahme einer professionellen Berufsorientierung, reflektiert werden. Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

Tabelle 7: Wichtigster Fachwahlgrund

Gründe für die Studienwahl	Prozent
Entsprechend Neigungen und Begabungen	64,6 %
Persönliche Entfaltung	14,3 %
Günstige Chancen auf dem Arbeitsmarkt	10,7 %
Gute Verdienstmöglichkeiten	7,0 %
Helfen / soziale Veränderungen	3,2 %
Was Eltern, Verwandte oder FreundInnen tun	0,1 %

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis / Harde, Maria E. / Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG, Seite 59. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6 Prozent) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3 Prozent. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Verdienstmöglichkeiten erhalten nur rund 11 Prozent bzw. 7 Prozent. Offensichtlich ist das Schlagwort der »Employability« bei der Studienwahl von zukünftigen Studierenden kein zentrales Movens. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Wertbarkeit eines Studienfaches von vielen Studierenden als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird.

In einer Forschungsarbeit zur Studienwahl wurde arbeiteten die AutorInnen fünf Typen in der Studienwahl heraus:³⁴

- **»Typ 1 – Intrinsische AltruistInnen:** Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser EntscheiderInnen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.
- **Typ 2 – Heimatgebundene HedonistInnen:** Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.

³⁴ Hachmeister, Cort-Denis / Harde, Maria E. / Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG, Seite 65 f. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

- **Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige:** Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ-3-EntscheiderInnen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- **Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte:** Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung v. a. auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- **Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte:** Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.«

Im Zuge der 2019 durchgeführten Studierenden-Sozialerhebung waren auch die Studienwahlmotive der Studierenden Gegenstand der Untersuchung.³⁵ Wie nachfolgende Tabelle zeigt, spielt das »Interesse« bei allen Studienrichtungen eine (sehr) große Rolle. »Interesse« beschreibt dabei nicht nur Interesse am Studienfach, sondern auch die Berücksichtigung der jeweiligen Fähigkeiten und Begabungen. Bei der Betrachtung nach Hochschultyp fällt auf, dass Arbeitsmarkt-, Einkommens- und Statusmotive bei der Studienwahl besonders häufig bei Fachhochschulstudierenden (Vollzeit 51 Prozent bzw. berufsbegleitend 59 Prozent) und vergleichsweise selten an Pädagogischen Hochschulen eine (sehr) große Rolle spielen (26 Prozent).

Das zusammengefasste Motiv »Umfeld geleitet/persönliche Entwicklung« bezieht sich einerseits auf die Rolle persönlicher Weiterentwicklung durch das Studium und andererseits auf die Relevanz des sozialen Umfelds (z. B. FreundInnen oder Familie) bei der Studienwahl. Dieses Motiv spielt bei Studierenden an öffentlichen Universitäten (54 Prozent) im Vergleich zu den Studierenden anderer Hochschuleinrichtungen eine deutlich geringere Rolle (zwischen 62 Prozent und 72 Prozent). Auch gehen Studierende an öffentlichen Universitäten seltener als die Studierenden anderer Hochschuleinrichtungen mit einem festen Berufswunsch ins Studium.

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Während Frauen ihr Studium etwas häufiger aufgrund eines festen Berufswunschs (Frauen 50 Prozent vs. Männer 46 Prozent) ausgesucht haben, spielen bei Männern Arbeitsmarkt- und Statusmotive (Männer 46 Prozent vs. Frauen 37 Prozent), internationale Karriereperspektiven (Männer 34 Prozent vs. Frauen 28 Prozent) sowie der Wunsch nach sozialem Aufstieg (Männer 29 Prozent vs. Frauen 25 Prozent) häufiger eine große Rolle.

³⁵ Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf.

Tabelle 8: Studienwahlmotive im Bachelor- oder Diplomstudium nach Hochschulsektoren – Anteil der Studierenden, für die das jeweilige Studienwahlmotiv (sehr) zutrifft bzw. eine (sehr) große Rolle spielt

Studienwahlmotiv	Gesamt	Öffentliche Universität	Pädagogische Hochschulen	Privat- universität	FH Vollzeit	FH Berufs- begleitend
Interesse	93 %	92 %	94 %	96 %	96 %	94 %
Umfeld geleitet / persönliche Entwicklung	56 %	54 %	65 %	72 %	62 %	66 %
Fester Berufswunsch	48 %	41 %	77 %	61 %	57 %	52 %
Arbeitsmarktorientierung	41 %	40 %	26 %	43 %	51 %	59 %
Internationale Karriereperspektiven	31 %	33 %	7 %	43 %	38 %	36 %
Aufstiegswunsch	27 %	28 %	18 %	18 %	28 %	34 %
Weiterbildung / Umbildung	13 %	10 %	17 %	17 %	16 %	39 %

Quelle: Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019, Seite 30 f. Download unter www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf

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 bzw. ein bestimmtes Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich besser Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Zufriedenheit mit dem Studium

In Österreich würden sieben von zehn Studierenden ihr Studium weiterempfehlen. Die grundsätzlich hohe Weiterempfehlungsrates variiert jedoch zwischen den Hochschulsektoren erheblich: Während bei der Studierenden-Sozialerhebung 2019 nur 63 Prozent der Studierenden an Pädagogischen Hochschulen ihr Studium weiterempfehlen würden, gilt das für 79 Prozent der Studierenden an Vollzeit-Fachhochschulstudiengängen. Mit 68 Prozent liegt die Weiterempfehlungsrates an den öffentlichen Universitäten nicht nur unter jener der Fachhochschulen, sondern auch unter jener der Privatuniversitäten (79 Prozent). Nach Studiengruppen betrachtet, ist die Weiterempfehlungsrates unter Medizinstudierenden am höchsten: Mehr als acht von zehn Studierenden der Medizin würden ihr Studium weiterempfehlen und 79 Prozent der Studiengruppe Gesundheit / Sozialwesen. Unter Lehramtsstudierenden (61 Prozent) und bei Pharmazie (31 Prozent) sind die Anteile über alle Hochschulsektoren gesehen besonders niedrig. Auch die Weiterempfeh-

lungsquoten der Studiengruppen Geisteswissenschaften (69 Prozent), Ingenieurwesen (67 Prozent), Recht (65 Prozent) sowie Bildungswissenschaften (65 Prozent) sind unterdurchschnittlich. Grundsätzlich liegt die Zufriedenheit der österreichischen Studierenden mit ihrer Studienwahl im europäischen Mittelfeld.³⁶

Erwerbstätigkeit während des Studiums

Die Studierenden-Sozialerhebung 2019 zeigt, dass 65 Prozent der Studierenden im Sommersemester 2019 erwerbstätig waren.³⁷ Zumindest Phasen der Erwerbstätigkeit (zum Beispiel auch in Form von Praktika) während des Studiums sind weit verbreitet, die Erwerbsquote der Studierenden hat zuletzt sogar zugenommen: 2015 lag sie bei 61 Prozent, 2019 bei 65 Prozent. Das Hauptmotiv für studentische Erwerbstätigkeit ist nach wie vor finanzielle Notwendigkeit, allerdings ist dieser Anteil von 74 Prozent auf 69 Prozent gesunken. Der Anteil der Studierenden, die erwerbstätig sind um »sich mehr leisten zu können« ist dagegen von 61 Prozent auf 65 Prozent gestiegen.

Erwerbstätigkeit aufgrund finanzieller Notwendigkeiten dürfte auch ein Grund dafür sein, dass Studierende aus Nicht-Akademiker-Haushalten deutlich öfter und in höherem Ausmaß erwerbstätig sind: Während unter den Studierenden, deren Eltern selbst ein Studium abgeschlossen hatten, die Erwerbsquote bei 61 Prozent und die durchschnittliche Arbeitsstundenzahl bei 18 Stunden liegt, beträgt die Erwerbsquote unter den Studierenden mit Eltern mit Pflichtschulabschluss 71 Prozent und sie arbeiten durchschnittlich rund 26 Stunden pro Woche. In letzterer Studierendenengruppe geben auch 35 Prozent der Studierenden an, dass sie in erster Linie erwerbstätig sind und nebenbei studieren. Unter den Studierenden aus Akademiker-Familien liegt dieser Anteil mit 16 Prozent deutlich darunter. Grundsätzlich sind Studierende, deren Eltern eine niedrige Bildung aufweisen, unabhängig davon, dass sie tendenziell älter sind und die Erwerbstätigkeit mit steigendem Alter zunimmt, häufiger und in einem höheren Ausmaß erwerbstätig als Studierende, deren Eltern studiert haben.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Angesichts des Umstandes, dass der Studierenden-Sozialerhebung 2019 zufolge rund zwei Drittel der Studierenden in mehr oder weniger großem Umfang berufstätig sind, ist ein relevanter Anteil der Studierenden in irgendeiner Form an den Arbeitsmarkt angebunden. Von der größten Gruppe der Studierenden, den Bachelorstudierenden an öffentlichen Universitäten, bezeichnen sich 17 Prozent als vorrangig erwerbstätig, sie studieren de facto berufsbegleitend. Studierende lassen sich in vier Erwerbstypen einteilen: Nicht erwerbstätige Studierende (35 Prozent), Studierende, die sich in erster Linie als »StudentIn« bezeichnen und maximal zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind

36 Zucha, Vlasta / Zaussinger, Sarah / Unger, Martin (2020): Studierbarkeit und Studienzufriedenheit – Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studierbarkeit_und_Studienzufriedenheit.pdf.

37 Unger, Martin / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Schubert, Nina / Terzieva, Berta / Thaler, Bianca / Zaussinger, Sarah / Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019. Kernbericht, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung_2019_Kernbericht.pdf.

(21 Prozent), in erster Linie Studierende, die mehr als zehn Stunden erwerbstätig sind (21 Prozent) und Studierende, die sich als vorrangig erwerbstätig beschreiben (22 Prozent). Dabei übt mehr als ein Drittel aller Studierenden eine Erwerbstätigkeit aus, die als studienadäquat bezeichnet werden kann (39 Prozent). Auf Informatik-Studierende trifft dies am häufigsten zu (56 Prozent), hier sind auch Job-Outs vergleichsweise häufig – also Studienabbrüche aufgrund einer studienadäquaten Erwerbstätigkeit.³⁸

Unter den StudienanfängerInnen fühlen sich 62 Prozent über berufliche Möglichkeiten nach dem Studienabschluss (sehr) gut informiert, 56 Prozent fühlen sich über Arbeitsmarktchancen nach Studienabschluss (sehr) gut informiert. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass sich 44 Prozent der StudienanfängerInnen nur teilweise oder gar nicht über die Arbeitsmarktchancen nach Studienabschluss informiert fühlen. Das trifft insbesondere auf StudienanfängerInnen in den Geisteswissenschaften zu, wo sich 47 Prozent (gar) nicht über Arbeitsmarktchancen nach dem Abschluss informiert fühlen. Ähnlich hoch ist der Anteil bei den Bildungswissenschaften mit 45 Prozent, dahinter folgen die Künste (39 Prozent) und die Sozialwissenschaften (37 Prozent). Bemerkenswert erscheint auch, dass sich 62 Prozent aller Männer zu Studienbeginn über Arbeitsmarktchancen nach Studienabschluss (sehr) gut informiert fühlen, allerdings nur 51 Prozent der Frauen.

Grundsätzlich variiert die Arbeitsmarktorientierung bei der Studienwahl erheblich zwischen Studienrichtungen. Besonders häufig entscheiden sich Studierende der Pharmazie (62 Prozent), Wirtschaft (60 Prozent) und des Ingenieurwesens (57 Prozent) aufgrund arbeitsmarktbezogener Motive für ihr Studium. Am geringsten ausgeprägt ist die Arbeitsmarktorientierung unter StudienanfängerInnen der Geisteswissenschaften. »Arbeitsmarktorientierung« fasst in der Studierenden-Sozialerhebung die Items »Bessere Chancen am Arbeitsmarkt«, »Gute Einkommensmöglichkeiten nach Abschluss«, »Hohes Ansehen nach Abschluss« und »Bedarf an AbsolventInnen am Arbeitsmarkt« zusammen. Internationale Karriereperspektiven sind für überdurchschnittlich viele Studierende der Wirtschaft bzw. des Ingenieurwesens von Relevanz (55 Prozent bzw. 47 Prozent).³⁹

Praktika stellen eine bewährte Möglichkeit dar, in Unternehmen, Branchen und Berufe einzuzuschnuppern. Fast die Hälfte der Studierenden (46 Prozent) absolviert im Laufe des Studiums zumindest ein Praktikum. Frauen absolvieren etwas häufiger als Männer ein Praktikum, wobei dies auf den Anteil der verpflichtenden Praktika zurückzuführen ist. Sie wählen öfter Studienfächer, in denen diese besonders häufig im Curriculum vorgesehen sind (Studien im Gesundheitsbereich und Sozialwesen, Veterinärmedizin, Lehramtsstudien). Rund ein Viertel der Studierenden (24 Prozent) absolviert im Laufe des Studiums zumindest ein freiwilliges Praktikum. Auch bei den Praktika gilt jedoch: Qualität vor Quantität. Weniger studienadäquate Praktika bringt im zukünftigen Bewerbungsprozess in aller Regel mehr Pluspunkte als eine Ansammlung vieler, jedoch unzusammen-

38 Binder, David / Dibiasi, Anna / Schubert, Nina / Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. IHS Projektbericht im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. und <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/2/ihs-report-2021-binder-dibiasi-schubert-zaussinger-entwicklungen-mint-bereich.pdf>.

39 Schubert, Nina / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Unger, Martin (2020): Studienverläufe – Der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studienverlauf.pdf.

hängender Praktika. Auch wenn Praktika für Studierende eine wichtige finanzielle Einnahmequelle sein können, sollte doch der Aspekt des Mehrwerts für Studium und spätere Berufstätigkeit bei der Wahl miteinbezogen werden. »Job-Hopping« wird auch bei Praktika häufig nicht positiv bewertet.⁴⁰

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und u. U. zum Studienabbruch führen kann. Die Studierenden-Sozialerhebung 2019 kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Erwerbstätigkeit bei einem Erwerbsausmaß von mehr als zehn Wochenstunden negativ auf den Studienaufwand auswirkt, ab einem Ausmaß von 13 Stunden zeigt sich eine deutliche Reduktion des Studienaufwands.

Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Er trägt zur beruflichen Orientierung bei, 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 spielt auch der familiäre Hintergrund eine Rolle: Studierende, die ihre Eltern als (sehr) wohlhabend einstufen, können ihr Studium mit anderen Verpflichtungen leichter vereinbaren als Studierende, die ihre Eltern als (gar) nicht wohlhabend einstufen. Sie gehen in einem höheren Ausmaß einer Erwerbstätigkeit nach und haben größere Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit der Lehrveranstaltungen mit sonstigen Verpflichtungen. Gleiches gilt für Studierende mit aktuell finanziellen Schwierigkeiten.

Fast ein Fünftel der Studierenden hat zumindest eine von drei erheblichen zeitlichen Zusatzbelastungen. Dazu zählen ein hohes Erwerbsausmaß (mit mehr als 35 Stunden wöchentlich), Kinder bis 14 Jahre im eigenen Haushalt und unterstützungsbedürftige Angehörige. Von diesen haben 57 Prozent der Studierenden zumindest teilweise Schwierigkeiten bei der zeitlichen Vereinbarkeit von Lehrveranstaltungen mit ihren sonstigen Verpflichtungen.⁴¹

Privat- und Familienleben

Die schwieriger gewordene Arbeitsmarktlage kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Stu-

⁴⁰ Unger, Martin / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Schubert, Nina / Terziya, Berta / Thaler, Bianca / Zaussinger, Sarah / Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019. Kernbericht, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung_2019_Kernbericht.pdf. »Karrierepush Praktikum«, www.unimag.at/berufseinstieg/karrierepush-praktikum-2 [12.2.2021].

⁴¹ Zucha, Vlasta / Zaussinger, Sarah / Unger, Martin. (2020): Studierbarkeit und Studienzufriedenheit – Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019, www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung_2019_Zusatzbericht_Studierbarkeit_und_Studienzufriedenheit.pdf.

dienzeit 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 Personen überhaupt eine Familie gründen.

5 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, Lohn Differenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Die Arbeitsangebots- und Beschäftigungsentwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen, die deren wachsende Arbeitsmarktorientierung und Verbesserungen im Angebot an Kinderbetreuung widerspiegelt. Die im Auftrag des AMS – allerdings unmittelbar vor Ausbruch der Corona-Pandemie – erstellte mittelfristigen Beschäftigungsprognose für die Jahre 2018 bis 2025 geht gesamtwirtschaftlich betrachtet von einem Plus in der unselbständigen Beschäftigung von +289.400 bzw. einem jährlichen Plus von 1,1 Prozent aus. Die Beschäftigung von Frauen wächst bis 2025 voraussichtlich um +1,2 Prozent jährlich (+148.300 Beschäftigungsverhältnisse) und damit etwas dynamischer als die Beschäftigung der Männer (+1,0 Prozent jährlich bzw. +141.100 Beschäftigungsverhältnisse). Der Frauenanteil an der unselbständigen Beschäftigung wird bis 2025 um voraussichtlich +0,4 Prozentpunkte auf 46,0 Prozent ansteigen.⁴²

Durch die hohe Konzentration von Frauen im Dienstleistungsbereich entfallen etwas mehr als die Hälfte (51,2 Prozent) der zusätzlich entstehenden Arbeitsplätze auf Frauen. Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2025 erwartet wird, sind das Gesundheits- und Sozialwesen (+47.800), Erziehung und Unterricht (+16.600) sowie Beherbergung und Gastronomie (+13.000). Dahinter folgen Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung sowie Werbung (+12.600) sowie mit deutlichem Abstand Informationstechnologie und -dienstleistungen (+7.700).

Die Segregation nach Geschlecht in den Branchen und Berufen ändert sich kaum. Das geschlechtsspezifische Szenario skizziert für die meisten Berufsgruppen eine Zunahme des Frauenanteils an der unselbständigen Beschäftigung. In einigen traditionell weiblichen Tätigkeitsbereichen

⁴² Sofern nicht eigens ausgeführt, basieren die folgenden Informationen auf Fink, Marian / Horvath, Thomas / Huber, Peter et al. (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

verfestigt sich die Segregation, wie etwa bei den Lehrkräften des Primar- und Vorschulbereichs, der akademischen Pflege und Geburtshilfe und den akademischen Gesundheitsberufen, den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen sowie den Allgemeinen Bürokräften. Insgesamt verharrt in diesem geschlechtsspezifischen Szenario die berufliche Segregation, d.h. die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in den Berufsgruppen, auf hohem Niveau.

Beschäftigungsplus auch für Frauen in akademischen Berufen am höchsten

Im Jahr 2018 waren 23,8 Prozent der Frauen und 16,0 Prozent der Männer in akademischen Berufen beschäftigt. Nach Berufshauptgruppen betrachtet, ist bei Frauen wie Männern das Beschäftigungsplus in den akademischen Berufen am höchsten. In den akademischen Berufen arbeiten annähernd gleich viele Frauen wie Männer, die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen ist jedoch schief: So finden sich etwa in den akademischen und verwandten IKT-Berufen mit 14,4 Prozent vergleichsweise wenig Frauen unter den Beschäftigten, während der Frauenanteil unter den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich mit 94,1 Prozent sehr hoch ist (jeweils Zahlen für 2018).

Bis 2025 wird – ausgehend von 2018 – für die akademischen Berufe insgesamt mit einem Beschäftigungsplus von 135.200 gerechnet, davon entfallen 71.300 auf Frauen. Davon wird voraussichtlich ein Plus von 13.700 auf die akademischen Wirtschaftsberufe entfallen, weitere 13.600 auf die akademische Krankenpflege und Geburtshilfe. Dahinter rangieren bereits mit einigem Abstand Lehrkräfte im Primar- bzw. Vorschulbereich (+8.900), Ingenieurinnen/Architektinnen (+5.600) sowie akademische und verwandte IKT-Berufe (+5.300). Bei den Männern hingegen wird das größte Plus in den IKT-Berufen erwartet (+23.300), gefolgt von den »Ingenieuren und Architekten« (+16.200) und den akademischen Wirtschaftsberufen (+10.100).

Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze

So wie in der Gesamtwirtschaft, sind auch unter den AkademikerInnen Frauen häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt. Die akademischen Berufe bieten jedoch ein sehr durchmischtes Bild: So schwankt einerseits der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 4,6 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich und 78,3 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen. Anders bei den Frauen: liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 11,1 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen und 59,8 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich.

Grundsätzlich begünstigt der Strukturwandel Branchen und Berufe mit hohen Teilzeitanteilen: Gesamtwirtschaftlich betrachtet entfallen rund 70 Prozent des bis 2025 erwarteten Beschäftigungswachstums auf Teilzeitbeschäftigung und der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung wird von 24,7 Prozent (2018) auf 28,1 Prozent (2025) steigen. Teilzeitbeschäftigung umfasst dabei unselbständige Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen 12 und 36 Stunden. In den akademischen Berufen wird mit rund 51 Prozent der zusätzlich entstehenden Beschäftigungsverhältnisse ein deutlich höherer Anteil des Beschäftigungswach-

tums auf Vollzeitjobs entfallen. Das erwartete Beschäftigungsplus bei Männern in akademischen Berufen wird zu rund 71 Prozent auf Vollzeitjobs entfallen, bei Frauen liegt der Anteil mit 32 Prozent deutlich darunter.

Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2017 wurde auch die individuelle Arbeitszufriedenheit abgefragt. Demnach steigt die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit grundsätzlich mit dem Bildungsabschluss. Die Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss zeigten sich 58,8 Prozent der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden, 35,0 Prozent ziemlich zufrieden, 4,7 Prozent wenig zufrieden und 1,5 Prozent gar nicht zufrieden. Interessanterweise sind bei den Männern die HochschulabsolventInnen zu einem deutlich höheren Anteil (59,8 Prozent) mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden als Männer aus allen anderen Bildungsgruppen. Bei Frauen ist der Anteil der sehr Zufriedenen unter den HochschulabsolventInnen mit 57,9 Prozent nicht nur tendenziell niedriger als bei den Männern mit Hochschulabschluss. Auch die erwerbstätigen Frauen mit einem Lehrabschluss oder mit einem Abschluss aus einer berufsbildenden mittleren Schule scheinen häufiger (59,1 Prozent bzw. 60,1 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu sein als die Hochschulabsolventinnen.⁴³

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:

Frappierend erscheint, dass hinsichtlich Führungspositionen der Abstand zwischen Männern und Frauen auch mit Hochschulabschluss bestehen bleibt. Wie Daten des Mikrozensus zeigen, übten im Jahr 2020 insgesamt 6,4 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Männer eine führende Tätigkeit (Berufshauptgruppe 1) aus, bei den Frauen waren es nur 3,5 Prozent. Unter den unselbständig Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss (FH, Universität, hochschulverwandte LA) waren es bei den Männern 14,2 Prozent, bei den Frauen hingegen nur 8,2 Prozent. Laut Rechnungshofbericht⁴⁴ lag der Frauenanteil im Bereich des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes 2018 bei 21,6 Prozent (2015: 20,1 Prozent). Bei den Aufsichtsräten hatte sich der Frauenanteil von 26,9 Prozent im Jahr 2015 auf 30,6 Prozent im Jahr 2018 deutlich stärker erhöht.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität, dies beginnt bereits bei den Studienabschlüssen⁴⁵. Seit dem Studienjahr 2010/2011 liegt der Frauenanteil an Bachelorabschlüssen an den öffentlichen Universitäten zwischen 55 Prozent und 59 Prozent. Bei den Masterabschlüssen stieg der Anteil sukzessive von 48,9 Prozent (2010/2011) auf

43 Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

44 Rechnungshof Österreich (2019): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018. Reihe EINKOMMEN 2019/1.

45 Für die folgenden Ausführungen sind die Quellen uni:data (Datawarehouse Hochschulbereich des BM f. Bildung, Wissenschaft und Forschung), die Hochschulstatistik der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020.

54,4 Prozent (2016/2017) und ging in den darauffolgenden beiden Jahren wieder auf 52,7 Prozent (2018/2019) zurück. Kaum Bewegung gibt es bei den Doktoratsabschlüssen, der Frauenanteil pendelt bereits seit zwei Jahrzehnten zwischen rund 41 Prozent und rund 43 Prozent, mit 45 Prozent erreichte er im Studienjahr 2016/2017 einen einmaligen Höchststand. Der Anteil der Frauen sinkt also mit steigendem Qualifikationsniveau und dies, obwohl weibliche Studierende prüfungsaktiver sind und ihre Erfolgsquote über jener der männlichen Studierenden liegt. Einer der Gründe liegt darin, dass Männer häufiger als Frauen ein Masterstudium oder ein Doktoratsstudium beginnen. 72,8 Prozent der männlichen und 65,5 Prozent der weiblichen Bachelorabsolventen des Studienjahres 2017/2018 setzten bis zum Sommersemester 2020 ihr Studium in einem Masterprogramm fort.

Ein ähnliches Muster zeigte sich in der Vergangenheit hinsichtlich der Anteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen – je höher die Hierarchiestufe, desto geringer der Frauenanteil. Es wurden verschiedene Maßnahmen gesetzt, um die Präsenz der Frauen an Universitäten zu verbessern. Seit 2015 gilt für die Besetzung eine 50 Prozent-Frauenquote, und 2016 sind die Leitungsgremien »Rektorat« und »Universitätsrat« an den Universitäten fast zur Gänze und die Senate überwiegend geschlechtergerecht besetzt. Der Frauenanteil bei ProfessorInnen lag 2019 bei 26 Prozent, in den Rektoraten betrug er 49 Prozent, in den Universitätsräten 46,8 Prozent und in den Senaten 46,1 Prozent.

Die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten (63,9 Prozent) wird befristet abgeschlossen. Im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals waren Ende 2019 78,6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse befristet, Frauen waren dabei zu 82 Prozent und Männer zu 76 Prozent befristet angestellt. 2019 waren 1.777 der 4.136 beschäftigten Postdocs weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 43 Prozent. Auch bei Postdoc-Beschäftigungsverhältnissen ist damit der Frauenanteil in den letzten Jahren zwar sukzessive, aber langsam gestiegen (2010: 40 Prozent, 2016: 42 Prozent).

Hoch ist der Frauenanteil vor allem in der Verwendung »Senior Lecturer«, wo mehr als die Hälfte der Postdocs weiblich sind (55 Prozent der insgesamt 424 Beschäftigungsverhältnisse). Am häufigsten werden finden Postdocs Beschäftigung als UniversitätsassistentInnen: Mit 803 Frauen lag der Frauenanteil in dieser Verwendungsgruppe 2019 bei 43 Prozent. Unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil mit 41 Prozent in der Gruppe der AssistenzprofessorInnen und mit 38 Prozent auch bei den »Senior Scientist / Artist«.

Frauen in Forschung und Entwicklung (F & E)

Nach dem Unternehmenssektor sind die Universitäten in Österreich die wichtigsten Arbeitgeberinnen in Forschung und Entwicklung. Im Jahr 2017 waren 48.363 Beschäftigte im Hochschulsektor im Ausmaß von 17.680 VZÄ (Vollzeitäquivalenten) mit Forschung und Entwicklung (F & E) befasst, der Frauenanteil betrug 43,5 Prozent. Beim Forschungspersonal der Universitätskliniken und der Kunstuniversitäten lag der Frauenanteil mit 56 Prozent bzw. 53 Prozent deutlich über dem Durchschnitt, auf Fachhochschulen mit knapp 36 Prozent deutlich darunter (in Vollzeitäquivalenten).

Im Vergleich zum Hochschulsektor ist der Frauenanteil im Unternehmenssektor wesentlich niedriger, er betrug 2017 nach Köpfen 17,0 Prozent und nach Vollzeitäquivalenten nur 15,7 Prozent.

Die Hauptursache liegt hier vor allem in den Branchen, die in Österreich F & E betreiben (Gewerbe, Industrie). Diese Branchen rekrutieren auch ihr F & E-Personal vorwiegend aus (technisch orientierten) Hochschulstudien, die für Männer attraktiver sind als für Frauen.

Horizontale Segregation

Wie bereits erwähnt, existiert in Österreich eine ausgeprägte Geschlechter-Segregation nach Branchen und Berufsgruppen. Dies spiegelt sich auch an den Universitäten und entlang der Studienrichtungen wider. Diese Segregation setzt sich am Arbeitsmarkt fort.

Mit 53,5 Prozent waren im Wintersemester 2019 mehr als die Hälfte der Studierenden an Universitäten weiblich, allerdings mit erheblichen Unterschieden je nach Studienfeld. So entfielen im Studienjahr 2019/2020 in der Veterinärmedizin – ähnlich wie in den Jahren zuvor – 81 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Ähnlich hoch lag der Frauenanteil mit 77 Prozent in den Geisteswissenschaften. In den ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtungen (inkl. Montanistik) Studienrichtungen hingegen entfielen nur knapp 31 Prozent der Abschlüsse auf Frauen.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auch an den Fachhochschulen, dort entfielen insgesamt 52 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Spitzenreiter hinsichtlich Frauenanteil (2019/2020) sind an den Fachhochschulen die Gesundheitswissenschaften mit 81 Prozent gefolgt von den Sozialwissenschaften mit 77 Prozent. Auf den Fachhochschulen zeigen sich die gleichen Muster wie auf den Universitäten: im Ausbildungsbereich »Technik/Ingenieurwissenschaften« lag der Frauenanteil bei den Abschlüssen bei 24 Prozent.

Zwar ist der Frauenanteil im sogenannten MINT-Fokusbereich in den letzten Jahren geringfügig um zwei bis drei Prozentpunkte angestiegen, allerdings ist er weiterhin sehr niedrig und liegt an den öffentlichen Universitäten bei rund 20 Prozent, an den Fachhochschulen bei rund 23 Prozent. Zum MINT-Fokusbereich zählen technische Studienrichtungen und Informatik, also die Segmente mit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Seit Einführung der selektiven Aufnahmeverfahren in Informatik an öffentlichen Universitäten 2015/2016 ist der Frauenanteil sogar deutlich gesunken. Im Gegensatz zu allen anderen Ausbildungsfeldern haben Frauen im MINT-Fokusbereich deutlich niedrigere Erfolgsquoten als Männer. Diese Unterschiede sind in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen an öffentlichen Universitäten (z.B. Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik) besonders stark ausgeprägt. Auch innerhalb der MINT-Ausbildungsfelder variiert der Frauenanteil zum Teil deutlich: so sind überdurchschnittlich viele Frauen in Biowissenschaften inskribiert (Uni: 65 Prozent, FH: 60 Prozent), was an öffentlichen Universitäten insbesondere auf das Studium der Ernährungswissenschaften zurückzuführen ist (80 Prozent).⁴⁶

⁴⁶ Binder, David/Dibiasi, Anna/Schubert, Nina/Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. IHS Projektbericht im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/2/ihs-report-2021-binder-dibiasi-schubert-zaussinger-entwicklungen-mint-bereich.pdf> sowie Binder, David / Thaler, Bianca / Unger, Martin et al. (2017): MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/1/2017-ihs-report-binder-mint-universitaeten-fachhochschulen.pdf>.

Einkommensnachteile von Frauen (Gender-Pay-Gap)

Obwohl in den letzten Jahren die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Im Zehnjahresvergleich hat sich der Gender-Pay-Gap von 24,3 Prozent (2009) auf 19,9 Prozent (2019) verringert. Österreich liegt damit aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU (14,1 Prozent). Die Gründe für den hohen Gender-Pay-Gap sind vielfältig und nur teilweise erklärbar. Eine Studie der Statistik Austria zeigt, dass nur ein Drittel des gesamten Gender-Pay-Gap aufgrund von Merkmalen wie Branche, Beruf, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitausmaß erklärt werden können.⁴⁷

Auch bei HochschulabsolventInnen zeigt sich dieses Muster: Das Median-Brutto-Monatseinkommen der Frauen bei unselbständiger Vollzeit-Erwerbstätigkeit 36 Monate nach Abschluss liegt spürbar unter dem Einkommen der Männer. Das gilt unabhängig nach Hochschulsektor (Universität bzw. FH) und für alle Abschlussarten (Bachelor / Master / PhD bzw. Doktorat). Dieser Befund gilt auch für MINT-Studienrichtungen.⁴⁸

Für den Gender-Pay-Gap bei HochschulabsolventInnen werden in der Forschung Gründe auch abseits der Studiengruppe angeführt:⁴⁹

- Auch innerhalb von Ausbildungsfeldern könnten Männer Studienrichtungen und Spezialisierungen wählen, die ein höheres Einkommen versprechen. So finden sich beispielsweise unter den AbsolventInnen der Studiengruppe Architektur und Baugewerbe vergleichsweise weniger Frauen in Bauingenieurwesen, während das Geschlechterverhältnis in Architektur und Landschaftsplanung relativ ausgeglichen ist.
- Im Durchschnitt haben Frauen unter anderem aufgrund von Kinderbetreuungszeiten weniger lineare Karriereverläufe, einen geringeren Beschäftigungsumfang und höhere Teilzeitquoten. Auch wenn Analysen auf Vollzeiterwerbstätige beschränkt werden, können z. B. aufgrund von Überstunden Unterschiede im Beschäftigungsausmaß bestehen. Auch vergangene Teilzeitbeschäftigungen und Karenzzeiten wirken auf das aktuelle Einkommen, wenn dadurch beispielsweise Gehaltsvorrückungen verzögert werden oder Nachteile in Lohnverhandlungen entstehen.
- Männer sind im Durchschnitt stärker auf ihre Karriere fokussiert als Frauen. Ein hohes Einkommen ist ihnen wichtiger, während Frauen mehr Wert auf Sicherheit, eine gute Work-Life-Balance, eine gute Arbeitskultur, und eine sinnvolle Tätigkeit legen. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen und Männer, trotz Einkommensunterschiede, im Durchschnitt ähnlich zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind.

47 Bundeskanzleramt (Hg.) (2021): Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich, Wien.

48 Binder, David / Dibiasi, Anna / Schubert, Nina / Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. IHS Projektbericht im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/2/ihs-report-2021-binder-dibiasi-schubert-zaussinger-entwicklungen-mint-bereich.pdf>.

49 Cornell, Bethan / Hewitt, Rachel / Bekhradnia, Bahram (2020): Mind the (Graduate Gender Pay) Gap. Higher Education Policy Institute Report 135. Oxford, www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2020/11/Mind-the-Graduate-Gender-Pay-Gap_HEPI-Report-135_FINAL.pdf.

- Männer bewerben sich häufiger spekulativ auf besser bezahlte Jobs, während Frauen sich eher auf weniger attraktive Stellen bewerben, die sie dann auch tatsächlich bekommen. Auch das Auftreten in Lohnverhandlungen (Frauen verlangen niedrigere Löhne) ist relevant.

Grundsätzlich ist der Gender-Pay-Gap im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Allerdings verweist der Rechnungshof darauf, dass die Einkommen der weiblichen Vorstandsmitglieder bzw. der Geschäftsführerinnen in der öffentlichen Wirtschaft im Jahr 2018 im Durchschnitt nur bei 79,4 Prozent der Durchschnittsbezüge ihrer männlichen Kollegen lag (2014: 73,1 Prozent).⁵⁰

⁵⁰ Rechnungshof Österreich (2019): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018. Reihe EINKOMMEN 2019/1.

6 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, Studierende und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen sowohl einen informativen Überblick als auch detaillierte Hilfestellungen zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen u.a. 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.

6.1 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – www.ams.at/biz

In den österreichweit vertretenen BerufsInfoZentren (BIZ)⁵¹ des Arbeitsmarktservice, die an rund 75 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, Studierende und AbsolventInnen einen tieferen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen (Karrierevideos), Info-Mappen und Broschüren über Berufe und Arbeitsmarkt sowie 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 (Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden.).

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang bzw. im Internet unter: www.ams.at/biz.

6.2 AMS-Online-Tools via AMS-Karrierekompass – www.ams.at/karrierekompass

Die AMS-Plattform »Karrierekompass« (www.ams.at/karrierekompass) bietet als Internet-Portal einen direkten Zugang zu allen AMS-Informationsleistungen rund um Bildung, Arbeitsmarkt und Beruf.

⁵¹ Siehe im Anhang dieser Broschüre oder auf www.ams.at/biz.

Der AMS-Karrierekompass informiert dabei ausführlich über die verschiedensten Aspekte in den Themengebieten Berufe, Berufswahl, Beschäftigungsaussichten, Gehälter, Aus- und Weiterbildung, Bewerbung, Arbeitsmarktdaten, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ausgewählte Online-Tools auf der Plattform »AMS-Karrierekompass« – www.ams.at/karrierekompass

AMS-Qualifikations-Barometer
www.ams.at/qualifikationen Dieses Online-Tool des AMS zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen hierbei nachgefragt sind.

AMS-Berufskompass
www.ams.at/berufskompass Der AMS-Berufskompass unterstützt bei der Orientierung nach der Pflichtschulzeit, nach Abbruch einer Lehr- oder Schulausbildung, beim beruflichen Erst- oder Wiedereinstieg (z. B. nach Arbeitslosigkeit, Karenz) oder bei einem angestrebten Berufswechsel. Der AMS-Berufskompass erhebt dazu Ihre Interessen, Ihre Persönlichkeit, Ihre persönlichen Stärken und Ihre Erwartungen an den zukünftigen Beruf. Das Ergebnis liefert darauf aufbauende Berufsvorschläge und steht sowohl online als auch als PDF zur Verfügung.

AMS-Berufsinformationssystem
www.ams.at/bis Das Berufsinformationssystem des AMS ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen.

AMS-Beruflexikon
www.ams.at/beruflexikon Ausführliche Berufsbeschreibungen zu mehr als 1.800 Berufen zeigen, welche Tätigkeiten, Beschäftigungsperspektiven sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen warten. Für MaturantInnen ist die Datenbank »Uni/FH/PH – Berufe nach Abschluss eines Studiums« von besonderem Interesse.

Gehaltskompass
www.ams.at/gehaltskompass Vergleichswerte zu den Gehältern in über 1.800 Berufen. Die Gehaltsangaben entsprechen den durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehältern.

Fit-Gehaltsrechner
www.fit-gehaltsrechner.at Frauenberufe und technische Berufe im Vergleich.

AMS-Weiterbildungsdatenbank
www.ams.at/weiterbildung Die AMS-Weiterbildungsdatenbank bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungs-institutionen und Weiterbildungsveranstaltungen.

»Richtig bewerben«
www.ams.at/bewerbung Das Online-Tool »Richtig bewerben« des AMS enthält Anleitungen, Übungen, praktische Leitfäden und Tipps zum Bewerbungsprozess.

AMS-Forschungsnetzwerk
www.ams.at/forschungsnetzwerk
www.ams.at/jcs Das AMS-Forschungsnetzwerk stellt eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung nutzbar zu machen. Im »Newsletter« werden neueste Publikationen, Studien, Magazine usw. vorgestellt. Unter »Veranstaltungen« sind z. B. aktuelle Konferenzen, Messen und Seminare aufgelistet. Im Trainings- und Schulungsbereich informieren im Besonderen die Methoden- und Info-Handbücher zu verschiedenen Aspekten rund um die Berufsorientierung.

AMS-Broschürenreihe »Jobchancen Studium« – www.ams.at/jcs

Neben grundlegenden Informationen befassen sich diese Broschüren insbesondere mit den beruflichen Möglichkeiten der AbsolventInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Um ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild über die Anforderungen, Arbeitsbedingungen und Beschäf-

tigungschancen zeichnen zu können, werden die Ergebnisse aktueller Untersuchungen zur Beschäftigungssituation von AkademikerInnen ebenso eingearbeitet wie Erkenntnisse aus Expert-Innengesprächen und Interviews mit AbsolventInnen. Folgende Einzelbroschüren stehen allen Interessierten via www.ams.at/jcs zur Verfügung:

- Überblicksbroschüre: Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule
- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an österreichischen Schulen
- Medizin/ Gesundheit
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik/ Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin

6.3 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 auch Zugriff auf alle AK-Landesorganisationen)

AK Oberösterreich: Berufsinteressentest

Internet: www.berufsinteressentest.at

6.4 Berufsinformation der Wiener Wirtschaft (BIWI) und Beratung durch die Länderstellen der Wirtschaftskammern

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 kennenlernen möchten, stellt das BIWI eine geeignete Anlaufstelle dar.

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

Berufsinformations-Computer (BIC) der Wirtschaftskammern

www.bic.at

BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 51450-6518, E-Mail: mailbox@biwi.at, Internet: www.biwi.at

6.5 Psychologische Studierendenberatung (BMBWF) – www.studierendenberatung.at

Die Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ((BMBWF) bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl, Beginn, Wechsel und auch Abbruchüberlegungen des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentfaltung und berät bei studentischen Problemen (Lernschwierigkeiten, Konzentration, Motivation u. Ä.). 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 Umsetzungsschritte 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.studierendenberatung.at

Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69, Hochschulfondsgebäude, 1. Stock, Tel.: 0732 2468-7930

E-Mail: psychol.studber@jku.at, Internet: www.studierendenberatung.at

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1, Tel.: 0662 8044-6500

E-Mail: psb.sbg@sbg.ac.at, Internet: www.studierendenberatung.at

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Dreihackengasse 1, 1. Stock, Tel.: 0316 814748

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

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3, Tel.: 0512 507-39601

E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at, Internet: www.studierendenberatung.at

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66, Studentendorf, Haus 12, Tel.: 0463 23482

E-Mail: psycholog.studierendenberatung@aau.at, Internet: www.studierendenberatung.at

6.6 WIFI – Wirtschaftsförderungsinstitut

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und Studierende 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. Ebenso gibt es die Möglichkeit, Berufsberatung, Bewerbung-coaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert.

WIFI Wien

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 47677-5369

E-Mail: bildungsberatung@wifiwien.at, Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

WIFI in den Bundesländern: www.wifi.at

6.7 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 Hochschulen den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den Studierenden 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 Hochschulen bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPOINT Career Center an der Universität Wien – www.uniport.at
- Career Center an der BOKU Wien – <https://alumni.boku.wien>
- TU Career Center an der Technischen Universität Wien – www.tucareer.com
- WU ZBP Career Center an der Wirtschaftsuniversität Wien – www.zbp.at
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien – www.dieangewandte.at/service/fuer_alumni
- Kepler Society der Johannes Kepler Universität Linz – www.jku.at/jku-alumni
- Career Center an der Universität Graz – www.careercenter.uni-graz.at
- TU Graz Career Info-Service – <https://career.tugraz.at>
- Dual Career Service Styria – Carinthia – www.dualcareer-styria-carinthia.at
- Alumni & Karriere an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt – www.aau.at/alumni-karriere
- Career Center an der Universität Salzburg – www.plus.ac.at/cs-center
- Alumni-Netzwerk an der Universität Innsbruck – www.uibk.ac.at/alumni/career
- Career Services Austria – www.career-services.at (gemeinsame Service-Plattform der Berufsplanungs- und Beratungszentren der TU Graz, TU Wien, Uni Graz, Uni Innsbruck, Uni Salzburg, Uni Klagenfurt, Uni Linz, Uni Wien, BOKU und WU Wien)

Einige Beispiele aus dem FH-Bereich:

- Career Center an der FH Joanneum Graz – www.fh-joanneum.at/hochschule/services/career-center
- Career Center an der FH der WKÖ Wien – www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/alumni-career-services/career-services
- Career Center an der FH des bfi Wien – www.fh-vie.ac.at/de/seite/studium/career-center
- Career Center an der FH Oberösterreich – www.fh-ooe.at/karriere/careerzone
- Career Center an der FH Vorarlberg – www.fh-kaernten.at/fachhochschule/alumni-karriere-service
- Career Center an der FH St. Pölten – www.fhstp.ac.at/de/audiences/studierende/career-center

6.8 Studien- und Berufsinformationstagen, Karrieremessen

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 Bildung, Wissenschaft und Forschung (www.bmbwf.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 (zwei Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationstagen BIM (www.berufsinfomesse.org) 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.

BeSt³ – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung

Internet: www.bestinfo.at

Weitere Beispiele für Berufs- und Karrieremessen

Das ZBP Career Center – Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltet jährlich im November die »Career Calling – Die Karrieremesse der WU Wien, TU Wien und BOKU« (Zielgruppen: Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaft).

ZBP Career Center

Internet: www.zbp.at bzw. www.careercalling.at

TUday veranstaltet vom TU Career Center Wien. Die Messe findet jährlich statt, und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen.

TUday

Internet: <http://tuesday.tucareer.com>

IAESTE-Firmenmesse »Teconomy« im Bereich »Technik und Ingenieurwesen«. Die Messe wird an der TU Wien, der TU Graz, der Montanuniversität Leoben, der Universität Salzburg und der Universität Linz abgehalten.

Teconomy

Internet: www.teconomy.at

Vom Career Center der Universität Wien »Uniport« werden die UNI-Success und die JUS-Success jährlich in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe).

Uniport & UNI-Success

Internet: www.uniport.at (Menüpunkt »Veranstaltungen«) bzw. www.uni-success.at

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse, auf der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren.

Connect-Jobmesse

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

Excellence: Die jährliche Berufs- und Karrieremesse an der Universität Graz.

Excellence

Internet: <http://excellence-messe.uni-graz.at>

JKU Karrieretag – Karrieremesse der Johannes Kepler Universität Linz: Die jährliche Berufs- und Karrieremesse an der Universität Linz.

JKU Karrieretag

Internet: www.jku.at/jku-alumni

Career and Competence: Die jährliche Karrieremesse in Innsbruck.

Career and Competence

Internet: www.career-competence.at

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

Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien

Internet: www.L14.at

Auch die österreichischen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen veranstalten regelmäßig Studieninfo-Tage sowie Job- und Karrieremessen. Über die Termine und Angebote informieren die Websites der einzelnen Fachhochschulen.

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.

7 Karriereplanung und Bewerbung

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 v.a. 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 Berufoanforderungen ab. Dazu ein Interviewzitat des Personalexperten Günther Tengel: »(...) 1. Bewusstmachen 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 bis 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!«⁵²

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 auseinanderzusetzen bilden die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-)Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit den Fragen, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder

52 Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Amrop Jenewein. Zu Wayne Gretzky siehe: https://de.wikipedia.org/wiki/Wayne_Gretzky.

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.

7.1 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 dazu lernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.«⁵³

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 anzuviesieren.

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 jeweiligen Perspektive abhängig ist. Niemand ist genau so »beschaffen«, 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.

⁵³ So der Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) in: www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.10.2011].

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-Berufskompass: Der AMS-Berufskompass unterstützt bei der Orientierung nach der Pflichtschulzeit, nach Abbruch einer Lehr- oder Schulausbildung, beim beruflichen Erst- oder

Wiedereinstieg (z. B. nach Arbeitslosigkeit, Karenz) oder bei einem angestrebten Berufswechsel. Der AMS-Berufskompass erhebt dazu Ihre Interessen, Ihre Persönlichkeit, Ihre persönlichen Stärken und Ihre Erwartungen an den zukünftigen Beruf. Das Ergebnis liefert darauf aufbauende Berufsvorschläge und steht sowohl online als auch als PDF zur Verfügung (www.ams.at/berufskompass).

- BerufsInformationsComputer (BIC): Der BIC, ein Interessenprofil, wurde vom IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) 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 Interessenprofil. Die Bewertung der Interessenfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (ja, stimmt) bis 4 (auf keinen Fall) 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 der/die Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt.
- Berufsinteressentest der Arbeiterkammer Oberösterreich: Als Ergebnis erhält man ein individuelles Interessenprofil und konkrete Berufsvorschläge, die zu diesem Profil passen. Der Test ist gratis und online zugänglich: www.berufsinteressentest.at/bkakooe3.
- Potenzialanalyse des WIFI: In der vom WIFI in ganz Österreich angebotenen Potenzialanalyse werden in einem Beratungsgespräch, das durch erfahrene BildungsberaterInnen geführt wird, individuelle berufliche Möglichkeiten und Karrierepläne erörtert. Mittels wissenschaftlich fundierter Tests und Computeranalysen werden Fähigkeiten, Potenziale, die individuelle Persönlichkeit sowie Interessen ermittelt (www.wifi.at/karriere/bildungsberatung/potenzialanalyse/potenzialanalyse).
- Matura. Was nun?: »Matura. Was nun?« bietet auf der Webseite zahlreiche Infos und Tipps an, um die eigenen Fähigkeiten und Interessen näher zu beleuchten (www.maturawasnun.at).
- Psychologische Studierendenberatung des BMBWF: Die Angebote der Studierendenberatung sind kostenlos. Es werden diagnostische Hilfen zur persönlichen Studienwahlentscheidung angeboten. Mit Hilfe von individuell zusammengestellten Tests und Fragebögen können Sie bei der Studienwahl Ihre Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten und Ressourcen untersuchen (www.studierendenberatung.at).
- 18plus: Projekt »18plus – Berufs- und Studienchecker« vom BMBWF (www.18plus.at).
- Talent Check Vorarlberg: »Zeig, was in dir steckt!« ist das Motto des Projektes Talente-Check. Es hilft den SchülerInnen, ihren weiteren Bildungsweg zu planen. Mittels gezielter Checks und Selbsteinschätzungsverfahren lernen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und Potenziale genauer kennen. Damit erhalten sie Anknüpfungspunkte für ihre Kompetenzentwicklung und für ihre richtige Bildungs- und Berufswahl (www.talente-check.info).
- Interessenskompass von Erwin Egloff: ein aus der Schweiz stammendes Verfahren zur Reflexion von Berufsinteressen (www.feel-ok.at).
- Berufe-Universum: ein umfassender Talentecheck der deutschen Bundesagentur für Arbeit (<http://portal.berufe-universum.de>).

7.2 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 Berufs Anforderungsprofilen 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 bzw. www.ams.at/broschueren downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ; www.ams.at/biz) des AMS kostenlos bezogen werden.

Das 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/qualifikationen.

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tages- und Wochenzeitungen und im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,⁵⁴ von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages 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 sowie Placement und Career Services.

Tipp

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 vielversprechenden 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!

⁵⁴ Siehe die Link-Sammlung im Anhang dieser Broschüre.

7.3 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.«⁵⁵

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: 40 Prozent der Unternehmen geben an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39 Prozent achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können. »Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbständigkeit ist für alle gefragt.«⁵⁶

Bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung sind Schlüsselqualifikationen oft entscheidend!

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender 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). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40 Prozent der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant in Bezug auf die Neueinstellung eines/ einer MitarbeiterIn sehen. Zehn Prozent der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁵⁷

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

- Fähigkeit zu 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.

⁵⁵ Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

⁵⁶ Maria Hofstätter, ehemalige Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Magazin für Geld & Erfolg, Seite 38 ff.

⁵⁷ Vgl. Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten ArbeitgeberInnen derzeit von Hochschul-/Fachhochschul-AbsolventInnen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: »Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung«; Köln. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden v.a. sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden aber von Unternehmen am meisten gefragt.

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. Internet-Recherchen, Nutzung von Online-Katalogen) 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. Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v.a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z.B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

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

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 startet. Daher zahlt es sich aus, bereits

bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen. Die Vorteile des Networking sind:

- Zugang zu wichtigen Informationen;
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik;
- Erweiterung des fachlichen Horizontes;
- 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. 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. Es 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 PartnerInnen 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. Studierendenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchen-Treffen/-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 etwa 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.

Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem / der beruflich erfahrenen MentorIn und dem / der 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 Mentoringprogramme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des Mentors bzw. der Mentorin 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 MentorIn wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

Der / Die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er / sie von der / dem MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der / dem MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der / dem Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert.

Die Aufgaben der / des MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der Mentee bzw. des Mentees, strategische und methodische Tipps, Motivation der Mentee bzw. des Mentees, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der Mentee bzw. des Mentees und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell so genanntes

»Shadowing« (d.h. Mentee begleitet MentorIn im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

Eine Mentoring-Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (Win-Win-Situation): 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 Mentee bzw. des Mentees, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit etc.

Mentoring – Initiativen und Plattformen (Beispiele)

Unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbständigen zugeschnitten sind – www.bic.cc
Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich – www.regionalesmentoring.at

Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und v.a. rechtzeitige Planung erforderlich. Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber v.a. an den größeren Universitäten meistens überlastet sind, wird empfohlen, sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren.

Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der Österreichischen HochschülerInnen-schaft (ÖH) geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

ÖH-Broschüre »Studieren im Ausland«

Internet: www.oeh.ac.at

Neben den Auslandsbüros bietet v.a. auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, u.a. Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Website mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und Erasmus-Referate in allen Universitätsstädten.

ÖAD – Österreichischer Austauschdienst

Internet: www.oead.at bzw. für internationale Forschungsförderung / Stipendien: www.grants.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

wissenschaftliche Abschlussarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzusuchen.

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 Zieluniversität, 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 (Institute, Dekanate, Fakultäten usw.) weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/ frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind 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.

7.4 Bewerbungsstrategien

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Das Internet hat in den letzten Jahren rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. BewerberInnensuche gewonnen. Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internet-Formular) online zu bewerben.

Die Suche im Internet ist also mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der jeweiligen Hochschule oder in einem Internet-Cafe. 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/ejobroom, <https://jobs.ams.at>, www.ams.at/allejobs) gezielt nach Stellen zu suchen.⁵⁸ Es besteht auch die Möglichkeit, sich »Agenten« anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Online-Jobbörsen 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 sehr vielen, v.a. größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Online-Formulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Online-Formular kopieren kann. Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber eventuell in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: eigene Log-In-Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

Personalberatung und Personalvermittlung

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, Personal zur Besetzung von Positionen zu rekrutieren. 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 selektiert.

Initiativbewerbung

Eine Initiativbewerbung ist eine Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre. Mögliche Szenarien sind:

⁵⁸ Darüber hinaus gibt es auch einschlägige Metacrawler, wie z.B. jenen des AMS unter <https://jobs.ams.at>.

- Die Firma hat zurzeit keine Stelle zu vergeben und reagiert gar nicht.
- Die Firma hebt die Bewerbung auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
- Die Firma ermutigt Interessierte, aussagekräftige Initiativbewerbungen zu verfassen.
- Die Firma hat vor, in naher Zukunft eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) vorerst nicht aus. Es besteht hier eine große Chance für InitiativbewerberInnen.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen. Der Vorteil einer Initiativbewerbung liegt darin, dass man sich nicht unmittelbar gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen muss, was bei ausgeschriebenen Stellen in der Regel der Fall ist.

Tipp

Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, 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 Vorstellungsgespräches 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 zehn Prozent 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, 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

zehn bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«⁵⁹ Die Adressen der größten Jobbörsen bzw. Informationsportale sowie von Personalberatungsunternehmen sind im Internet auffindbar.

Tipp

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 Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

Online-Tools zum Thema »Bewerbung«

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche das **Online-Tool »Richtig bewerben«** an, welches als Selbstbedienungsservice u. a. Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert.

Online-Tool »Richtig bewerben«

Internet: www.ams.at/bewerbung

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.

Europass

Internet: www.europa.eu/europass/de/create-europass-cv

Die Website www.jova-nova.com enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über Lebenslauf-Tipps bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste.

jova-nova

Internet: www.jova-nova.com

Einstellungstests, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.

Einstellungstest

Internet: www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/einstellungstest

Informationen zum Thema: »Wie bewerbe ich mich online?«

Bewerbung.net

Internet: www.bewerbung.net

⁵⁹ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ; www.ams.at/biz) des AMS⁶⁰ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An rund 75 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.

7.5 Arbeitserprobung bzw. Arbeitstraining

Was ist eine Arbeitserprobung bzw. ein Arbeitstraining?

- Arbeitserprobung: Einerseits will ein Unternehmen prüfen, ob Sie persönlich und fachlich für eine bestimmte Arbeit geeignet sind. Und Sie können prüfen, ob Ihnen eine bestimmte Arbeit liegt. Ziel ist eine Festanstellung.
- Arbeitstraining: Ziel ist es, Berufserfahrung zu sammeln und so Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Wie? Indem Sie Aufgaben trainieren, die für einen Beruf typisch sind.
- Wichtig dabei: Sie müssen eine Arbeitserprobung und ein Arbeitstraining über die für Sie zuständige Geschäftsstelle des AMS organisieren.

Wie profitieren Sie von einer Arbeitserprobung oder einem Arbeitstraining?

- Sie sammeln praktische Erfahrungen in Ihrem Beruf.
- Sie überzeugen das Unternehmen von Ihren Fähigkeiten und Ihrem Engagement.
- Sie knüpfen Kontakte zu einem spannenden Unternehmen.
- Sie bauen ein berufliches Netzwerk auf.
- Im Idealfall finden Sie einen Arbeitsplatz.

Wie hoch ist die Beihilfe?

Mindestens so hoch wie Ihr Arbeitslosengeld oder Ihre Notstandshilfe – inklusive Familienzuschläge. Erfreulich: Solange Sie die Beihilfe erhalten, sind Sie kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Was fördern das AMS mit dieser Beihilfe?

- Deckung Ihres Lebensunterhalts
- Fahrtkosten, die Sie nachweisen können – bis zu 100 Prozent
- Unterkunft und Verpflegung

⁶⁰ Siehe im Anhang dieser Broschüre oder auf www.ams.at/biz.

Wie lange ist der Erhalt der Beihilfe möglich?

Sie erhalten die Beihilfe für die Dauer der Arbeitserprobung oder des Arbeitstrainings, längstens aber:

- 28 Kalendertage für eine Arbeitserprobung
- 90 Kalendertage für ein Arbeitstraining

Wann und wo wird die Beihilfe beantragt?

- Entweder persönlich bei der zuständigen Geschäftsstelle des AMS (Adressen unter www.ams.at)
- Oder über das eAMS-Konto

8 Fort- und Weiterbildung an Hochschulen

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.

Tipp

Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Ausbildung 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.

8.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Selbstverständliche Bestandteile der permanenten fachlichen Horizonterweiterung sind 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 Hochschulen bieten eine Vielzahl an Kursen und Lehrgängen zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche / technische Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung, Toxikologie u. v. m.).

Exkurs: 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 MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.⁶¹

AkademikerInnen Zentrum Wien

Im Besonderen sei auch hier auf das Weiterbildungsangebot des »AkademikerInnen Zentrum Wien«, welches u. a. mit Unterstützung des AMS verschiedenen Kurse zu arbeitsmarktrelevanten Themen anbietet. Infos:

www.uniforlife.at/de/weiterbildung/extras/akademikerinnen-zentrum-wien

www.akzent-wien.at

8.2 Universitätslehrgänge / Universitätskurse; Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen; Weiterbildung an Privatuniversitäten

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche GasthörerIn bzw. außerordentlicher Gasthörer 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 größtenteils ein Lehrgangsbeitrag sowie Prüfungsgebühren zu bezahlen, der von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen bzw. AbsolventInnen anderer Hochschultypen (FH/PH) sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende.

Ebenso sind die Fachhochschul-Erhalter und Pädagogische Hochschulen berechtigt, in den Fachrichtungen der bei ihnen akkreditierten Studiengänge postgraduale Lehrgänge zur Weiterbildung anzubieten. Ähnliches gilt für Privatuniversitäten.

Nähere Informationen zu den Lehrgängen finden sich auf den Homepages der jeweiligen Hochschulen. Einen umfassenden Überblick über die Angebote zur hochschulischen Weiterbildung im deutschsprachigen Raum erhält man z. B. auch unter »www.postgraduate-master.at«

Studieren.at & Masterportal

Internet: www.studieren.at und www.postgraduate-master.at

⁶¹ Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23 ff.

9 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

9.1 Selbständigkeit von AkademikerInnen

Daten zur so genannten »Selbständigen Erwerbstätigkeit« stehen sowohl über die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Stichprobenerhebung), als auch über die Abgestimmte Erwerbsstatistik (Registerdaten) zur Verfügung. Soweit möglich wird in diesem Kapitel auf Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik zurückgegriffen, sie ermöglicht auch eine Betrachtung auf kleineren Einheiten auf Branchen- und Qualifikationsebene. Allerdings erfasst die Abgestimmte Erwerbsstatistik nur Selbständige, bei denen die selbständige Erwerbstätigkeit eindeutig die Haupterwerbstätigkeit darstellt und sie bezieht sich jeweils auf den Stichtag 31. Oktober.

Hohe Selbständigenquote bei AkademikerInnen

Österreich weist im EU-Vergleich grundsätzlich eine niedrige Selbständigenquote auf: So waren 2018 im EU-Schnitt 14,5 Prozent der Erwerbstätigen Selbständige, in Österreich mit 10,9 Prozent deutlich weniger.⁶²

Für das Jahr 2019 weist die Abgestimmte Erwerbsstatistik insgesamt 467,580 selbständig Erwerbstätige (Arbeitgeber und Selbständige) aus, sowie 45.408 »mithelfende Familienangehörige«. Stellt man die Bildungsstruktur von selbständig Erwerbstätigen jener von Unselbständigen gegenüber, so lässt sich erkennen, dass Selbständige tendenziell höhere Bildungsabschlüsse haben als Unselbständige. So verfügten 18,1 Prozent der Unselbständigen über einen Hochschulabschluss (inkl. Akademie), jedoch 24,0 Prozent der Selbständigen. Gegenteilig stellt sich die Situation bei den Erwerbstätigen mit höchstens Pflichtschulabschluss dar: Ihr Anteil an den Unselbständigen betrug 16,9 Prozent, ihr Anteil an den Selbständigen 9,7 Prozent. Nur 5,4 Prozent der mithelfenden Familienangehörigen waren HochschulabsolventInnen, 26,8 Prozent jedoch verfügen über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Der Anteil der HochschulabsolventInnen an den Selbständigen, die gleichzeitig ArbeitgeberIn sind, lag bei 24,1 Prozent. Mit anderen Worten: Beinahe ein Viertel aller Selbständigen – gleichgültig ob Ein-Personen-Unternehmen oder Arbeitgeberbetrieb – verfügten 2019 über einen Hochschulabschluss.

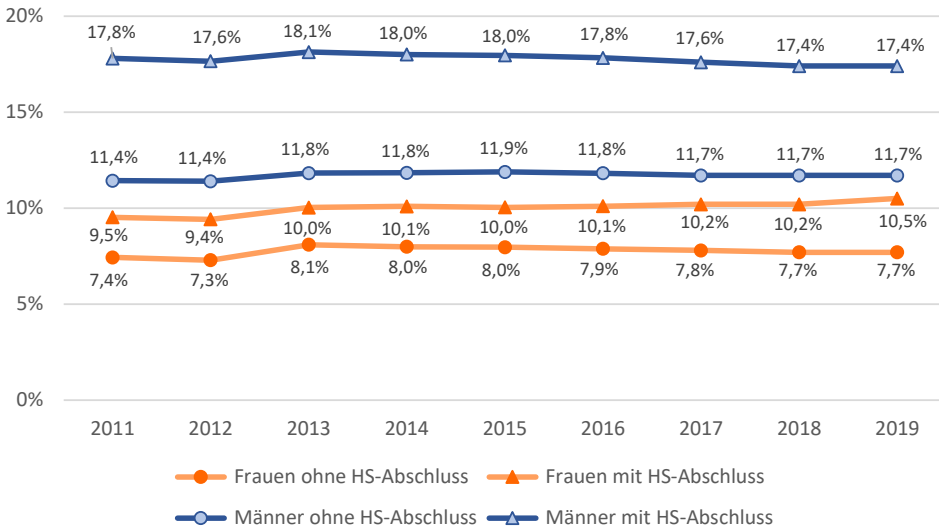
Wie insgesamt auf EU-Ebene auch, liegt in Österreich die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen deutlich über jener der anderen Bildungsgruppen: 2019 waren – Daten der Ab-

⁶² Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

gestimmten Erwerbsstatistik zufolge – 13,6 Prozent der erwerbstätigen HochschulabsolventInnen selbständig (Arbeitgeber und Selbständige). Die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen lag 2011 bei 13,5 Prozent, sie stieg bis 2013 auf 3,9 Prozent, ging in weiterer Folge jedoch bis 2018 wieder auf 13,5 Prozent zurück. Die Selbständigenquote ohne Berücksichtigung der HochschulabsolventInnen lag 2011 bei 9,6 Prozent, stieg bis 2013 auf 10,1 Prozent an und verharrte drei Jahre auf diesem Niveau um anschließend ebenfalls schrittweise zu sinken, und zwar bis zuletzt (2018) auf den Wert von 9,8 Prozent. 2019 stieg sie wieder geringfügig auf 9,9 Prozent an.

Auch wenn es deutliche Unterschiede nach Bildungsgruppen gibt, so sind die Unterschiede nach Geschlecht noch stärker ausgeprägt. Grundsätzlich liegt die Selbständigenquote der Männer über jener der Frauen. Die Selbständigenquote der Frauen ohne Hochschulabschluss lag 2019 bei 7,7 Prozent, die Quote der Männer ohne Hochschulabschluss um vier Prozentpunkte höher (11,7 Prozent). Noch deutlicher ist der Unterschied in der Gruppe der HochschulabsolventInnen: Die Selbständigenquote der Männer (17,4 Prozent) lag um beinahe sieben Prozentpunkte über jener der Frauen (10,5 Prozent). Dabei ist die Quote der Frauen im Vergleich zu 2011 einen Prozentpunkt gestiegen (2011: 9,5 Prozent), während die Quote der Männer um 0,4 Prozentpunkte gesunken ist (2011: 17,8 Prozent).

Abbildung 4: Selbständigenquoten der Erwerbstätigen mit und ohne Hochschulabschluss, 2011–2019



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Selbständigenquote als Anteil der Selbständigen (Arbeitgeber und Selbständige) an Erwerbstätigen, ohne Berücksichtigung mithelfender Familienangehöriger; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Deutlich erkennbar ist der verstärkte Trend in Richtung Ein-Personen-Unternehmen. Waren 2011 noch 35,4 Prozent der selbständigen Männer mit Hochschulabschluss und 26,6 Prozent der Frauen ArbeitgeberInnen, so waren es 2019 nur mehr 28,4 Prozent bzw. 21,2 Prozent. Dieser Trend betrifft nicht nur die selbständig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss, allerdings ist der Rückgang bei den Selbständigen ohne Hochschulabschluss weniger stark ausgeprägt: 2011 waren 28,5 Prozent ArbeitgeberInnen, 2018 waren es 25,2 Prozent. Grundsätzlich waren zumindest bislang selbständig erwerbstätige HochschulabsolventInnen häufiger auch ArbeitgeberIn als Männer und Frauen ohne Hochschulabschluss.

Die stagnierende bis rückläufige Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen erscheint erstaunlich, denn es wurden verschiedene Initiativen gesetzt, um den Weg in die Selbständig zu erleichtern:

- Der Zugang zur Selbständigkeit wurde in den letzten beiden Jahrzehnten systematisch erleichtert, so z. B. durch Reformen der Gewerbeordnung, aber auch durch vereinfachte bürokratische Prozeduren.
- Die Beratungsangebote für Gründungsinteressierte wurden ausgebaut, dies konzentriert sich allerdings überwiegend auf Gründungsinteressierte, die eine gewerbliche Selbständigkeit aufnehmen wollen.
- Die sinkende Bedeutung des (kapitalintensiven) Produktionssektors und die steigende Bedeutung des (arbeitsintensiven und wissensintensiven) Dienstleistungsbereiches hat zur Folge, dass Unternehmensgründungen mit deutlich weniger Finanzkapital realisiert werden können bzw. Finanzkapital durch Humankapital substituiert werden kann.⁶³
- Die Möglichkeit der Gründung mit relativ geringen Finanzmitteln (und damit auch reduziertem Risiko) ermöglicht, Selbständigkeit zunehmend auch als Übergangspassage im Berufsverlauf und nicht nur als »Lebensentscheidung« zu realisieren.

Mit den stark steigenden AbsolventInnenzahlen und einer damit auch steigenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wäre eine steigende Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen durchaus zu erwarten gewesen. Dies umso mehr, als sich die Rahmenbedingungen für eine selbständige Erwerbstätigkeit sukzessive verbessert haben. Wie Studierendenbefragungen zeigen⁶⁴ liegt der Anteil der Studierenden in Österreich, die innerhalb von fünf Jahren nach Studienabschluss ein Unternehmen gründen wollen, immerhin bei rund 24 Prozent, weitere 4 Prozent wollen ein bestehendes Unternehmen übernehmen und fortführen. Studierendenbefragungen im Laufe der letzten Dekade kamen durchgehend zu ähnlichen Ergebnissen.

Immerhin 4,6 Prozent der Studierenden wollen unmittelbar nach Hochschulabschluss in ihrem eigenen Unternehmen arbeiten oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen. Tatsächlich wechselten in den vergangenen Jahren jeweils zwischen 600 und 800 Personen aus einer Hochschulausbildung in eine selbständige Erwerbstätigkeit, die zumindest ein Jahr lang die Haupter-

⁶³ Vgl. Faltin, G. (2017): Kopf schlägt Kapital. Die ganz andere Art, ein Unternehmen zu gründen. dtv Verlagsgesellschaft.

⁶⁴ Kailer, Norbert/ Gutschelhofer, Alfred/ Abfalter, Thomas/ Taferner, Remo (2019): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students and their Interrelation with Entrepreneurship Education. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2018. National Report Austria.

werbstätigkeit darstellte.⁶⁵ Offenkundig hat – zumindest bislang – der Arbeitsmarkt die steigende Zahl der HochschulabsolventInnen absorbiert und der Großteil der Studierenden die Pläne zur Selbständigkeit nicht umgesetzt.

Gewerblich Selbständige vs. Freie Berufe

Die Freien Berufe sind in Abgrenzung zu den gewerblichen Selbständigen zu sehen. Grundsätzlich ist Selbständigkeit in Österreich durch das Gewerberecht geregelt und dabei auch definiert, welche Bereiche der selbständigen Erwerbstätigkeit nicht dem Gewerberecht unterliegen. Gewerbliche Tätigkeit impliziert eine verpflichtende Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer und das Erfordernis, einen Gewerbeschein zu lösen.

Zu den Wirtschaftssegmenten, die von der Gewerbeordnung ausgenommen sind, zählen insbesondere weite Bereiche der Land- und Forstwirtschaft, des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sowie des künstlerischen Arbeitens. Diese Differenzierung spielt nicht nur hinsichtlich der Gewerbeordnung eine Rolle, die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Angehörige der freien Berufe unterscheiden sich teilweise von jenen der gewerblich Selbständigen. Die Land- und Forstwirtschaft, die gewerblich Tätigen und die Freien Berufe sind über die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) in das Sozialversicherungssystem eingebunden. Selbständige Erwerbstätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft spielt für HochschulabsolventInnen eine geringe Rolle, Freie Berufe hingegen eine sehr große.

Freie Berufe dominiert durch HochschulabsolventInnen

Freie Berufe lassen sich ihrerseits in zwei Gruppen unterteilen: einerseits die »verkammerten« Freien Berufe und andererseits die »Neuen Selbständigen«. Zu den verkammerten Freien Berufen zählen insbesondere die Ärzte / Ärztinnen, WirtschaftstreuhandInnen, ZiviltechnikerInnen, Rechtsberufe, aber auch ApothekerInnen. Sie verfügen jeweils über eigene Interessenvertretungen in Form einer Kammer (Ärzttekammer, Anwaltskammer, etc.) und auch über durchaus strenge berufsständische Regelungen.

In aller Regel ist eine selbständige Berufsausübung nur mit einem Hochschulabschluss und zuvor mehrjähriger Berufserfahrung möglich sowie sind laufende Weiterbildungen verpflichtend. In den Kanzleien und Praxen von 51.000 freiberuflichen RechtsberaterInnen, WirtschaftstreuhandInnen, ZivilingenieurInnen und Ärzten / Ärztinnen arbeiteten 2017 129.000 bzw. 3,6 Prozent aller unselbständig Beschäftigten Österreichs. Der Sektor gilt als überdurchschnittlich wachstumsstark und wenig konjunktursensibel.⁶⁶

65 Datenquelle: Statistik Austria, Registerzählung – Statuswechsel 2020 (Statcube). Betrachtet wurden Wechsel aus einer Hochschul- ausbildung in die Selbständige Erwerbstätigkeit, also u. U. auch ohne erfolgreichen Studienabschluss.

66 UniCredit Bank Austria AG (2019): Branchenbericht Freie Berufe.

Freie Berufe und Neue Selbständigkeit

Der Begriff »Freiberuflich« wird umgangssprachlich bzw. im Alltag häufig auch für Neue Selbständige verwendet,⁶⁷ tatsächlich sind die Tätigkeitsfelder der Neuen Selbständigen klar von jenen der verkammerten Freien Berufe abgegrenzt. Neue Selbständigkeit ist über Ausschlusskriterien definiert. Sie umfasst jene Tätigkeitsbereiche der beruflichen Selbständigkeit, die nicht durch das Gewerberecht und auch nicht durch die verkammerten Freien Berufe geregelt sind. Für einzelne Berufsgruppen innerhalb der Neuen Selbständigen haben sich zwar Berufsverbände etabliert, allerdings sind sie nicht wie die Kammern Körperschaften öffentlichen Rechts (zum Beispiel Berufsverband der Psychotherapeuten mit freiwilliger Mitgliedschaft). Zu den Neuen Selbständigen zählen beispielsweise:

- Kunstschaffende und SchriftstellerInnen;
- Vortragende;
- GutachterInnen;
- Selbständige WissenschaftlerInnen;
- Freischaffende JournalistInnen;
- Selbständige PsychologInnen, Psycho- und PhysiotherapeutInnen;
- Selbständige KrankenpflegerInnen.

Selbständige nach Studienfeldern

Betrachtet nach dem Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Ausbildung (ISCED-Fields 2013) waren nach Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2019 AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin« am häufigsten selbständig erwerbstätig: 29,4 Prozent der erwerbstätigen AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes, in Summe machten sie mit 3.020 Selbständigen jedoch nur einen geringen Teil (2,7 Prozent) der Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Sehr häufig führt auch ein Abschluss im Ausbildungsfeld »Gesundheit und Sozialwesen« in die Selbständigkeit: 22,9 Prozent (bzw. 22.908) der erwerbstätigen AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes waren 2019 selbständig, sie machten rund ein Fünftel (20,4 Prozent) aller Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Mit einem Anteil von 18,0 Prozent unter den AbsolventInnen spielt selbständige Erwerbstätigkeit auch für AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Geisteswissenschaften und Künste« eine große Rolle, sie machen 10,1 Prozent der Selbständigen mit Hochschulabschluss aus. Die größte Gruppe setzt sich jedoch aus den AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Wirtschaft, Verwaltung und Recht« zusammen, mehr als ein Fünftel (21,3 Prozent bzw. 23.879) der Selbständigen mit Hochschulabschluss kam 2019 aus diesem Ausbildungsfeld. Die Selbständigenquote in dieser Ausbildungsgruppe lag jedoch mit 14,8 Prozent nur etwas über der Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen (13,6 Prozent).⁶⁸

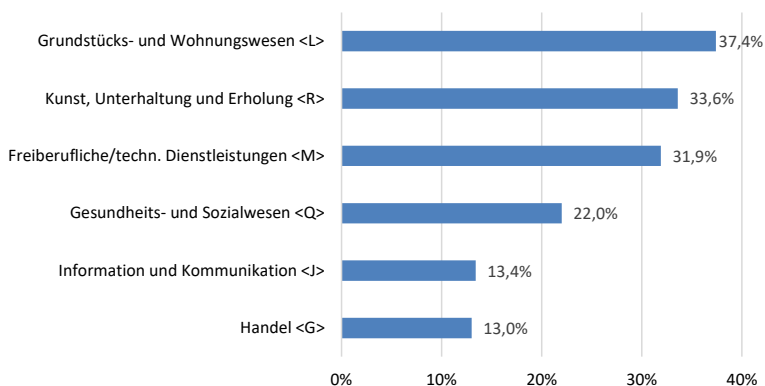
⁶⁷ Zu Missverständnissen führen diesbezüglich auch die Freien Gewerbe. Hier handelt es sich um Tätigkeitsbereiche, die sehr wohl über das Gewerberecht geregelt sind, allerdings sind für den Erwerb der Gewerbeberechtigung nur die allgemeinen Bedingungen zu erfüllen und keine speziellen Qualifikations- oder Ausbildungsnachweise zu erbringen.

⁶⁸ Rund 16 Prozent der Selbständigen mit einem Hochschulabschluss konnten keinem Ausbildungsfeld zugeordnet werden. Die hier beschriebenen Anteile müssen daher als Näherungswerte verstanden werden.

Selbständige nach Branchen

Selbständig Erwerbstätige mit Hochschulabschluss sind mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder in den freiberuflich / technischen Dienstleistungen oder im Gesundheitssektor tätig. 2019 waren 37.743 HochschulabsolventInnen in den freiberuflich / technischen Dienstleistungen <M> selbständig, das bedeutet einen Anteil von 33,7 Prozent an allen selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen. In der Branche Gesundheit und Soziales <Q> waren es 26.191 (23,4 Prozent) wobei davon rund 58 Prozent auf Arzt- und Zahnarztpraxen entfielen. Zu dem Wirtschaftsabschnitt <Q> zählen auch PsychotherapeutInnen, Tätigkeiten (klinischer) PsychologInnen und auch medizinische Institute.

Abbildung 5: Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen, ausgewählte Branchen, 2019



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2019, eigene Berechnungen, eigene Darstellung. Ohne mithelfende Familienangehörige. Branchen nach ÖNACE 2008, in der Darstellung wurden nur Branchen mit zumindest 5.000 selbständig erwerbstätigen HochschulabsolventInnen berücksichtigt

Die Selbständigenquote der HochschulabsolventInnen nach Branchen betrachtet gehört in diesen beiden Wirtschaftsabschnitten ebenfalls zu den höchsten. In den Freiberuflich/Technischen Dienstleistungen <M> betrug sie 31,9 Prozent, also beinahe jede/r dritte in dieser Branche erwerbstätige HochschulabsolventIn tut dies als Selbständige/r. In diesem Sektor spielen beispielsweise Architekturbüros, Wirtschafts- Rechts- und Unternehmensberatung sowie Werbung und Marktforschung eine große Rolle, allesamt mit überdurchschnittlich hohen Selbständigenquoten. Die höchste Selbständigenquote weist jedoch das – in der absoluten Größenordnung mit 1.648 selbständig Erwerbstätigen eher kleine – Veterinärwesen <M75> mit 60,6 Prozent auf: Damit sind beinahe zwei von drei im Veterinärwesen beschäftigte HochschulabsolventInnen selbständig erwerbstätig.

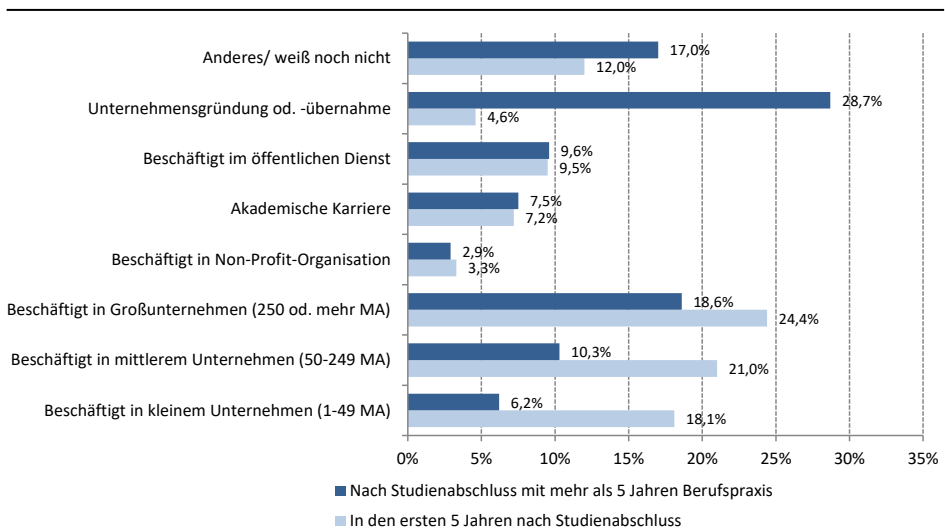
Die Wirtschaftsabteilungen mit den höchsten Selbständigenquoten sind jedoch das Grundstücks- und Wohnungswesen <L> mit 37,4 Prozent sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung <R> mit 33,6 Prozent. Das Grundstücks- und Wohnungswesen ist nicht nur durch eine generell hohe Selbständigenquote gekennzeichnet, 89,7 Prozent der 5.351 Selbständigen mit Hochschulabschluss in dieser Wirtschaftsabteilung sind außerdem Ein-Personen-Unternehmen (EPU), beschäftigt

also keine MitarbeiterInnen. Noch höher ist der EPU-Anteil in der Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>: Rund 93 Prozent der 6.155 Selbständigen mit Hochschulabschluss beschäftigten keine MitarbeiterInnen.

9.2 Selbständigkeit – eine attraktive Option?

Im Rahmen einer rezenten Studierendenbefragung gaben 4,6 Prozent an, dass sie unmittelbar nach Studienende ein Unternehmen gründen oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen wollen. Innerhalb der nächsten fünf Jahre nach Studienabschluss wollen jedoch 24,1 Prozent ein Unternehmen gründen und weitere 4,6 Prozent planen, ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen.

Abbildung 6: Berufliche Pläne Studierender direkt nach Studienabschluss und fünf Jahre später



Quelle: Kailer, Norbert / Gutschelhofer, Alfred / Abfalter, Thomas / Taferner, Remo (2019): Entrepreneurial Intentions and Activities of Students and their Interrelation with Entrepreneurship Education. Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2018. National Report Austria

Die Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen lag 2019 bei 13,6 Prozent, ist also deutlich geringer als der Anteil der Studierenden, die fünf Jahre nach Beendigung des Studiums selbständig erwerbstätig sein wollen (28,7 Prozent) und dieses Missverhältnis ist ein persistentes. Tatsächlich dürften viele gründungsinteressierte Studierende ihre Gründungspläne im weiteren Berufsverlauf nicht realisieren. Zum Befragungszeitpunkt 2018 waren 5 Prozent der Studierenden bereits selbständig aktiv, weitere zehn Prozent bereiteten aktuell eine Unternehmensgründung vor, hatten also schon erste Schritte in Richtung Realisierung ihres Gründungsvorhabens unternommen. Damit verfügten bereits rund 15 Prozent der befragten Studierenden über unternehmerische

Erfahrung zumindest in der Form, dass sie in das Thema hineingeschnuppert hatten. Die 2018 durchgeführte Studierendenbefragung ergab unter den künstlerischen Studierenden mit 36,9 Prozent den höchsten Anteil jener, die eine selbständige Erwerbstätigkeit fünf Jahre nach Studienabschluss planen. Dahinter folgten mit 32,9 Prozent der Ausbildungsbereich »Computerwissenschaften/IT«, tatsächlich waren 2018 jedoch nur 10,8 Prozent der AbsolventInnen des Ausbildungsfeldes »Informatik und Kommunikationstechnologie« selbständig erwerbstätig. Dies ist umso erstaunlicher, als ein Viertel (24,7 Prozent) jener Studierenden, die eine Unternehmensgründung zum Befragungszeitpunkt vorbereiteten, dies im Bereich »IT und Kommunikation« tat. Die Diskrepanz könnte darauf verweisen, dass die große Nachfrage nach IT-Fachkräften attraktive Beschäftigungsoptionen in der unselbständigen Beschäftigung bietet und damit Pläne der eigenen Unternehmensgründung zumindest aufgeschoben bzw. letztendlich nicht umgesetzt werden. Der Wunsch nach einer Beschäftigung im Angestelltenverhältnis war mit einem Anteil von zwei Drittel (65,9 Prozent) am stärksten bei Studierenden der »Social Science« ausgeprägt, dazu zählten Fachrichtungen wie Psychologie, Politikwissenschaften und Pädagogik. Tatsächlich ist in der Pädagogik die Selbständigenquote mit 3,8 Prozent besonders niedrig.

Nach Geschlechtern betrachtet zeigt sich, dass Männer im Vergleich zu Frauen deutlich häufiger eine Unternehmensgründung als Karriereziel anvisieren: 31,3 Prozent der männlichen Befragten gaben an, dass sie fünf Jahre nach Hochschulabschluss ein eigenes Unternehmen gründen möchten. Hingegen peilten nur 19,9 Prozent der Frauen eine Unternehmensgründung an, allerdings dürften sie im Vergleich zu Männern stärker zur Unternehmensnachfolge tendieren: 5,1 Prozent der weiblichen Studierenden wollen fünf Jahre nach Studienabschluss ein Unternehmen übernehmen, bei Männern betrug der Anteil 3,7 Prozent. Bei Männern hegen 50,3 Prozent explizit den Wunsch nach einer unselbständigen Beschäftigung, bei Frauen waren es 57,5 Prozent (jeweils fünf Jahre nach Studienabschluss). Tatsächlich lag die Selbständigenquote unter den HochschulabsolventInnen bei den Männern mit 17,4 Prozent deutlich über jener der Frauen (10,2 Prozent).

Immerhin 12 Prozent der unselbständig Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss gaben im Jahr 2017 an, dass sie einen Veränderungswunsch hin zu selbständigen Erwerbstätigkeit haben. Als Hauptgrund, warum zumindest bis dahin keine selbständige Erwerbstätigkeit begonnen wurde, gab ein Drittel der Befragten (32,5 Prozent) die damit verbundene finanzielle Unsicherheit an. Daneben stellen beispielsweise auch fehlende Finanzierung für die Geschäftsidee oder die Befürchtung von zu hohem Stress bzw. zu hoher Verantwortung gewichtige Hinderungsgründe dar.⁶⁹

Zufriedenheit mit Selbständigkeit

Im Rahmen des Ad-hoc-Moduls »Selbständige Erwerbstätigkeit« zur Arbeitskräfteerhebung 2017 wurde auch die individuelle Arbeitszufriedenheit erfasst. Über alle Bildungsgruppen betrachtet, gaben dabei 58 Prozent der Selbständigen an, mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden zu sein. Bei den Selbständigen mit Hochschulabschluss wag dieser Anteil bei 69,4 Prozent und weitere 27,1 Prozent zeigten sich mit ihrer beruflichen Selbständigkeit »ziemlich zufrieden«.

69 Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

Selbständige in Akademischen Berufen zeigten sich ebenfalls überdurchschnittlich häufig (70,1 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit und waren damit die Berufshauptgruppe mit dem höchsten Anteil an sehr Zufriedenen. Nach Branchen betrachtet sind die Selbständigen im Wirtschaftszweig »Erziehung und Unterricht« am häufigsten sehr zufrieden (84,8 Prozent) gefolgt von Selbständigen im Gesundheits- und Sozialwesen (77,8 Prozent). Während sich bei den gewerblich Selbständigen 61,6 Prozent sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit zeigten, lag der Anteil bei den Freien Berufen bzw. Neuen Selbständigen mit 68,0 Prozent deutlich höher.

9.3 Die »Kreative Klasse« (Richard Florida)

Die Bedeutung der »Kreativen Klasse« soll hier eigens behandelt werden, da sie einerseits einen wichtigen Beschäftigungssektor für HochschulabsolventInnen darstellt, weiters ein enger Konnex zum Themenbereich »Selbständigkeit«, aber auch zum »Prekariat« gegeben ist. Den Begriff der »Kreativen Klasse« entwickelte Richard Florida im Jahr 2002 in seinem Buch »The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life« (New York, Basic Books). Er ordnete Arbeitende aufgrund der Art ihrer Tätigkeit der »Kreativen Klasse« zu. Grundsätzlich können dabei (selbständig und unselbständig) Beschäftigte aus allen Bereichen der Arbeitswelt der »Kreativen Klasse« zugeordnet werden, solange der Inhalt ihrer Arbeit einen kreativen Prozess in sich führt. Auch die Erfindung des Pflugs war in diesem Sinne eine kreative Leistung.

Florida unterteilt die »Kreative Klasse« in zwei Gruppen: Dem Supercreative Core gehören diejenigen an, deren Profession und Hauptaufgabe es ist, etwas zu erschaffen und Neues zu produzieren. Diese Innovationen manifestieren sich z.B. in neuen Produkten, optimierten Prozessen oder neuem Gedankengut. Mitglieder des Supercreative Cores arbeiten in wissensintensiven Bereichen, z.B. WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen, ProfessorInnen, Lehrende, DesignerInnen und auch UnternehmerInnen. Die zweite Gruppe ist diejenige der Creative Professionals, welche sich auch hauptsächlich mit wissensintensiver Arbeit beschäftigt. Es ist jedoch nicht die Hauptaufgabe ihrer Beschäftigung, etwas Neues zu erschaffen, allerdings erfordert ihre Profession eigenständiges Denken und kreative Problemlösungen. Mitglieder dieser Gruppe sind u.a. AnwältInnen, ManagerInnen, FacharbeiterInnen, ÄrztInnen etc. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit katalogisierte Florida folgende Berufs- und Tätigkeitsfelder: Wissenschaft und Forschung, Ingenieurwesen, Architektur, Design, Kunst, Medien und Unterhaltung. Florida entwickelte auch das Konzept der »drei Ts«, die für ein Gedeihen der Kreativwirtschaft ausschlaggebend sind: Technologie, Talent und Toleranz. Kreativität in Floridas Konzept zeigt eine starke Nähe zu Schumpeters Konzept der schöpferischen Erneuerung, in dem die Produktion an sich bereits nur einen Nebenaspekt des Wirtschaftens darstellte. Schumpeter sieht Kreativität geradezu als Waffe der Erneuerung, der nötigen Innovation, an. Kreativität ist in diesem Verständnis ein hochkompetitiver Begriff und die Kreativwirtschaft ist die Betriebsform der Wissensgesellschaft.⁷⁰

⁷⁰ Vgl. Leimüller, Gertraud/Gutmann, Michaela/Lichtmannegger, Rudolf/Alton-Scheidl, Roland (2008): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Wien. Seite 15. Download unter www.creativwirtschaft.at oder www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Kreativwirtschaft in Österreich

Die österreichische Kreativwirtschaftsstrategie⁷¹ identifiziert folgende neun Charakteristika der Kreativwirtschaft, die für den gesamten Sektor bezeichnend sind und die seine Identität prägen: Kreativität, Innovation, Flexibilität, Resilienz, Vernetzung und Kooperation, Wissensintensität und -transfer, Kundenorientierung, Technologieaffinität, sowie Internationalität. Zur Kreativwirtschaft zählen in Österreich die Bereiche Architektur, Buch- und Verlagswesen, Design, Filmwirtschaft, darstellende Kunst, Musikwirtschaft, Radio und TV, Software und Games, Werbung, sowie Bibliotheken, Museen, botanische und zoologische Gärten.

Der Neunte Österreichische Kreativwirtschaftsbericht (2021) weist – bezogen auf das Jahr 2018 – für Österreichs Kreativwirtschaft insgesamt eine Beschäftigung von 163.000 aus, davon 47.208 (29 Prozent) Selbständige. Rund 45.500 Unternehmen werden der Kreativwirtschaft zugeordnet, das sind rund 11 Prozent der Unternehmen. Sie erwirtschaften rund 4 Prozent der gesamten österreichischen Wirtschaftsleistung. Diese Zahlen machen bereits deutlich, dass es sich bei der Kreativwirtschaft um einen kleinbetrieblich strukturierten Sektor handelt. Bei 61 Prozent der Unternehmen handelt es sich um Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Der Achte Österreichische Kreativwirtschaftsbericht (2019) wies für das Jahr 2016 überdurchschnittlich viele EPU im Markt für darstellende Kunst (81 Prozent), in den Bereichen Filmwirtschaft und Design (jeweils 68 Prozent) sowie in der Musikwirtschaft (62 Prozent) aus. Demnach wurde 2016 jedes vierte Unternehmen von einer Frau geführt, überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil in den Sektoren Buch und Verlagswesen, Markt für darstellende Kunst und Design.

Eine akademische Ausbildung ist in der Kreativwirtschaft von höherer Bedeutung als in fast allen anderen Sektoren: Insgesamt haben rund 55 Prozent der EigentümerInnen bzw. GeschäftsführerInnen eine Ausbildung abgeschlossen, die über das Maturaniveau hinausgeht (z. B. Kolleg, Universität, Fachhochschule), weitere 23 Prozent haben eine Matura als höchsten Ausbildungsabschluss⁷².

Die österreichische Kreativwirtschaft ist stark auf Wien konzentriert: Im Jahr 2018 hatten 40 Prozent aller Kreativwirtschaftsunternehmen hier ihren Hauptsitz. Diese beschäftigten 43 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erzielten mehr als die Hälfte der Umsätze bzw. knapp die Hälfte der Bruttowertschöpfung des kreativen Bereichs. Gemessen an allen Wiener Unternehmen zählt nahezu jedes fünfte zur Kreativwirtschaft, was deutlich über dem Österreichdurchschnitt (11 Prozent) liegt. Bei Betrachtung nach Sektoren ist die Architektur überdurchschnittlich stark in Vorarlberg und Tirol vertreten, die Werbung in Salzburg. In Wien ist der Markt für darstellende Kunst besonders stark repräsentiert.

In Bezug auf die Beschäftigung und den Output ist Software und Games der weitaus größte Bereich. Dieser beschäftigt 27 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreativwirtschaft und erzielt 31 Prozent der Umsätze sowie 37 Prozent der Wertschöpfung. Große Arbeitgeber sind zudem die Sektoren Werbung (19 Prozent der Beschäftigten), Buch und Verlagswesen (15 Prozent)

71 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016): Die Kreativwirtschaftsstrategie für Österreich.

72 Bachinger, Karin/Dörflinger, Alette/Enichlmair, Christina et al. (2017): Siebenter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Schwerpunkt Crossover-Effekte und Innovation. Wien: Kreativwirtschaft Austria.

und Markt für darstellende Kunst (15 Prozent). Diese drei Bereiche tragen – in unterschiedlicher Reihenfolge – auch am meisten zum Umsatz und zur Bruttowertschöpfung der Kreativen bei.

9.4 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit eher selten thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige 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 Wien entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose / Arbeitsuchende jedes Alters 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 selbständig 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 sechs bis maximal neun 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 bzw. unter www.ams.at.

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmen. Das Online-Gründerportal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Internet: www.gruenderservice.at

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.

Universitäres Gründerservice

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 Personen mit akademischen Hintergrund, die ihre Unternehmen in der »Vienna Region« (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gründen wollen. 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.

Internet: www.inits.at

10 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

10.1 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.⁷³ Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema ist 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.

Nachdem in den ersten Jahren nach der Jahrtausendwende – auch über Ausgliederungen – der Personalstand des Bundes auf 132.756 Vollbeschäftigungsäquivalente (VBÄ) im Jahr 2004 erheblich reduziert worden war (im Vergleich zu 1999 um –33.735 VBÄ), blieb der Personalstand mit nur geringfügigen Schwankungen bis 2010 auf diesem Niveau. In den darauffolgenden Jahren erfolgte wieder eine Phase des Personalabbaus, 2013 wurde mit 129.873 Vollbeschäftigungsäquivalenten der Tiefststand erreicht. Seither wurde der Personalstand sukzessive wieder erhöht, und Ende Dezember 2019 lag der Personalstand des Bundes wieder bei 135.128 Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ). Der Personalstand in den ausgegliederten Einheiten wurde sukzessive zurückgefahren, von 11.818 VBÄ im Jahr 2004 auf 5.104 im Jahr 2019.

Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während der Personalstand im Bereich Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten im Bereich Bildung sogar vergrößert wurde. Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r).

⁷³ Die Daten und Informationen in diesem Kapitel stammen, sofern nicht anders angegeben, aus: Bundeskanzleramt (Hg.): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten, Jahrgänge 2011 bis 2017.

Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). 2019 lag der BeamtInnenanteil (bezogen auf Vollzeitäquivalente) bei 52 Prozent. Die Mehrheit der Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr aufwärts sind Beamtinnen und Beamte, während unter den jüngeren mehrheitlich Vertragsbedienstete sind: der Anteil der Beamteten beträgt bei den über 50-Jährigen rund 65 Prozent während er bei den unter 40-Jährigen nur bei rund 40 Prozent liegt.

Tabelle 9: Beschäftigung im Öffentlichen Dienst in Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ)

Jahr	BeamtInnen	Vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2004	90.058	42.698	132.756
2008	85.231	47.553	132.784
2012	77.447	53.736	131.183
2013	75.053	54.820	129.873
2014	75.201	55.791	130.992
2015	74.768	56.593	131.361
2016	73.686	59.055	132.741
2017	72.415	62.154	134.569
2018	71.521	64.060	135.581
2019	70.224	64.905	135.128

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (Hg.) (2020): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten, Seite 67. Anmerkung: Ein Vollbeschäftigungsäquivalent entspricht einer vollbeschäftigten Person

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. Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst). Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch 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.

Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst, 2019

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen	Frauenanteil	BeamInnenanteil
Verwaltungsdienst	45.158	33,4 %	22.343	22.815	53,0 %	40,5 %
LehrerInnen	39.893	29,5 %	16.270	23.623	60,1 %	17,2 %
Exekutivdienst	33.418	24,7 %	27.575	5.842	18,5 %	87,0 %
Militärischer Dienst	13.453	9,8 %	12.839	407	3,2 %	96,9 %
RichterInnen / StaatsanwältInnen	2.918	2,2 %	1.391	1.527	54,4 %	100,0 %
Krankenplegedienst	215	0,2 %	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Schulaufsicht	248	0,2 %	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Sonstige	32	0,0 %	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamt	135.128					

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (Hg.) (2020): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person). Frauenanteil und BeamInnenanteil berechnet nach Köpfen

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich 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 / eines 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.

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil an AkademikerInnen vorweisen, im Jahr 2019 lag er bei 33,8 Prozent. Der Grund dafür ist v.a. die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen wie zum Beispiel JuristInnen, VolkswirtInnen, oder BetriebswirtInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor mit 16,6 Prozent über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen steigt allerdings sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor, im privaten Sektor von einem niedrigen Ausgangsniveau aus dynamischer als im öffentlichen Sektor. Der Frauenanteil unter den AkademikerInnen im Bundesdienst lag 2019 bei 57 Prozent.

Das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten ist mit 45,8 Jahren generell deutlich höher als in der Privatwirtschaft, wo es bei 38,9 Jahren liegt. Grundsätzlich gehen rund 48 Prozent des Personal des Bundes in den nächsten Jahren in Pension. Mit 48 Prozent ist auch unter den AkademikerInnen der Anteil in der Altersgruppe 50+ sehr hoch und bedeutet, dass kurz- und mittelfristig ein erheblicher Nachbesetzungsbedarf (insbesondere bei den LehrerInnen) besteht. Nur 20 Prozent der im Bundesdienst beschäftigten AkademikerInnen sind jünger als 35 Jahre. Beschäftigungschancen im öffentlichen Dienst ergeben sich also weniger aus zusätzlich entstehenden Arbeitsplätzen, sondern vielmehr aus dem erheblichen Ersatzbedarf aufgrund von Übertritten in den Ruhestand.

Tabelle 11: AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund	Privater Sektor
2000	30,6 %	4,7 %
2005	28,9 %	7,9 %
2010	31,5 %	10,4 %
2011	31,8 %	10,6 %
2012	32,2 %	11,7 %
2013	32,6 %	12,6 %
2014	32,6 %	13,7 %
2015	33,0 %	14,4 %
2016	33,2 %	14,8 %
2017	33,5 %	15,9 %
2018	33,7 %	15,9 %
2019	33,8 %	16,6 %

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (Hg.) (2020): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten

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 gleich-

gestellten 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. Des Weiteren 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. Das traditionell im öffentlichen Dienst geltende strikte Vorbildungsprinzip wird heute – zumindest bei den Vertragsbediensteten – deutlich flexibler angewandt.

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.«⁷⁴

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – so v.a. auch, was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Der Anteil an Führungspositionen ist von 27,7 Prozent im Jahr 2006 auf 36,2 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. Der Gender-Pay-Gap beim Einkommen und beim Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist weniger ausgeprägt als in der Privatwirtschaft: Unter Einbeziehung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung lag der Gender-Pay-Gap im Bundesdienst 2019 bei 9,0 Prozent, in der Privatwirtschaft (2018) bei 19,6 Prozent.

Jobbörse des Bundes

Internet: www.jobboerse.gv.at

⁷⁴ Bundeskanzleramt (Hg.) (2011): Verwaltung in Österreich, Seite 14.

10.2 Karrierewege an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen

10.2.1 Lehre und Forschung an Universitäten (»UniversitätslehrerInnen«)

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als »UniversitätslehrerIn« zu ergreifen.⁷⁵ So sind im Schnitt nicht mehr als in etwa vier, fünf Prozent der AkademikerInnen als »UniversitätslehrerInnen« berufstätig; in manchen, eher kleineren und sehr spezialisierten Studienrichtungen, auch bis zu neun, zehn Prozent.⁷⁶

Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind. Das bedeutet, dass 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 v. a. 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.

An österreichischen Universitäten gibt es keine neuen Pragmatisierungen mehr. 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 ab 1.1.2004 dem Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD) unterliegen. Der abgeschlossene Kollektivvertrag bringt dem Universitätspersonal nicht nur die notwendige Sicherheit in Form von kollektivvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen, sondern bietet auch neue Karrieremodelle. Der jeweils über fünf Jahre verhandelte Kollektivvertrag dient dem Interesse nach Rechtssicherheit und Zukunftsentwicklung.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, 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 Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitätsorganisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei

⁷⁵ Quelle: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2020).

⁷⁶ Neben der Berufstätigkeit in Lehre und Forschung gibt es noch Bereiche wie etwa IT, Personalwesen, Infrastruktur, Revision, Public Relations usw., in denen AkademikerInnen für eine Universität tätig werden können. Diese werden dann in der Regel dem »Allgemeinen Personal« zugerechnet. Siehe hierzu auch den jeweils gültigen Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten.

auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (*venia docendi*) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer 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.

Seit Oktober 2009 ist der Kollektivvertrag für Universitätsbedienstete in Kraft. Darin ist u. a. ein Rahmenmodell für die Karrieren von JungwissenschaftlerInnen festgeschrieben, das den jeweiligen Arbeitsplatz sichern und einen leistungsbezogenen inneruniversitären Aufstieg ermöglichen soll. Jedoch sind die NachwuchsforscherInnen bis zur Erfüllung von (gemeinsam mit einem speziellen Gremium erarbeiteten) sogenannten Qualifikationskriterien bis zu sechs Jahre lang weiterhin mit befristeten Verträgen konfrontiert. Der Weg zur Festanstellung ist also lang und anstrengend sowie mit dem Risiko des (unverschuldeten) Scheiterns behaftet.

Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer Universität laut Kollektivvertrag beschrieben: UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists / Senior Artists, Senior Lecturers, AssistenzprofessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen, ProjektmitarbeiterInnen sowie LektorInnen.

- **UniversitätsprofessorInnen** werden durch ein Berufungsverfahren in ein Arbeitsverhältnis an einer Universität aufgenommen. Der/Die UniversitätsprofessorIn ist für ein Fach in Forschung/Entwicklung und Lehre zuständig. Zur Lehrverpflichtung zählen das selbständige Durchführen von Lehrveranstaltungen sowie die Abhaltung von Prüfungen. Zur Lehrverpflichtung gehört auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen; Studierende, insbesondere Studierende in deren Phase der Bachelor- oder Masterarbeit DiplomandInnen und DissertantInnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen. Auch Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen sind durchzuführen. Als Vorgesetzte sind UniversitätsprofessorInnen für die Entwicklung und Weiterbildung des wissenschaftlichen/künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonals zuständig.

Es gibt UniversitätsprofessorInnen, die ihre Professur durch eine Berufung (§ 98 UG) international und kompetitiv erlangt haben. Professuren nach § 98 UG werden in der Regel unbefristet besetzt. Eine Befristung ist nur in Sonderfällen, wie etwa bei einer Stiftungsprofessur, vorgesehen.

Professuren nach § 99 Abs. 1 UG werden nach einem verkürzten Verfahren auf bis zu maximal fünf (5) Jahre befristet besetzt. Sie werden ebenfalls national sowie international ausgeschrieben. Das Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG richtet sich an UniversitätsdozentInnen und assoziierte ProfessorInnen der jeweils eigenen Universität. Die Ausschreibung erfolgt durch das Mitteilungsblatt der Universität.

Professuren nach § 99a UG sind ebenfalls verkürzte Berufungsverfahren, »zwecks proaktiver Gewinnung wissenschaftlich bzw. künstlerisch herausragender Persönlichkeiten« (§ 99a Abs. 1 UG). Diese Professuren werden vom / von der UniversitätsrektorIn nach Anhörung der ProfessorInnen des Fachbereiches auf maximal sechs (6) Jahre besetzt. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung ist nach der Durchführung einer Qualifikationsprüfung möglich.

- **UniversitätsassistentInnen** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums an der Universität arbeiten.

An den Universitäten gibt es diesbezüglich sogenannte Rotationsstellen für UniversitätsassistentInnen. Diese (§ 109 UG) sehen eine Höchstbefristungsdauer von acht Jahren nach maximal zweimaliger Verlängerung bzw. zweimaliger Befristung vor. Diese Zeitspanne wird nun (UG Novelle 2021) auf die gesamte Lebenszeit gerechnet. Wobei sich diese Regelung immer nur auf das Beschäftigungsverhältnis an einer bestimmten Universität bezieht. Daher werden Beschäftigungszeiten an anderen Universitäten, Hochschulen oder Forschungseinrichtungen in diese Frist auch nicht eingerechnet. Das gilt auch für Ausbildungszeiten vor Abschluss des Doktoratsstudiums – also etwa die sog. Praedoc-Phase.

Unter bestimmten Bedingungen ist die Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/künstlerischen Bildung bei gleichzeitiger Vorbereitung für eine ProfessorInnenstelle möglich.

- **Senior Scientists/Senior Artists** sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines Master-(Diplom-)Studiums oder Doktorats-/Ph.D.-Studiums für eine wissenschaftliche/künstlerische Verwendung an der Universität in ein laufendes Dienstverhältnis aufgenommen werden. Die wissenschaftlichen/künstlerischen Projekte können auch von Dritten finanziell gefördert werden.
- **Senior Lecturers** sind wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen, die überwiegend in der Lehre arbeiten. Der vorgesehene Abschluss eines Studiums kann bei künstlerischen MitarbeiterInnen durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden.
- **UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturers** haben folgende Aufgaben zu erfüllen: Mitarbeit bei Forschungsaufgaben / Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehr- und Verwaltungsaufgaben, Mitarbeit bei Prüfungen, Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen, Betreuung von Studierenden, selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten, selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen. Zur Durchführung von Lehrveranstaltungen gehören auch die Vorbereitung ebendieser, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.
- **AssistenzprofessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen:** Die Universität kann qualifizierten wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten (kompetitive Stellenbewerbung nach internationaler Ausschreibung). Diese tragen nach Erfüllung der Qualifikationskriterien (maximal sechs Jahre) die Bezeichnung AssistenzprofessorInnen. Erreicht der/die ArbeitnehmerIn die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Bei erfolgreicher Zielerreichung wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. Der/Die ArbeitnehmerIn führt den Titel »Assoziierte/r ProfessorIn«. Damit einher geht das Recht, die wissenschaftliche/künstle-

rische Lehre in ihrem Fach gleicher Weise wie UniversitätsprofessorInnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Weiters sind selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen, selbständig Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, Studierende, insbesondere Studierende in deren Phase der Bachelor- oder Masterarbeit, DiplomandInnen und DissertantInnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen, an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.

Die »Klassische Laufbahnstelle« für assoziierte ProfessorInnen ist also eine Post-Doc Stelle, auf der im Laufe des ersten Jahres eine Qualifizierungsvereinbarung (u.a. meist die Habilitation) angeboten wird. Nach Unterzeichnung der Vereinbarung wird der/die StelleninhaberIn zum/r »AssistenzprofessorIn«. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt die Entfristung der Stelle und der/die StelleninhaberIn ist berechtigt, den Titel »Assoziierte/r ProfessorIn« zu führen (§ 27 Kollektivvertrag).

Bei einer Tenure-Track-Stelle schließt der/die erfolgreiche BewerberIn hingegen schon bei Dienstantritt eine Qualifizierungsvereinbarung ab und tritt die Stelle daher schon mit Beginn als »AssistenzprofessorIn« an. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt ebenfalls die Entfristung der Stelle und der/die StelleninhaberIn ist berechtigt, den Titel »Assoziierte/r ProfessorIn« zu führen (§ 27 Kollektivvertrag). Gleichzeitig wird schon bei Ausschreibung zugesagt, dass nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung und der Anstellungsvoraussetzungen in der Folge eine Professur nach § 99 Abs. 4 UG ausgeschrieben wird, auf welche sich der/die Assoziierte/r ProfessorIn bewerben kann.

- **ProjektmitarbeiterInnen** sind ArbeitnehmerInnen, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Sie können mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden. Diese Dienstverhältnisse unterliegen der Kettenvertragsregelung und sind auf maximal acht Jahre beschränkt.
- **LektorInnen** sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen, künstlerischen oder praktischen Fach betraut sind (Lehrauftrag). Ein nicht vernachlässigbarer Teil der Lehraufgaben an Universitäten wird von Lehrbeauftragten (LektorInnen) und Freien DienstnehmerInnen über einzelne Lehraufträge durchgeführt.

Zur vereinbarten Tätigkeit gehört die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen, die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen, die Abnahme von Prüfungen über Lehrveranstaltungen, die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen sowie die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit im Rahmen der studien- und organisationsrechtlichen Vorschriften. Der Arbeitsvertrag hält die Semesterstunden der beauftragten Lehrveranstaltung (LV) fest. Lehrbeauftragte erhalten als MitarbeiterInnen der Universität einen Arbeitsvertrag für jeweils ein Semester. Unter bestimmten Voraussetzungen stehen nebenberuflich tätige Personen, die ausschließlich in der Lehre beschäftigt sind (bis zu vier

Semesterstunden), in einem freien Dienstverhältnis zur Universität. Ein Freier Dienstvertrag wird mit Personen abgeschlossen, die ausschließlich in der Lehre tätig sind und nicht mehr als vier Semesterstunden lehren, in einer anderen Tätigkeit einer vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen und Mindesteinkünfte nachweisen. Auch diese Tätigkeit unterliegt der Kettenvertragsregelung (§ 109 UG).

Tipp

Studierende, die bereits während ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr-, Forschungs- und Administrationsbetriebes an der Universität 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.

10.2.2 Lehre und Forschung an Pädagogischen Hochschulen

Vor dem Jahr 2007 wurden akademische Einrichtungen für die LehrerInnenausbildung an Allgemeinen Pflichtschulen (APS) als Pädagogische Akademie (PÄDAK) bezeichnet. Für die Fort- und Weiterbildung waren Pädagogische Institute (PI) zuständig. Die Ausbildung von ReligionslehrerInnen an APS erfolgte an Religionspädagogischen Akademien (RPA), die Fort- und Weiterbildung an Religionspädagogischen Instituten (RPI). Seit 2007 werden fast alle Pädagogischen Akademien, Pädagogischen Institute und Berufspädagogischen Akademien (BPAK) sowie Religionspädagogischen Akademien und Religionspädagogischen Institute im Rahmen von Pädagogischen Hochschulen geführt.⁷⁷

Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer Pädagogischen Hochschule laut Dienst- und Besoldungsrecht beschrieben:

- **Hochschullehrpersonen / Vertragshochschullehrpersonen:** Die Hochschullehrperson hat Lehrveranstaltungen (einschließlich solcher unter Einbeziehung von Formen des Fernstudiums und elektronischen Lernumgebungen) sowie Prüfungen abzuhalten, Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung zu erfüllen, Studierende zu beraten und, insbesondere bei der Abfassung von Bachelorarbeiten, zu betreuen, an Organisations- und Verwaltungsaufgaben, einschließlich der Evaluierung und Qualitätssicherung, mitzuwirken, Bildungsangebote zu entwickeln und zu betreuen sowie Schulentwicklungsprozesse zu begleiten. Die RektorInnen haben die dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrperson jeweils für den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August des Folgejahres schriftlich festzulegen. Die Aufgaben in der Lehre haben sich auf die Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen von Studiengängen, Hochschullehrgängen oder Lehrgängen im Bereich der Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu beziehen.

⁷⁷ Quelle: Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen (2012).

- **Assistenz:** Eine besondere Form des (befristeten) Dienstverhältnisses ist für die Funktion Assistenz vorgesehen: In ein solches Dienstverhältnis dürfen Personen mit einschlägiger Universitätsausbildung (Diplom- oder Masterniveau) aufgenommen werden, die ein für die Tätigkeit an der PH fachlich relevantes Doktoratstudium betreiben. Mit diesem Instrument kann im Sinne einer Personalentwicklung AbsolventInnen eines universitären Diplom- oder Masterstudiums eine Einstiegsverwendung an der PH eröffnet werden und gleichzeitig fachliche Verbindungen zwischen der PH und der Universität, an der das Doktoratstudium betrieben wird, hergestellt werden. Das Dienstverhältnis Assistenz ist zunächst auf zwei Jahre zu befristen, eine Verlängerung um weitere zwei Jahre ist zulässig.

Seit 2012 ist das neue Dienst- und Besoldungsrecht an Pädagogischen Hochschulen in Kraft. Unterschieden wird nach drei **Verwendungsgruppen**: In der Verwendungsgruppe PH 1 steht eine Beauftragung mit 160 bis 480 Lehrveranstaltungsstunden, in den Verwendungsgruppen PH 2 und PH 3 eine Beauftragung mit 320 bis 480 Lehrveranstaltungsstunden.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH 1:

- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung und eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische Lehrbefugnis (*venia docendi*).
- Erwerb eines facheinschlägigen Doktorgrades.
- Mindestens vierjährige Verwendung als Hochschullehrperson und Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben.
- Einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit; diese ist durch Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder durch gemäß einem Gutachten eines wissenschaftlichen Beirates gleichzuhaltende Publikationen nachzuweisen.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH 2:

- Verwendung als Hochschullehrperson.
- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades oder ein akademischer Grad aufgrund des Abschlusses eines der Verwendung entsprechenden Fachhochschul-Masterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges.
- Eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und durch Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach-)wissenschaftliche bzw. (fach-)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe PH 3:

- Eine Verwendung als Hochschullehrperson.
- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades.
- Ein der Verwendung entsprechendes Diplom an einer Pädagogischen, Religionspädagogischen oder Berufspädagogischen Akademie.

10.2.3 Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Seit Einführung der FH-Studiengänge Mitte der 1990er-Jahre besteht die Möglichkeit in diesem Bereich tätig zu werden. Zusätzlich zu einer entsprechenden akademischen Ausbildung ist der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis von großer Bedeutung.⁷⁸ Grundsätzlich liegt dies laut Fachhochschul-Studiengesetz im Ermessen des Erhalters der jeweiligen FH. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FH-ProfessorIn, FH-LektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschul-Konferenz (www.fhk.ac.at) empfiehlt bestimmte Kriterien. Die Fachhochschul-Konferenz ist das Sprachrohr aller FHs in Österreich und fördert die Kommunikation zwischen den Mitgliedern.

Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den zuvor verpflichtenden Zusatz »(FH)« einzuführen und FH-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen. Im Folgenden werden unterschiedliche Möglichkeiten der Tätigkeit in einer FH beschrieben: Research Assistant, AssistentIn Lehre und Forschung, Junior Researcher, Junior Researcher im PhD-Programm, DoktorandIn, Researcher, Senior Researcher, FH-DozentIn, FH-DozentIn für Lehre und Praxis, FH-Professur für ein ausgewiesenes Fachgebiet.

- Research Assistants (befristete Projektmitarbeit) übernehmen im Rahmen von Forschungsprojekten auch administrative und organisatorische Aufgaben. In kleineren Teilaufgaben in der Forschung arbeiten sie selbständig. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum internen Know-how-Aufbau. Auch die wissenschaftliche Dokumentation von Erkenntnissen und Ergebnissen gehört zu ihren Aufgabenbereichen.
- AssistentInnen Lehre und Forschung übernehmen im Rahmen von Forschungsprojekten auch administrative und organisatorische Aufgaben. Zusätzlich zur Mitwirkung in der Forschung führen sie auch selbständig Teilaufgaben in der Lehre inklusive Vor- und Nachbereitung, organisatorische und administrative Tätigkeiten sowie Instandhaltungen/Infrastruktur durch. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum internen Know-how-Aufbau. Die wissenschaftliche Dokumentation von Erkenntnissen und Ergebnissen gehört ebenso zu den Aufgabengebieten. Eine Spezialisierung Richtung Lehre oder Forschung ist möglich.
- Junior Researcher, Junior Researcher im PhD-Programm und DoktorandInnen sind befristet und in der Regel projektbezogen oder auch im Rahmen einer DissertantInnenstelle angestellt. Sie erledigen selbständig Teilaufgaben in größeren Forschungsprojekten. Auch die Publikation gemeinsam mit KollegInnen gehört zu den Aufgabengebieten. Sie arbeiten bei größeren Forschungsanträgen mit. Es besteht die Möglichkeit, sie in geringem Ausmaß bei administrativen und organisatorischen Aufgaben der zugeordneten Organisationseinheit und in der Lehre einzusetzen. Junior Researcher im PhD-Programm arbeiten zusätzlich (DoktorandInnen nahezu ausschließlich) an der Dissertation. Eine Entwicklung zum Researcher ist sowohl planbar als auch möglich.

⁷⁸ Quelle: Laufbahnmodell – Lehr- und Forschungspersonal, FH St. Pölten (2016).

- Researcher arbeiten in der angewandten Forschung. Sie erledigen selbständig Aufgaben in Forschungsprojekten und sind in der Leitung von Arbeitspaketen oder kleineren Projekten tätig. Sie tragen bereits aktiv zur Projektakquisition der jeweiligen Organisationseinheit bei. Auch der sukzessive Aufbau von persönlichen Kontakten im wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld zählt zu den Aufgabenbereichen, ebenso eine selbständige Vortrags- und Publikationstätigkeiten im internationalen fachspezifischen Umfeld. In geringem Ausmaß können sie bei administrativen Aufgaben eingesetzt werden. Die Leitung von Lehrveranstaltungen und Betreuung von Abschlussarbeiten ist möglich. Bei persönlicher und fachlicher Bewährung und bei Verfügbarkeit einer geeigneten Stelle ist eine Entwicklung zum Senior Researcher möglich.
- Senior Researcher zeichnet ein entsprechendes Kontakt Netzwerk in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene aus. Sie sind mit Publikationen und Vorträgen international in der Scientific Community aktiv und tragen einen deutlichen Anteil zur Projektakquisition der Organisationseinheit bei. Senior Researcher leiten größere Forschungsprojekte und koordinieren die inhaltliche Positionierung von wesentlichen Teilgebieten der Organisationseinheit (z.B. Forschungsschwerpunkte, Forschungsgruppen). Auch organisatorische Tätigkeiten und aktives Arbeiten an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit gehören zu den Aufgabenbereichen wie auch die Leitung von Lehrveranstaltungen. Einem Senior Researcher kann bei Erfüllung der durch das Kollegium zu definierenden Kriterien der Titel »Prof. (FH)« verliehen werden.
- FH-DozentInnen und FH-DozentInnen für Lehre und Praxis arbeiten in der Lehre. Sie führen Lehrveranstaltungen durch, koordinieren Module und betreuen Projekte und Abschlussarbeiten in Bachelor- und Masterstudiengängen. Sie sind zuständig für die aktive Mitarbeit an der inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung der Lehre und an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit. Sie übernehmen organisatorische und administrative Tätigkeiten. FH-DozentInnen nehmen auch Aufgaben in der Forschung wahr, publizieren und tragen aktiv zur Projektakquisition der Organisationseinheit bei. Im Gegensatz dazu sind FH-DozentInnen für Lehre und Praxis nicht in der Forschung tätig, sondern bringen ihr praktisches Know-how aus einer externen Tätigkeit ein. FH-DozentInnen kann bei Erfüllung der durch das Kollegium zu definierenden Kriterien der Titel »Prof. (FH)« verliehen werden.
- Professur (FH) für ein ausgewiesenes Fachgebiet: MitarbeiterInnen mit Professur (FH) für ein ausgewiesenes Fachgebiet haben eine starke, möglichst international ausgerichtete Position in der spezifischen Scientific Community und pflegen intensive Kontakte zu Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene. Größere Projekte in Lehre und / oder Forschung werden von ihnen initiiert, akquiriert und geleitet. Sie publizieren in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Gruppe der jeweiligen Fachgebiete. Diese Fachgebiete entsprechen den inhaltlichen bzw. fachspezifischen Schwerpunkten der Studiengänge und Institute. Sie sind für die inhaltliche und methodische Weiterentwicklung ihres ausgewiesenen Fachgebiets sowie für den Aufbau und die Weiterentwicklung des Teams verantwortlich. Sie leiten Lehrveranstaltungen, betreuen Abschlussarbeiten und vertreten die Fachhochschule nach außen.

- Des Weiteren sind Tätigkeiten im Management und Verwaltungsbereich möglich. In der Lehre gibt es auch die Möglichkeit als nebenberufliche FH-LektorIn für eine bestimmte Semesterstundenzahl zusätzlich zu einer beruflichen Tätigkeit andernorts zu arbeiten.

Für Beschäftigte in Fachhochschulen gibt es keine Kollektivverträge, somit unterliegt das Gehalt der freien Vereinbarung. Die Fachhochschulen werden von unterschiedlichen privaten Trägern geführt.

Broschüren-Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

10.3 Einkommen

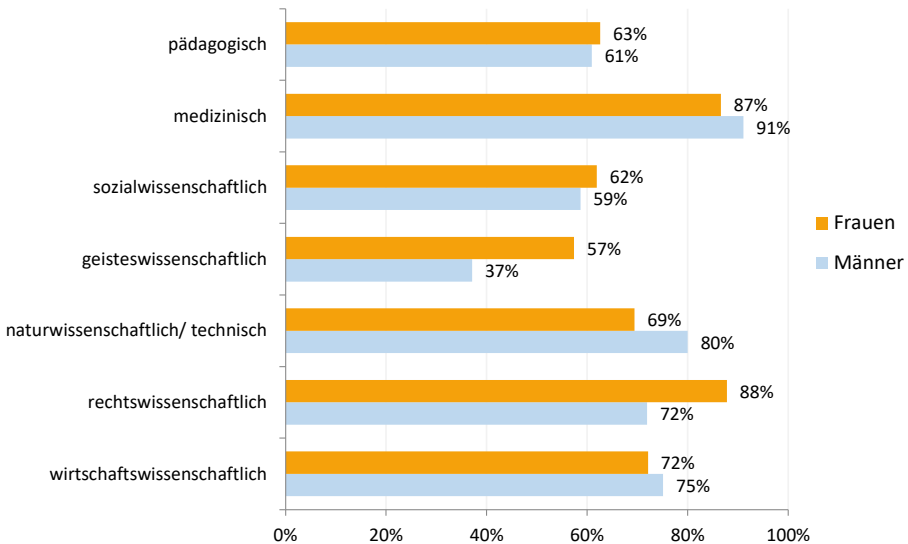
Bildungsrendite – Bildung zahlt sich aus!

Sowohl für individuelle Bildungsentscheidungen als auch für öffentliche Bildungsausgaben ist die Bildungsrendite ein zentraler Bestimmungsfaktor. Unter Bildungsrendite wird der prozentuelle Einkommenszugewinn auf Grund zusätzlicher Bildungsmaßnahmen verstanden, wobei der finanzielle Aufwand für den Erwerb der höheren Bildung (vor allem der Einkommensentgang während der Ausbildung) dem in der Zukunft zu erwarteten höheren Einkommen gegenübergestellt wird.

Die Bildungsrenditen für höhere Bildungsebenen sind in den 1980er-Jahren bis Mitte der 1990er-Jahre gesunken, seither entwickeln sie sich konstant. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt das weiter wachsende Qualifikationsangebot absorbiert.

Die Bildungserträge steigen in Österreich streng hierarchisch mit dem höchsten Bildungsabschluss an. Höherbildung wirkt sich auf die Bildungserträge der Frauen noch stärker aus als auf jene der Männer, am deutlichsten wird das bei den HochschulabsolventInnen sichtbar. Generell versprechen hochschulische Abschlüsse markante Einkommenszugewinne, wobei Wirtschafts-, Rechts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin im Durchschnitt die höchsten Erträge abwerfen. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, sind die Einkommensrenditen der Frauen – unter der Voraussetzung gleicher Beschäftigungsbedingungen – in vielen Bereichen höher als jene der Männer.

Abbildung 7: Durchschnittliche Bildungserträge von Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Personen mit Pflichtschulbildung, nach Fachgebieten und Geschlecht, 2014/2015



Quelle: Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Seite 32; eigene Darstellung

HochschulabsolventInnen weisen generell höhere Bildungserträge auf als Erwerbstätige mit anderen höchsten Bildungsabschlüssen. Zumindest teilweise konkurrenzfähig sind jedoch beispielsweise die Bildungserträge männlicher Absolventen von Berufsbildenden Höheren Schulen im technischen Bereich. Diese liegen durchschnittlich 55,5 Prozent (2014/2015) über den Pflichtschulabsolventen und damit auch deutlich höher als die Bildungserträge männlicher Hochschulabsolventen der Fachrichtung »Geisteswissenschaften« (37,1 Prozent) und nur knapp unter den Bildungserträgen der sozialwissenschaftlichen Absolventen (58,7 Prozent). Allerdings liegen die Bildungserträge der Männer mit einem naturwissenschaftlich-technischen Studienabschluss mit 80,0 Prozent über dem Pflichtschulabschlussniveau erheblich über jenem von Absolventen technischer BHS.

Die höchsten Bildungserträge erzielen bei den Männern inzwischen die Mediziner mit 91,1 Prozent. Zehn Jahre zuvor führten die Liste noch die Wirtschaftswissenschaften an, gefolgt von den Naturwissenschaften / Technik und den Rechtswissenschaften.

Unter den Frauen wiesen jene mit einem Abschluss in Rechtswissenschaften und Humanmedizin die höchsten Bildungserträge auf, ihr Plus gegenüber Pflichtschulabsolventinnen lag bei 87,8 Prozent bzw. 86,6 Prozent. Auch die Wirtschaftswissenschaften (mit 72,1 Prozent) versprechen hohe Bildungserträge für Frauen. Den niedrigsten Bildungsertrag bringen für Frauen – wie auch für die Männer – Abschlüsse von geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen (+58,2 Prozent), nur etwas darüber liegen die Bildungserträge von sozialwissenschaftlichen Absolventinnen

(61,9 Prozent) und für Pädagogik-Abschlüsse (62,6 Prozent). Im Gegensatz zu den Männern macht sich für Frauen ein Hochschulstudium jedenfalls bezahlt. Die Bildungserträge der Frauen ohne Hochschulabschluss liegen deutlich darunter, auch bei Frauen mit Abschlüssen von Berufsbildenden Höheren Schulen.

Einkommen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von Universitäts- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. So bestehen erhebliche Unterschiede nach Bildungsabschluss, Fachrichtung und Geschlecht. Wie die folgende Tabelle zeigt, gibt es bereits 18 Monate nach Studienabschluss zum Teil bemerkenswerte Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Tabelle 12: Median-Einkommen der Erwerbstätigkeit, 18 Monate nach Hochschulabschluss, im Jahr 2016/2017, nach Geschlecht (gerundet auf Hundert)

Bildungsabschluss	Männer	Frauen
Bachelorstudium FH	3.000 €	2.800 €
Bachelorstudium Uni / PH	2.900 €	2.700 €
Master-/Diplomstudium FH	3.500 €	3.100 €
Master-/Diplomstudium Uni / PH	3.300 €	2.800 €
Doktorat	3.900 €	3.800 €

Quelle: Statistik Austria, »Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring« (bibEr), im Auftrag von Sozialministerium und AMS. Nur unselbständig Erwerbstätige sind berücksichtigt, die innerhalb von zwei Jahren keine weitere Ausbildung begonnen haben. Bruttoverdienst reduziert um Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

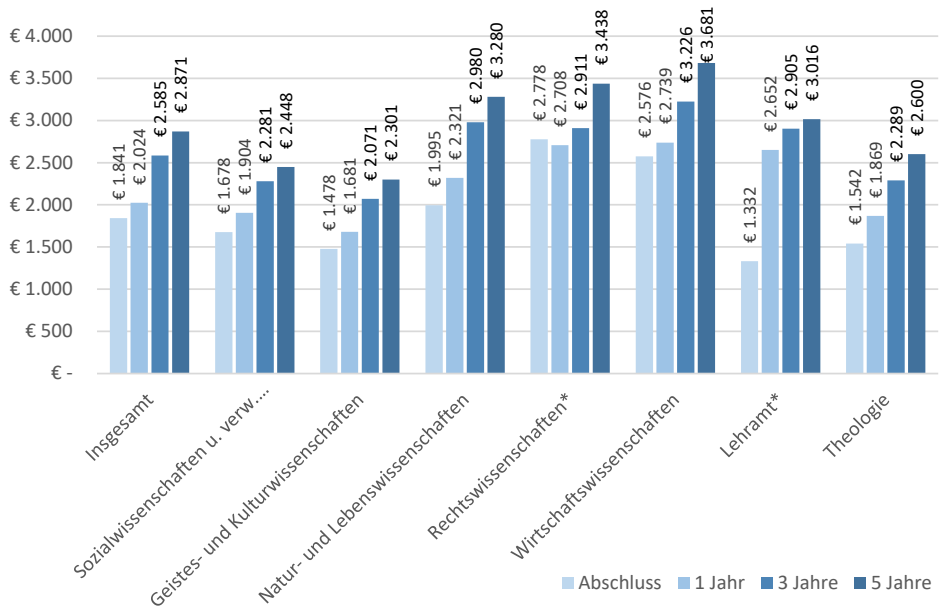
Die in allen Fachrichtungen zu erkennenden geringeren durchschnittlichen Einstiegsgehälter der Frauen werden vor allem durch den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten verursacht. Allerdings liegt auch fünf Jahre nach Studienabschluss bei unselbständiger Vollzeitbeschäftigung quer über alle Ausbildungsrichtungen das Einkommen der Frauen unter jenem der Männer. Besonders groß ist der Einkommensnachteil der Frauen nach dem Abschluss eines Master- bzw. Diplomstudiums im Ausbildungsfeld »Management, Wirtschaft und Verwaltung«: Frauen verdienen fünf Jahre nach Studienabschluss rund 3.500 Euro brutto, Männer hingegen rund 4.500 Euro.⁷⁹

HochschulabsolventInnen verzeichnen innerhalb der ersten fünf Beschäftigungsjahre jedoch erhebliche Einkommenszuwächse. Wie die Ergebnisse des AbsolventInnen-Trackings der Universität Wien zeigen, liegt das durchschnittliche Brutto-Einkommen der Uni-Wien-Absolvent-

79 Wanek-Zajic, Barbara/Schwerer, Eliane/König, Sophie (2017): Gleiche Ausbildung – gleiche Chancen? Statistik Austria. Registerbasierte Statistiken. Schnellbericht 10.36.

Innen fünf Jahre nach dem Berufseinstieg um ca. 80 Prozent über jenem des ersten Beschäftigungsjahres.

Abbildung 8: Monatliches Medianeinkommen der AbsolventInnen der Universität Wien zu den Stichtagen nach dem Abschluss



Quelle: Statistik Austria, AbsolventInnen-Tracking im Auftrag von Uniport und Universität Wien. Absolventinnen und Absolventen der Universität Wien in den Studienjahren 2003–2014; eigene Darstellung. * Anstatt 1 Jahr nach Abschluss wird der Stichtag »2 Jahre nach Abschluss« ausgewiesen

Ein Vergleich der Einkommen von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft mit jenen im öffentlichen Dienst zeigt, dass Männer in der Privatwirtschaft eine tendenziell günstigere Einkommenssituation vorfinden als im öffentlichen Dienst. Im Vergleich der Zahlen muss insbesondere hinsichtlich der BeamtInnen berücksichtigt werden, dass die BeamtInnen ein um ein elf Jahre höheres Durchschnittsalter aufweisen als die Angestellten in der Privatwirtschaft und der AkademikerInnenanteil unter den BeamtInnen sehr hoch ist. Für Frauen bietet die Beschäftigung im öffentlichen Dienst eindeutig bessere Einkommensperspektiven als eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft.

Während das Median-Einkommen der in der Privatwirtschaft angestellten Frauen nur 69 Prozent ihrer männlichen Kollegen beträgt, liegt das Median-Einkommen der weiblichen Vertragsbediensteten bei 91 Prozent ihrer männlichen Kollegen und das Median-Einkommen der Beamtinnen bei 98 Prozent.

Tabelle 13: Median der Brutto-Jahreseinkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung*, 2019

	Frauen	Männer	Frauenanteil
ArbeiterInnen	28.580 €	38.511 €	17 %
Angestellte	39.769 €	57.706 €	69 %
Vertragsbedienstete	42.914 €	47.283 €	53 %
BeamtInnen	61.602 €	63.068 €	35 %

Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes 2020. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«

* Die Daten lassen das höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes unberücksichtigt.

Der Einstieg in den öffentlichen Dienst erfolgt üblicherweise über eine Beschäftigung als Vertragsbedienstete/r. Die Vertragsbediensteten werden in Entlohnungsschemata und innerhalb dieser weiters in Entlohnungsgruppen eingeteilt. Entlohnungsschemata gibt es für Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes, für Vertragsbedienstete des handwerklichen Dienstes, für VertragsprofessorInnen und VertragsassistentInnen, für VertragslehrerInnen sowie für Vertragsbedienstete des Krankenpflegedienstes. Im Verwaltungsdienst sind HochschulabsolventInnen in der Entlohnungsgruppe v1 (Höherer Dienst), bei den BeamtenInnen in der Verwendungsguppe A1, wobei jedoch zu beachten ist, dass letztlich die Anforderungen bzw. das Tätigkeitsprofil des tatsächlichen Arbeitsplatzes ausschlaggebend ist. AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss wurden erst durch die Beamtendienstrechtsnovelle im November 2011 im öffentlichen Dienst als AkademikerInnen anerkannt und seither stehen ihnen alle AkademikerInnen-Funktionen offen. Gehaltsmäßig wurden sie zwischen MaturantInnen und Master eingestuft.

Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter und beziehen sich auch nicht ausschließlich auf Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Tabelle 14: Median des Brutto-Jahreseinkommens im Öffentlichen Dienst, 2019

Ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes	Einkommen
Exekutivdienst	51.153 €
LehrerInnen	54.101 €
RichterInnen / StaatsanwältInnen	92.637 €
Militärischer Dienst	46.469 €
Verwaltungsdienst	40.801 €

Quelle: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (Hg.) (2020): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 64.951 Euro brutto verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 106.825 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 54.101 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote (32,3 Prozent) zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 36.307 Euro, ein Viertel verdient mehr als 73.133 Euro.

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d.h. als so genannte »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, u.a. sollten aber folgende Aspekte mit bedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es u.U. ratsam, sich bei der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen);
- 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 / jeder AkademikerIn ist auch seiner / ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was u.U. ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- Gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h., die Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es große Nachfrageunterschiede;
- Diverse Zusatzqualifikationen, die der Bewerber bzw. die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- Vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- Das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Bildung macht sich jedenfalls im wahrsten Sinne des Wortes bezahlt: Laut Daten des Arbeitsklima-index (<http://db.arbeitsklima.at>) steigt mit der Höhe des Bildungsabschlusses auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen.

10.4 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). Selbständige 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 LehrerInnen sowie 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.

11 Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen

Im Jahresdurchschnitt 2020 waren rund 917.100 Personen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig, das waren um rund 305.200 HochschulabsolventInnen mehr als 2011 und entspricht im 10-Jahres-Zeitraum einem Plus von rund 50 Prozent. Zusammenfassend betrachtet kann also festgehalten werden, dass zumindest bislang die beachtlichen Zuwächse bei den Studierenden und HochschulabsolventInnen von einer entsprechend steigenden Erwerbsbeteiligung begleitet wurden. Der Abschluss eines Hochschulstudiums erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung, und die Beschäftigungssegmente der HochschulabsolventInnen haben sich bislang gegenüber Krisen am Arbeitsmarkt als relativ resistent erwiesen. Die mittelfristige Beschäftigungsprognose des WIFO im Auftrag des AMS Österreich (bis 2025) geht davon aus, dass die Berufsgruppe der akademischen Berufe mit einem erwarteten jährlichen Plus von 2,8 Prozent im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum aufweisen wird. Für den Arbeitsmarkt der HochschulabsolventInnen wird erwartet, dass die Arbeitskräftenachfrage etwas stärker ausfallen wird als die Zunahme des Arbeitskräfteangebots (AbsolventInnen).⁸⁰ Auch hinsichtlich des Einkommens ist ein Hochschulabschluss nach wie vor attraktiv, nur Männer mit einem geisteswissenschaftlichen Abschluss sehen sich mit (durchschnittlich) einer ungünstigen Bildungsrendite konfrontiert.

Diesen positiven Befunden stehen jedoch auch kritische Entwicklungen gegenüber. Zwar ist die Arbeitslosenrate der HochschulabsolventInnen nach wie vor niedrig, so wurde eine Arbeitslosenrate von 3,2 Prozent im Jahr 2019, also dem Corona-Vorkrisenjahr,⁸¹ in dieser Bildungsgruppe bereits als hoch wahrgenommen. Zunehmend wird auch die formale Überqualifikation ein Thema, sie misst – als statistische Größe – die Passung zwischen Bildungsabschluss und Berufsbild.⁸² Die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte macht sich in den stark gestiegenen Anteilen an höheren Qualifikationen in der jüngeren Bevölkerung bemerkbar und hier noch stärker bei den jungen Frauen als bei den jungen Männern. Grundsätzlich betrifft das Thema »Überqualifikation« vor allem jüngere Altersgruppen, ältere Erwerbstätige sind davon in geringerem Ausmaß betroffen. 2015 waren 40 Prozent der 25- bis 34-jährigen HochschulabsolventInnen nicht ihrem formalen

80 Fink, Marian/ Horvath, Thomas/ Huber, Peter et al. (2019): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

81 Zu den Auswirkungen der Corona-Krise (2020/2021) siehe im Besonderen auch Kapitel 1 bzw. Kapitel 1.4 in dieser Broschüre. Die im Folgenden getroffenen Beschreibungen von Berufsaussichten beziehen sich in der Regel auf längerfristige Trends, von denen angenommen wird, dass sie sich trotz der Corona-Krise fortsetzen werden.

82 Vogtenhuber, Stefan/ Baumegger, David/ Lassnigg, Lorenz (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

Bildungsabschluss entsprechend beschäftigt, 20 Jahre zuvor (1994) lag dieser Wert bei 33 Prozent. Unter den 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss lag dieser Anteil 2015 bei 24,9 Prozent. Eine AbsolventInnenbefragung ergab, dass die AbsolventInnen in Bereichen tätig sind, in denen sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen auch nutzen können. Nicht ganz ein Fünftel der Befragten gab eine geringe oder keine Qualifikationsverwendung an. 13 Prozent der AbsolventInnen berichteten, dass es in ihrem beruflichen Aufgabenfeld gar nicht auf eine bestimmte Studienrichtung ankommt.«⁸³

Die ersten Monate nach Studienabschluss lassen sich als Übergangszeit charakterisieren. Das AbsolventInnen-Tracking der Universität Wien zeigt, dass sechs Monate nach Studienabschluss 80 Prozent der AbsolventInnen in Erwerbstätigkeit sind (ohne atypisch Beschäftigte), nach drei Jahren sind es beinahe 87 Prozent. Sechs Monate nach Abschluss sind noch 15,3 Prozent atypisch beschäftigt (Freier Dienstvertrag oder geringfügige Beschäftigung), dieser Anteil liegt ein Jahr nach dem Abschluss bei 11,6 Prozent und nach drei Jahren bei 5,9 Prozent. Dabei spielt allerdings die Studienwahl eine wichtige Rolle, denn der Weg in die Beschäftigung ist für manche Studienrichtungen deutlich holpriger als für andere. So sind beispielsweise AbsolventInnen der Rechtswissenschaften bereits sechs Monate nach Abschluss zu rund 94 Prozent in einem Normalarbeitsverhältnis und der Anteil der atypisch Beschäftigten liegt unter 3 Prozent. Am anderen Ende der Skala liegen die Geistes- und Kulturwissenschaften: Rund ein Viertel der AbsolventInnen ist sechs Monate nach Abschluss atypisch beschäftigt, nach drei Jahren sind es immer noch 11,2 Prozent.

11.1 Rechtswissenschaften (Jus)

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

RechtswissenschaftlerInnen müssen sich vermehrt auf nicht-lineare Karriereverläufe einstellen. Eine anhaltend restriktive Aufnahme von Seiten der öffentlichen Hand sowie die hohe Anwaltsdichte in Städten lassen JuristInnen auf andere Arbeitsmarktbereiche v.a. in der Privatwirtschaft umschwenken. Die Berufsaussichten für JuristInnen stellen sich insgesamt positiv dar. Allerdings fährt die öffentliche Verwaltung mit ihren klassischen Arbeitsbereichen für RechtswissenschaftlerInnen (Gerichtswesen, Ministerien, Landes- oder Stadtverwaltungen) weiterhin eine äußerst restriktive Personalpolitik, teilweise kommen auf eine ausgeschriebene Stelle 400 BewerberInnen.

⁸³ Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010): Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen. Wien/Kassel. Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

Im vergangenen Jahr konnten durch Streikmaßnahmen einige zusätzliche Planstellen an StaatsanwältInnen, RichterInnen und Kanzleikräften erreicht werden. Aktuelle Einsparungsversuche schränken den persönlichen Kontakt zwischen BürgerInnen und RichterInnen drastisch ein. Berufschancen eröffnen sich dafür in der Privatwirtschaft. Industrie, Banken und Versicherungen melden vermehrt Bedarf an juristischer Expertise an.

Gute Karrierechancen ergeben sich in Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandunternehmen sowie im Consulting-Bereich. JuristInnen bewegen sich in diesen Arbeitsfeldern allerdings in einem zweifachen Konkurrenzverhältnis – einerseits mit AbsolventInnen wirtschaftsbezogener Ausbildungen, andererseits mit anderen JuristInnen, denn die Rechtswissenschaften weisen weiterhin hohe AbsolventInnenzahlen auf. Auch bei Nicht-Regierungsorganisationen (NROs bzw. NGOs) oder Non-Profit-Organisationen (NPOs) werden JuristInnen verstärkt nachgefragt.

Insgesamt unterliegt der Arbeitsmarkt einer zunehmenden Flexibilisierung, bestimmt von Branchenwechseln oder fließenden Übergängen. So werden mittlerweile auch Karriereverläufe in der universitären Lehre durch Tätigkeiten z. B. in der Privatwirtschaft ergänzt. Auch der Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet sich für JuristInnen zunehmend über befristete oder projektbezogene Arbeitsverhältnisse, oft auch in Form Freier Dienstverträge.

Derzeit gibt es in Österreich rund 6.600 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und ca. 2.300 Rechtsanwaltsanwärtinnen und Rechtsanwaltsanwärter. Ein knappes Viertel der RechtsanwältInnen sind weiblich, bei den RechtsanwaltsanwärtInnen ist der Frauenanteil jedoch mehr als doppelt so hoch. Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen KlientInnenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich). Auf Wien entfällt knapp die Hälfte der AnwältInnen. AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebotes an freien Praxisstellen eventuell mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärtIn rechnen. In vielen mittleren und großen Unternehmen besteht großer Bedarf an RechtswissenschaftlerInnen, die Anforderungen angesichts eines immer härter werdenden Wettbewerbs sind jedoch hoch. Spezialkenntnisse im Finanz- und Bankrecht, Arbeits-, Steuer- und Urheberrecht oder auch im internationalen Vertragsrecht oder im Patentrecht werden in Zukunft immer wichtiger. Die Amtsstellen der NotarInnen sind »systematisiert«. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den RechtsanwältInnen und anderen Freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzen gibt.

Die Errichtung von Notarstellen, gegebenenfalls auch die Einziehung von Notarstellen ist in der Notariatsordnung bundesgesetzlich geregelt. Der Bundesminister für Justiz kann auf Antrag der zuständigen Notariatskammer neue Notarstellen einrichten.⁸⁴ Diese Anträge werden nach einer Vielzahl von Kriterien gestellt, eines davon ist die Bevölkerungszahl, andere etwa die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung einer Region, die Zahl der Mietwohnungen, Eigentumswohnungen oder die Zahl von Betriebsstätten und Beschäftigten. Üblicherweise gibt es pro Gerichtsbezirk ein Notariat, in großen Bezirken auch zwei bis drei. In den Großstädten wird versucht, eine

84 Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im § 9 der NotO.

gleichmäßige Verteilung der Notariate anhand der Bevölkerungszahlen zu erreichen. Durch die lange Ausbildungs- und Wartezeit erfolgt derzeit die erstmalige Ernennung zur / zum NotarIn im Durchschnitt erst im 41. Lebensjahr. Die Wartezeit ist durch die Tätigkeit als NotariatskandidatIn (oder in anderen Rechtsberufen) finanziell zwar relativ gut abgesichert, wird aber manchmal als sehr frustrierend beurteilt, weil der angestrebte Beruf erst in einem vergleichsweise späten Lebensabschnitt begonnen werden kann.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Rechtswissenschaften«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.2 Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Betriebswirtschaft, Internationale Betriebswirtschaft, Angewandte Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie, Sozialwirtschaft, Statistik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftspädagogik.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Da das AbsolventInnenangebot weiter expandieren wird, sind Engpässe bei Beschäftigungsmöglichkeiten möglich, von denen Frauen etwas stärker betroffen sein können. Gegenwärtig ist auch davon auszugehen, dass ein steigender Anteil von StudienabgängerInnen die Berufskarriere in Positionen beginnt, welche unter den Einstiegspositionen früherer AbsolventInnengenerationen liegen. Generell muss damit gerechnet werden, dass AbsolventInnen zunehmend an Stellen eingesetzt werden, für die in der Vergangenheit kein akademischer Abschluss erforderlich war (z. B. in Positionen von HAK-AbsolventInnen). Des Weiteren tritt mit den AbsolventInnen von wirtschaftlichen Fachhochschul-Studiengängen eine sehr praxisnah ausgebildete Konkurrenz am Arbeitsmarkt auf.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind für die verschiedenen Studienrichtungen sehr unterschiedlich. Es besteht z. B. einerseits Nachfrage nach AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik oder nach BetriebswirtInnen mit international orientierter Ausbildung und bestimmten Qualifikationen (z. B. E-Commerce), auf der anderen Seite sind die Bedingungen für AbsolventInnen eher theoretisch orientierter Studien (z. B. Volkswirtschaft, Soziologie) schwierig, v. a. dann, wenn keine Zusatzqualifikationen vorgewiesen werden können.

Bank- und Versicherungswesen

Langzeitfolgen der weltweiten, von den USA ausgehenden Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 waren und sind ein höherer Anteil an Teilzeit- und freiberuflichen Stellen sowie eine stärkere Regulierung bestimmter Geschäftstätigkeiten im Bankenbereich. Darüber hinaus erfolgt auch in Österreich eine Bereinigung der Bankenlandschaft, die nicht zuletzt durch die rasch voranschreitende Digitalisierung und Automatisierung von Finanzdienstleistungen beschleunigt wird und z. B. in der Schließung bzw. Zusammenlegung von Bankfilialen ihren Ausdruck findet.

Die langfristigen wirtschaftlichen Folgen der anhaltenden Verschuldungssituation großer süd-europäischer Länder, wie auch der anhaltenden politischen Krise in der Ukraine mit teilweise bürgerkriegsartigen Auseinandersetzungen sowie der Migrationsbewegungen nach Europa und ebenso die Folgen der aktuellen Corona-Krise (2020/2021) können zur Endredaktion der vorliegenden Broschüre mit Jahresmitte 2021 noch nicht abgeschätzt werden.

Der persönlichen KundInnenbetreuung, v.a. bei hochqualifizierten Finanzdienstleistungen, wird zukünftig vermehrt Augenmerk geschenkt. Durchgeführt wird diese zumeist von selbständigen VersicherungsmaklerInnen sowie von Finanz- und VermögensberaterInnen und seit geraumer Zeit auch von spezialisierten Finanzdienstleistern, die über digitale Internet-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten (Fintech-Lösungen).

Es ist auch damit zu rechnen, dass Vollzeitangestellte zum Teil gegen (kostengünstigere und flexibler einsetzbare) Neue Selbständige oder Teilzeitkräfte ausgetauscht werden. Unter diesen finden sich überdurchschnittlich oft Frauen, die entsprechende Tätigkeiten mit einem deutlichen Einkommensnachteil übernehmen. Auch Verwaltungsarbeiten werden auf diese Weise ausgelagert. Da die Vergütung auf leistungsorientierter Basis erfolgt, müssen Beschäftigte auf alle Fälle mit einem starken Konkurrenz- und Leistungsdruck rechnen. Eine Strategie besteht im Erschließen von Netzwerken.

Beispiele für weitere Tätigkeitsfelder

Das kleine Segment des Krisen- und Sanierungsmanagements ist, immer öfter betriebsintern abgewickelt, zunehmend gefragt. Auch das Projektmanagement etabliert sich als eigener Geschäftsbereich. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Übergangsphasen in die Pension könnte sich im vermehrten Einsatz von Jobsharing auch auf Führungsebene niederschlagen. Die Thematik einer »alternden« Belegschaft wird für viele Unternehmen in den kommenden Jahren relevant werden.

Der Bedarf an ExpertInnen im Human-Resource-Management scheint sich nach der allgemeinen Wirtschaftskrise und parallel zur allgemeinen Personalnachfrage wieder zu verstärken. Mehr als vier Fünftel der größeren Unternehmen haben eine eigenständige HR-Abteilung, deren Leitung jedoch zumeist nicht Mitglied der Geschäftsführung ist.

Werbewirtschaft: Die Ausgaben der österreichischen Werbeausgaben entfällt einerseits (noch) auf klassische Werbung, darunter die Werbung in den Printmedien, im Radio und Fernsehen sowie die Kino- und Außenwerbung. Ein weiterer Teil setzt sich aus so genannten »Below-the-Line-Maßnahmen« zusammen, wie beispielsweise Promotion, Sponsoring, Product-Placement, Eventmarketing oder Virales Marketing (das Ausstreuen von hintergründigen und ungewöhnlichen Informationen zu einem Produkt). Als weiterhin zukunftsreichster Werbeträger gilt der

vielfältige Online-Bereich (inkl. Social Media). Zum Teil finden diese Maßnahmen in Form von Dialogmarketing statt, d. h. die Zielgruppe wird zur Interaktion und Reaktion motiviert. Eine wichtige Funktion übernehmen dabei die internetbasierten sozialen Netzwerke (Online-Plattformen), da sie die Interaktion v. a. mit einer jungen Zielgruppe ermöglichen. Die sinnvolle Kombination und Vernetzung verschiedener Werbemöglichkeiten kennzeichnet eine erfolgreiche Strategie. Knapp ein Viertel der österreichischen Werbeagenturen hat ihren Sitz in Wien, auch in Salzburg und Niederösterreich ist die Dichte von Unternehmen aus dieser Branche verhältnismäßig hoch. Ein Großteil der Unternehmen weist nicht mehr als fünf MitarbeiterInnen auf, viele werden auch von einer einzelnen Person betrieben. Generell ist im Berufsfeld die Fluktuationsrate äußerst hoch.

Der Marketingbereich ist bei jungen ArbeitnehmerInnen sehr beliebt und hat eine entsprechend hohe Nachfrage nach Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Bevorzugt aufgenommen werden BewerberInnen mit Berufserfahrung oder mit einer (z. B. technischen) Zusatzqualifikation. Nicht zuletzt kann empfohlen werden, sich um Positionen im Bereich Verkauf / Sales zu bewerben, die teilweise ebenso Marketingaufgaben abdecken.

Public Relations (PR) wird zunehmend zu einer strategischen Frage innerhalb eines Unternehmens. Der Bedarf an Vertrauensaufbau und Informationsvermittlung nimmt gerade auch in wirtschaftlichen schwierigen Phasen unternehmensintern wie -extern zu, so z. B. aktuell bei Banken und Versicherungen oder Öl-Unternehmen. An Bedeutung gewinnen die Marken-PR und Consumer-PR, Corporate Social Responsibility, das Lobbying sowie Change Management und Krisenkommunikation. Die global zugänglichen Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen dabei eine neue Form der Öffentlichkeit. Größere Unternehmen haben zumeist eine eigene PR-Abteilung. Kleinere Firmen und Organisationen lagern PR-Aufgaben oft an eine Agentur aus.

Arbeitskräfte mit Kompetenzen an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Technik gelten als gut einsetzbare InnovationsträgerInnen und sind in verschiedenen Bereichen rund um Projektentwicklung, Marketing, Vertrieb und KundInnenbetreuung gefragt.

Der Arbeitsmarkt ist von einem grundlegenden Strukturwandel geprägt, der zu einem Rückgang des rein auf Produktion ausgerichteten Bereiches zugunsten einer höheren Dienstleistungsorientierung führt. Das Angebot an Dienstleistungen in Forschung und Entwicklung, Organisation und Planung, Werbung oder Informationsverarbeitung nimmt dabei zu. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von Innovationen und stetigen Veränderungsprozessen. Unter diesen Rahmenbedingungen sind Arbeitskräfte gefragt, die sich mit ihren Qualifikationen in verschiedenen unternehmerischen Tätigkeitsfeldern einbringen können. Besonders bezieht sich dies auf bereichsübergreifende Berufsprofile an der Schnittstelle von Technik und Wirtschaft.

Die Industrie ist das primäre Einsatzgebiet für die Querschnittkompetenz aus Wirtschaft und Technik. Grundsätzlich gilt: Für höherqualifizierte Arbeitskräfte, die ja im Berufsfeld Wirtschaft und Technik häufig vorzufinden sind, ist die Nachfrage am Arbeitsmarkt günstig; hier spielt auch das Faktum eine Rolle, dass in Österreich ein spürbarer Mangel an hochqualifizierten Fachkräften aus dem MINT-Bereich wie auch dem Bereich des Wirtschaftsingenieurwesens zu konstatieren ist. Gerade durch die Verknüpfung von wirtschaftlichem und technischem Know-how kann hier am Arbeitsmarkt gepunktet werden.

Der gesamte Bereich der Wirtschafts- und Finanzberatung ist zunehmend als integriertes Ganzes zu betrachten: SpezialistInnen im Bereich der Steuerberatung sind z. B. nunmehr auch für

steuerliche Zukunftsstrategien, Investitionsplanungen oder arbeitsrechtliche Fragen zuständig. WirtschaftsprüferInnen wiederum kümmern sich auch um aktienrechtliche Sonderprüfungen, die Beurteilung der Kreditwürdigkeit oder Wirtschaftsmediation.

Bestimmende Themen sind dabei Fragen der Prozessoptimierung und Prozessorganisation sowie des Risikomanagements. Eine zunehmende Internationalisierung des Bereiches ist zu erkennen. Auch für Arbeitskräfte auf SachbearbeiterInnenebene nimmt die Bedeutung von Spezialkenntnissen weiter zu. Führungskräfte haben den finanzstrategischen Überblick zu behalten.

In der Folge spektakulärer Unternehmenspleiten wird eine Zunahme von Unternehmensbewertungen und Unternehmensprüfungen (z. B. »Due-Diligence«-Prüfungen) und damit ein positiver Impuls für die Wirtschaftstreuhandbranche erwartet. Kleinere und mittlere Unternehmen ziehen aufgrund des komplexeren nationalen und supranationalen Rechts vermehrt SpezialistInnen aus dem Bereich »Steuerberatung und Recht« hinzu.

Im Bereich der Wirtschaftstreuhandberufe stehen JuristInnen mit Spezialisierungen im Handels- und Zivilrecht und AbsolventInnen mit dem Schwerpunkt Controlling und Informatik in Konkurrenz zueinander. Der Einstieg in das Berufsfeld führt heute oftmals über die Ausbildung zu Treuhand-AssistentInnen.

Der Bedarf am Aufdecken brachliegender Unternehmensressourcen durch qualifizierte ControllerInnen ist ungebrochen, ein leichter Arbeitskräftemangel ist zu erwarten.

Für das Tätigkeitsfeld der Unternehmensberatung werden internetbasierte Softwarelösungen, der Einsatz von Web-Technologien bzw. E-Business und die optimierte Daten- und Informationsqualität ein relevantes Schwerpunktthema werden.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Sozial- und Wirtschaftswissenschaften«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/beruflexikon (UNI, FH, PH)

11.3 Gesundheitsbereich

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Humanmedizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin, Biomedizin und Biotechnologie, Pharmazie, Pflegewissenschaft.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Demografische Veränderungen, medizintechnische Fortschritte, ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein und ein wachsender Betreuungs- und Pflegebedarf in Krankenhäusern, SeniorInneneinrichtungen und in der Hauskrankenpflege sind zentrale Ursachen für das kontinuierliche Wachstum im Gesundheitswesen.

Die meisten Gesundheitsberufe können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Charakteristisch für das Gesundheitswesen ist, dass der reale Personalbedarf sehr oft über der Zahl der tatsächlich finanzierten Arbeitsstellen liegt. Da öffentliche Gesundheitseinrichtungen nach wie vor die wichtigsten ArbeitgeberInnen darstellen, ist die Beschäftigungsentwicklung in hohem Maße von der Struktur und Verteilung der öffentlichen Mittel abhängig.

Die Finanzierung des Gesundheitswesens ist immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen. So kritisieren ExpertInnen wiederholt ineffiziente und zu teure Strukturen. Einer OECD-Studie zufolge machen die zu hohe Zahl an Krankenhausbetten, die Ausgaben für Medikamente sowie die Honorare für ÄrztInnen das österreichische Gesundheitssystem vergleichsweise teuer. Neben diesen Kritikpunkten wird aber auch vermehrt betont, dass der Gesundheitssektor (und damit die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen) einen wichtigen Bestandteil der österreichischen Wirtschaft und damit grundsätzlich als Jobmotor darstellt.

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sieht neben dem öffentlichen Gesundheitswesen v.a. im Bereich der privat finanzierten Gesundheitsprodukte und -dienstleistungen einen dynamischen Zukunftsmarkt. Dazu zählen u.a. der Verkauf gesundheitsfördernder und -erhaltender Lebensmittel, der Wellness-tourismus und Fitness-Center. Berufe, die in diesem Schnittstellenbereich zwischen Schönheitspflege, Gesundheit und Sport angesiedelt sind, werden weiterhin erheblich vom gesteigerten Gesundheitsbewusstsein profitieren.

Die Branchen Gesundheit und Tourismus wachsen immer mehr zusammen. Die Mobilität von PatientInnen steigt, und der Medizintourismus ist ein weltweit wachsender Markt. Für heimische Kliniken, Gesundheitszentren, Kuranstalten etc. könnten mittels entsprechender Strategien zusätzliche Wachstumspotenziale erschlossen werden.

Für die Berufe im Gesundheitswesen typisch ist die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung: Während der Frauenanteil beim nicht-ärztlichen Personal in Krankenanstalten deutlich über 80 Prozent liegt, ist er bei den berufsausübenden ÄrztInnen mit 44 Prozent deutlich geringer.

Die Beschäftigungszahl von ÄrztInnen der Humanmedizin wird weiterhin stabil steigen. Vor allem in ländlichen Gegenden wird ein anhaltender Mangel an AllgemeinmedizinerInnen (HausärztInnen) befürchtet. Angehende ÄrztInnen sehen sich allerdings zum Teil mit längeren Wartezeiten für eine Turnusstelle konfrontiert.

In Österreich gibt es, grob gerundet, an die 50.000 ÄrztInnen. Die Mehrheit der berufsausübenden ÄrztInnen ist männlich, der Anteil der weiblichen Ärzte nimmt aber jährlich deutlich zu. Es wird von einer künftigen Umkehrung des Geschlechterverhältnisses ausgegangen. Bei den TurnusärztInnen beträgt der Frauenanteil bereits über 60 Prozent. Anders ist die Situation bei den leitenden ÄrztInnen: Laut der Österreichischen Ärztekammer sind nur rund zehn Prozent aller ÄrztInnen in leitenden Positionen an österreichischen Spitälern Frauen.

Aufgrund des enormen Anstiegs der PatientInnenfrequenzen in Ambulanzen und der in den kommenden Jahren anstehenden Pensionierungen fordert die Ärztekammer eine Aufstockung des Spitalspersonals, v.a. bei SpitalsärztInnen. Im ländlichen Raum ergeben sich neue Beschäfti-

gungspotenziale, da bei jungen ÄrztInnen ein rückläufiges Interesse dahingehend festzustellen ist, eingeführte Praxen von in Ruhestand tretenden LandärztInnen zu übernehmen. Ein neues HausärztInnenmodell soll diese Tätigkeit attraktiver machen, einem möglichen Versorgungsengpass vorbeugen und die Spitäler entlasten. Eine bessere Koordination der PatientInnenströme soll auch durch die Neuregelungen in Bezug auf den Zusammenschluss von ÄrztInnen zu Gesellschaften erreicht werden. Für ÄrztInnen ergeben sich dadurch Erleichterungen beim Schritt in die Selbständigkeit (z.B. Aufteilung der Kosten für Personal und Infrastruktur).

Aufgrund der Tatsache, dass die Zahl der MedizinabsolventInnen deutlich über jener der Turnusstellen liegt, kommt es diesbezüglich weiterhin zu Wartezeiten. Diese variieren regional jedoch sehr stark. Besonders lang sind sie in Wien. Wer jedoch in ländliche Gebiete ausweicht, hat bessere Chancen. Immer mehr AbsolventInnen gehen deshalb nach Deutschland, wo sie gleich nach dem Studium mit der Fachausbildung beginnen dürfen.

Nur gering steigende Beschäftigungsmöglichkeiten zeigen sich bei den ZahnärztInnen. Sie sind äußerst selten angestellt und sehen sich als Selbständige einem starken Konkurrenzdruck aus dem In- und Ausland ausgesetzt.

Im städtischen Raum gibt es bereits sehr viele ZahnärztInnen, zusätzlich können die Umsätze durch den »Zahnarzttourismus« in östliche Nachbarländer sinken. Ein wachsendes Geschäftsfeld stellt der ästhetische Bereich dar (z.B. Bleichen).

Nach wie vor problematisch ist die Arbeitsmarktsituation für TierärztInnen: Der Bedarf an Kleintier- und Pferdepraxen sowie zum Teil auch an Groß- und Nutztierpraxen ist weitgehend gedeckt. Es gibt jedoch Beschäftigungsmöglichkeiten im nicht-kurativen Bereich, da dieser bei den AbsolventInnen des Veterinärmedizinstudiums nur selten als mögliches Tätigkeitsfeld in Betracht gezogen wird. Dazu zählen das öffentliche Veterinärwesen, die Lebensmittelproduktion, die Pharmaindustrie und die Forschung.

Über 80 Prozent der berufstätigen PharmazeutInnen sind facheinschlägig im Handel (Apotheken) beschäftigt. Sie finden aber auch Beschäftigungsmöglichkeiten in der pharmazeutischen Industrie (Produktentwicklung), im Großhandel (Produktmanagement, Vertrieb), in Forschung und Lehre (PharmakologInnen, ToxikologInnen), in der Verwaltung und beim Bundesheer.

Das Apothekenpersonal kann grundsätzlich mit einer stabilen Nachfrage rechnen. Zugleich fällt der große Anteil an Teilzeitstellen auf, der charakteristisch für frauendominierte Berufe ist (90 Prozent Frauenanteil in Apotheken). Grundsätzlich verbessern sich die Beschäftigungsmöglichkeiten, je weiter man sich von den größeren Städten entfernt. In den letzten Jahren waren in Österreich über 14.000 Personen in öffentlichen Apotheken (Apotheken ohne Krankenanstalts- und ärztliche Hausapotheken) beschäftigt. Die Anzahl der ApothekerInnen ist leicht ansteigend.

Etwas mehr als ein Viertel der über 5.000 ApothekerInnen (Frauenanteil: rund 80 Prozent) ist selbständig, ca. drei Viertel sind angestellt. Über 70 Prozent der ApothekerInnen arbeiten im Teilzeitdienst. Die Zahl der öffentlichen Apotheken ist in den vergangenen Jahren leicht, aber kontinuierlich angewachsen: In Österreich gibt es rund 1.300 öffentliche Apotheken. Mehr als die Hälfte der öffentlichen Apotheken befindet sich am Land bzw. in Kleinstädten, womit die Apotheken eine wichtige Nahversorgungsfunktion einnehmen. Apothekeneröffnungen sind v.a. in ländlichen Regionen zu verzeichnen sowie in Orten, die bislang keine Apotheke hatten. Zum Teil wird die Nahversorgungsfunktion im ländlichen Raum durch zusätzliche Serviceangebote im Rahmen von

Kooperationen zwischen den Apotheken und der Österreichischen Post ausgeweitet (z.B. Briefannahme, Paketlagerung).

Im Bereich der Apotheken zeichnen sich folgende Entwicklungen ab: Einerseits erhöhen Einsparungen seitens der Krankenkassen und die zunehmende Konkurrenz durch neue Vertriebsarten (z.B. durch Online-Apotheken) den Kostendruck, andererseits bringt das gesteigerte Gesundheitsbewusstsein in der Gesellschaft höhere Ausgaben für Natur-, Bio- und Wellnessprodukte sowie Prävention im Allgemeinen mit sich. Viele Apotheken wollen sich zukünftig als moderne »Gesundheitszentren« mit einem breiten Dienstleistungsangebot behaupten.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Medizin«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.4 Kultur- und Humanwissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Archäologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft, Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Kulturwissenschaften, Kultur- und Sozialanthropologie, Pädagogik/ Bildungswissenschaft, Psychologie, Publizistik und Kommunikationswissenschaften, Philosophie, Geschichte, Politikwissenschaften, Sprachstudien, Sportwissenschaft, Katholische Theologie und Evangelische Theologie.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Gemeinsam sind den geisteswissenschaftlichen Studien ein zumeist sehr hoher Frauenanteil, ein verhältnismäßig vage definiertes Feld an Beschäftigungsmöglichkeiten sowie eine deutlich angespannte Arbeitsmarktsituation seit den 1990er-Jahren.

In Unternehmen arbeiten v.a. PsychologInnen und PädagogInnen im Bereich Personalmanagement, in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, im Informations-, Dokumentations- und PR-Bereich. Ein beträchtlicher Teil der AbsolventInnen in diesem Berufsfeld ist auch in Tätigkeitsbereichen beschäftigt, die nicht unmittelbar mit dem Studium in Zusammenhang stehen, etwa im Handels- oder Sekretariatsbereich.

In der öffentlichen Verwaltung kommen v.a. Tätigkeiten im Bereich der Kulturverwaltung (Kunst- und Kulturförderung oder -management) und in der Öffentlichkeitsarbeit in Frage. Au-

ßerdem bieten sich Tätigkeiten an, welche Sprachkenntnisse erfordern, etwa im Bereich des Fremdenverkehrs oder der auswärtigen Angelegenheiten. Für PsychologInnen bieten sich Kinder- und Jugendberatung, Schulpsychologischer Dienst, Einrichtungen der Rehabilitation usw. an. Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen, wobei sich diese in den kommenden Jahren aufgrund der zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik weiter reduzieren werden.

Wissenschaft und Forschung werden sowohl universitär als auch außeruniversitär betrieben. Besonders in der außeruniversitären Forschung liegt der Schwerpunkt in der Projektarbeit, die in der Regel auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt ist. Hier finden sich dann befristete Beschäftigungsformen (Großteils Werkverträge). Letzteres stellt v.a. für SoziologInnen und PolitologInnen innerhalb des Forschungsbereiches die wichtigste Erwerbsquelle dar.

Der größte Teil der in den Medien Tätigen rekrutiert sich aus PublizistInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen aber auch z.B. HistorikerInnen. Die Beschäftigten im Berufsbereich sind großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig, die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt.

Printmedien erleben bereits seit einigen Jahren eine stetige Verschiebung des Publikumsinteresses hin zu einer verstärkten Nutzung von Online-Informations- und Unterhaltungsangeboten. Die Wirtschaftslage der Verlage ist nach wie vor teilweise sehr angespannt, was auch mit einer Verknappung der Stellenangebote verbunden ist, vereinzelt wurden Titel auch eingestellt. In den nächsten Jahren wird die Zahl der Arbeitsplätze in journalistischen Berufen stagnieren, gleichzeitig werden immer mehr gut ausgebildete Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt kommen. Mit einer sich weiter verschärfenden Konkurrenzsituation sowie einer weiter zunehmenden Tendenz zu Berufsausübung als Free Lancer muss daher gerechnet werden.

Im Bereich »Rundfunk, Film und Fernsehen« nimmt der Österreichische Rundfunk (ORF) als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in den vergangenen Jahren, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern, aber auch durch Internet-Angebote machen weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausintern Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.

Von den massiven Veränderungen im Medienbereich können v.a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen Internet, mobile Anwendungen, Online-Werbung und Social Media profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung.

Für das Berufsfeld »Kulturmanagement/Sponsoring« gibt es keine verbindliche Ausbildung. Als mögliche Studienrichtungen bieten sich z.B. Kunstgeschichte, Theaterwissenschaften oder Publizistik an. Die Tätigkeiten sind vielfältig: Sie gehen vom Verkauf von Bildern und Skulpturen, über Arrangements von Ausstellungen, Beschickung von Kunstmessen bis zur Vermittlung von Kontakten im In- und Ausland sowie zu SponsorInnen. Analoges gilt für ManagerInnen, die für darstellende KünstlerInnen und MusikerInnen Auftritte arrangieren und Verträge abschließen. Diese Tätigkeiten verlangen sowohl künstlerisches Verständnis als auch ein hohes Maß an Repräsentations- und Verkaufsfähigkeit.

In Bibliotheken, Archiven und Museen arbeiten vorwiegend HistorikerInnen, KunsthistorikerInnen (z.B. in der Denkmalpflege), TheaterwissenschaftlerInnen und MusikwissenschaftlerInnen

(z.B. in Instrumentensammlungen). Die verschiedenen Einrichtungen dieses Berufsfeldes sind überwiegend im Besitz der öffentlichen Hand. In öffentlichen Büchereisystemen sind AkademikerInnen in Leitungspositionen und im Lektorat zu finden.

Die Tätigkeitsbereiche von PsychologInnen lassen sich in neun Sektionen gliedern (Forensische Psychologie, Kinder-, Jugend- und Familienpsychologie, Klinische und Gesundheitspsychologie, Organisations-, Wirtschafts- und Arbeitspsychologie, Psychotherapie, Pädagogische Psychologie, Sportpsychologie, Verkehrspsychologie und Umweltpsychologie). Die Berufsausübung in diesen Bereichen ist sowohl angestellt als auch freiberuflich möglich. Ein großer Teil der PsychologInnen ist im Bereich der Klinischen und Gesundheitspsychologie beschäftigt, davon ca. zwei Drittel Frauen. Rund ein Viertel ist ausschließlich freiberuflich, in etwa ein Drittel ist ausschließlich im Rahmen einer Anstellung tätig, und der Rest arbeitet sowohl freiberuflich als auch im Rahmen einer Anstellung. Diese PsychologInnen sind in Krankenhäusern, Kliniken, Rehabilitations- und Kurzentren als psychologische TherapeutInnen beschäftigt. Erste Erfahrungen werden in den jeweiligen Institutionen gewonnen, nach entsprechender Praxis wird dann oft der Versuch gemacht, haupt- oder nebenberuflich selbständig zu arbeiten.

Das Berufsbild von PsychotherapeutInnen existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Mit dem Jahr 2021 gibt es in Österreich insgesamt knapp 10.800 PsychotherapeutInnen.⁸⁵ Die Berufsbezeichnung »PsychotherapeutIn« ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden langjährigen Psychotherapieausbildung (bestehend aus dem Propädeutikum und dem Fachspezifikum) sowie nach Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden. Achtung: Ein abgeschlossenes Psychologiestudium allein berechtigt noch nicht zur Ausübung dieses Berufes!

Die Berufe DolmetscherIn und ÜbersetzerIn sind nicht an den Abschluss eines Studiums gebunden, es kann sie prinzipiell jeder ausüben, der über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügt. DolmetscherInnen übersetzen das gesprochene Wort, sind also unmittelbar auf die in ihrem Gedächtnis verfügbaren Kenntnisse angewiesen, während die ÜbersetzerInnen mit schriftlichen Materialien zu tun haben und entsprechende Hilfsmittel bei ihrer Arbeit verwenden können. Die Arbeitsmarktsituation ist schwierig, nicht zuletzt, weil der deutschen Sprache in internationalen Organisationen nicht so großes Gewicht zukommt. AbsolventInnen dieser Studien werden also oft in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen müssen, in denen Sprachkenntnisse zwar eine gewisse, aber keine ausschließliche Bedeutung haben. Im Dolmetsch- und Übersetzungsarbeitsmarkt besteht ein hoher Konkurrenz- und Preisdruck.

Den größten Bedarf gibt es für Fachübersetzungen in internationalen Unternehmen der Industrie, des Handels, des Tourismus und der Wissenschaft. In der ebenfalls wichtigen EU-Verwaltung wird es in den kommenden Jahren eine größere Pensionierungswelle geben. Die technische Dokumentation und die technische Redaktion werden in den nächsten Jahren an Relevanz gewinnen. Der Berufseinstieg erfolgt vorwiegend über selbständige Tätigkeit sowie über persönliche Kontakte.

Für AbsolventInnen der theologischen Studienrichtungen bieten sich im Wesentlichen vier Beschäftigungsfelder an, die sich häufig überschneiden: Priesteramt bzw. Pfarramt, Tätigkeit als

⁸⁵ Siehe dazu auch: <http://psychotherapie.ehealth.gv.at>.

LaientheologIn, ReligionslehrerIn und Lehre bzw. Forschung an der Universität. Die Chancen als ReligionslehrerIn sind recht günstig, wobei sie regional unterschiedlich und in städtischen Gebieten besser als in ländlichen sind.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kultur- und Humanwissenschaften«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.5 Bodenkultur

Die relevanten Studien: Studien an der Universität für Bodenkultur (BOKU).

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Bei den einzelnen Studienrichtungen an der Universität für Bodenkultur handelt es sich um jeweils spezielle Verbindungen von naturwissenschaftlichen, technischen, ökonomischen und ökologischen Fachgebieten. AbsolventInnen finden sich v.a. in der Produktion, in der öffentlichen Verwaltung oder Interessenvertretungen sowie im Unterrichts- und Forschungswesen. In den letzten Jahren hat sich das Spektrum der Berufsbereiche, so v.a. durch das gesteigerte Umweltbewusstsein, verbreitert.

Hinsichtlich der Berufsaussichten gibt es Hinweise dafür, dass das gestiegene Angebot an AbsolventInnen nicht unbedingt auf eine entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stößt. Daher wird es für die Studierenden wichtig sein, sich bereits während des Studiums auf ein mögliches Betätigungsfeld hin zu orientieren und sich darüber hinaus den ständig ändernden Arbeitsmarktbedingungen durch Zusatzqualifikationen anzupassen.

Durch ein wachsendes öffentliches Umweltbewusstsein unterliegt das Beschäftigungspotenzial des Umweltsektors einem positiven Trend. Politische Unterstützung erhält der Berufsbereich u.a. durch die EU mit ihrem »Green New Deal«, der im Sinne einer Ökologisierung der Wirtschaft in den kommenden Jahren die Anzahl der Green Jobs – Arbeitsplätze im Umwelt- und Klimaschutz – deutlich erhöhen möchte. Für gut ausgebildete Fachkräfte wird es also voraussichtlich genügend neue und v.a. krisensichere Arbeitsplätze geben.

Unter Green Jobs werden im Detail, laut EU, Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen er-

halten, verstanden. Darunter fallen nicht nur »reine« Umweltberufe, sondern auch Berufe aus den Bereichen rund um Bau und Elektro. Unternehmen und Institutionen setzen sich nicht nur wegen der strengeren Gesetze im Bereich »Umwelt-, Energie- und Klimapolitik« mit umweltschonenden Technologien und Maßnahmen stärker als in der Vergangenheit auseinander. Sie suchen damit auch gleichzeitig nach neuen Wegen, um ihre Wirtschaftlichkeit zu erhöhen.

Das Berufsfeld Umwelt und Technik umfasst u. a. die Entsorgung (z. B. Abfallbeseitigung, Recycling etc.) und Reinigung von Luft, Wasser und Boden. Aktuell sind die meisten Beschäftigten in den Bereichen »Erneuerbare Energien«, »Energieeffiziente Gebäude« und in der Abfallbehandlung und Abfallvermeidung tätig. Diesem Berufsfeld werden neben klassischen Umweltberufen, wie z. B. dem / der UmwelttechnikerIn, auch Bau- oder Elektroberufe zugeordnet. In den genannten Bereichen sollte es auch weiterhin zu einer positiven Entwicklung der Beschäftigungszahlen kommen.

Im Berufsfeld »Umweltconsulting« kann voraussichtlich zumindest mit soildnen Beschäftigungsmöglichkeiten gerechnet werden. Durch vielfältige projektbezogene Aufgaben im Berufsfeld wird die Nachfrage nach Organisation und Management stärker. Deshalb ist die Kombination aus umwelttechnischem und betriebswirtschaftlichem Fachwissen im »Umweltconsulting« von Vorteil.

Öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen

Beschäftigung findet sich in den Einrichtungen der Gebietskörperschaften in den öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen, v. a. in den Landwirtschaftskammern, wo die Tätigkeitsbereiche für die AbsolventInnen breitgestreut sind (Beratung und Förderung, Begutachtung von Gesetzen sowie Fortbildung). Vor allem die Studienrichtungen Landwirtschaft, Forst- und Holzwirtschaft sowie Kulturtechnik und Wasserwirtschaft führen in dieses Berufsfeld. In den kommenden Jahren werden sich aber – durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik bedingt – im öffentlichen Dienst nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Genossenschaften

UniversitätsabsolventInnen sind in diesem Berufsfeld selten als selbständige Landwirtinnen / Landwirte aktiv, sondern arbeiten eher in der Führung und Verwaltung von großen landwirtschaftlichen Betrieben. In forstwirtschaftlichen Betrieben gibt es ab einer gewissen Größe die gesetzliche Verpflichtung, eine / einen Diplom-IngenieurIn für Forstwirtschaft zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Bewirtschaftung anzustellen.

Betriebe in Industrie und Gewerbe

Der größte Teil AbsolventInnen finden einen Job in der Nahrungsmittel-, aber auch in der Chemieindustrie, wo es v. a. für AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung der Gesellschaft für Fragen der Ökologie und Umweltverträglichkeit wird allgemein erwartet, dass von Seiten der Industrie und des Gewerbes die Nachfrage nach AbsolventInnen dieser und ähnlicher Studien steigen wird. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die realen Beschäftigungsaussichten kurzfristig nicht wesent-

lich verbessern. AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sowie AbsolventInnen mit einer vertieften Ausbildung in Wildbach- und Lawinenverbauung können in der Bauwirtschaft Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Ökomanagement, Umwelttechnik

Ökologie und Umweltverträglichkeit stellen wichtige Regulatoren wirtschaftlichen Verhaltens dar, was sich z. B. in der Einführung und ständigen Anpassung von Umweltvorschriften zeigt. Es haben sich daraus wirtschafts- und technikorientierte Berufsbereiche entwickelt, wie z. B. UmweltmanagerIn, UmwelttechnikerIn u. Ä. Hier finden v. a. die AbsolventInnen der Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege ein Betätigungsfeld.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Bodenkultur«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.6 Medien, Kunst und Kultur

Relevante Studienrichtungen finden sich v. a. an den verschiedenen Kunstuniversitäten sowie weiters in verschiedenen human-, kultur-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Viele Berufe des Berufsbereiches besitzen v. a. für junge Leute hohe Anziehungskraft; um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch i. A. neben einer guten Ausbildung besonderen Engagements und Durchhaltevermögens. Vielfältige Veränderungen im gesamten Medienbereich verstärken den Konkurrenzdruck, Sparprogramme lassen für Kunstproduktionen z. T. geringere Budgets erwarten. Zusätzlich hat die Corona-Krise (2020/2021) samt ihrer Lockdowns (Schließungen von Museen, Veranstaltungsstätten usw.) gerade den Kunst- und Kulturbereich wirtschaftlich schwer getroffen.

Wien und seine Umgebung weisen eine besonders hohe Zahl an Kulturschaffenden auf, wobei allerdings die Beschäftigtenzahlen im Sinne unbefristeter Vollzeitjobs generell niedrig sind. Die Beschäftigten im Berufsbereich sind Großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig,

die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt. Entsprechend wichtig sind kompetente Selbstdarstellung, Selbstvermarktung, Organisationstalent und z. T. auch Kontakte innerhalb der jeweiligen Branche.

Im Bereich »Rundfunk, Film und Fernsehen« nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes nach wie vor eine dominante Rolle ein. Hohe Defizite in vergangenen Jahren, niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz durch eine Vielzahl von privaten Sendern machten und machen allerdings weitere Einsparungen notwendig. Dabei werden einerseits hausintern Stellen reduziert, der Kostendruck wird andererseits auch an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben.

Von den Veränderungen im Medienbereich können v. a. Fachkräfte mit fundierten gestalterischen und/oder technischen Kenntnissen in den Bereichen »Internet«, »Mobile Anwendungen«, »Online-Werbung« und »Social Media« profitieren. Kenntnisse in der Gestaltung von Bewegtbildern (Computeranimationen, Videos) gewinnen an Bedeutung. Auch in den wirtschaftsnahen Kreativberufen, wie z. B. Industrial DesignerIn, übersteigt die Nachfrage nach Arbeitsplätzen tlw. das Stellenangebot.

Bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von Sparprogrammen, wenigen fixen Anstellungsverhältnissen, der Streichung von Subventionen und geringeren Sponsoringgeldern besonders betroffen. Der kompetente Umgang mit dem Internet und den sich dadurch eröffnenden Möglichkeiten der Werbung und des Vertriebes ist zunehmend wichtig.

Musik und darstellenden Kunst

- **DirigentIn:** Zum Aufgabenbereich der DirigentInnen gehören die Interpretation eines Musikstückes, die Durchführung der Proben und die musikalische Leitung. Infolge der geringen Anzahl von Stellenangeboten sind DirigentInnen auch als AufnahmeleiterInnen in Studios der Schallplattenindustrie und in Rundfunkanstalten tätig.
- **KomponistIn:** Die KomponistInnen werden mit Kompositionen von Theatern, Opernhäusern sowie vom Fernsehen beauftragt. Nur wenige KomponistInnen beziehen ihr Haupteinkommen aus kompositorischer Tätigkeit.
- **InstrumentalmusikerInnen:** Für OrchestermusikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in Sinfonie-, Opern- und Kammerorchestern. Die jeweiligen Stellenangebote sind auch von der Art des erlernten Instruments abhängig.
- **SängerIn:** Die Beschäftigungsbereiche der SängerInnen werden durch ihre Stimmlage und durch die Art der Tätigkeit (Bühnen- oder KonzertsängerIn, SolistIn oder ChorsängerIn) bestimmt. Allerdings ist die Mehrzahl der ausgebildeten SängerInnen nach dem Studium in anderen Bereichen tätig (am häufigsten als GesangslehrerIn).
- **Darstellende Berufe:** Die Berufsausübung der darstellenden Berufe, welche die Beschäftigungsbereiche als DramaturgIn, RegisseurIn, SchauspielerIn, TänzerIn, ChoreographIn umfasst, ist an Anstellungs- oder Werkverträge bei Theater, Film, Rundfunk-, Fernsehgesellschaften sowie Kulturveranstaltungen gebunden. SchauspielerInnen erhalten nach der Ausbildung am Max-Reinhardt-Seminar in Wien fast ausschließlich Engagements im deutschsprachigen Raum. Allerdings werden die von den Theatern ausgestellten schriftlichen Verträge oft nach ein bis drei Jahren nicht mehr verlängert. Beschäftigungsmöglichkeiten für ChoreographInnen finden sich an Tanz-, Musik- und auch an Sprechtheatern.

- **Filmschaffende Berufe:** Die Tätigkeit von AbsolventInnen der Filmakademie besteht aus den Sparten Drehbuch, Filmschnitt, Regie sowie Kamera und Produktion. Filmschaffende KünstlerInnen sind üblicherweise auf freiberuflicher Basis tätig. Die Arbeitsverträge erstrecken sich jeweils nur auf ein Filmprojekt. 60 Prozent bis 70 Prozent der AbsolventInnen arbeiten jedoch in ihrer erlernten Berufssparte (z.B. ORF).
- **Musiktherapie:** Die Beschäftigungsbereiche für MusiktherapeutInnen sind die psychiatrischen und pädiatrischen Abteilungen der Krankenhäuser, Rehabilitationszentren, heil- und sozialpädagogischen Institutionen etc.

Bildende und angewandte Kunst

- **Malerei, Grafik und Visuelles Gestalten:** Dieser Bereich umfasst die Tätigkeit der (Kunst-)MalerInnen, KunstgrafikerInnen, BildhauerInnen und KleinplastikerInnen. Meist werden sie auf freiberuflicher Basis ausgeübt. Der Verkauf der künstlerischen Produkte (Bilder, Kleinplastiken) erfolgt größtenteils über Galerien. Diese setzen den Wert der Produkte fest und stellen so den Kunstmarkt dar. Zwischen 30 und 50 Prozent der Einnahmen aus dem Verkauf bei Ausstellungen erhält die Galerie. Rund die Hälfte der hauptberuflichen KünstlerInnen beziehen mehr als 50 Prozent ihres Einkommens aus ihrer Tätigkeit als bildende KünstlerInnen.
- **Bühnengestaltung:** Beschäftigungsbereiche von Bühnen- bzw. KostümbildnerInnen sind Theater, Film-, Fernsehstudios sowie kulturelle Veranstaltungen.
- **Design:** Hierunter fallen die Tätigkeiten der IndustriedesignerInnen, KeramikerInnen, MetallgestalterInnen, Mode- und TextildesignerInnen. Auch sie sind in der Regel freiberuflich tätig und erhalten Aufträge von Produktionsbetrieben verschiedener Wirtschaftsbereiche. DesignerInnen entwerfen und gestalten Konsumgüter (z.B. Mode, Textilien, Haushaltsgüter) bzw. Investitionsgüter (Maschinen, Einrichtungen). Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen im Mode- und Fachjournalismus, aber auch bei Beratung und Gestaltung von Modeschauen, im Innenarchitekturbereich u. Ä.
- **Visuelle Mediengestaltung:** Hier sind hauptsächlich GrafikerInnen tätig, wobei das Hauptgewicht der Arbeit auf computerunterstützte Tätigkeiten entfällt. Sie erstellen für AuftraggeberInnen visuelle Lösungen (v.a. Druck, Computeranimationen, am Computer bearbeitetes Foto-, Film- und Videomaterial) für Werbung und Information.
- **Restaurierung und Konservierung:** Der Aufgabenbereich von RestauratorInnen umfasst die Pflege, Wiederherstellung u. Ä. von Kunstgütern. Diese Tätigkeit wird, wie alle bisher angeführten Bereiche, primär freiberuflich ausgeübt. Einzelne RestauratorInnen finden jedoch auch eine Anstellung im öffentlichen Bereich.

Ein kleiner Teil der ArchitektInnen rekrutiert sich aus AbsolventInnen der Universitäten für bildende und angewandte Kunst, wobei der Hauptschwerpunkt bei der Ausbildung an der Kunstakademie vorwiegend auf der Innenraumgestaltung (Innenarchitektur) liegt. Wichtige Beschäftigungsgebiete stellen jedoch die Gestaltung von Ausstellungen und Messeständen dar. Nach Abschluss des Studiums bestehen im Hinblick auf Berufschancen keine Unterschiede zu den AbsolventInnen der Technischen Universität. Allerdings wird beim Architekturstudium an künstle-

rischen Universitäten dem Entwurf mehr Bedeutung beigemessen als bei der Ausbildung an der Technischen Universität.

Tätigkeiten im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich: MalerInnen, GrafikerInnen und andere AbsolventInnen der entsprechenden Universitäten der Künste sind zum Teil auch als haupt- oder nebenberufliche MitarbeiterInnen in Buch- und Zeitschriftenverlagen, bei Film- und Fernsehanstalten, in Werbeagenturen, Ateliers oder in Werbeabteilungen von Wirtschaftsunternehmen beschäftigt und benötigen dort zum Teil umfangreiche EDV-Kenntnisse (Druckvorstufe, Grafikdesign). BühnenbilderInnen erhalten an Theatern fixe Anstellungsverträge. BühnengestalterInnen finden aber auch im Bereich der Medien ihrem Berufsfeld entsprechende Aufgaben. RestauratorInnen werden einerseits von der öffentlichen Hand beschäftigt (z.B. Bundesdenkmalamt), andererseits bilden sich zunehmend mehr private Arbeitsgemeinschaften von RestauratorInnen, denen SpezialistInnen verschiedener Sparten angehören.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Kunst«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.7 Technik/Ingenieurwissenschaften

Einige Beispiele für relevante Studienrichtungen: Architektur, Raumplanung und Raumordnung, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen – Bauwesen, Vermessung und Geoinformation, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Informatikmanagement, Informationstechnik, Telematik, Technische Physik, Technische Chemie, Wirtschaftsingenieurwesen – Technische Chemie, Technische Mathematik, Biomedizinische Technik, Biomedical Engineering, Biotechnologie, Umweltsystemwissenschaften.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

TechnikerInnen sind am österreichischen Arbeitsmarkt nach wie vor sehr gefragt! Die AbsolventInnen der industrietechnischen Studienrichtungen sowie der technischen Naturwissenschaften (Informatik, Elektrotechnik, Technische Mathematik, Telematik usw.) haben sehr gute Beschäftigungschancen.

Öffentliche Verwaltung

In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin keine stark steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Selbständige Berufsausübung als ZiviltechnikerIn: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn

Für die meisten Studienrichtungen aus dem Bereich Technik und Naturwissenschaften besteht die Möglichkeit, durch die Absolvierung einer postgradualen Ausbildung sowie einem beruflichen Praxisnachweis eine Befugnis als ZiviltechnikerIn zu erlangen.

ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (mit entsprechender Ziviltechnikberechtigung) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z.B. ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Markscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Für nähere Infos siehe Kapitel 11.12.

Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation

Besonders hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen und Fachkräfte mit Spezialwissen, so beispielsweise im Bereich »Energietechnik« und im Bereich »Medizintechnik«, haben solide Chancen am Arbeitsmarkt. Der Telekommunikationssektor ist hingegen seit einigen Jahren durch stagnierende Personalbestände gekennzeichnet – ein Trend, der sich vermutlich auch zukünftig fortsetzen wird.

Der breite Berufsbereich der Elektrotechnik und Elektronik ist zweigeteilt: Einerseits umfasst er die gewerblichen Berufe, die primär im Berufsfeld »Elektroinstallation und Betriebselektrik« zu finden sind. Die rund 4.000 Unternehmen der Sparte Gewerbe, die insbesondere auf Service- und Wartungstätigkeiten ausgelegt sind, sind v.a. Kleinunternehmen mit im Schnitt acht Beschäftigten. Andererseits geht es im industriellen Bereich um die überwiegend maschinelle Produktion von Waren unter Einsatz modernster Technik. Die Elektro- und Elektroniksparte ist heute damit einer der wichtigsten Arbeitgeber in der heimischen Industrie.

Wachstumspotenziale für die Branche ergeben sich insbesondere durch die Förderung von neuen Technologiefeldern, wie z.B. jenes der intelligenten Energienetze. Durch den Einsatz intelligenter Stromnetze, so genannter »Smart Grids«, kann die Energieversorgung verbessert, die Effizienz gesteigert und die Einbeziehung von alternativen Energiequellen forciert werden. Das weltweite Marktvolumen von Leistungselektronik, Kommunikationstechnik, elektronischen Komponenten und Software, die beim Aufbau von Smart Grids benötigt werden, ist also stark expansiv.

Die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse basiert in der Elektro- und Elektronikindustrie auf dem Angestelltengesetz. Der Anteil an ArbeiterInnen wird sich laut BranchenexpertInnen weiterhin verringern. In erster Linie werden gut ausgebildete Fachkräfte mit hoher Motivation zur Weiterbildung sowie hochqualifizierte AbsolventInnen technischer Studienrichtungen, v.a. der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der Mechatronik, nachgefragt.

Am Telekommunikationssektor in Österreich ist aufgrund der Marktsättigung (zu hohes Angebot für die bestehende Nachfrage) aus einem Konkurrenzkampf von Unternehmen in vielen Fällen ein Überlebenskampf und Verdrängungswettbewerb entstanden. So haben u. a. Konsolidierungen, massive Preiskämpfe der Mobilfunkler um KundInnen sowie die von der EU verordnete Senkung der Roaminggebühren (Roaming ist das Empfangen und Tätigen von Anrufen über ein anderes als das Heimatnetz) zu fallenden Erträgen geführt.

Auch Investitionen in die bestehenden Netze aufgrund neuer Lizenzvergaben (z. B. 5G) brachten und bringen durch den massiven Preisdruck kaum neue Arbeitsplätze. Die verstärkte Substitution von Festnetz- durch Mobilkommunikation führt in dieser Sparte zur erheblichen Streichung von Stellen. ExpertInnen schätzen die Lage am Arbeitsmarkt daher als tendenziell stagnierend ein.

An die in diesem Berufsbereich Tätigen stellt die intensive Zusammenarbeit mit Unternehmens-einheiten im Ausland und ausländischen KundInnen eine Reihe neuer Anforderungen: So werden gute Fremdsprachenkenntnisse (v. a. Englisch, aber auch Chinesisch oder Russisch), interkulturelle Kompetenzen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in internationalen und interdisziplinären Teams sowie eine hohe Bereitschaft zur Mobilität vermehrt nachgefragt.

Informationstechnologie

Im Berufsbereich der Informationstechnologie (IT) rechnen BranchenexpertInnen mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung (Stichwort: Digitalisierung). Zahlreiche Unternehmen investieren in die Optimierung und Beschleunigung von internen Prozessen, von denen sie sich Kosteneinsparungen versprechen. Ebenso stellen Aufgaben rund um IT-Security und IT-Safety Jobmotoren für hochqualifizierte IT-Fachkräfte dar. Die Umsetzung von IT-Projekten, die aufgrund der Corona-Krise (2020/2021) aufgeschoben wurden, könnte den Aufwärtstrend im Berufsbereich und die Nachfrage nach IT-Fachkräften noch verstärken.

Industrietechnische Studienrichtungen (Elektrotechnik, Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau und Mechatronik)

AbsolventInnen industrietechnischer Studienrichtungen, wie z. B. Elektrotechnik oder Maschinenbau, finden Beschäftigungsmöglichkeiten in praktisch allen Industriezweigen vor. Bei der Studienrichtung Verfahrenstechnik handelt es sich z. B. um eine spezialisierte Form von Maschinenbau, die sich mit großen und komplexen Anlagen zur Stoffverformung oder Stoffveränderung (beispielsweise in der chemischen Industrie) befasst. Tätigkeitsbereiche:

- Forschung und Entwicklung, Patentwesen;
- Projektierung von Anlagen, Apparaten, Maschinen, Ausstattungen (Entwurf, Darstellung gegenüber AuftraggeberInnen, Betreuung von AuftraggeberInnen);
- Berechnung und Konstruktion;
- Versuch und Inbetriebsetzung;
- Überwachung der laufenden Anlagen bzw. der Fertigung (Betriebsingenieurwesen), Arbeitsvorbereitung;
- Montage, Außenarbeiten, Reparatur.

Diese verschiedenen Tätigkeitsbereiche können je nach der konkreten Ausgestaltung eines Unternehmens ganz oder teilweise zusammenfallen, oder sie können weiter spezialisiert und ausdifferenziert auf viele Ingenieurinnen/Ingenieure verteilt sein. Außerdem bestehen Unterschiede in den Wirtschaftszweigen: Die Tätigkeitsbereiche Projektierung, Berechnung und Konstruktion, Versuch und Inbetriebnahme sowie Montage bestehen in der Investitionsgüterindustrie, welche die Produktionsanlagen herstellt. Der Tätigkeitsbereich von BetriebsingenieurInnen liegt hauptsächlich in der Verbrauchsgüterindustrie und weiteren Wirtschaftszweigen, welche Maschinen und Anlagen für die Fertigung oder Leistungserstellung benutzen.

Des Weiteren bestehen sowohl im Ein- und Verkauf als auch in der betriebswirtschaftlichen Planung des Produktionsablaufes in einem Unternehmen Aufgaben, die fundierte technische Kenntnisse erfordern. Dasselbe gilt vielfach auch für die Unternehmensleitung. Häufig wird ein Wechsel in dieses Berufsfeld erst nach längerer Tätigkeit im technischen Bereich erfolgen und eine gute Übersicht über das jeweilige Unternehmen zur Voraussetzung haben. In diesem Berufsfeld finden v.a. AbsolventInnen der Studienrichtung Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau Beschäftigungsmöglichkeiten vor.

Diese spezialisierte Studienrichtung verbindet die technische Ausbildung mit kaufmännischen Kenntnissen. Wirtschaftsingenieurinnen/Wirtschaftsingenieure beraten Unternehmen in technischen, betrieblichen und wirtschaftlichen Fragen und liefern somit Grundlagen für unternehmerische Entscheidungen. Neben den Wirtschaftsunternehmen in der Industrie bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (Bahn, Post, Telekommunikationsunternehmen) und in der Energiewirtschaft. Berufschancen bestehen auch nach entsprechender Berufspraxis und Ablegung der Zivildiplomprüfung in einer selbständigen Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn.

Bauwesen und Bautechnik (Architektur, Bauingenieurwesen, Raumplanung und Raumordnung, Vermessung und Geoinformation, Wirtschaftsingenieurwesen – Bauwesen)

Die Beschäftigungsbedingungen für AbsolventInnen der Architektur und des Bauingenieurwesens sind naturgemäß eng mit der Entwicklung der Bauwirtschaft und der Baukonjunktur verbunden.

Für AbsolventInnen der Studienrichtung Raumplanung und Raumordnung gab es bisher in der öffentlichen Verwaltung (Landesregierungen, Gemeinden, Bundesministerien) sowie in Interessenvertretungen und im universitären Bereich vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Beschäftigungschancen der AbsolventInnen dieser Studienrichtung haben sich aufgrund der erhöhten ökologischen Orientierung in der Öffentlichkeit während der letzten Jahre zwar an sich gut entwickelt, jedoch stehen die TechnikabsolventInnen in Konkurrenz mit AbsolventInnen anderer Disziplinen. So werden die entsprechenden Stellen für RaumplanerInnen traditionell nicht nur von ArchitektInnen und BauingenieurInnen besetzt, sondern auch von JuristInnen und ÖkonomInnen.

AbsolventInnen des Vermessungswesens befassen sich mit der Vermessung größerer und kleinerer Teile der Erdoberfläche, mit der systematischen Erfassung dieser Daten in Datenbanken, Karten und Plänen. Sie messen mit verschiedenen Verfahren Land, See, Boden und Bauwerke und beziehen die so gewonnenen Werte auf landeseinheitliche Höhen- und Koordinatensysteme. Sie sind insbesondere zur Verfassung von Teilungsplänen zur katastralen und grundbücherlichen Teilung von Grundstücken und von Lagerplänen zur grundbücherlichen Abschreibung ganzer Grundstücke,

zu Grenzermittlungen nach dem Stand der Katastralmappe oder auf Grund von Urkunden, einschließlich Vermarktung oder Verfassung von Plänen zur Bekanntgabe von Fluchtlinien berechtigt.

Wirtschaftsingenieurinnen/Wirtschaftsingenieure für Bauwesen kalkulieren Angebote für Projekte im Hoch- und Tiefbau, im konstruktiven Ingenieurbau, berechnen Fertigstellungszeiten, führen geschäftliche Verhandlungen und planen den Bauablauf.

Bauindustrie

Etwa ein Viertel der berufstätigen Bauingenieurinnen/Bauingenieure ist direkt bei Baufirmen angestellt, bei ArchitektInnen kommt dies weniger häufig vor. Prinzipiell können alle Tätigkeiten im Baugeschehen vom Entwurf bis zur Ausführung von den Baufirmen selbst getätigt werden, jedoch wird v.a. der Entwurf häufig an Büros von ZivilingenieurInnen bzw. ZiviltechnikerInnen abgegeben. Die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen in diesem Berufsfeld werden wesentlich von der Größe der Unternehmen abhängen. In den großen Baufirmen stehen mehr Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung als in den Büros von ArchitektInnen bzw. ZivilingenieurInnen, und es gibt einen größeren Anteil von Organisations- und Managementaufgaben zu bewältigen.

Meist gibt es zwei getrennte Tätigkeitsbereiche, das technische Büro und die Bauleitung. Die Tätigkeiten können sich von Planung, Berechnungen und Konstruktionsarbeiten bis zur Auswahl geeigneter Baumaterialien und Bauelemente erstrecken. Junge MitarbeiterInnen werden zunächst eine gewisse Zeit direkt auf den Baustellen eingesetzt, um das Baugeschehen und die Gepflogenheiten in der Praxis kennenzulernen und sich adäquat einzuarbeiten.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Technik/Ingenieurwissenschaften«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.8 Naturwissenschaften

Relevante Studienrichtungen sind z. B. Mathematik, Physik, Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Ernährungswissenschaften, Erdwissenschaften, Geographie oder Atmosphärenwissenschaften.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Für AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Studienrichtungen, bei welchen nicht ohne weiteres eine technisch-industrielle Verwertung möglich ist (v.a. Teilgebiete der Biologie wie etwa Zoologie, Verhaltensforschung), gibt es nach wie vor Beschäftigungsprobleme.

Mathematik, Physik, Chemie

Abgesehen von der elektronischen Datenverarbeitung bestehen v.a. für AbsolventInnen der Studienrichtungen Chemie und Physik, aber auch der Mathematik Beschäftigungsmöglichkeiten in der Forschung und Entwicklung von Industrieunternehmen. In engem Zusammenhang mit der Forschung und Entwicklung bestehen auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Dokumentations- und Patentwesen. ChemikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben in erster Linie die Aufgabe, vorhandene Produkte und Verfahren zu verbessern oder aus gegebenen Rohstoffen neue Erzeugnisse für den Markt zu entwickeln. Ist es gelungen, dann werden in Zusammenarbeit mit Verfahrens- oder MaschinenbauingenieurInnen die Anlagen für die Herstellung konzipiert. Im Tätigkeitsbereich der ChemikerInnen ist u.a. die laufende Produktion zu überwachen, wobei der Analytik und Qualitätskontrolle ein wichtiger Stellenwert zukommt, da die Produkte auf allen Zwischenstufen (von den Rohstoffen über Zwischenprodukte bis zum Endprodukt) eine einwandfreie Zusammensetzung aufweisen müssen. Die ChemikerInnen sind je nach Wahl des Studiengebietes entweder auf Bio- und Lebensmittelchemie, auf organische, anorganische oder technische Chemie spezialisiert.

PhysikerInnen in der Forschung und Entwicklung haben die Aufgabe, neue Verfahren, Messmethoden und Geräte zu entwickeln, entsprechend den Produktionsprogrammen der Firmen. Neu gefundene physikalische Phänomene sind dabei wirtschaftlich verwertbar umzusetzen. Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es v.a. in der Elektro- bzw. elektrotechnischen Industrie, im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, der Bauphysik und der Energieforschung und in der chemischen Industrie (Kunststoffe, Gummiwaren, Reifen). Auch in vielen weiteren Industriesparten tauchen bei der Erforschung und Entwicklung neuer Produkte spezielle Probleme auf, zu deren Lösung die Mitarbeit von PhysikerInnen erforderlich ist. In der laufenden Produktion können PhysikerInnen auch in der Materialprüfung eingesetzt werden. In diesem Bereich werden sie aber meist als spezialisierte Ergänzung zu IngenieurInnen des Maschinenbaus bzw. der Elektrotechnik, wo dies nötig ist, Beschäftigung finden. Ein immer größerer Prozentsatz von PhysikerInnen ist bei der Herstellung von Datenverarbeitungsanlagen, bei der System- und Programmentwicklung sowie im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien beteiligt.

Die AbsolventInnen, die im kaufmännischen bzw. Verwaltungsbereich von Wirtschaftsunternehmen beschäftigt sind, können in den Tätigkeitsbereichen Einkauf/Vertrieb/Absatz, in der wirtschaftlichen Planung und Überwachung der Fertigung oder in den Tätigkeitsbereichen Leitung/Organisation/Verwaltung eingesetzt werden.

Die Tätigkeitsbereiche im Berufsfeld von Wissenschaft und Forschung stehen in engem Zusammenhang zum Studium. Dementsprechend wird man sich mehr oder weniger auf ein bestimmtes Fachgebiet spezialisieren müssen. Dabei sind die einschlägigen Forschungsmethoden im jeweiligen Fachgebiet anzuwenden und die Ergebnisse zu publizieren. Als UniversitätslehrerIn ist außerdem eine Beteiligung an der Lehrtätigkeit vorgesehen.

Außerhalb der Universitäten muss man am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn damit rechnen, dass man zunächst keine feste Anstellung bekommt, sondern seinen Lebensunterhalt über verschiedene Formen einer zeitweiligen Projektfinanzierung verdienen muss, z.B. über Werkverträge, Forschungsstipendien etc. Vor allem für ChemikerInnen bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen öffentlichen und privaten Untersuchungsanstalten mit Schwerpunkten in Gebieten wie Lebensmittelchemie, Toxikologie, Pflanzenschutzmittel oder Kosmetika.

Diese Untersuchungsanstalten sind Prüfgorgane und Beratungsgremien (z.B. von Bundesministerien) im Interesse des Gesundheits- und Umweltschutzes. In diesem Berufsfeld sind hauptsächlich Tätigkeiten der Analytik und Qualitätskontrolle von Gebrauchsgegenständen und Nahrungsmitteln durchzuführen.

Probleme des Umweltschutzes gewinnen wachsende Bedeutung, beispielsweise die Untersuchung der Wirkungen von Chemikalien wie Pestiziden, Waschmitteln, Pharmazeutika, Kosmetika, Düngemitteln etc. auf die Umwelt.

Wissenschaftliche Tätigkeiten von AbsolventInnen der übrigen Studienrichtungen (u. a. Mathematik, Physik) sind hauptsächlich an den Universitäten konzentriert oder stehen in engem Zusammenhang mit den Universitäten. Während in der Industrie die angewandte und wirtschaftlich unmittelbar verwertbare Forschung dominiert, wird in diesem Bereich eher Grundlagenforschung betrieben.

Bio- und Geowissenschaften, Haushalts- und Ernährungswissenschaften

Den größten Teil der AbsolventInnen der Bio- und Geowissenschaftlichen Studienrichtungen machen die AbgängerInnen der Biologie und der Geographie aus. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass die geowissenschaftlichen Studien ohne Lehramt (v. a. Geophysik, Geologie) eher eine Männerdomäne sind, während die biowissenschaftlichen Studien, auch ohne Lehramt (Mikrobiologie), entweder gleich verteilt sind oder, v. a. im Zusammenhang mit dem Lehramt, deutlich häufiger von Frauen absolviert werden. Die Tätigkeitsbereiche der AbsolventInnen der bio- und geowissenschaftlichen Studienrichtungen haben sich unterschiedlich entwickelt und weisen entsprechend unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten auf.

Innerhalb der biowissenschaftlichen Studienrichtungen haben die MikrobiologInnen, GenetikerInnen und MolekularbiologInnen bessere Berufsaussichten als beispielsweise die ZoologInnen und BotanikerInnen, da diese Ausbildungen stärker auf ein wirtschaftlich verwertbares Wissen ausgerichtet sind (beispielsweise für die chemische Industrie oder in der Nahrungsmittelindustrie).

Im Einzelnen bieten sich diesen AbsolventInnen der Biologie folgende Möglichkeiten:

- Ein Beschäftigungsbereich für BotanikerInnen liegt in der angewandten Forschung in Bundesanstalten, im öffentlichen Dienst, bei Interessenvertretungen (z. B. Feststellung und Bekämpfung von Umweltschäden). Häufiger als andere BiologInnen sind BotanikerInnen im industriellen Bereich vertreten, so v. a. in der Agrarindustrie.
- Auch (Human-)GenetikerInnen forschen primär im Grundlagenbereich der molekularen und medizinischen Genetik, zusätzlich dazu bieten sich Beschäftigungsmöglichkeiten in Krankenhäusern oder im industriellen Bereich (vorwiegend im Ausland!).

- ZoologInnen sind v. a. in Bundesanstalten, Naturkundemuseen sowie zoologischen Gärten tätig. Von der Grundlagenforschung und Verhaltensforschung reicht dabei das Tätigkeitsspektrum bis zur Tiersoziologie, Tiergeographie, Parasitologie und Prüfung chemischer Produkte zur Schädlingsbekämpfung.
- MikrobiologInnen sind vorwiegend in der pharmazeutischen Industrie (Forschung und Entwicklung) der Lebensmittelindustrie und im öffentlichen Dienst bei der Trinkwasser- und Lebensmittelkontrolle tätig. Sie werden aber auch im Umweltschutzbereich beschäftigt.
- Eher geringe Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen für HumanbiologInnen. Wichtigste Bereiche sind Museen und sonstige Forschungseinrichtungen.
- Auch für PaläontologInnen ist der Bedarf derzeit eher gering. Sie sind vorwiegend im öffentlichen Dienst, d. h. in Universitäten, Museen und an der Geologischen Bundesanstalt beschäftigt. Industrielle Beschäftigung besteht v. a. in der Erdöl- und Erdgasgewinnung (primär im Ausland!).

Die AbsolventInnen der Haushalts- und Ernährungswissenschaften – in den vergangenen Jahren waren dies ausschließlich Frauen – finden auch in privaten oder öffentlichen Großhaushalten (beispielsweise Spitäler, Kur-Rehabilitationszentren, Sanatorien, im Rahmen des Gesundheitstourismus, Betriebsküchen und Marktämter) Beschäftigungsmöglichkeiten. Ihr Hauptaugenmerk gilt dabei gesunder Ernährung bzw. zweckmäßiger Haushaltsführung, das sie auf wissenschaftlicher Basis erarbeiten. Arbeitsgebiete sind aber auch Fragen der Ernährung schwerstkranker PatientInnen.

Die AbsolventInnen der Geowissenschaften sind außer im schulischen und universitären Bereich auch im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Nachfrage der Industrie an AbsolventInnen dieser Studienrichtungen ist aber eher gering. Das ist auf die grundsätzlich eingeschränkte Aufnahmekapazität der Betriebe für wissenschaftliches Potential aus diesem Bereich zurückzuführen.

Für AbsolventInnen der Geographie (darunter v. a. Raumforschung und Raumordnung) bestehen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Raumplanung und Raumordnung sowie in der Kartographie.

Für AbsolventInnen der Erdwissenschaften gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Untersuchung und Aufschließung der Grundlagen für große Bauprojekte und der Lagerstätten von natürlichen Rohstoffen (etwa im Bergbau, in der Erdölgewinnung etc.).

Dabei reichen ihre Tätigkeiten von der wissenschaftlichen Forschung über Erfassung, Suche und Gewinnung bis hin zu Transport, Aufbereitung und Verarbeitung, Vermessung, Lagerstättenkunde, Kartographierung, Sicherheits- und Umwelttechnik, Qualitätssicherung, Bergrecht, aber auch Tiefbauprojekte und Flächenwidmung gehören zu ihren beruflichen Aufgabenbereichen, wo sie mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen zusammenarbeiten.

MeteorologInnen und GeophysikerInnen sowie AstronomInnen beschäftigen sich mit dem physikalischen Aufbau der Erde (Erdinneres, Erdkruste, Atmosphäre) und des Universums (Sonnensystem, Galaxien). Sie sind sowohl theoretisch als auch anwendungsorientiert ausgebildet und hauptsächlich im Bundesdienst – v. a. bei Flugwetterdiensten, im Umweltbundesamt, der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) – beschäftigt. Daneben arbeiten MeteorologInnen und AstronomInnen an Messstellen und Messwarten, Sternwarten und Universitätsinstituten.

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten sind v.a. Umweltmessstellen, Massenmedien und Volkshilungseinrichtungen. In der Privatwirtschaft sind sie im Bereich der Umweltplanung, der Solartechnik, Nutzung von Alternativenenergien, aber auch in Bergbaubetrieben und zum Teil in fachfremden Bereichen tätig. Zur Studienrichtung Pharmazie finden sich Informationen im Kapitel 11.3 – Gesundheitsbereich.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Naturwissenschaften«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.9 Montanistik

Die relevanten Studien: Studien an der Montanuniversität Leoben.

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Die berufstätigen AbsolventInnen der Montanistik sind zu einem großen Teil in der Produktion beschäftigt, ferner im Unterrichts- und Forschungswesen, (zu einem sehr geringen Teil) in Handel, Banken oder Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung und verschiedenen Interessenvertretungen.

Die Berufsaussichten gelten bei Bereitschaft zu internationaler Tätigkeit als gut. Es besteht sowohl national als auch international – v.a. in der Erdölbranche – Nachfrage nach Montanistik-AbsolventInnen. Mit ihren potenziellen Arbeitgebern können die Studierenden schon durch die vorgeschriebene Industriepraxis und die Möglichkeit, die wissenschaftlichen Abschlussarbeiten in enger Zusammenarbeit mit einem Unternehmen durchzuführen, früh in Kontakt treten. Auch Frauen haben heutzutage in diesen Studienrichtungen gute Chancen.

Das besondere Ausbildungsprofil der Montanistik-AbsolventInnen führt meist zu Beschäftigungsmöglichkeiten in fachbezogenen Industrieunternehmen, wo ihre Tätigkeiten nicht alleine nur auf den technischen Bereich beschränkt sind. Für AbsolventInnen besteht auch immer wieder die Möglichkeit, in Spitzenpositionen des Managements von Unternehmen aufzusteigen.

Berufschancen bestehen für alle AbsolventInnen auch durch eine selbständige Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn nach mindestens drei Jahren Berufspraxis und erfolgreich abgelegter Ziviltechnikerprüfung (siehe Kapitel 11.12).

Angewandte Geowissenschaften

Die Montanistik-GeowissenschaftlerInnen finden Aufgaben bei der Aufsuchung und Bewertung von Rohstoffen (Erze, Industriemineralien, Kohle und Kohlenwasserstoffe, Wasser, Bau- und Massenrohstoffe), bei der Grundwassererkundung und dem Grundwasserschutz, beim Umweltschutz (Bewertung von Deponiestandorten, Altlasten, Schadstoffen im Boden und im Grundwasser usw.), bei der geotechnischen Betreuung von Bauvorhaben, bei der geologisch-geophysikalischen Betreuung von Tiefbohrungen.

Bergwesen / Natural Resources

Das Aufgabengebiet der Bergingenieurinnen/Bergingenieure umfasst das Aufsuchen, die Gewinnung und Aufbereitung von festen mineralischen Rohstoffen. Im Mittelpunkt stehen das Planen und der Betrieb von Bergwerken unter und über Tage (einschließlich des Steinbruchbetriebes). Darüber hinaus ergeben sich wichtige Aufgaben beim Herstellen von Hohlraumbauten unter der Erdoberfläche im Schacht-, Stollen- und Tunnelbau sowie im Rahmen der Deponietechnik (abgesicherte Lagerung von Abfall, der nicht aufgearbeitet und wiederverwendet werden kann).

Petroleum Engineering / Erdölwesen

Haupttätigkeitsbereich von ErdölingenieurInnen ist die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten und deren Förderung sowie der Transport von Rohöl und Erdgas zur Raffinerie bzw. den AbnehmerInnen. Weitere Tätigkeitsbereiche eröffnen sich durch die »interdisziplinäre« Ausbildung in der letzten Phase des Studiums, das nicht nur für die Erdölindustrie von großem Interesse ist. So werden die Erdölingenieurinnen/Erdölingenieure auch bei der Service- und Zulieferindustrie des Erdölwesens, bei der Energieversorgung im weiteren Sinn, im Umweltschutz, im Management von Unternehmen sowie in der Simulationstechnik tätig.

International Study Program Petroleum Engineering

Diese Ausbildung erfolgt in Kooperation mit einer amerikanischen Partneruniversität unter allgemeiner Verwendung von Englisch als Unterrichtssprache. AbsolventInnen dieser Studienrichtung gehen v.a. in die internationale Erdölindustrie. Ihre Haupttätigkeiten sind die Auffindung und der Aufschluss von Erdöl- und Erdgaslagerstätten sowie deren Förderung. Sie arbeiten aber auch in internationalen Service- und Zulieferindustrien.

Metallurgie

Ingenieurinnen/Ingenieure der Metallurgie tragen v.a. Verantwortung für einen technisch und wirtschaftlich optimalen Betrieb von Anlagen zur Gewinnung von Metallen und zur Herstellung von metallischen Werkstoffen bzw. Werkstücken. Produktionsplanung und Prozessautomatisierung

sowie Qualitätsüberwachung gehören zu ihren Aufgaben, ebenso wie die Sicherstellung der besten Nutzung von Rohstoffen und Energie im Sinne eines verbesserten Umweltschutzes. Sie finden in allen Bereichen, die mit der Gewinnung, der Herstellung, der Bearbeitung und Formung sowie dem Recycling von Werkstoffen zu tun haben, Beschäftigung.

Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling

Die Tätigkeiten umfassen die Mitarbeit bei der Erstellung von Abfallwirtschaftskonzepten und bei Genehmigungsverfahren, Gutachtertätigkeit bei umweltrelevanter Problematik, Forschung für und Entwicklung von umweltverträglicheren Prozessen und Anlagen, die Wiedergewinnung von Rohstoffen und Energie. Mögliche Arbeitgeber sind neben der Industrie und dem Gewerbe die Behörden und Verbände, Untersuchungsanstalten, Ziviltechnikbüros.

Industrielogistik

Die Industrielogistik dient der Bedarfsplanung und Bedarfsdeckung von Material und begleitenden Informationen in der Wertschöpfungskette industrieller Güter von den Lieferanten durch das Produktionsunternehmen hindurch bis hin zu den KundInnen. Die Industrielogistik umfasst entsprechend dieser Kette die Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik zur ersten Lieferanten- bzw. Kundenstufe, aber auch die Entsorgungslogistik. Zunehmend tritt hier auch das Konzept der Industrie 4.0 mit seinen hochdigitalisierten, flexiblen Wertschöpfungsprozessen in Erscheinung.

Die Funktionenlehre »Logistik« hat als spezielle Betriebswirtschaftslehre die Entwicklung deskriptiver und explikativer Theorien zum ökonomischen Aspekt der betrieblichen Logistik zum Inhalt. Die Beschäftigung mit derselben und deren betriebliche Umsetzung führt neben betriebswirtschaftlichen auch zu ingenieurwissenschaftlichen, volkswirtschaftlichen und verkehrswissenschaftlichen Fragestellungen.

Industrielle Energietechnik

Industrielle Energietechnik fokussiert auf alle energietechnisch relevanten Aspekte, die in den verschiedenen Industriesparten und Industrieunternehmen von Relevanz sind. Dazu zählen etwa: Einsatz innovativer Energietechnologien, Brennstofftechnik, thermische Prozesstechnik, Elektrotechnik, Nachhaltigkeit, ökonomische und ökologische Bewertung sowie Energiemanagement, Energiemarkt und Energerecht.

Kunststofftechnik

Die Tätigkeitsbereiche liegen in den Bereichen Werkstoffkunde (Rohstoffauswahl, Modifizierung von Kunststoffen, Werkstoffprüfung, Untersuchung von Anwendungseigenschaften, Festlegung von Qualitätskriterien), Kunststoffverarbeitung (Konstruktion von Formteilen, Halbzeuge und Verbundstoffteilen, Bauteilprüfungen, Auslegung und Konstruktion von formgebenden Verarbei-

tungswerkzeugen und schmelzführenden Maschinenbauteilen, Auswahl von Verarbeitungsmaschinen nach technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, Optimierung von Verarbeitungsverfahren, Fertigungs- und Planungsaufgaben, Qualitätssicherung), Ökonomie und Ökologie des Einsatzes von Kunststoffen als Werkstoffe.

Rohstoffingenieurwesen, Rohstoffgewinnung

Mineralische Rohstoffe bilden eine der Grundlagen moderner Industriegesellschaften. Der Bedarf an ihnen nimmt stetig zu. Zusätzlich zur Gewinnung von Rohstoffen stellen deren Aufbereitung und Weiterverarbeitung z.B. zu Baustoffen, metallischen Werkstoffen, Feuerfestprodukten, Keramik und Glas eine interessante Herausforderung dar. Große Bedeutung haben auch die Untertagebauvorhaben zur Verbesserung der Infrastruktur (Verkehr, Energie, Ver- und Entsorgung usw.), insbesondere in Ballungsräumen. Als leitende Ingenieurinnen/Ingenieure arbeiten AbsolventInnen in der Rohstoffproduktion, bei Bauunternehmen, in der Baustoff-, Feuerfest- und Keramikindustrie, im Anlagenbau, im Tunnelbau sowie in der Forschung.

Montanmaschinenbau

Das Montanmaschinenwesen ist eine Spezialform des Maschinenbaus. In der Praxis haben die Ingenieurinnen/Ingenieure ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten, das weit über die traditionelle Montanistik hinausreicht. Ihre Tätigkeiten erstrecken sich auf alle qualifizierten Aufgaben in Zusammenhang mit der Konstruktion und Entwicklung im Maschinen- und Anlagenbau sowie beim Betrieb und der Automatisierung von Maschinen und Anlagen.

Werkstoffwissenschaften

Im Mittelpunkt stehen hier die industriell verwendeten Werkstoffe. Ein steigender Bedarf der Industrie an neuen Werkstoffen und Werkstoffkombinationen eröffnet diesen AbsolventInnen ein weites Betätigungsfeld in der Grundlagenforschung großer Unternehmen. Besondere Aufgaben ergeben sich auf dem Gebiet der Werkstoffprüfung oder bei der Unterstützung von KonstruktionsingenieurInnen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich besteht in einer Beratungstätigkeit und fachlichen Unterstützung von KonstrukteurInnen und VerbraucherInnen hinsichtlich einer optimalen Werkstoffauswahl.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Montanistik«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/beruflexikon (UNI, FH, PH)

11.10 Unterricht und Bildung (Schulwesen)

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Lehrtätigkeit an Pflichtschulen bzw. an höheren Schulen

Lehramtsstudien werden nicht mehr nach Schularten, sondern entsprechend der Bildungshöhe nach Primarstufe und Sekundarstufe im Bereich der Allgemeinbildung oder der Berufsbildung angeboten: Die Ausbildung erfolgt an den Pädagogischen Hochschulen (Primarstufe) bzw. an den Universitäten, wobei Lehramtsstudien für die Primarstufe und die Sekundarstufe Berufsbildung aktuell ausschließlich von den Pädagogischen Hochschulen angeboten werden.⁸⁶

- Primarstufe (die vormalige »Volksschule«).
- Sekundarstufe I: Allgemeinbildung (MS, AHS-Unterstufe).
- Sekundarstufe II: Berufsbildung und Oberstufen (Polytechnische Schulen, Berufsschule, BMS, BHS, AHS-Oberstufe).

Längerfristige Prognosen für dieses Berufsfeld sind schwierig zu erstellen, da in den nächsten Jahren einerseits sehr viele der derzeit noch berufstätigen LehrerInnen pensioniert werden, andererseits schon zum jetzigen Zeitpunkt tlw. längere Wartelisten existieren und des Weiteren in einigen Regionen Österreichs (v.a. ländlicher Raum) mit rückläufigen SchülerInnenzahlen zu rechnen ist. Auch sind die Berufschancen in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei Fächerkombinationen bzw. Fächer aus dem naturwissenschaftlichen bzw. technischen Bereich aber immer von guten und stabilen Berufsaussichten ausgehen können.

Zurzeit weichen viele junge LehramtsabsolventInnen in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und ErzieherInnen-tätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche usw. Wesentliche Bedeutung kommt dem Erwerb verschiedenster Zusatzqualifikationen zu (Zweitstudium, »Post-graduate-Ausbildungen«, Fremdsprachen, EDV bzw. IKT, Handhabung des Internet, betriebswirtschaftliches Know-how etc.), die eine entscheidende Rolle für die Chancen in außerschulischen Berufsfeldern spielen.

Grundsätzlich wird aber empfohlen, sich rechtzeitig bei den jeweiligen Landesschulräten der einzelnen Bundesländer bzw. beim Stadtschulrat in Wien über die konkreten Berufsaussichten zu

⁸⁶ Ausführliche Infos unter www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ausb/pbneu.html.

informieren. In der Anfangsphase der Berufstätigkeit ist auch mit befristeten Verträgen zu rechnen, auch mehrmalige Schulwechsel können den Berufseinstieg kennzeichnen.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Lehramt an österreichischen Schulen«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.11 Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen von FH-Studiengängen

Tipp

Die Internet-Datenbank »studienwahl.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) informiert detailliert zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen. Umfassende Informationen zu den verschiedensten Studienbelangen bietet darüber hinaus die ebenfalls vom BMBWF gestaltete Internet-Plattform »Studiversum«. Internet: www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at. Ebenso informiert die ÖH ausführlich unter www.studienplattform.at.

Soziales / Gesundheit

Bedingt durch die langfristig steigende Zahl von betreuungsbedürftigen Menschen, sowohl in der Alten- und Kinderbetreuung als auch hinsichtlich der Betreuung von KlientInnen in sozialen Problemlagen, zählt das Sozial- und Gesundheitswesen zu einem der am stärksten expandierenden Bereiche. Für die Zukunft prognostizieren ExpertInnen auch weiterhin eine erhöhte Nachfrage an Fachkräften, die das breite Anforderungsspektrum des Berufsfeldes erfüllen. Beeinflusst wird diese Entwicklung einerseits durch den demografischen Wandel und andererseits durch das Outsourcing sozialer Dienstleistungen an Organisationen im privaten Bereich, das durch den Kostendruck der öffentlichen Hand bedingt ist. Für akademisch ausgebildete Fachkräfte, besonders für das Sozialmanagement und Führungspositionen, sind gute Arbeitsmarktperspektiven zu beobachten.

Architektur, Bau- und Gebäudetechnik

Die Bauindustrie zählt zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen Österreichs. Positive Impulse gehen u. a. von großen Infrastrukturprojekten im öffentlichen Bereich wie dem Ausbau des Schienen- und Straßennetzes aus. Auch in Revitalisierungsvorhaben und der thermischen Sanierung von Altbauten liegt ein starkes Potenzial für die Bauwirtschaft. In sämtlichen Sparten des Berufsfeldes wird dabei zunehmend mehr Wert auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gelegt – so auch in der Holzindustrie, die ebenfalls zu den wichtigsten Branchen Österreichs zählt. Der Einsatz von Holz als Baustoff wird immer beliebter, energie- und ressourcenschonendes Bauen liegen im Trend –

eine Tendenz, die in der sich stets weiterentwickelnden Gebäudetechnologie zum Tragen kommt. FH-AbsolventInnen haben gute Chancen, in folgenden Bereichen eine Beschäftigung in führender Position zu finden: Architektur- und Planungswesen, Hoch- und Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Baustoffproduktion, Baustoffhandel, Ingenieur- und Konstruktionswesen, Holzbearbeitungs- und Holzverarbeitungsbranche (z. B. Sägeindustrie, Möbelindustrie, Holzwerkstoffbereich), Betrieb von Gebäuden, Invest- und Immobiliengesellschaften etc. Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben v. a. GeneralistInnen, die alle Projektphasen (von der Planung bis zur Bauausführung) betreuen können. Wer bereits praktische branchenspezifische Erfahrungen im In- und Ausland vorweisen kann, verbessert seine Chancen am Arbeitsmarkt zusätzlich.

Biotechnologie

Die Biotechnologie gilt als internationaler Wachstumsmarkt mit hohem Innovationspotenzial und bietet als Querschnittsdisziplin ein breites Tätigkeitsspektrum. Die Schwerpunkte der Biotechnologie in Österreich liegen auf der so genannten »Roten« und »Weißen« Biotechnologie. Im Sektor der medizinisch-pharmazeutischen Biotechnologie ist Österreich im Bereich der Entwicklung neuer Medikamente und Therapien sehr gut positioniert. Ein Großteil des Gesamtumsatzes der Biotech-Branche wird im Bereich der Roten Biotechnologie erwirtschaftet. Auch die Weiße Biotechnologie – die industrielle Anwendung und biotechnologische Herstellungsverfahren für verschiedenste Produkte – ist ein wachsender Sektor.

Elektronik und Produktionstechnik

Nach wie vor zählt die Elektronik- und Produktionstechnik-Branche in Österreich zu den größten Industriezweigen des Landes. Vor allem den Bereichen Mechatronik, Informations- und Energietechnik, Mikroelektronik, Mikro- und Nanotechnik sowie den Querschnittsgebieten Automatisierungs- und Medizintechnik wird ein Innovationspotenzial für die kommenden Jahre prognostiziert. Auch im Maschinen- und Anlagenbau wird ein Bedarf an höherqualifizierten Beschäftigten v. a. hinsichtlich technisch-ökologischer Innovationen, d. h. klimafreundlicher Anwendungen, erwartet.

Energie und Umwelt

Tendenziell wird sich die Arbeitsmarktsituation im Bereich Energie und Umwelt positiv entwickeln. Sowohl seitend der EU als auch einzelner Länder werden verstärkt Bemühunge zum Umbau der Wirtschaft in Richtung »Nachhaltigkeit, Ökologie und Klimaschutz« gesetzt (Schlagwort: »Green New Deal«). Wachstumsimpulse gehen v. a. von den Bereichen »Umwelttechnik«, »Erneuerbare Energien«, »Elektromobilität« und »Thermische Gebäudesanierung« aus. Kompetente Beratungs- und Consulting-Dienstleistungen werden am Arbeitsmarkt auf stabilem Niveau nachgefragt, AbsolventInnen aus dem Bereich des Umweltmanagements können von dem Trend profitieren, dass Unternehmen zunehmend Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen auf die Agenda setzen.

Gesundheit

Das kontinuierliche Wachstum des Gesundheitswesens ist bedingt durch unterschiedliche Faktoren, wie z.B. die demografische Entwicklung, die Veränderung der Altersstruktur, den steigenden Betreuungs- und Pflegebedarf, medizinisch-technische Fortschritte, ein wachsendes Gesundheits- und Qualitätsbewusstsein und die steigenden PatientInnenansprüche. AbsolventInnen eines Studiums im Bereich Gesundheit profitieren von dem Wachstum und können mit guten Beschäftigungsaussichten rechnen. Andererseits stellen steigende Gesundheitsausgaben und Kosteneinsparungsdruck Herausforderungen im Gesundheitswesen dar. Öffentliche Gesundheitseinrichtungen sind die wichtigsten Arbeitgeber für zukünftige AbsolventInnen, aber auch der private Gesundheitssektor sowie die Schnittstellenbereiche Gesundheit, Schönheitspflege, Wellness und Sport gewinnen an Bedeutung. Die Arbeitsmarktsituation im öffentlichen Bereich ist abhängig von der Verteilung und Struktur der öffentlichen Mittel. Potenzielle Arbeitgeber sind im Allgemeinen Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen, so z.B. Krankenhäuser, Sanatorien, Ambulatorien, Kur- und Heilanstalten, Arztpraxen, Rehabilitationszentren, Privatlaboratorien, Universitätskliniken und -institute, Lehr-, Forschungs- und Entwicklungsinstitutionen, Pflegeeinrichtungen und -anbieter, Senioren- und Pflegeheime oder sozialpädagogische Einrichtungen.

Informatik und Telekommunikation

IT-Security, Applikationen für mobile Endgeräte, Cloud Computing – dies sind nur einige Themen, die die IT- und Telekommunikationsbranche in der Zukunft beschäftigen werden. Als zentrale Entwicklung gelten nach wie vor mobile Anwendungen, der Trend zu »Apps« und mobilen Geräten schreitet unaufhaltsam voran. Auch ein Grund, warum IT-Security zu einer neuen, noch verstärkten, Herausforderung wird. Der Gesundheitsbereich und die Energiebranche lassen einen neuen Markt mit zusätzlichen IT-Investitionen erwarten, ebenso wie die öffentliche Verwaltung (Stichwort: E-Government), die Finanzbranche oder der Dienstleistungssektor. War gerade die IT-Branche in den letzten Jahren durch zahlreiche QuereinsteigerInnen gekennzeichnet, so wird einer qualifizierten akademischen Ausbildung durch die immer komplexeren Anforderungen im IT-Bereich nun ein zunehmend bedeutsamerer Wert beigemessen. Als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg gilt generalistisches Fachwissen. Doppel- und Mehrfachqualifikationen werden am Arbeitsmarkt gerne gesehen. Zukunftstrends wie IT-Sicherheit, multimediale Kommunikation oder der Ausbau der Infrastruktur für die mobile Nutzung lassen die Kompetenzanforderungen weiter steigen.

Landesverteidigung und Sicherheit

In Österreich werden derzeit zwei Bachelor-Studiengänge und ein Master-Studiengang im Bereich »Landesverteidigung und Sicherheit« angeboten. Arbeitgeber von AbsolventInnen dieser FH-Studiengänge sind vorwiegend das Österreichische Bundesheer, das seit 1998 auch Frauen offensteht, und die Österreichische Bundespolizei. Die Ausübung einer führenden Tätigkeit ist jedoch auch in Non-Profit-Organisationen (NPOs) und Non-Governmental Organisationen (NGOs) sowie in

privaten Sicherheitsdiensten möglich. Die individuellen Karriereperspektiven sind von den Neigungen und Interessen der AbsolventInnen abhängig. Die Arbeitsmarktchancen im Berufsfeld »Landesverteidigung und Sicherheit« können generell als sehr gut bezeichnet werden.

Tourismus und Freizeit

Nach wie vor zählt die Tourismus- und Freizeitwirtschaft zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren Österreichs, ist allerdings aktuell aufgrund der Coronakrise (2020/2021) ökonomisch unter Druck geraten, wobei vor allem der Städte-, Kultur und Kongresstourismus mit am schwersten betroffen ist.

Grundsätzlich gilt längerfristig: Das Internet hat die Tourismusbranche weltweit verändert! Mittlerweile gehört das Internet zu den wichtigsten Informations- und Buchungsmedien für die Urlaubsplanung. Die Gäste sind flexibler, aber auch qualitätsbewusster und kritischer geworden. Laufend werden neue Destinationen und Märkte erschlossen, spezialisierte Angebotspakete liegen im Trend. Angesichts des zunehmenden Konkurrenz- und Kostendrucks steigen die Anforderungen an die Tourismusunternehmen. Kreativität, Flexibilität, Marketingkenntnisse und fundierte Branchenkenntnisse sind gefragter denn je.

Der österreichische Tourismus ist vorwiegend auf den deutschsprachigen Markt ausgerichtet, wobei in den letzten Jahren zusätzlich ein starker Zuwachs an Gästen aus den osteuropäischen und asiatischen Ländern zu beobachten war. Der Bedarf an hochqualifiziertem, also akademisch gebildetem Personal in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft steigt daher tendenziell. Die Karrierechancen sind individuell von Fachkenntnissen, Mobilitätsbereitschaft und persönlichen Interessen abhängig.

Medien und Kommunikation

Viele Berufe im Bereich »Medien und Kommunikation« besitzen besonders für junge Menschen eine sehr große Anziehungskraft. Um sich in dem Berufsfeld zu etablieren, bedarf es einer Kombination aus fundierter Ausbildung, Praxiserfahrung sowie Durchhaltevermögen, Entschlossenheit und persönlichem Engagement. Die Tätigkeitsbereiche variieren je nach beruflicher Ausrichtung und Schwerpunktsetzung im Rahmen der Ausbildung: Gestalterisch-künstlerische, journalistische, technische oder organisatorische Tätigkeiten bewegen sich im Spannungsfeld von Kreativität, Technik und Wirtschaft. Eine fundierte Ausbildung vermittelt einerseits interdisziplinäre Querschnittskompetenzen, andererseits forciert sie eine Spezialisierung in einem Bereich. Praktika ermöglichen den Einstieg ins Berufsfeld, erste Berufserfahrungen und Branchenkontakte zu Unternehmen und KollegInnen.

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen – je nach Ausbildungsschwerpunkt – zum Beispiel bei Zeitungen und Verlagen, Radio und Fernsehen, Film-, Video- und Audioproduktionen, Multimedia-Agenturen, Social-Media-Agenturen, Softwareunternehmen, Werbe-, Design- oder Grafikagenturen, kulturellen Institutionen, aber auch in Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbranchen. Das Berufsfeld ist durch einen hohen Anteil an freiberuflichen Arbeitsverhältnissen und Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Professionell ausgebildete Medienschaffende

mit wirtschaftlichem Know-how, Erfahrung in der Nutzung von neuen Medien, facheinschlägiger Praxis und Branchenkontakten haben Vorteile am Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen

Reihe »Jobchancen Studium«: Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge«. Download:

- www.ams.at/jcs
- www.ams.at/broschueren
- www.ams.at/berufslexikon (UNI, FH, PH)

11.12 Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (AbsolventInnen technischer bzw. naturwissenschaftlicher Studienrichtungen)

ZiviltechnikerInnen werden in ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen eingeteilt. Während für einige Berufe eine selbständige Berufsausübung ohne Ziviltechnikerberechtigung nicht möglich ist (z.B. für ArchitektInnen), ist eine solche in anderen technischen Bereichen (z.B. EDV, IT) als freiwillige Ergänzung zur Befugnis (z.B. in Richtung Sachverständigentätigkeit) zu sehen. Diese Ergänzungsqualifikation kann sich, so vor allem in Nischenbereichen, jedoch günstig auf die – allerdings zumeist selbständige – Beschäftigung der AbsolventInnen auswirken.

ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen sind auf ihrem Fachgebiet zur Erbringung von planenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt; das Aufgabengebiet von ZiviltechnikerInnen umfasst insbesondere die Vornahme von Messungen, die Erstellung von Gutachten, die berufsmäßige Vertretung von KlientInnen vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen.

ZiviltechnikerInnen sollten neben technischer bzw. naturwissenschaftlicher Begabung, logisch-analytischem Denkvermögen vor allem über ein hohes Maß an Selbständigkeit, unternehmerischer Orientierung und Organisationsvermögen, Verantwortungsbewusstsein sowie an Sprachfertigkeit (Beratung, Begutachtung, Erstellung von Expertisen) verfügen. In vielen Fällen stellt der Beruf auch hohe Anforderungen in Hinsicht auf juristische und verwaltungsmäßige Aufgabenstellungen bzw. zu bearbeitende Probleme.

ZiviltechnikerInnen sind mit »Öffentlichem Glauben« versehene Personen gemäß § 292 Zivilprozessordnung (»Öffentliche Urkundsperson«) mit einem bestimmten Befugnisumfang:

- PlanerIn,
- BeraterIn,
- PrüferIn/ GutachterIn,
- Aufsichts- und Überwachungsorgan,
- MediatorIn,
- Kommerzielle und organisatorische Abwicklung von Projekten,
- TreuhänderIn.

Sie dürfen AuftraggeberInnen berufsmäßig vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts, wie z. B. Bau-, Vermessungs-, Gewerbe- oder Wasserrechtsbehörde, vertreten. Die Fachgebiete um-

fassen derzeit mehr als 100 Befugnisse. Im Rahmen dieser Broschüre sind u. a. folgende Fachgebiete relevant:

- Architektur und Projektmanagement
- Agrarökonomie
- Automatisierte Anlagen- und Prozesstechnik
- Automatisierungstechnik
- Angewandte Geowissenschaften
- Bauingenieurwesen – Projektmanagement
- Bauplanung und Baumanagement
- Bergwesen
- Elektronik/ Wirtschaft
- Erdölwesen
- Erdwissenschaften
- Erdwissenschaften (Geologie)
- Erdwissenschaften (Mineralogie)
- Forst- und Holzwirtschaft
- Gas- und Feuerungstechnik
- Gebäudetechnik
- Geographie
- Geologie
- Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling
- Informatik
- Angewandte Informatik
- Innenarchitektur
- Kulturtechnik und Wasserwirtschaft
- Kunststofftechnik
- Landschaftsökologie und Landschaftspflege
- Landschaftsplanung und Landschaftspflege
- Landwirtschaft
- Lebensmittel- und Biotechnologie
- Lebensmittel- und Gärungstechnologie
- Maschinenbau
- Maschinenbau – Schiffstechnik
- Mechatronik
- Ökologie
- Raumplanung und Raumordnung
- Telematik
- Vermessungswesen
- Wirtschaftsingenieurwesen für Informatik
- Wirtschaftsingenieurwesen im Maschinenbau
- Wirtschaftstelematik

Die aktuelle Liste der Fachgebiete für ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen ist einsehbar unter www.ziviltechniker.at.

Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Aktuell gibt es rund 9.200 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon mehr als 70 Prozent aktiv ausübend. Knapp die Hälfte aller ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die anderen sind IngenieurkonsulentInnen verschiedener Richtungen. Der Frauenanteil ist gering. Die meisten IngenieurkonsulentInnen gibt es in den Bereichen »Bauingenieurwesen / Bauwesen«, »Maschinenbau« und »Vermessungswesen«.

Zulassungsvoraussetzungen für die Ziviltechnikerprüfung / Berufszugang

Zugangsvoraussetzungen im Überblick:

1. Studium (Abschluss einschlägiger natur- und/oder ingenieurwissenschaftlicher Studien an (technischen) Universitäten bzw. der Universität für Bodenkultur bzw. der Montanuniversität Leoben bzw. Abschluss einschlägiger technischer FH-Studiengänge)
2. Praxis (u. a. mindestens dreijähriger Praxisnachweis)
3. Ziviltechnikerprüfung
4. Nichtvorliegen von Ausschlussgründen

Die Website der Bundeskammer der ZiviltechnikerInnen informiert u. a. ausführlich über den Berufszugang: www.arching.at/ziviltechnikerinnen/berufszugang.html.

Anhang

Landesgeschäftsstellen des AMS Österreich – www.ams.at

Die erste Adresse für Fragen rund um den beruflichen Wiedereinstieg und die berufliche Umorientierung ist die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle (RGS) des Arbeitsmarktservice. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle (LGS) des AMS Ihres Bundeslandes. Im Folgenden sind die Landesgeschäftsstellen aller Bundesländer aufgelistet. Auf den Homepages der einzelnen Landesgeschäftsstellen finden Sie auch das komplette Adressverzeichnis aller Regionaler Geschäftsstellen.

AMS Burgenland

Permaystr. 10, 7000 Eisenstadt, Tel.: 050 904140, E-Mail: ams.burgenland@ams.at, Internet: www.ams.at/bgld

AMS Kärnten

Rudolfsbahngürtel 42, 9021 Klagenfurt, Tel.: 0463 3831, E-Mail: ams.kaernten@ams.at, Internet: www.ams.at/ktn

AMS Niederösterreich

Hohenstaufeng. 2, 1013 Wien, Tel.: 05 904340, E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at, Internet: www.ams.at/noe

AMS Oberösterreich

Europaplatz 9, 4021 Linz, Tel.: 0732 6963-0, E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at, Internet: www.ams.at/ooe

AMS Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg, Tel.: 0662 8883, E-Mail: ams.salzburg@ams.at, Internet: www.ams.at/sbg

AMS Steiermark

Babenbergerstraße 33, 8020 Graz, Tel.: 0316 7081, E-Mail: ams.steiermark@ams.at, Internet: www.ams.at/stmk

AMS Tirol

Amraser Straße 8, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 904740, E-Mail: ams.tirol@ams.at, Internet: www.ams.at/tirol

AMS Vorarlberg

Rheinstraße 33, 6901 Bregenz, Tel.: 05574 691-0, E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at, Internet: www.ams.at/vbg

AMS Wien

Ungargasse 37, 1030 Wien, Tel.: 050 904940, E-Mail: ams.wien@ams.at, Internet: www.ams.at/wien

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich – www.ams.at/biz

An rund 75 Standorten bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und Computer stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

Burgenland

Eisenstadt: Ödenburger Straße 4, 7001 Eisenstadt, E-Mail: biz.eisenstadt@ams.at

Neusiedl am See: Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl am See, E-Mail: biz.neusiedl@ams.at

Oberpullendorf: Spitalstraße 26, 7350 Oberpullendorf, E-Mail: biz.oberpullendorf@ams.at

Oberwart: Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart, E-Mail: biz.oberwart@ams.at

Stegersbach: Vorstadt 3, 7551 Stegersbach, E-Mail: biz.stegersbach@ams.at

Kärnten

Feldkirchen: 10.-Oktober-Straße 30, 9560 Feldkirchen, E-Mail: biz.feldkirchen@ams.at

Hermagor: Egger Straße 19, 9620 Hermagor, E-Mail: biz.hermagor@ams.at

Klagenfurt: Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt, E-Mail: biz.klagenfurt@ams.at

Spittal an der Drau: Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal an der Drau, E-Mail: biz.spittal@ams.at

St. Veit an der Glan: Gerichtsstraße 18, 9300 St. Veit an der Glan, E-Mail: biz.sanktveit@ams.at

Villach: Trattengasse 30, 9501 Villach, E-Mail: biz.villach@ams.at

Völkermarkt: Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt, E-Mail: biz.voelkermarkt@ams.at

Wolfsberg: Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg, E-Mail: biz.wolfsberg@ams.at

Niederösterreich

Amstetten: Mozartstraße 9, 3300 Amstetten, E-Mail: biz.amstetten@ams.at

Baden: Josefsplatz 7, 2500 Baden, E-Mail: biz.baden@ams.at

Gänserndorf: Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf, E-Mail: biz.gaenserndorf@ams.at

Hollabrunn: Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn, E-Mail: biz.hollabrunn@ams.at

Krems: Südtiroler Platz 2, 3500 Krems, E-Mail: biz.krems@ams.at

Melk: Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk, E-Mail: biz.melk@ams.at

Mödling: Bachgasse 18, 2340 Mödling, E-Mail: biz.moedling@ams.at

Neunkirchen: Dr.-Stockhammer-Gasse 31, 2620 Neunkirchen, E-Mail: biz.neunkirchen@ams.at

St. Pölten: Daniel-Gran-Straße 10, 3100 St. Pölten, E-Mail: biz.sanktpoelten@ams.at

Tulln: Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln, E-Mail: biz.tulln@ams.at

Waidhofen an der Thaya: Thayastraße 3, 3830 Waidhofen an der Thaya, E-Mail: biz.waidhofen@ams.at

Wr. Neustadt: Neunkirchner Straße 36, 2700 Wr. Neustadt, E-Mail: biz.wienerneustadt@ams.at

Oberösterreich

Braunau: Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau, E-Mail: biz.braunau@ams.at

Eferding: Kirchenplatz 4, 4070 Eferding, E-Mail: biz.eferding@ams.at

Freistadt: Am Pregarten 1, 4240 Freistadt, E-Mail: biz.freistadt@ams.at

Gmunden: Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden, E-Mail: biz.gmunden@ams.at

Grieskirchen: Manglborg 23, 4710 Grieskirchen, E-Mail: biz.grieskirchen@ams.at

Kirchdorf: Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf, E-Mail: biz.kirchdorf@ams.at

Linz: Bulgariplatz 17–19, 4021 Linz, E-Mail: biz.linz@ams.at

Perg: Gartenstraße 4, 4320 Perg, E-Mail: biz.perg@ams.at

Ried im Innkreis: Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried im Innkreis, E-Mail: biz.ried@ams.at

Rohrbach: Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach, E-Mail: biz.rohrbach@ams.at

Schärding: Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding, E-Mail: biz.schaerding@ams.at

Steyr: Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr, E-Mail: biz.steyr@ams.at

Traun: Madlschenterweg 11, 4050 Traun, E-Mail: biz.traun@ams.at

Vöcklabruck: Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck, E-Mail: biz.voecklabruck@ams.at

Wels: Salzburger Straße 28a, 4600 Wels, E-Mail: biz.wels@ams.at

Salzburg

Bischofshofen: Kinostraße 7, 5500 Bischofshofen, E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at

Hallein: Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein, E-Mail: biz.hallein@ams.at

Salzburg: Paris-Lodron-Straße 21, 5020 Salzburg, E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at

Tamsweg: Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg, E-Mail: biz.tamsweg@ams.at

Zell am See: Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See, E-Mail: biz.zellamsee@ams.at

Steiermark

Bruck an der Mur: Grazer Straße 15, 8600 Bruck an der Mur, E-Mail: biz.bruckmur@ams.at

Deutschlandsberg: Rathausgasse 4, 8530 Deutschlandsberg, E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at

Feldbach: Schillerstraße 7, 8330 Feldbach, E-Mail: biz.feldbach@ams.at

Graz: Neutorgasse 46, 8010 Graz, E-Mail: biz.graz@ams.at

Hartberg: Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg, E-Mail: biz.hartberg@ams.at

Knittelfeld: Hans-Resel-Gasse 17, 8720 Knittelfeld, E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at

Leibnitz: Dechant-Thaller-Straße 32, 8430 Leibnitz, E-Mail: biz.leibnitz@ams.at

Leoben: Vordernberger Straße 10, 8700 Leoben, E-Mail: biz.leoben@ams.at

Liezen: Hauptstraße 36, 8940 Liezen, E-Mail: biz.liezen@ams.at

Tirol

Imst: Rathausstraße 14, 6460 Imst, E-Mail: biz.imst@ams.at

Innsbruck: Schöpfstraße 5, 6020 Innsbruck, E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at

Kitzbühel: Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel, E-Mail: biz.kitzbuehel@ams.at

Kufstein: Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein, E-Mail: biz.kufstein@ams.at

Landeck: Innstraße 12, 6500 Landeck, E-Mail: biz.landeck@ams.at

Lienz: Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz, E-Mail: biz.lienz@ams.at

Reutte: Claudiastraße 7, 6600 Reutte, E-Mail: biz.reutte@ams.at

Schwaz: Postgasse 1, 6130 Schwaz, E-Mail: biz.schwaz@ams.at

Vorarlberg

Bludenz: Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz, E-Mail: biz.bludenz@ams.at

Bregenz: Rheinstraße 33, 6901 Bregenz, E-Mail: biz.bregenz@ams.at

Feldkirch: Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch, E-Mail: biz.feldkirch@ams.at

Wien

BIZ 2: AMS Wien Campus Austria, Lembergstraße 5, 1020 Wien, E-Mail: biz.campusaustria@ams.at

BIZ 3: Esteplatz 2, 1030 Wien, E-Mail: biz.esteplatz@ams.at

BIZ 6: Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien, E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at

BIZ 10: Laxenburger Straße 18, 1100 Wien, E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at

BIZ 12: Lehrbachgasse 18, 1120 Wien, E-Mail: biz.lehrbachgasse@ams.at

BIZ 13: Hietzinger Kai 139, 1130 Wien, E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at

BIZ 16: Huttengasse 25, 1160 Wien, E-Mail: biz.huttengasse@ams.at

BIZ 21: Schloßhofer Straße 16–18, 1210 Wien, E-Mail: biz.schlossohoferstrasse@ams.at

BIZ 22: Wagramer Straße 224c, 1220 Wien, E-Mail: biz.wagramerstrasse@ams.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte – www.arbeiterkammer.at

Burgenland

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Tel.: 02682 740-0, E-Mail: akbgld@akbgld.at

Kärnten

Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt, Tel.: 050 477, E-Mail: arbeiterkammer@akkttn.at

Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten, Tel.: 05 7171, E-Mail: mailbox@aknoe.at

Oberösterreich

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel.: 050 6906-0, E-Mail: online@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.: 05 7799-0, E-Mail: info@akstmk.at

Tirol

Maximilianstraße 7, 6010 Innsbruck, Tel.: 0800 225522, E-Mail: innsbruck@ak-tirol.com

Vorarlberg

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch, Tel.: 050 258-0, E-Mail: kontakt@ak-vorarlberg.at

Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Tel.: 01 50165-0, E-Mail: akmailbox@akwien.at

Wirtschaftskammer Österreich – www.wko.at

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 90900, E-Mail: office@wko.at, Internet: www.wko.at

Burgenland

Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt, Tel.: 05 90907-2000, E-Mail: wkbgld@wkbgld.at, Internet: www.wko.at/bgld

Kärnten

Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt, Tel.: 05 90904-777, E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at, Internet: www.wko.at/ktn

Niederösterreich

Wirtschaftskammerplatz 1, 3100 St. Pölten, Tel.: 02742 8510, E-Mail: wknoe@wknoe.at, Internet: www.wko.at/noe

Oberösterreich

Hessenplatz 3, 4020 Linz, Tel.: 05 90909, E-Mail: service@wkoee.at, Internet: www.wko.at/ooe

Salzburg

Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg, Tel.: 0662 8888-0, E-Mail: info@wks.at, Internet: www.wko.at/sbg

Steiermark

Körblergasse 111–113, 8021 Graz, Tel.: 0316 601, E-Mail: office@wkstmk.at, Internet: www.wko.at/stmk

Tirol

Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 90905, E-Mail: office@wktirol.at, Internet: www.wko.at/tirol

Vorarlberg

Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch, Tel.: 05522 305, E-Mail: info@wkv.at, Internet: www.wko.at/vlbg

Wien

Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien, Tel.: 01 51450, E-Mail: info@wkw.at, Internet: www.wko.at/wien

Gründerservice der Wirtschaftskammern – www.gruenderservice.net

Burgenland

Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt, Tel.: 05 90907-2000, E-Mail: gruenderservice@wkbglld.at

Kärnten

Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt, Tel.: 05 90904-745, E-Mail: gruenderservice@wkk.or.at

Niederösterreich

Wirtschaftskammerplatz 1, 3100 St. Pölten, Tel.: 02742 851-17199, E-Mail: gruender@wknoe.at

Oberösterreich

Hessenplatz 3, 4020 Linz, Tel.: 05 90909, E-Mail: sc.gruender@wkoee.at

Salzburg

Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg, Tel.: 0662 8888-541, E-Mail: gs@wks.at

Steiermark

Körblergasse 111–113, 8021 Graz, Tel.: 0316 601-600, E-Mail: gs@wkstmk.at

Tirol

Willhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 90905-2222, E-Mail: gruenderservice@wktirol.at

Vorarlberg

Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch, Tel.: 05522 305-1144, E-Mail: gruenderservice@wkv.at

Wien

Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien, Tel.: 01 51450-1050, E-Mail: gruenderservice@wkw.at

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich – www.wifi.at

Burgenland

Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt, Tel.: 05 90907-5000, E-Mail: info@bgld.wifi.at

Kärnten

Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt, Tel.: 05 9434, E-Mail: wifi@wifikaernten.at

Niederösterreich

Mariazeller Straße 97, 3100 St. Pölten, Tel.: 02742 890-20000, E-Mail: office@noe.wifi.at

Oberösterreich

Wiener Straße 150, 4021 Linz, Tel.: 05 7000-77, E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at

Salzburg

Julius-Raab-Platz 2, 5027 Salzburg, Tel.: 0662 8888-411, E-Mail: info@sbg.wifi.at

Steiermark

Körblergasse 111-113, 8010 Graz, Tel.: 0316 602-1234, E-Mail: info@stmk.wifi.at

Tirol

Egger-Lienz-Straße 116, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 90905-7000, E-Mail: info@wktirol.at

Vorarlberg

Bahnhofstraße 24, 6850 Dornbirn, Tel.: 05572 3894-425, E-Mail: info@vlbg.wifi.at

Wien

Währinger Gürtel 97, 1180 Wien, Tel.: 01 47677, E-Mail: Kundencenter@wifiwien.at

Berufsförderungsinstitut Österreich – www.bfi.at

BFI Österreich

Kaunitzgasse 2, 1060 Wien, Tel.: 01 5863703, E-Mail: info@bfi.at, Internet: www.bfi.at

Burgenland

Grazer Straße 86, 7400 Oberwart, Tel.: 0800 244155, Internet: www.bfi-burgenland.at, E-Mail: info@bfi-burgenland.at

Kärnten

Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt, Tel.: 05 7878, Internet: www.bfi-kaernten.at, E-Mail: info@bfi-kaernten.at

Niederösterreich

Lise-Meitner-Straße 1, 2700 Wiener Neustadt, Tel.: 0800 212222, Internet: www.bfinoe.at, E-Mail: bfinoe@bfinoe.at

Oberösterreich

Muldenstraße 5, 4020 Linz, Tel.: 0810 004005, Internet: www.bfi-ooe.at, E-Mail: service@bfi-ooe.at

Salzburg

Schillerstraße 30, 5020 Salzburg, Tel.: 0662 883081, Internet: www.bfi-sbg.at, E-Mail: info@bfi-sbg.at

Steiermark

Keplerstraße 109, 8020 Graz, Tel.: 05 7270, Internet: www.bfi-stmk.at, E-Mail: info@bfi-stmk.at

Tirol

Ing.-Etzel-Straße 1, 6010 Innsbruck, Tel.: 0512 59660-0, Internet: www.bfi-tirol.at, E-Mail: info@bfi-tirol.com

Vorarlberg

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch, Tel.: 05522 70200, Internet: www.bfi-vorarlberg.at, E-Mail: service@bfi-vorarlberg.at

Wien

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Tel.: 01 81178-10100, Internet: www.bfi-wien.at, E-Mail: information@bfi-wien.or.at

Materialien des AMS Österreich

Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche

Was?	Wo?
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/eures
eJob-Room des AMS	www.ams.at/ejobroom
Bewerbungstipps des AMS	www.ams.at/bewerbung
AMS Job App (für Handys und Tablets)	Kostenlos in den jeweiligen App-Stores
AMS Job-Suchmaschine	www.ams.at/allejobs

Broschüren und Informationen des AMS für Frauen

Was?	Wo?
Berufsorientierung	
Bildungsangebote	
Geldleistungen	www.ams.at/arbeitsuchende/frauen
Recht & Information	
Beratungseinrichtungen für Frauen	

Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Arbeiten in Österreich: Aufenthalt, Niederlassung und Bewilligungen, Zugangsberechtigungen	www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte

Einschlägige Internetadressen

Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitsmarktinformationen

Was?	Wo?
AMS-BerufsInfoBroschüren	www.ams.at/broschueren
AMS-Berufslexikon	www.ams.at/berufslexikon
AMS-Berufskompass	www.ams.at/berufskompass
AMS-Karrierekompass	www.ams.at/karrierekompass
AMS-Qualifikations-Barometer	www.ams.at/qualifikationen
AMS-Weiterbildungsdatenbank	www.ams.at/weiterbildung
AMS-Karrierevideos	www.ams.at/karrierevideos
AMS-Forschungsnetzwerk	www.ams.at/forschungsnetzwerk
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Videos zu Berufsbildern	www.watchado.com
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
AK-Berufsinteressentest	www.berufsinteressentest.at

Arbeitsmarkt, Beruf und Frauen

Was?	Wo?
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at
Broschüren zu Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen	www.ams.at/berufsinfo
Service für Arbeitsuchende unter Menüpunkt »Angebote für Frauen«	www.ams.at/frauen
Kompetenzzentrum Frauenservice Salzburg	www.frau-und-arbeit.at
Zentren für Ausbildungsmanagement Steiermark	www.zam-steiermark.at
abz*austria – Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen	www.abzaustria.at

Karriereplanung, Bewerbung, Jobbörsen (im Internet)

Was?	Wo?
AMS eJob-Room	www.ams.at/ejobroom
AMS Job-Suchmaschine	www.ams.at/allejobs
Interaktives Bewerbungsportal des AMS	www.ams.at/bewerbung
Akzente Personal	www.akzente-personal.at
Mein Job	www.meinjob.at
Jobbox	www.jobbox.at
Jobcenter	www.jobcenter.at
Jobconsult	www.job-consult.com
karriere.at	www.karriere.at
Metajob	www.metajob.at
Monster	www.monster.at
Stepstone	www.stepstone.at
Der Standard	www.derstandard.at/Karriere
Kurier	www.job.kurier.at
Die Presse	www.diepresse.com/home/karriere
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs
Jobs in der Steiermark	www.steiererjobs.at
Jobs in Wien	www.wienerjobs.at
Jobsmart	www.jobsmart.at
Indeed	www.indeed.com
Alles Kralle	www.alleskralle.com
Careerjet	www.careerjet.at
i-job	www.i-job.at
Jobs für AkademikerInnen und Führungskräfte	www.experteer.at
NGO Jobs	www.ngojobs.eu
Jooble	www.jooble.at
Jobs in IT und Technik	www.itstellen.at
Jobs in IT und Technik	www.projektwerk.com
Jobs in Werbung und Marketing	www.horizontjobs.at
Jobs in Werbung und Marketing	www.medienjobs.at
Jobs in Naturwissenschaft, Biotechnologie und Pharma	www.biotechjobs.at
Jobs in Naturwissenschaft, Biotechnologie und Pharma	www.life-science.eu/jobs/search/job
Jobs in Naturwissenschaft, Biotechnologie und Pharma	www.pharmajob.de
Jobs in der Sozialarbeit	www.sozialarbeit.at
Jobs in der Sozialpädagogik	www.sozpaed.net

www.ams.at/karrierekompass

www.ams.at/berufsinfo

... sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufs-
informationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl,
ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 142/143

*Sabine Putz, René Sturm,
Wolfgang Bliem, Alexander Schmölz (Hg.)*

Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich

Ein Kompendium aller 35 Interviews
von 2017 bis 2020

ISBN 978-3-85495-704-1



AMS report 144

Regina Haberbefner, René Sturm

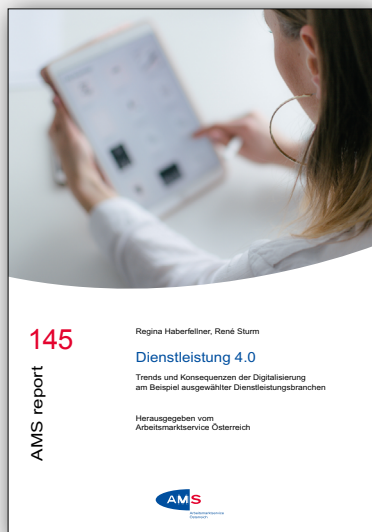
HochschulabsolventInnen 2020+

Längerfristige Trends
in der Beschäftigung von
HochschulabsolventInnen am
österreichischen Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-706-8

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



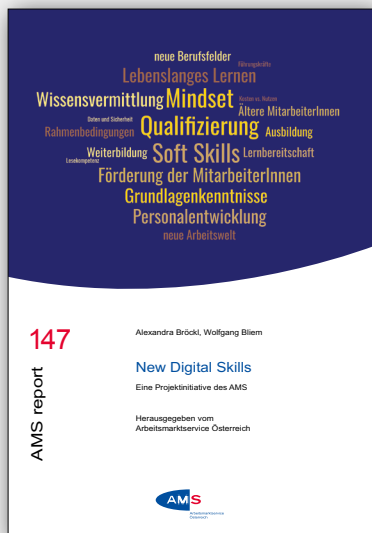
AMS report 145

Regina Haberfellner, René Sturm

Dienstleistung 4.0

**Trends und Konsequenzen
der Digitalisierung am Beispiel aus-
gewählter Dienstleistungsbranchen**

ISBN 978-3-85495-707-6



AMS report 147

Alexandra Bröckl, Wolfgang Bliem

New Digital Skills

Eine Projektinitiative des AMS

ISBN 978-3-85495-709-2

Notizen

Berufsinformationssystem (BIS)

Berufsprofile, Studiengänge, Kompetenzen ...

Sie haben Geodäsie und Geoinformation studiert und suchen im „AMS eJob-Room“ oder auf „AMS alle jobs“ nach einem Arbeitsplatz?

Nach welchen Berufsbezeichnungen könnten Sie suchen? Welche beruflichen Kompetenzen sind in diesen Berufen gefragt? Antworten finden Sie im BIS.

Im BIS des AMS können Sie zudem Ihre Sucheinstellungen speichern, um beim nächsten Login sofort zu sehen, welche neuen Stellenangebote es für Sie gibt. Oder Sie bringen den Code zu Ihrer nächsten Beratung ins AMS mit und besprechen dort, wie es weitergehen könnte.

The image displays two views of the Berufsinformationssystem (BIS) interface. On the left is a desktop browser view, and on the right is a mobile app view.

Desktop View: The top navigation bar includes 'Berufsprofile', 'Lehrausbildungen', 'Berufliche Kompetenzen', 'Arbeitsumfelder', and 'Schlagwortliste'. A search box is present with a 'Suchen' button. A notification box states: 'NEU IM BIS: Es wurde ein neuer Beruf „Requirements Engineer (m/w)“ im BIS eingeführt. Wo arbeiten sie und womit beschäftigen sie sich? Diese Fragen können Sie hier im BIS klären.' Below the search area, there are three main sections: 'Berufe' (with 15 categories), 'Hinweise' (regarding a 2023 update), and 'Kompetenzen' (with 24 categories).

Mobile App View: The app header shows 'AMS', 'A', 'A*', 'A**', and 'KARRIERE KOMPASS'. The main content area displays search results: 'Suchergebnis: 76 Treffer'. It lists categories like '19.730 offene Stellen im eJob-Room - Österreichkarte', 'Lehrausbildungen (0 Treffer)', 'Berufsprofile (73 Treffer)', and 'Berufliche Kompetenzen (3 Treffer)'. Each category has a 'Details anzeigen' link.

Broschüren zu Jobchancen Studium

■ Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule

- Bodenkultur*
- Kultur- und Humanwissenschaften*
- Kunst*
- Lehramt an österreichischen Schulen*
- Medizin, Pflege und Gesundheit*
- Montanistik*
- Naturwissenschaften*
- Rechtswissenschaften*
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*
- Sprachen*
- Technik / Ingenieurwissenschaften*
- Veterinärmedizin*

*nur als PDF verfügbar