

# Jobchancen nach dem



# STUDIUM

## Bodenkultur

Landwirtschaft  
Forst- und Holzwirtschaft  
Kulturtechnik und Wasserwirtschaft  
Lebensmittel- und Biotechnologie  
Landschaftsplanung und Landschaftspflege  
Phytomedizin  
...

**BerufsInfo:**  
[www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

**StudienInfo:**  
[www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

**ForschungsInfo:**  
[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium**

**Bodenkultur**

**Medieninhaber**

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

gemeinsam mit

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

**Teil A – Studieninformation**

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

**Teil B – Beruf und Beschäftigung**

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

**Umschlag**

ideenmanufactur, 1020 Wien

**Grafik**

Lanz, 1030 Wien

**Druck**

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

**ISBN**

978-85495-303-8



<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>Teil A – Studieninformation</b> .....	<b>8</b>
<b>Studieninformation allgemein</b> .....	<b>8</b>
<b>Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen</b> .....	<b>11</b>
Forst- und Holzwirtschaft .....	11
Horticultural Sciences .....	13
Kulturtechnik und Wasserwirtschaft .....	13
Landschaftsplanung und Landschaftspflege .....	14
Landwirtschaft .....	15
Lebensmittel- und Biotechnologie .....	17
Natural Resources Management and Ecological Engineering .....	18
Pferdewissenschaften (gemeinsam mit der Veterinärmedizinischen Universität) .....	19
Phytophänologie .....	19
Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft .....	19
Wildtierökologie und Wildtiermanagement .....	20
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung</b> .....	<b>21</b>
<b>1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt</b> .....	<b>21</b>
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge? .....	21
1.2 Trends .....	23
1.3 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen .....	24
1.4 Arbeitslosigkeit .....	28
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität .....	29
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität .....	30
1.7 Studienwahl und Studienverhalten .....	31
1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse .....	35
<b>2 Beratung und Information</b> .....	<b>45</b>
2.1 AMS und BIZ .....	45
2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation .....	46
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft .....	47
2.4 Psychologische StudentInnenberatung .....	48
2.5 WIFI .....	48
2.6 Placement und Career Services .....	49
2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen .....	50
<b>3 Karriereplanung und Bewerben</b> .....	<b>52</b>

<b>3.1</b>	<b>Identifikation der Interessen und Fähigkeiten</b> .....	<b>52</b>
<b>3.2</b>	<b>Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten</b> .....	<b>55</b>
<b>3.3</b>	<b>Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen</b> .....	<b>56</b>
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen .....	56
3.3.2	Networking .....	58
3.3.3	Mentoring .....	59
3.3.4	Studieren im Ausland .....	60
3.3.5	Praktika .....	63
<b>3.4</b>	<b>Bewerbungsstrategien</b> .....	<b>64</b>
<b>3.5</b>	<b>Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte</b> .....	<b>67</b>
3.5.1	Arbeitstraining .....	67
<b>3.6</b>	<b>Unternehmensgründungsprogramme</b> .....	<b>69</b>
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) .....	69
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs .....	69
3.6.3	Universitäres Gründerservice.....	70
<b>4</b>	<b>Weiterbildung</b> .....	<b>71</b>
<b>4.1</b>	<b>Möglichkeiten der Weiterbildung</b> .....	<b>71</b>
<b>4.2</b>	<b>Universitäre Aus- und Weiterbildung</b> .....	<b>72</b>
<b>4.3</b>	<b>Weiterbildungsdatenbanken</b> .....	<b>73</b>
<b>4.4</b>	<b>Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung</b> .....	<b>73</b>
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	73
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein .....	74
<b>5</b>	<b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung</b> .....	<b>75</b>
<b>5.1</b>	<b>Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst</b> .....	<b>75</b>
<b>5.2</b>	<b>Karriereweg an Unis und FH</b> .....	<b>77</b>
5.2.1	Universitäten .....	77
5.2.2	Fachhochschulen .....	79
<b>5.3</b>	<b>Einkommen</b> .....	<b>79</b>
<b>5.4</b>	<b>Interessenvertretungen</b> .....	<b>81</b>
<b>5.5</b>	<b>Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)</b> .....	<b>81</b>
5.5.1	Aufgabengebiete und Beschäftigungssituation .....	81
5.5.2	Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung .....	82
<b>6</b>	<b>Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen</b> ...	<b>84</b>
<b>6.1</b>	<b>Landwirtschaft</b> .....	<b>84</b>
6.1.1	Beschäftigungsbereiche .....	84
6.1.2	Beschäftigungssituation .....	90
6.1.3	Beruflicher Werdegang .....	93
6.1.4	Berufsorganisationen und -vertretungen .....	94

<b>6.2</b>	<b>Forst- und Holzwirtschaft</b> .....	<b>94</b>
6.2.1	Beschäftigungsbereiche .....	95
6.2.2	Beschäftigungssituation .....	98
6.2.3	Beruflicher Werdegang .....	100
6.2.4	Berufsorganisationen und -vertretungen .....	102
<b>6.3</b>	<b>Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (KTWW)</b> .....	<b>102</b>
6.3.1	Beschäftigungsbereiche .....	103
6.3.2	Beschäftigungssituation .....	104
6.3.3	Beruflicher Werdegang .....	106
6.3.4	Berufsorganisationen und -vertretungen .....	107
<b>6.4</b>	<b>Lebensmittel- und Biotechnologie (LBT)</b> .....	<b>107</b>
6.4.1	Beschäftigungsbereiche .....	108
6.4.2	Beschäftigungssituation .....	111
6.4.3	Beruflicher Werdegang .....	114
6.4.4	Berufsorganisationen und -vertretungen .....	115
<b>6.5</b>	<b>Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur</b> .....	<b>115</b>
6.5.1	Beschäftigungsbereiche .....	116
6.5.2	Beschäftigungssituation .....	117
6.5.3	Beruflicher Werdegang .....	119
6.5.4	Berufsorganisationen und -vertretungen .....	120
<b>7</b>	<b>Adressen</b> .....	<b>121</b>
7.1	<b>Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)</b> .....	<b>121</b>
7.2	<b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS</b> .....	<b>122</b>
7.3	<b>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)</b> .....	<b>123</b>
7.4	<b>Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)</b> .....	<b>123</b>
<b>8</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>125</b>
<b>9</b>	<b>Links und Downloads</b> .....	<b>126</b>
9.1	<b>Universität und Studium</b> .....	<b>126</b>
9.2	<b>Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet</b> .....	<b>128</b>
9.3	<b>Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“</b> .....	<b>128</b>
9.4	<b>Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“</b> .....	<b>128</b>
9.5	<b>Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“</b> .....	<b>128</b>
9.6	<b>Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“</b> .....	<b>129</b>
9.7	<b>Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“</b> .....	<b>131</b>
9.8	<b>Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“</b> .....	<b>133</b>
9.9	<b>Internetseiten zum Thema „Beratung“</b> .....	<b>133</b>
9.10	<b>AMS-Downloads</b> .....	<b>133</b>

## Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Studienrichtungen an der Universität für Bodenkultur (BOKU) vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

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

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

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

# Teil A – Studieninformation

## Studieninformation allgemein

### Allgemeine Vorbemerkung

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

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

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

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

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

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

### Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

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

Eine gute Beschreibung der Studienmöglichkeiten aus der Sicht der Studierenden bietet die Broschüre „BOKU Tipps“ der Österreichischen HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur.

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

Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“.

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

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

Es wird für alle Studien der akademische Titel „Bakkalaurea/Bakkalaureus (Bachelor, BA) der technischen Wissenschaften“ (Bakk. techn.) oder „Diplomingenieur“ (Dipl.-Ing.) verliehen. Ein zusätzliches Doktoratsstudium führt zum „Doktor/in der Bodenkultur“ (Dr. nat. techn.).

Die Internetadresse der Universität für Bodenkultur Wien ist: [www.boku.ac.at](http://www.boku.ac.at)

### **Zulassungsbedingungen**

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

### **Individuelle Studien**

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt. Mit dem individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

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

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

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

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

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

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Diplom-, Bakkalaureats(Bachelor)- oder Magister(Master)studium gleichwertig ist.

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

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

### **Doktoratsstudien**

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

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum/zur Doktor/in der Bodenkultur (Dr. nat. techn., Doctor rerum naturalium technicarum) oder zum/zur Doktor/in der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. soc. oec.)

## Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2006; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at))

An der Universität für Bodenkultur in Wien können folgende Studien belegt werden:

### **Forst- und Holzwirtschaft**

#### **Bakkalaureatsstudium Forstwirtschaft**

Das Studium vermittelt Wissen in den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Sozioökonomik und Rechtswissenschaften, um die Erhaltung der Funktionen des Waldes unter größtmöglicher Schonung der natürlichen Ressourcen gewährleisten zu können.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_225\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_225_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 147 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

#### **Bakkalaureatsstudium Holz- und Naturfasertechnologie**

Das Studium vermittelt Basis- und Fachwissen um den Rohstoff Holz und andere nachwachsende Rohstoffe unter Nutzung technischer und wirtschaftlicher Möglichkeiten aufzubereiten und veredeln zu können.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_226\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_226_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 147 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen Praxis im Ausmaß von vier Wochen

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

#### **Bakkalaureatsstudium Umwelt- und Bioressourcenmanagement**

Das Studium vermittelt sozial- und naturwissenschaftliches Wissen um analytisches und vernetztes Denken zu schulen und zu konkreten Problemlösungskompetenzen zu gelangen.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_227\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_227_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 147 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen Praxis im Ausmaß von vier Wochen

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

#### **Magisterstudium Forstwissenschaften**

Das Studium vermittelt Wissen in den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Sozioökonomik und Rechtswissenschaften, um die Erhaltung der Funktionen des Waldes unter größtmöglicher Schonung der natürlichen Ressourcen gewährleisten zu können.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_425\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_425_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Holztechnologie und Management**

Das Studium vermittelt Basis- und Spezialwissen in den Bereichen Holz- und Fasermaterialien in technischer Hinsicht und im Management.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_426\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_426_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Folgende Wahlfachmodule stehen zur Auswahl:

- Technologie
- Holz- und Faserwerkstoffe/Wood and Fibre Materials Science (in englischer Sprache)
- Fertigungstechnik
- Management/Logistik

### **Magisterstudium Umwelt- und Bioressourcenmanagement**

#### **(früher Management natürlicher Ressourcen)**

Das Studium vermittelt Wissen in den Bereichen Methodische Grundlagen und Werkzeuge sowie Sozioökonomische Grundlagen um das Management natürlicher Ressourcen zu gewährleisten.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_427\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_427_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Mountain Forestry (Studium in englischer Sprache)**

Das Studium vermittelt interdisziplinäres Wissen aus Technik, Sozioökonomie und Ökologie zur Nutzung von Gebirgswäldern. Inhalt ist internationale Forstwirtschaft mit dem Schwerpunkt Entwicklungsländer.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 191)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_429\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_429_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Mountain Risk Engineering (Studium in englischer Sprache)**

Das Studium vermittelt Wissen und Methoden zur Einschätzung von Naturgefahren und der Erarbeitung von Schutzkonzepten.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_430\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_430_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren 1.037 Studierende (davon 37% Frauen) im Studium der Forst- und Holzwirtschaft eingeschrieben. 461 Studierende, davon 43% Frauen, wurden zu diesem Studium zum ersten Mal zugelassen. Im Studienjahr 2004/05 haben 31 Studierende, darunter 5 Frauen, das Studium abgeschlossen.

## **Horticultural Sciences**

### **Internationales Magisterstudium Horticultural Sciences**

(Partneruniversitäten sind: Universität die Bologna, Universität für Bodenkultur Wien, Center of Life and Food Sciences Freising-Weihenstephan der Technischen Universität München)

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_454\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_454_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 gab es insgesamt 3 Frauen als Studierende, von denen 2 in diesem Studienjahr neu dazugekommen sind.

## **Kulturtechnik und Wasserwirtschaft**

### **Bakkalaureatsstudium Kulturtechnik und Wasserwirtschaft**

Das Studium umfasst im Wesentlichen die Bereiche Wasser und Boden, Bautechnik und Landmanagement um eine Nutzung der natürlichen Ressourcen durch den Menschen zu ermöglichen .

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144)

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

[http://www.boku.ac.at/uploads/media/079\\_106\\_Kultur.pdf](http://www.boku.ac.at/uploads/media/079_106_Kultur.pdf)

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_231\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_231_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 147 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis eines facheinschlägigen Praktikums im Ausmaß von 5 Wochen

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Kulturtechnik und Wasserwirtschaft**

Das Studium umfasst im Wesentlichen die Bereiche Wasser und Boden, Bautechnik und Landmanagement um eine Nutzung der natürlichen Ressourcen durch den Menschen zu ermöglichen .

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/H141-zv/\\_TEMP/\\_MB/Mag-KTWW.pdf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/H141-zv/_TEMP/_MB/Mag-KTWW.pdf)

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_431\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_431_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Wasserwirtschaft und Umwelt**

Das Studium vermittelt jenes Wissen, das eine nachhaltige Nutzung und Sicherung der Ressource Wasser zum Ziel hat.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 30.6.2004, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_432\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_432_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Landmanagement, Infrastruktur und Bautechnik**

Das Studium vermittelt jenes Wissen, das eine Gestaltung der technischen Voraussetzung und Infrastruktur für die Lebensräume unserer Gesellschaft unter Berücksichtigung der Grundsätze der Ökonomie, Ökologie und des sozialen Zusammenlebens ermöglicht.

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_433\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_433_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 belegten 946 Studierende das Studium Kulturtechnik- und Wasserwirtschaft; davon waren 22% Frauen. Im selben WS wurden 199 Studierende (davon 27% Frauen) für dieses Studium neu zugelassen. Im Studienjahr 2004/05 haben 80 Studierende das Studium abgeschlossen; darunter waren nur 19 Frauen.

## **Landschaftsplanung und Landschaftspflege**

### **Bakkalaureatsstudium Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur**

Das Studium vermittelt Wissen in den Bereichen Planung, Gestaltung, Landschaftsbau, Ökologie und Sozioökologie.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 27 (Nr. 163)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_219\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_219_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 137 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

### **Magisterstudium Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur**

Das Studium vermittelt Wissen in den Bereichen Planung, Gestaltung, Landschaftsbau, Ökologie und Sozioökologie um fachspezifische Problemlösungskompetenz zu erreichen.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 27 (Nr. 163)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_419\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_419_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Es werden folgende Vertiefungsschwerpunkte angeboten:

- Landschaftsplanung und Freiraumgestaltung
- Landschaftsarchitektur und Landschaftsbau
- Angewandter Naturschutz und Landschaftspflege
- Erholungsplanung
- Gewässermanagement und Flusslandschaftsplanung
- Entwicklung ländlicher Räume

**Studierendenzahlen:** Das Studium der Landschaftsplanung und Landschaftspflege begann im WS 1981/82 mit 112 Studierenden als Studienversuch „Landschaftsökologie und Landschaftsplanung“. Im WS 1986/87 waren es bereits 708 und im WS 1991/92 studierten bereits 1.316 Studierende in diesem Fach (inklusive der Studierenden des auslaufenden Studienversuchs). Im WS 2005 waren 1.006 Studierende zugelassen; davon waren mehr als die Hälfte (56%) Frauen. 244 Studierende begannen in diesem Semester das Studium der Landschaftsplanung und -gestaltung. Der Anteil der Frauen bei den Erstzugelassenen liegt bei 58%. Im Studienjahr 2004/05 schlossen 103 Studierende das Studium ab; davon waren 64% Frauen.

## **Landwirtschaft**

### **Bakkalaureatsstudium Agrarwissenschaften**

Das Studium der Agrarwissenschaften vermittelt ökologische, ökonomische und soziale Grundlagen, die für die Handlungsfelder in den landwirtschaftlichen Produktionsketten erforderlich sind.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Bakk\\_Studienplaene/033\\_255\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Bakk_Studienplaene/033_255_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen Praxis von 2 Monaten

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

### **Magisterstudium Agrarbiologie**

Das Studium vermittelt grundlegende Kenntnisse in den Naturwissenschaften zur Analyse und Nutzung biologischer Strukturen und Prozesse von der molekularen bis zur ökosystemaren Ebene.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/TEMP/Mag\\_Studienplaene/066\\_459\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/TEMP/Mag_Studienplaene/066_459_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Angewandte Pflanzenwissenschaften**

Dieses Studium vermittelt Wissen über Funktionen und Nutzungsmöglichkeiten von agrarischen Ökosystemen zur Herstellung von pflanzlichen Rohstoffen und Lebensmitteln zur Anwendung im Garten-, Obst- und Weinbau oder in der Pflanzenproduktion.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066\\_455\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066_455_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Das Magisterstudium bietet folgende Schwerpunkte:

- Pflanzenproduktion
- Garten-, Obst- und Weinbau

### **Magisterstudium Agrar- und Ernährungswirtschaft**

Dieses Studium vermittelt ökologisches, naturwissenschaftliches und technisches Fachwissen um unter Einbeziehung von wirtschaftlichen und sozialen Komponenten Lösungen und Verbesserungen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft zu erreichen.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066\\_457\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066_457_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Das Magisterstudium bietet folgende Schwerpunkte:

- Betriebswirtschaft und Marketing
- Agrar- und Ernährungspolitik

### **Magisterstudium Nutztierwissenschaften**

Dieses Studium vermittelt vorwiegend Fachwissen in Tierzucht, Tierernährung und Tierhaltung.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 1.10.2005

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066\\_456\\_05.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066_456_05.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Magisterstudium Ökologische Landwirtschaft**

Das Studium vermittelt Wissen aus den Bereichen Produktionstechnik, Soziologie, Ökonomie sowie Entwicklungszusammenarbeit unter Einbeziehung problem-, projekt- und praxisbezogener Arbeitsmethoden.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066\\_458\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/ /studdek/ TEMP /Mag Studienplaene/066_458_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Die Studierendenzahl im Studium der Landwirtschaft hat nach einem Höhepunkt in den 80er Jahren wieder abgenommen. Im WS 2005 waren 908 Studierende eingeschrieben; 202 StudienanfängerInnen begannen ihr Studium in diesem Semester. Der Frauenanteil beträgt bei den StudienanfängerInnen 55%, bei den Studierenden insgesamt 51% und bei den AbsolventInnen 52%. Im Studienjahr 2004/05 haben insgesamt 63 Studierende das Landwirtschaftsstudium abgeschlossen.

## **Lebensmittel- und Biotechnologie**

### **Bakkalaureatsstudium Lebensmittel- und Biotechnologie**

Das Studium umfasst die Bereiche Lebensmittel- und Biotechnologie mit Ausbildung in Verarbeitung, Veredelung und Aufbereitung von Rohstoffen biologischen Ursprungs unter Anwendung biologischer und ingenieurwissenschaftlicher Prinzipien und Methoden.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 1.10.2005, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_217\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_217_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 147 Semesterstunden bzw. 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis eines zweimonatigen Industriepraktikums

*Akad. Grad:* Bakk. techn.

Es kann im Rahmen des Studiums auch ein Großteil der Zusatzqualifikation zum „Akademisch geprüften Qualitätsbeauftragten für Lebensmittel- und Biotechnologie der Universität für Bodenkultur Wien“ erworben werden.

### **Magisterstudium Lebensmittelwissenschaft und -technologie**

Das Studium umfasst die Bereiche Lebensmittelwissenschaft und -technologie mit Ausbildung in Verarbeitung, Veredelung und Aufbereitung von pflanzlichen und tierischen Rohstoffen unter Anwendung biologischer und ingenieurwissenschaftlich-technologischer Prinzipien und Methoden.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 1.10.2005, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_417\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_417_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Es werden folgende Wahlfachblöcke angeboten:

- Produktion und spezielle Lebensmitteltechnologien
- Verfahrens- und Umwelttechnik
- Chemie/Hygiene
- Ernährungswissenschaften
- Management/Recht

### **Magisterstudium Biotechnologie**

Das Studium umfasst die Bereiche Lebensmittelwissenschaft und -technologie mit Ausbildung in Verarbeitung, Veredelung und Aufbereitung von pflanzlichen und tierischen Rohstoffen unter Anwendung biologischer und ingenieurwissenschaftlich-technologischer Prinzipien und Methoden.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 1.10.2005, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP\\_/Mag\\_Studienplaene/066\\_418\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP_/Mag_Studienplaene/066_418_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

### **Internationales Masterstudium „Safety in the Food Chain“**

In Kooperation der ELLS Universitäten (BOKU, Royal Veterinary and Agricultural University Copenhagen, Wageningen University and Reserach Centre, Universität Hohenheim, Swedisch University of Agricultural Sciences), sowie unter Mitarbeit der Universität Laibach.

*Curriculum:* Studienplan, Stand 1.10.2006, i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 175)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP\\_/Mag\\_Studienplaene/066\\_451\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP_/Mag_Studienplaene/066_451_06.rtf)

<http://www.safetyinthefoodchain.com>

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 gab es 1.074 ordentliche Studierende; davon waren 53 % Frauen. 253 Studierende wurden in diesem Semester zum Studium Lebensmittel- und Biotechnologie neu zugelassen (56% davon waren Frauen), 9 davon zum Magisterstudium (davon 67% Frauen). Im Studienjahr 2004/05 schlossen 82 Studierende das Studium ab. Der Frauenanteil bei den AbsolventInnen betrug 56%.

### **Natural Resources Management and Ecological Engineering**

#### **Internationales Magisterstudium Natural Resources Management and Ecological Engineering (in englischer Sprache)**

Das Studium vermittelt interdisziplinäres Wissen aus den Bereichen Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, Mountain Forestry, Forstwirtschaft, Mountain Risk Engineering, Wildtierbiologie und Wildtiermanagement, Umwelt- und (Bio-)Ressourcenmanagement, Landwirtschaft sowie Lebensmittel- und Biotechnologie. Es wird in Kooperation mit der Universität Lincoln in Canterbury, Neuseeland durchgeführt.

*Curriculum:* Studienplan mit Stand 1.10.2006

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP\\_/Mag\\_Studienplaene/066\\_416\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP_/Mag_Studienplaene/066_416_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

Das Studium umfasst folgende Module:

- Ecological Engineering
- Nature Conservation Wildlife Management
- Risk Management
- International Business and Sustainability

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 36 Studierende (42% davon Frauen) zugelassen, 28 davon neu (davon 43% Frauen). Im Studienjahr 2004/05 haben 2 männliche Studierende dieses Studium abgeschlossen.

## **Pferdewissenschaften (gemeinsam mit der Veterinärmedizinischen Universität)**

### **Bakkalaureatsstudium Pferdewissenschaften**

Das Studium vermittelt Basiswissen in den Bereichen Pferdewirtschaft, Gestütwesen, Pferdezucht sowie des Pferdesports.

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 53), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 22 (Nr. 64)

<http://www.vu-wien.ac.at/zv/info/mitteilungsblatt/studienjahr0304/20040513.htm>

<http://www.vu-wien.ac.at/zv/info/mitteilungsblatt/Studienjahr0405/20050615.htm>

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

<http://www.vu-wien.ac.at>

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis eines facheinschlägigen Praktikums im Ausmaß von 4 Wochen/Jahr in einem pferdehaltenden Betrieb (je 4 Wochen Pferdesport, Pferdezucht und Verkauf/Marketing).

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 262 Studierende (davon 95 % Frauen) zugelassen, 57 hatten in diesem Semester neu begonnen (darunter war nur 1 Mann).

## **Phytomedizin**

### **Magisterstudium Phytomedizin**

Das Studium umfasst Wissen, das sich mit den Ursachen, der Entwicklung und Ausbreitung von Schäden biotischer oder abiotischer Genese an Pflanzen sowie den vorbeugenden und kontrollierenden Gegenmaßnahmen befasst, um dem Schwerpunkt „Pflanzengesundheit“ gerecht zu werden.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_422\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_422_06.rtf)

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

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 2 weibliche Studierende zugelassen, von denen 1 in diesem Semester neu begonnen hatte.

## **Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft**

### **Bakkalaureatsstudium Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft**

Das Studium vermittelt Basiswissen in den Bereichen Naturwissenschaft, Verfahrenstechnik und Sozioökonomie sowie in den Ausbildungsschwerpunkten: Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164)

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Bakk\\_Studienplaene/033\\_298\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Bakk_Studienplaene/033_298_06.rtf)

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

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie der Nachweis eines facheinschlägigen Praktikums im Ausmaß von 2 Monaten.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 118 Studierende (davon 35 % Frauen) zugelassen, von denen in diesem Semester 51 (davon 45 % Frauen) neu begonnen hatten.

## **Wildtierökologie und Wildtiermanagement**

### **Magisterstudium Wildtierökologie und Wildtiermanagement**

Das Studium vermittelt Fachwissen aus den Bereichen Wildtierökologie, Erhaltungsbiologie, angewandter Naturschutz, Wildtiermanagement und Jagdwirtschaft, Raumplanung und Tourismus sowie dazugehörige Felder aus den Sozial- und Rechtswissenschaften.

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Mag\\_Studienplaene/066\\_423\\_06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Mag_Studienplaene/066_423_06.rtf)

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dipl.-Ing.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 9 Studierende, davon 7 Frauen, zugelassen. In diesem Semester haben davon 3 Studierende (davon 2 Frauen) neu inskribiert.

An ein Magister/Master-Studium kann eines der beiden folgenden Doktoratsstudien angeschlossen werden:

### **Doktorat der Bodenkultur**

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 190)

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

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Doktoratstudienplan/studienplan\\_dr\\_bodenkultur.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Doktoratstudienplan/studienplan_dr_bodenkultur.rtf)

*Curriculumdauer:* mind. 4 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dr. nat. techn.

### **Doktorat der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften**

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 188 und 189)

<http://www.boku.ac.at/941.html>

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/studdek/\\_TEMP/\\_Doktoratstudienplan/CurriculumSowiDr-06.rtf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/studdek/_TEMP/_Doktoratstudienplan/CurriculumSowiDr-06.rtf)

*Curriculumdauer:* mind. 3 Jahre, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Dr. rer. soc. oec.

# Teil B – Beruf und Beschäftigung

## 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

### 1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?

#### Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

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

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen jedoch deutlich weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet.

Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht: *„So muss etwa die erste Stelle nach Studienabschluss intensiver gesucht werden und unfreiwillige Überbrückungsphasen sowie niedrigere Einstiegsgehälter sind in Kauf zu nehmen.“*<sup>3</sup>

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

Diese Einstiegsprobleme liegen allerdings grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden: *„Zur Erklärung aktueller Einstiegsprobleme am Arbeitsmarkt dürften daher vielmehr der quantitative Zuwachs insgesamt, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die lange Studiendauer und damit verbundene Dispositionen sowie die ungünstige Wirtschaftslage von Bedeutung sein.“*<sup>4</sup>

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

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

<sup>3</sup> Vgl. ebenda.

<sup>4</sup> Vgl. Arthur Schneeberger: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. ibw-Mitteilungen, Februar 2004.

Johannes Forster vom AMS Salzburg sieht in den Folgen der nur mäßigen Konjunkturentwicklung der letzten Jahre den Grund für die geringe Nachfrage an AkademikerInnen am Arbeitsmarkt. Forster zum Standard: „*Besonders der Spardruck der öffentlichen Hand als Arbeitgeber von Akademikern ist spürbar.*“<sup>5</sup>

Ist der Berufseinsieg gelungen sehen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv. Laut Arbeitsklimaindex schätzen sie im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein:

„*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“<sup>6</sup>

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

Ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen versucht es derzeit mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit: Eine Möglichkeit nach einem BOKU-Studium selbstständig tätig zu werden, ist die ZiviltechnikerInnenprüfung, die dazu befähigen, soll als IngenieurskonsulentIn tätig zu werden.<sup>7</sup>

### **Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems**

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Den Beschäftigungsverlusten im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe stehen Beschäftigungsgewinne im (wissensintensiven) Dienstleistungsgewerbe gegenüber. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch „*technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten.*“<sup>8</sup> Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

### **Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten**

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

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

<sup>5</sup> Der Standard, 5. Mai 2006.

<sup>6</sup> Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006.

<sup>7</sup> Für nähere Informationen vgl. Kapitel 5.5.

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

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

<sup>10</sup> Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at).

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

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

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

### **Konkurrenz durch EU-Erweiterung**

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

Allerdings bietet das (EU-)Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: *„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen.“<sup>13</sup>*

## **1.2 Trends**

### **Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem**

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

### **Trend 2: Lebenslanges Lernen**

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

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

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch quali-

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

<sup>12</sup> Lugmayr, Christine: Arbeitslose Akademiker: Abwaschen musste bisher allerdings noch niemand. <http://www.diepresse.at/home/politik/innenpolitik/214965>, 15. Oktober 2003.

<sup>13</sup> Die Presse, 18. Jänner 2006.

zierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen üben genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

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

#### **Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit**

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

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

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

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

### **1.3 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen<sup>14</sup>**

#### **Grundsätzlich gute Beschäftigungsaussichten für BOKU-AbsolventInnen**

Generell ist die Entwicklung der künftigen Beschäftigungsbereiche sowie der Qualifikationsnachfrage schwer einzuschätzen. Ein Überblick über die Bereiche, in denen BOKU-StudentInnen ihre

---

<sup>14</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)).

Ausbildung absolvieren – Umwelt, Kulturtechnik, Lebensmittel- und Biotechnologie, Land- und Forstwirtschaft – zeigt allerdings durchwegs positive Entwicklungen. In einem Prognosezeitraum bis zum Jahr 2009 werden laut AMS die Beschäftigungsaussichten von ExpertInnen als gut eingeschätzt. Wachstumsmärkte sind hier v. a. der Umweltbereich sowie der Bereich der Lebensmittel- und Biotechnologie, in dem laut Alumnidachverband der BOKU mehr Jobangebote als AbsolventInnen zur Verfügung stehen.

In eine etwas schwierigere Situation führen die Entwicklungen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Im Zuge der zunehmenden Tertiärisierung der Wirtschaft sowie der zunehmenden internationalen Konkurrenz auf einem globalisierten Markt, geraten die heimischen Strukturen in diesem Bereich seit Jahren zusehends unter Druck. Möglichkeiten in diesem Bereich tätig zu werden bestehen dennoch, sie sind allerdings stark von der Entwicklung innovativer Ideen zur Erneuerung bestehender Strukturen und dem Nutzen von Marktnischen (z. B. Bioprodukte) abhängig. Insgesamt verzeichnete der BOKU-Alumnidachverband aber auch in diesem Bereich im Jahr 2005 mehr offene Stellen als AbsolventInnen.

Während die Situation für AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft im Jahr 2003 durch eher geringe Jobaussichten gekennzeichnet war, haben sich die Arbeitsmarktaussichten in diesem Bereich im Jahr 2005 zum positiven verändert, da hier einerseits weniger AbsolventInnen das Studium beendet haben, andererseits auch mehr Jobangebote zur Verfügung standen. Lediglich bei der Landschaftsplanung und Landschaftspflege ist das Bild ähnlich dem Jahr 2003 durch einen Mangel an offenen Stellen geprägt. Auf einen Job kommen hier zwei AbsolventInnen. Ein Grund dafür könnte die Beliebtheit dieser beiden Studienrichtungen sein, da hier mehr StudentInnen inskribiert sind, als in anderen Bereichen. Die AbsolventInnenzahl beläuft sich auf ungefähr 100 Personen im Jahr, die aber trotz Unterstützung durch den BOKU-Alumnidachverband nicht alle vermittelt werden können.

### **Land- und Forstwirtschaft – sinkender Beschäftigungsstand**

Rund 5% aller Erwerbstätigen in Österreich sind in der „Garten-, Land- und Forstwirtschaft“ tätig, der Großteil davon familieneigene Arbeitskräfte. Die österreichische Land- und Forstwirtschaft ist durch relativ kleine Betriebsgrößen gekennzeichnet, die zu 54% im Nebenerwerb bewirtschaftet werden. Die Beschäftigungssituation in der „Garten-, Land- und Forstwirtschaft“ ist schon seit Jahren durch einen steten Rückgang der Arbeitskräfte aus dem familiären Umfeld (BetriebsinhaberIn und ihre/seine Angehörigen) bei relativ konstanten familienfremden Erwerbstätigen gekennzeichnet. Im Betrachtungszeitraum bis 2009 rechnen ArbeitsmarktexpertInnen mit einer Fortsetzung dieses Trends sowie aufgrund weiterer Betriebsstilllegungen mit einem sinkenden Beschäftigtenstand. Maßgeblich betroffen von dieser Entwicklung werden, wie schon in der Vergangenheit, die im Nebenerwerb geführten Kleinbetriebe sein. Im Gartenbau wird die Zahl der ArbeitnehmerInnen aufgrund des anhaltenden Bedarfs an der Schaffung und Pflege von Grünanlagen voraussichtlich stabil bleiben.

Die meisten Beschäftigten in diesem Berufsbereich sind angelernte Hilfskräfte, zu einem geringeren Teil Fachkräfte. BHS- und UniversitätsabsolventInnen sind vorwiegend im Verwaltungsbereich tätig. Bei den familienfremden Arbeitskräften spielen SaisonarbeiterInnen und ErntehelferInnen (maximale Beschäftigungsdauer sechs Wochen), die sich überwiegend aus Osteuropa rekrutieren, eine große Rolle.

Nachdem der Konkurrenzdruck auf die heimische „Garten-, Land- und Forstwirtschaft“ durch die EU-Osterweiterung laut ersten Untersuchungen und Erfahrungen zugenommen hat, soll sich diese Situation im Betrachtungszeitraum bis 2009 aufgrund weiterer internationaler Handelsliberalisierungen nochmals verschärfen. Dieser Druck ist besonders in der Getreidewirtschaft und im Gemüsebau spürbar, für die Milchwirtschaft und Teile der Vieh- und Obstwirtschaft werden hingegen auch Chancen durch neue Exportmärkte gesehen.

Während der Trend in Richtung Großbetriebe geht, besteht für kleinere Unternehmen vor allem durch qualitativ hochwertige Erzeugnisse (z. B. Bioprodukte), Direktvermarktung und Nischenprodukte (z. B. Kräuterproduktion, Biomasse) sowie durch zusätzliche Dienstleistungen wie „Urlaub am Bauernhof“ und den Zusammenschluss zu Agrargemeinschaften die Chance, wettbewerbsfähig zu bleiben. Große Bedeutung für die Beschäftigung in der Landwirtschaft und im Obst- und Gemüsebau wird von ExpertInnen den Bestrebungen zur weiteren Stärkung des Konsums heimischer Lebensmittel beigemessen.

### **Gute Chancen im Umweltbereich**

Der Umweltbereich ist ein sich rasch wandelndes Feld: Das steigende Umweltbewusstsein der Gesellschaft, strengere gesetzliche Auflagen und umfangreiche Umweltverträglichkeitsprüfungen haben in den 1990er Jahren zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten im Umweltbereich geführt. Die Umwelttechnikindustrie hat sich im letzten Jahrzehnt besonders gut entwickelt, wie eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) belegt. Österreichische Unternehmen im Umweltbereich erhalten weltweit Aufträge in den Bereichen Sammelsysteme, Abfallrecycling, Trinkwasserversorgung und Abwasserreinigung oder zur Errichtung moderner Deponien und Verbrennungsanlagen. Dementsprechend werden die Beschäftigungsaussichten trotz des derzeit insgesamt niedrigen Beschäftigtenstandes im Umweltbereich, innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2009 laut AMS-Qualifikations-Barometer positiv eingeschätzt.

Einzelne Sparten, wie z. B. die Abfallwirtschaft und die Umwelttechnikindustrie haben sich innerhalb der letzten zehn bis 15 Jahre sogar als eigene Wirtschaftszweige etabliert. So stieg z. B. die Anzahl der Beschäftigten in der Umwelttechnologieindustrie von 11.000 im Jahr 1993 auf über 17.000 im Jahr 2003. Saubere und effiziente Energietechnologien stellen, nicht zuletzt aufgrund steigender Energiepreise, das wichtigste Segment im Umweltbereich dar, und sind auch besonders zukunftsträchtig. Erneuerbare Energietechnik ist mit fast 50% der Umsätze der bedeutendste Bereich innerhalb der Umwelttechnik. Die neuen, sauberen Techniken der Energiegewinnung umfassen z. B. Wärmetechnik, Wasserkraft, Sonnenenergie, Photovoltaik und Biogas und bieten Fachleuten gute Beschäftigungschancen.

Die technischen Aspekte des Umweltschutzes werden innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2009 voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen. Die verschiedenen Spezialgebiete der modernen Umwelttechnikindustrie von Anlagenbau über Filtertechnik bis zu Abfall- und Abwasserbehandlung befinden sich in einem kontinuierlichen Wachstum und sind zudem auch sehr stark im Export. ExpertInnen aus der Wirtschaftskammer zufolge wird sich das Exportwachstum auch innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2009 fortsetzen. Die osteuropäischen, aber auch asiatischen und südamerikanischen Staaten haben noch einen großen Umwelttechnik-Bedarf und österreichische Unternehmen können sich in Umwelttechnologien am Weltmarkt sehr gut behaupten. Das

Gebiet der Umweltschutztechnik bietet daher auch weiterhin sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Aussichten sind für UmwelttechnikerInnen, -beraterInnen und -chemikerInnen sowie für Entsorgungs- und Recyclingfachleute günstig. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten des Umweltbereichs, z. B. Ökologen und Ökologinnen sowie KulturtechnikerInnen, ist nach wie vor im öffentlichen Dienst und in Non-Profit-Organisationen tätig. Insofern ist die Arbeitsmarktentwicklung im Bereich „Umwelt“ auch vom Einsatz öffentlicher Mittel bzw. von der Spendenbereitschaft der Bevölkerung abhängig.

### **Gute Arbeitsmarktchancen am Lebensmittelsektor in Ostösterreich**

Der österreichische Lebensmittelsektor weist eine hohe Marktkonzentration großer Unternehmen auf. Klein- und Mittelbetriebe sind zunehmend auf Markt- bzw. Produktnischen angewiesen. Positive Impulse für die Branche ergeben sich aus dem steigenden Gesundheits- und Umweltbewusstsein der KonsumentInnen, das zu wachsender Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Lebensmitteln führt. Bioprodukte und als gesund geltende Nahrungsmittel spielen im gesamten Berufsbereich eine immer größere Rolle.

Während Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen in diesem Berufsbereich insgesamt zu einem Rückgang an gering qualifizierten Arbeitskräften führen, bieten sich höher qualifizierten Personen, wie z. B. Lebensmittel- und GärungstechnikerInnen, recht gute Arbeitsmarktchancen v. a. in der Produktentwicklung, in der Qualitätssicherung und in der Lebensmitteltechnologie. Die meisten Bediensteten dieses Bereichs sind im Berufsfeld „Lebensmittelherstellung und -verkauf“ beschäftigt. Die besten Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in Wien, Nieder- und Oberösterreich, da diese Bundesländer die größte Dichte an Unternehmen in der Lebensmittelherstellung aufweisen. Hinsichtlich der Beschäftigungsfuktuation liegt der Berufsbereich „Lebensmittel“ im Branchenvergleich mit 38 % im Mittelfeld, d. h. dass innerhalb des Jahres 2004 ca. jedes dritte Beschäftigungsverhältnis im Berufsbereich neu begründet wurde.

Der Berufsbereich steht allgemein unter hohem Innovationsdruck. Die Fortschritte der modernen Biologie ermöglichen die Entwicklung innovativer Lebensmittel („Functional Food“). Die Entwicklung von High-Tech-Lebensmitteln erfordert jedoch massive Mehrkosten für Forschung und Entwicklung. Da der Nachweis einer positiven Wirkung auf die KonsumentInnen bislang noch aussteht, konnten sich die neuen, hochtechnologisch hergestellten Lebensmittel bislang noch nicht richtig durchsetzen.

### **Biotechnik – deutliche Zunahme der Beschäftigten bis 2015**

Die Biotechnikindustrie zählt weltweit zu den Wachstumsindustrien. In Österreich liegt diese Branche im internationalen Vergleich allerdings weit zurück, was sich auch in der vergleichsweise niedrigen Anzahl der in diesem Bereich Beschäftigten widerspiegelt. Allerdings wird von ArbeitsmarktexpertInnen ein starker Anstieg des Beschäftigtenstandes prognostiziert. Entsprechend des Wachstums der Branche sind also auch die Beschäftigungsaussichten gut.

Eine wichtige Voraussetzung für die günstige Entwicklung der biotechnischen Industrie bildet die rasche Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in kommerzielle Produkte. Dem in Österreich in den letzten Jahren noch geringen Stellenwert der relativ jungen Disziplin „Biotechnologie“ wurde und wird durch gezielte Fördermaßnahmen der öffentlichen Hand entgegengewirkt.

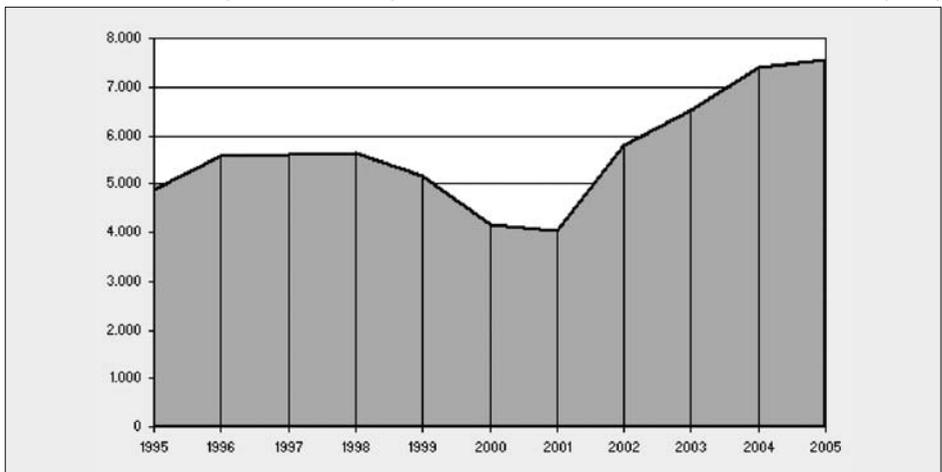
So besteht z. B. der Biotechnologie-Cluster in Wien aus zahlreichen Pharmaunternehmen und Forschungsinstituten. Neue Entwicklungsmöglichkeiten bietet in den nächsten Jahren voraussichtlich auch der Zweig der „weißen“ Biotechnologie (industrieller Einsatz der Biotechnologie). Mit einer steigenden Tendenz zu Unternehmensneugründungen ist, wie derzeit, auch weiterhin zu rechnen, so dass bis 2015 die Beschäftigung von BiotechnologInnen – bei insgesamt geringem Beschäftigtenstand – deutlich zunehmen wird.

Für eine Forschungslaufbahn an der Universität bestehen oft nur geringe Anreize, insbesondere aufgrund der Befristung der Dienstverhältnisse auf vier Jahre und der geringen Bezahlung. Forschungsarbeit im Bereich der Biotechnologie und der Umweltwissenschaften wird häufig nur projektbezogen durchgeführt, WissenschaftlerInnen müssen darüber hinaus auch verstärkt selbst Projekte initiieren.

## 1.4 Arbeitslosigkeit

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

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



Quelle und Grafik: AMS Österreich, Abt. ABI

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

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene abnimmt. AkademikerInnen weisen

im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. So lag die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen im Dezember 2006 bei 2,2%. Im Vergleich dazu lag die allgemeine Arbeitslosenrate bei 7,9%. Trotz steigender Arbeitslosigkeit auch bei den AkademikerInnen sinkt demnach das potenzielle Risiko arbeitslos zu werden mit der Höhe des Bildungsgrades.<sup>15</sup> Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch illustrieren:

**Arbeitslosenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Dezember 2006**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote
Pflichtschule	19,2%
Lehre	7,3%
Berufsbildende Mittlere Schule	3,0%
Berufsbildende Höhere Schule	3,6%
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,5%
Uni/FH/hochschulverwandte Ausbildungen	2,2%
<b>Gesamt (= alle Bildungsebenen)</b>	<b>7,9%</b>

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

**1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität**

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft: *„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.“*<sup>16</sup>

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.

<sup>15</sup> Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

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

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

## 1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

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

*„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelttem 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.“<sup>17</sup>*

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von 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 Selbstständige“)

Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume. Die Nachteile atypischer Beschäftigungsformen sind laut einer AK/ÖGB-Studie insbesondere folgende:<sup>18</sup>

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

---

<sup>17</sup> Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

<sup>18</sup> Vgl. [www.unijobs.at](http://www.unijobs.at) unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

Bestimmungen (z. B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch insbesondere für „Scheinselbstständige“ nicht zur Anwendung.

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

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

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

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

## 1.7 Studienwahl und Studienverhalten

### Studieren – Nein danke?

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

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

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

## Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

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

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

Neben der Fächergruppe spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienfachwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.<sup>20</sup>

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 zeigen, 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 Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit den realen Bedingungen am Arbeitsmarkt (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 3).

## Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen<sup>21</sup> oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom angestrebten Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Dies Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“<sup>22</sup> Viele

---

<sup>20</sup> Vgl. ebenda.

<sup>21</sup> Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 112ff.

<sup>22</sup> Interview mit einer PersonalexpertIn von Hill International.

Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.<sup>23</sup>

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht (aus-)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.<sup>24</sup> Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.<sup>25</sup>

### **Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?**

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

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

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

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

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

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

Wichtig ist und bleibt aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität.

### **Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums**

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Diese trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft, adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierenden, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen.

Laut Universitätsbericht 2005 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist stark angestiegen. Fast 10.000 Personen besuchten im Wintersemester 2004 einen Universitätslehrgang.<sup>26</sup>

### **Privat- und Familienleben**

Die schwierigere Beschäftigungssituation kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.

Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedrigere Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

---

<sup>26</sup> Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

## 1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohn Differenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: *„Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden ‚qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden‘.*“<sup>27</sup>

### Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbstständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.<sup>28</sup>

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

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

*„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“*<sup>29</sup>

### Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

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

<sup>27</sup> Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22.4.2004.

<sup>28</sup> Vgl. Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 12.

<sup>29</sup> Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 13ff.

## 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:

<b>Mitglieder des Aufsichtsrats der Telekom Austria gesamt</b>	12
Männliche Mitglieder	11
Weibliche Mitglieder	1
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats der Voestalpine AG gesamt</b>	15
Männliche Mitglieder	15
Weibliche Mitglieder	0
<b>Mitglieder des Forschungsbeirats der WU Wien gesamt</b>	19
Männliche Mitglieder	15
Weibliche Mitglieder	4

Quelle: Grüner Frauenbericht 2004, Seite 9

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: „Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus. In der Gruppe der AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal lag die Frauenquote im Jahr 2005 bei 29,7%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 16,8%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 13,7%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.“<sup>30</sup>

## Einkommensnachteile von Frauen

Nach wie vor liegt das Erwerbseinkommen von Frauen unter dem der Männer. Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies auf den hohen Anteil von Frauen zurückzuführen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte erhalten in allen Wirtschaftsklassen einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitbeschäftigte zumeist geringere Aufstiegschancen und eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen. Eine weitere Ursache liegt in den Betreuungspflichten. Dadurch bleiben Frauen für längere Zeit dem Arbeitsmarkt fern, die sie nicht wieder aufholen können.<sup>31</sup>

Ein durchgängiger Erwerbsverlauf sowie gute Qualifikationen wirken sich auf das Einkommen von Frauen allerdings positiv aus. Ein Universitätsabschluss beispielsweise erhöht die Chance einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen beträchtlich. Der Einkommens-

<sup>30</sup> Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

<sup>31</sup> Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

abstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10 % zu den männlichen Kollegen.

Grundsätzlich sind allerdings die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – auch bei höherer Qualifikation – bei den Spitzenpositionen wieder deutlich höher. Dies mag daran liegen, dass Frauen einen wesentlich schwereren Zugang zu absoluten Toppositionen haben. Die geringsten Einkommensunterschiede finden sich im öffentlichen Dienst.<sup>32</sup>

### **Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen**

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

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

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt. Zielsetzungen dieser Initiativen sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteiles von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrages zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

Informationen: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)

### **Berufliche Laufbahnberatung für Frauen**

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

Informationen: Verein Frauen beraten Frauen: 1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010, Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 587 67 50, Ansprechpartnerin: Mag.<sup>a</sup> Bettina Zehetner, E-Mail: [verein@frauenberatenfrauen.at](mailto:verein@frauenberatenfrauen.at), Homepage: [www.frauenberatenfrauen.at](http://www.frauenberatenfrauen.at)

### **Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

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

---

<sup>32</sup> Vgl. ebenda.

**Internet: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at) (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)**

**Wien**

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

Zudem gibt es Regionalbüros in:

**Innsbruck**

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

**Graz**

Europaplatz 12, 8020 Graz, Tel.: 0316 720590, E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

**Klagenfurt**

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

**Linz**

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

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

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

Information: Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

### **Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen**

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at/index.asp](http://www.fwf.ac.at/index.asp) unter Förderprogramme
- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at/index.asp](http://www.fwf.ac.at/index.asp) unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ([www.oeaw.ac.at](http://www.oeaw.ac.at)) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.<sup>33</sup>

### **Frauenförderung an Universitäten**

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

---

<sup>33</sup> Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu weiter unten (Seite 24ff.).

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

### **BFC – business.frauen.center**

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

Informationen: [www.bfc.at](http://www.bfc.at)

### **GZO – Gründerinnenzentrum**

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

Informationen: [www.gzo.at](http://www.gzo.at)

### **FiW – Frau in der Wirtschaft**

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

Informationen: [www.wko.at/fiw](http://www.wko.at/fiw) oder [www.fraunderwirtschaft.at](http://www.fraunderwirtschaft.at)

### **women-network**

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

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

- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen  
Informationen: [www.women-network.at](http://www.women-network.at)

### **IT4her**

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

Informationen: [www.it4her.ocg.at](http://www.it4her.ocg.at)

### **Die Industrie ist weiblich**

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

Informationen: [www.industriekarriere.at](http://www.industriekarriere.at)

### **Technikfrau**

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

Informationen: [www.technikfrau.webprofis.at](http://www.technikfrau.webprofis.at)

### **WWFF-Frauenservice**

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

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) [www.wwff.at](http://www.wwff.at) unter Service/Frauenservice.

### **fForte – Frauen in Forschung und Technik**

fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative<sup>34</sup> die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potential in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.<sup>35</sup>

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. BMWF und BMUKK konzentrieren sich dabei im Rahmen von fFORTEacademic auf die Zielgruppe der Mädchen, Frauen in Universitäten und in der wissenschaftlichen Forschung. Das

<sup>34</sup> Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWF, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) mitfinanziert.

<sup>35</sup> Der Universitätsbericht 2005, Seite 131ff bietet hier einen genaueren Einblick.

BMWF ist im Rahmen von FEMtech-fFORTE im Bereich der Chancengleichheit in Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung, sowie an den Fachhochschulen und den Technologieprogrammen des Bundes aktiv. Das BMWA ist seit 2004 im Rahmen von w-fFORTE<sup>36</sup> aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie eine Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

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

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fFORTE initiierten Projekte kurz vorgestellt. Die vollständige Liste der Maßnahmen kann im (aktuellen) Österreichischen Forschungs- und Technologiebericht nachgelesen werden. Zusätzliche Informationen können über die Websites der beteiligten Ministerien (BMUKK, BMWF, BMVIT, BMWA) sowie über die fFORTE Website [www.fforte.at](http://www.fforte.at) bezogen werden.

### **Projekte im Rahmen von fFORTE academic:**

#### **FIT – Frauen in die Technik**

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

<sup>36</sup> Das „w“ steht für Wirtschaft.

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

Informationen: [www.bmukk.gv.at](http://www.bmukk.gv.at)

### **WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien**

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

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

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

### **ditact – Women’s IT Summer Studies**

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.<sup>37</sup>

Informationen: [www.ditact.ac.at/news.html](http://www.ditact.ac.at/news.html)

### **DOC-fFORTE**

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

Informationen: [www.stipendien.at](http://www.stipendien.at), [www.oeaw.ac.at/stipref](http://www.oeaw.ac.at/stipref)

### **fFORTE Fellowships**

Im Rahmen dieses Programmes werden betreute Auslandsaufenthalte von Dissertantinnen und Postdocs mit fächerübergreifenden Vorhaben gefördert. Dadurch soll einerseits die nationale und internationale Vernetzung österreichischer Forschung unterstützt werden. Andererseits soll die Zu-

---

<sup>37</sup> Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

sammenarbeit zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und sozial-kulturwissenschaftlichen Institutionen gefördert werden. Jährlich werden rund 10 Fellowships vergeben.<sup>38</sup>

Informationen: [www.fforte.at/fellowship](http://www.fforte.at/fellowship)

### **fFORTE – Coachings**

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

Informationen: [www.fforte.at/coachings](http://www.fforte.at/coachings)

### **Professorinnen x2**

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

### **Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE:**

#### **FEMtech Karriere**

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

Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=118](http://www.femtech.at/index.php?id=118)

#### **FEMtech Forschungsunternehmen**

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

Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=117](http://www.femtech.at/index.php?id=117)

#### **FEMtech Fachhochschulen**

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel, die Attraktivität des Studienangebotes an Fachhochschulen für Frauen zu erhöhen und dadurch den Anteil weiblicher Studierender und Absol-

---

<sup>38</sup> Vgl. ebenda Seite 106.

ventinnen zu steigern. Im Rahmen eines Wettbewerbes werden die besten Konzepte zur Verbesserung der Zugangschancen von Frauen in technischen Studiengängen prämiert und gefördert. Mit FEMtech Fachhochschulen sollen aber auch StudentInnenvertreterInnen, ProfessorInnen und AssistentInnen, VertreterInnen der sekundären und tertiären Ausbildung, BeraterInnen für Fragen der Studien- und Berufswahl und regionale WirtschaftsvertreterInnen angesprochen werden.

Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=116](http://www.femtech.at/index.php?id=116)

## **Projekte im Rahmen von w-ffORTE:**

### **w-ffORTE Contact Point**

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z. B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote).

Diese Leistungen können – unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation – von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genützt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: [www.w-fforte.at/4.0.html](http://www.w-fforte.at/4.0.html)

### **w-ffORTE Laura Bassi Labors**

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

Informationen: [www.w-fforte.at/5.0.html](http://www.w-fforte.at/5.0.html)

## 2 Beratung und Information

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

### 2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)<sup>39</sup> des Arbeitsmarktservice AMS ([www.ams.at](http://www.ams.at) bzw. [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)), die an rund 60 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich alle Aus- und Fortbildungsinteressierten einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort finden sie eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für alle Aus- und Weiterbildungsinteressierten umfasst:

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

<sup>39</sup> Siehe Adressliste in Kapitel 8.2 in dieser Broschüre.

- die **BerufsInformations-Nachmittage** zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.
- **Trainings**, bei denen **externe Fachleute** einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen zu informieren. Telefonnummern und Adressen finden sich im Internet ([www.ams.at](http://www.ams.at)) unter **Berufsinfo & Weiterbildung/ Berufsinfozentren/Standorte** (vgl. auch unten).

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

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

## 2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer jeweiligen AK-Landesorganisationen unterschiedliche Beratungsangebote im Bildungsbereich an; nähere Infos über die jeweiligen Bundesländerangebote sind auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) enthalten. In einigen Bundesländern gibt es auch die

Möglichkeit, persönliche Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Diese können entweder telefonisch oder gegebenenfalls nach Terminabsprache auch persönlich abgewickelt werden.

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

## 2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

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

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at) erreichbar.

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

## 2.4 Psychologische StudentInnenberatung

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

### **Psychologische Beratungsstelle Wien**

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

E-Mail: [psychologische.studentenberatung@univie.ac.at](mailto:psychologische.studentenberatung@univie.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at](http://www.studentenberatung.at)

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

### **Psychologische Beratungsstelle Linz**

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

Telefonseelsorge: 0732 1770-0, Kriseninterventionszentrum 0732 2177

E-Mail: [psychol.studber@jku.at](mailto:psychol.studber@jku.at), Internet: [www.studentenberatung.at/linz](http://www.studentenberatung.at/linz)

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

### **Psychologische Beratungsstelle Salzburg**

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

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

E-Mail: [psb@sbg.ac.at](mailto:psb@sbg.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at/salzburg](http://www.studentenberatung.at/salzburg)

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

### **Psychologische Beratungsstelle Graz**

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

E-Mail: [psych.ber@uni-graz.at](mailto:psych.ber@uni-graz.at), Internet: [www.studentenberatung.at/graz](http://www.studentenberatung.at/graz)

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8–16

### **Psychologische Beratungsstelle Innsbruck**

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

E-Mail: [Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at](mailto:Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at/Innsbruck](http://www.studentenberatung.at/Innsbruck)

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

### **Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt**

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

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

E-Mail: [psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at](mailto:psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at)

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

## 2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potentialanalyse) 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 Mög-

lichkeiten klar zu erkennen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter [www.wifiwien.at](http://www.wifiwien.at) zu finden.

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

## 2.6 Placement und Career Services

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

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

An der BOKU steht den Studierenden bzw. den AbsolventInnen zur Beratung beim Berufseinstieg sowie als Servicestelle seit 1995 das BOKU-Zentrum für Berufsplanung (1190 Wien, Peter-Jordan-Straße 76; Tel.: 01 47654-2017, Fax: 01 47654-2018; E-Mail: [alumni@boku.ac.at](mailto:alumni@boku.ac.at); Internet: [www.alumni.boku.ac.at](http://www.alumni.boku.ac.at)), das mittlerweile in den Alumnidachverband der BOKU integriert wurde, zur Verfügung. Geboten werden Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen, eine EDV-gestützte Job-Börse (die Job-Angebote und die Daten interessierter AbsolventInnen erfasst), allgemeine Informationen, Weiterbildungsveranstaltungen und Seminare. Das Schulungsprogramm umfasst etwa Präsentationstechnik, Theorie und Praxis der Kommunikation, Organisation und Führung, Management, Betriebswirtschaft und Marketing; es wird laufend aktualisiert und erweitert. Unterstützt werden die großteils kostenlosen Leistungen vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) sowie vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien (Internet: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)).

Beratung für StudienanfängerInnen bzw. MaturantInnen und SchülerInnen an der Universität für Bodenkultur bietet auch die Servicestelle Boku4You ([www.boku.ac.at/boku4you](http://www.boku.ac.at/boku4you)). Hier werden Tipps und Informationen rund um das Studium an der BOKU bereitgestellt.

## 2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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

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

Informationen: [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at)

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

Informationen: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)

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

Informationen: [www.firmenmesse.at](http://www.firmenmesse.at)

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

Informationen: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)

- Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der

Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können.

Informationen: [www.uni-klu.ac.at/connect](http://www.uni-klu.ac.at/connect)

- **Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien:** Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich im Herbst statt.  
Informationen: [www.L14.at](http://www.L14.at)
- Termine von **weiteren Berufsinformationstagen** können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

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

## 3 Karriereplanung und Bewerben

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

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

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

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

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

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

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

### 3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

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

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

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

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

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

## Persönliche Checkliste

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

### Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

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

## **Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten**

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

Die Broschüren des AMS geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder.

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](http://www.ams.at/berufsinfo) downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (Standorte und Öffnungszeiten: siehe ebenfalls [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)).

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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,<sup>40</sup> von **Geschäftsberichten**, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

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

<sup>40</sup> Siehe Kapitel 7.

### 3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

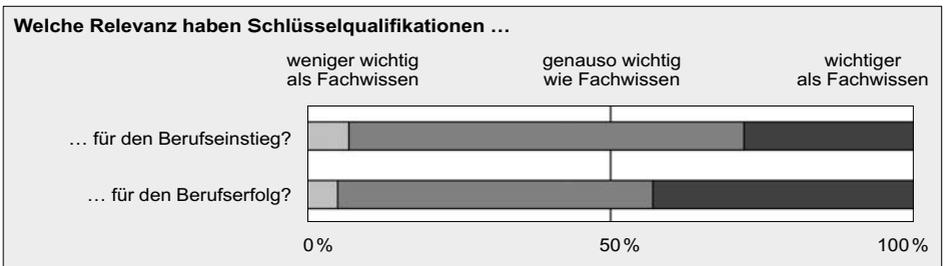
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

#### 3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

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

In einer aktuellen AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.<sup>41</sup>

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“<sup>42</sup>



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

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

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

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

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

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbstständiges Arbeiten) verfügen, bestehen häufig v. a. im Bereich sozial-interaktiver Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) Mängel. Gerade diese (z. B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.<sup>43</sup>

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

Bei BOKU AbsolventInnen besteht häufig v. a. im Bereich Wirtschaft, Recht v. a. im Bereich Führungsqualifikationen Weiterbildungsbedarf. Diese Weiterbildung wird bereits von vielen StudentInnen neben dem regulären Universitätsbetrieb in Anspruch genommen (Informationen: [www.boku.ac.at/weiterbildung](http://www.boku.ac.at/weiterbildung)).

Im Umweltbereich werden wissenschaftliche Spezialkenntnisse in Biochemie, Molekularbiologie, Umwelttechnik, Baubiologie etc. verlangt. Querschnittskompetenzen wie Umweltmanagement-, Umweltpolitik- und Umweltrechtskenntnisse gewinnen an Bedeutung. Für die Planung neuer Anlagen sowie die Einführung neuer Verfahren und Werkstoffe, die eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchlaufen müssen, werden besonders Personen gesucht, die bereits Erfahrung in der praktischen Umsetzung von Fachwissen haben. Dieses Anwendungswissen sollte mit organisatorischen Kenntnissen und neuem technischen Wissen kombiniert werden. Zusätzlich sind vernetztes und interdisziplinäres Denken gefragt. Weiters relevant sind Problemlösungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und KundInnenbetreuungskenntnisse.

Im Lebens- und Genussmittelbereich ist aufgrund der technologischen Veränderungen in der Produktion grundsätzlich die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung über neue Produkte sowie neue Verfahrenstechniken gefordert. Zudem ist im Umgang mit den Maschinen und Anlagen laufender Qualifikationsbedarf gegeben. Bei Aufgabenstellungen mit KundInnenkontakt, v. a. im Verkauf,

<sup>43</sup> Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert, München.

sind soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit unerlässlich. Auch von einer steigenden Nachfrage nach Labormethodenkenntnissen kann ausgegangen werden, da diese zur Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen benötigt werden. Ebenso spielen Zusatzkenntnisse in Umweltschutz und Recyclingtechniken eine wichtige Rolle, da z. B. in Brauereien und Destillieren viel Abwasser anfällt und die gesetzlichen Auflagen immer strenger werden.

Die Aufgaben der verschiedenen Berufssparten in der Landwirtschaft unterscheiden sich sehr, insbesondere nach Beschäftigungsdienststelle, -unternehmen, -organisation sowie nach dem jeweiligen Spezialgebiet. Deshalb gibt es auch hier zahlreiche Fach- und Schlüsselqualifikationen:

- Agrarökonomische Kenntnisse wie z. B.: Agrarberatung, Ökologische Landwirtschaft usw.
- Branchenspezifische Produkt und Materialkenntnisse
- Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen
- KundInnenbetreuungskenntnisse; wie z. B.: Customer Relationship Management, Fachberatung usw.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends einzelner Berufsgruppen sind dem Qualifikations-Barometer des AMS zu entnehmen ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)).

### 3.3.2 Networking

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

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

#### **Die Vorteile des Networking:**

- Zugang zu wichtigen Informationen
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik
- Erweiterung des fachlichen Horizonts
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen
- Erhöhung der Karrierechancen
- mögliche Jobangebote

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

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

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

Um die richtigen Leute kennen zu lernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können. Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z. B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchentreffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

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

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in 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.

### 3.3.3 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die Men-

torIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

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

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

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

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

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

### 3.3.4 Studieren im Ausland

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

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet

sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen. Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf [www.oeh.ac.at/oeh/service](http://www.oeh.ac.at/oeh/service) verfügbar.

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

Der Verein Österreich-Kooperation ist zuständig für die Abwicklung folgender Programme: „Auslandslektorate“ (Unterricht der deutschen Sprache, der Literatur und Landeskunde Österreichs an einer ausländischen Universität), die „Sprachenassistentz“ (neben Sprach- und Landeskenntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die „DaF-Praktika“ (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland). Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum. Informationen: [www.oek.at](http://www.oek.at)  
Um bis zu 12 Monate im Ausland zu studieren, stehen je nach gewünschtem Gastland diverse Programme zur Verfügung:

**CEEPUS** (Central European Exchange Program for University Studies) unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

Informationen:

CEEPUS Generalsekretariat  
Mag. Elisabeth Sorantin  
1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7  
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10  
E-Mail: [ceepus@oead.ac.at](mailto:ceepus@oead.ac.at)  
Internet: [www.ceepus.info](http://www.ceepus.info)

Nationales CEEPUS Büro für Österreich  
Dr. Lydia Skarits, ÖAD  
1090 Wien, Alserstraße 4/1/15/7  
Tel.: 01 4277-28189, Fax: 01 4277-28194  
E-Mail: [lydia.skarits@oead.ac.at](mailto:lydia.skarits@oead.ac.at)

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

Informationen: [www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php](http://www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php)

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

Informationen: [www.oead.ac.at](http://www.oead.ac.at)

**Individuelles Auslandsstudium:** Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium 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 Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

## Bewerbung

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

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

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

## Sprache

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

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

Informationen zur Finanzierung: [www.grants.at](http://www.grants.at)

**TOEFL**

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar.

Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!!!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Informationen:

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

Tel.: +31 26 3521577, Fax: +31 26 3521278, E-Mail: [registration@cito.nl](mailto:registration@cito.nl)

Amerika-Institut  
1010 Wien, Operngasse 4

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:  
[www.toefl.org](http://www.toefl.org) sowie unter [www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php](http://www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php)

**IELTS**

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

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

Informationen: [www.ielts.org](http://www.ielts.org) sowie [www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm](http://www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm)

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

**GRE** (Graduate Record Examination): [www.ets.org](http://www.ets.org)

**GMAT**(Graduate Management Admission Test): [www.gmat.org](http://www.gmat.org)

**3.3.5 Praktika**

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

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

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

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

### 3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1 %), HeadhunterInnen (7,0 %) oder das AMS (4,8 %) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z. B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).<sup>44</sup>

#### Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchen Zweige gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der facheinschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z. B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

<sup>44</sup> Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 273ff.

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z. B. [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at)). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

### **Jobsuche und Bewerbung im Internet**

Laut aktuellen Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitale/klassische Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.<sup>45</sup>

Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internetformular) online zu bewerben.

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. [www.kurier.at](http://www.kurier.at)) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. [www.ams.at](http://www.ams.at), [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at)) gezielt nach Stellen zu suchen.<sup>46</sup> Es besteht auch die Möglichkeit quasi „AgentInnen“ zu engagieren, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per E-Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Online-Jobbörsen so genannte „BewerberInnenprofile“ anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potentiellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren, internationalen Firmen, können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann.

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch; die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber ev. in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen, d. h. eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

### **Personalberatung und -vermittlung**

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potentiellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

<sup>45</sup> [www.uni-magazin.de](http://www.uni-magazin.de), 7/2004.

<sup>46</sup> Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

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

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

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

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

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“<sup>47</sup>

Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl.

---

<sup>47</sup> NOEO 02/2003, Seite 21.

Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.<sup>48</sup>

**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 Inse-  
rate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

## Online-Tools zum Thema „Bewerbung“

### Bewerbungscoach im Internet

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genutzt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert: [www.bewerbungscoach.at](http://www.bewerbungscoach.at)

### Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche

Die Praxismappe des AMS bietet in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.:  
[www.ams.at/neu/001\\_Praxismappe\\_gesamt\\_2006.pdf](http://www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf)

**Europass** hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist: [www.europass.cedefop.eu.int](http://www.europass.cedefop.eu.int)

### Online-Buch

Enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste: [www.jova-nova.com](http://www.jova-nova.com)

**Bewerbungstipps** zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“: [www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung](http://www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung)

Auf dieser Seite finden Sie **Einstellungstests**, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.: [www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm](http://www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm)

Informationen zum Thema „**Wie bewerbe ich mich online?**“: [www.bewerbung.net](http://www.bewerbung.net)

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS<sup>49</sup> eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An 60 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS in seinen BerufsInfoZentren modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

## 3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

### 3.5.1 Arbeitstraining

#### Ziel

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

<sup>48</sup> Vgl. ebenda, Seite 285.

<sup>49</sup> Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang.

## **Voraussetzungen**

Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal 3 Monate)

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

## **Weitere Voraussetzungen**

Durch den/die Trainee

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

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

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

## **Beihilfen**

- Dem/Der Trainee wird während der Trainingsmaßnahme Existenzsicherung gewährt.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

## **Arbeitszeit**

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/Die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden. Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden.

Nähere Informationen: [www.ams.or.at/neu/wien/900\\_arbeitstraining.pdf](http://www.ams.or.at/neu/wien/900_arbeitstraining.pdf) oder bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

## 3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbstständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbstständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbstständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

### 3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

#### Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS. Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen:

- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

#### Rahmenbedingungen

Bei Erfüllen der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monate erstreckt. Das AMS fördert eine Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung (ÖSB-Consulting/BIT-Management) und Weiterbildungskosten. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen: [www.ams.at](http://www.ams.at) oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

### 3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

#### Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungs idee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Nähere Informationen: Gründer-Service WK Wien, 1010 Wien, Stubenring 8–10, Tel.: 01 51450-1347 oder -1211, Fax: 01 51450-1491, E-Mail: [gruenderservice@wkw.at](mailto:gruenderservice@wkw.at), Internet: [www.gruenderservice.net](http://www.gruenderservice.net)  
Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs ([www.wko.at](http://www.wko.at)). Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

### 3.6.3 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.

Zielgruppen der Gründerinitiative sind speziell alle AbsolventInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen der TU und der Uni Wien. In den Schwerpunkt-Bereichen Life Sciences, Informations- & Kommunikationstechnologie sowie allgemeine Technologien kann jedoch jede/r potenzielle GründerIn die Leistungen von INiTS in Anspruch nehmen.

INiTS bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Informationen: [www.inits.at](http://www.inits.at)

#### UNIUN

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UnIversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig, es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: [www.uniun.at](http://www.uniun.at)

## 4 Weiterbildung

Der Abschluss eines Studiums ist nur die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, jedoch keine lebenslange Garantie, in dem einmal gewählten Beruf bleiben zu können. Die Anforderungen im Berufsleben steigen und verändern sich laufend, wodurch permanentes, berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Der beste Beitrag zur eigenen Arbeitsplatzsicherung ist die Weiterbildung, eine Investition in den eigenen „Marktwert“.

Sowohl die fachlichen und beruflichen als auch die persönlichen Kompetenzen sind individuell erweiterbar. Neben der Überlegung, neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen oder ein höheres Gehalt zu erzielen, führen gegebenenfalls Motive der Persönlichkeitsbildung, der alternativen Freizeitgestaltung oder fachliches Interesse zur Entscheidung, sich weiterzubilden.

**Tip:** Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Fortbildung investiert werden, aber nicht kreuz und quer durch die Kursprogramme der Anbieter, sondern mit einer klaren Hauptstoßrichtung und mit einer bewussten Vorstellung davon, wohin man sich beruflich entwickeln möchte.

### 4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonterweiterung ist das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundesländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung).

Erwähnenswert ist auch noch das Angebot des Instituts für Höhere Studien (IHS), das AbsolventInnen verschiedener sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen eine profunde Post-graduate-Ausbildung in Form zweijähriger Lehrgänge bietet ([www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)).

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurInnen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt werden: z. B. Mathematik in Naturwissenschaften und Technik; Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Grundlagen der Bauelemente der Mikroelektronik; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungsblöcke dauert zwischen zwei und vier Semester und wird durch ein Zertifikat abgeschlossen.

Auch verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung für bereits Graduierte, wie z. B. das Zusatzstudium „Wirtschaftswissenschaften“ oder das Zusatzstudium „Weiterbildung für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrige Teilstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

International gibt es – besonders im Rahmen der EU – sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten, die allerdings zum Teil mit hohen Kosten verbunden sind.

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Im öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vorsieht.<sup>50</sup>

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen. Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Derzeit werden neben dem Einführungsmodul, juristische Module (z. B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich), organisatorische und ökonomische Module (z. B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z. B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. [www.bundestkanzleramt.at](http://www.bundestkanzleramt.at)) den Bundesbediensteten die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die reine Fachfortbildung hinausgehend, unter Berücksichtigung anderer, insbesondere verwandter Verwaltungszweige, zu ergänzen und zu erweitern.

## 4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt; für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind Unterrichtsgeld und Prüfungsgebühren zu bezahlen (nicht aber der Studierendenbeitrag, der sog. „ÖH-Beitrag“), die von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen können.

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z. B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung, Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

---

<sup>50</sup> Vgl. dazu Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrierte Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter [www.postgraduate.at](http://www.postgraduate.at).

### **4.3 Weiterbildungsdatenbanken**

#### **AMS**

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitsmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen. Nähere Informationen: Internet: [www.weiterbildungsdatenbank.at](http://www.weiterbildungsdatenbank.at) (Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.)

#### **WKO**

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich: [www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung](http://www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung)

### **4.4 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung**

#### **4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)**

##### **Ziel**

Durch das Weiterbildungskonto werden WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

##### **Was wird gefördert?**

Grundsätzlich fördert der waFF jene Kosten, die der/die Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z. B. Studiengebühren.

- 50% der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung,
- 50% der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstands-

hilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.

- 80% der Kurskosten, maximal 450 Euro wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifepfung ablegen.

### **Wer wird gefördert?**

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- geringfügig Beschäftigte
- freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und Zivildienere
- SozialhilfeempfängerInnen

### **Rahmenbedingungen**

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs-/Semesterbeginn liegt.
- Der aktuelle Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waff anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Freizeitkurse usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Bildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z. B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

#### **Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)**

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien, Tel.: 01 21748-555, E-Mail: [waff@waff.at](mailto:waff@waff.at), Internet: [www.waff.at](http://www.waff.at)

## **4.4.2 Der AK-Bildungsgutschein**

### **Ziel**

Die AK-Wien fördert AK plus-Kurse mit dem 100-Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder bzw. mit dem zusätzlichen 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz. Die Förderhöhe variiert in den Bundesländern.

#### **Arbeiterkammer Wien**

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311), Internet: [www.akwien.at](http://www.akwien.at) (Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil.)

## 5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

### 5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d. h. z. B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z. B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neu geschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005/2006) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d. h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen. Die langfristige Entwicklung deutet aber in Richtung einer weiteren Personalreduktion: So wurde das Bundespersonal zwischen 1999 und 2004 insgesamt um ca. 20 % verringert (davon 13,6 % durch Ausgliederungen und 6,7 % im direkten Bundesbereich).

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen im Bundesdienst Vertragsbedienstete.<sup>51</sup>

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.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

<sup>52</sup> Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der öffentliche Dienst in Österreich. Stand Februar 2005.

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden, obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen Mitarbeitern/innen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis kaum noch vor.

Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Das mittlere Einkommen öffentlich Bediensteter liegt allerdings unter dem der Angestellten in der Privatwirtschaft.<sup>53</sup> Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

### AkademikerInnen-Beschäftigung im Bundesdienst 2005

Männlich	19.400	51 %
Weiblich	18.600	49 %
Gesamt	38.000	100 %

Basis: Vollzeitäquivalente in Jahresdurchschnittsbetrachtung), Quelle: Verwaltung konkret, Bundeskanzleramt, Seite 11

### AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund	Privater Sektor
1998	29,2 %	4,0 %
1999	29,9 %	4,7 %
2000	30,6 %	4,7 %
2001	31,3 %	4,8 %
2002	31,6 %	4,9 %
2003	31,6 %	5,5 %
2004	28,5 %	7,9 %

Quelle: Personaljahrbuch, Bundeskanzleramt, 2005.

## **Ausschreibungsmodalitäten**

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z. B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts („Job-Börse“) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

## **Karriere im Öffentlichen Dienst**

*„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“<sup>54</sup>*

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v. a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

## **5.2 Karriereweg an Unis und FH**

### **5.2.1 Universitäten**

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass

<sup>53</sup> Bundeskanzleramt: Personaljahrbuch des Bundes 2005, 2006, Seite 13.

<sup>54</sup> Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d. h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12. 2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden 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 man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z. B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis)

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer Universitätsdozenten/Universitätsdozentin begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

**Tip:** Studierende, die bereits während Ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr- und Forschungsbetriebes an der Universität Wien vertiefen wollen, können sich um eine Anstellung als StudienassistentIn bemühen. Dies bringt nicht nur persönliche Kontakte sondern auch Einblick in die Arbeitsweise, die Strukturen und Abläufe im angestrebten Arbeitsfeld.

## 5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z. B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichische Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.<sup>55</sup> Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titelbezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

## 5.3 Einkommen

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>56</sup>

Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:

5 % bis	1.453 Euro
70 % zwischen	1.454 und 2.180 Euro
21 % zwischen	2.181 und 2.907 Euro
4 % über	2.907 Euro

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien 2001.

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

### Medianjahreseinkommen 2003

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.210	28.180	26.480
Angestellte	26.400	39.910	33.080
Öffentlich Bedienstete	29.830	34.070	32.230

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

AkademikerInnen im öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen. Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

<sup>55</sup> Vgl. dazu [www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at)

<sup>56</sup> Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

### Mittlere Bruttojahreseinkommen, ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2004

Exekutivdienst	39.433
LehrerInnen	43.065
RichterInnen/StaatsanwältInnen	60.296
Militärischer Dienst	32.571
Verwaltungsdienst	26.158

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

### Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	2.343	4.529
Lehrer	40.738	2.989
Schulaufsicht	407	4.895
Verwaltungsdienst	66.724	2.105
Beschäftigungsverhältnis	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
Beamte	108.853	3.058
Vertragsbedienstete	55.984	1.814
Bildungsabschlüsse – Beamte & Vertragsbedienstete	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
AkademikerInnen	52.486	3.584
MaturantInnen	27.245	2.544
Fachdienst	65.588	2.250
Hilfsdienst	18.067	1.345

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006, Statistik Austria; alle Angaben in Euro

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d. h. als sogenannte „Neue Selbständige“) tätig sind, variieren stark voneinander, doch kann man davon ausgehen, dass im Schnitt das Einkommen (d. h. die erzielten Honorare) unter dem von angestellten AbsolventInnen liegt und außerdem erheblichen Schwankungen unterworfen ist.

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem sollten aber folgende Aspekte mitbedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z. B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;

- Arbeitsplatzprofil (d. h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d. h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

## 5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte ([www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft ([www.wko.at](http://www.wko.at)). Selbstständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Angestellte AkademikerInnen werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ([www.oegb.at](http://www.oegb.at)) auf freiwilliger Basis vertreten.

Die Interessenvertretung für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ([www.goed.at](http://www.goed.at)) werden die Interessen der im öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

## 5.5 Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)

### 5.5.1 Aufgabengebiete und Beschäftigungssituation

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 (die über eine Ziviltechnikberechtigung verfügen) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z. B.: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Marktscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Insgesamt werden für rund 45 Fachgebiete Befugnisse verliehen. Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Mit Jahresbeginn 2005 gab es insgesamt 6.752 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon waren knapp zwei Drittel in aktiver Berufsausübung (d. h. selbständig erwerbstätig), der Rest hatte das Zertifikat ruhend gestellt. Der Frauenanteil ist mit circa 3 % sehr gering. Etwas über 50 % aller ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die andere Hälfte IngenieurkonsulentInnen. Bei Letzteren sind die meisten in den Bereichen Bauingenieurwesen/Bauwesen, Maschinenbau oder Vermessungswesen zu finden. Zur Zeit gibt es mehrere Fachgebiete, die nur in vergleichsweise geringem Ausmaß oder gar nicht von ausübenden, also beruflich aktiven IngenieurkonsulentInnen besetzt sind, so z. B. Telematik, Schiffstechnik. In die-

sen Fachgebieten können sich durchaus interessante Arbeitsmarktnischen abzeichnen. Allgemein werden Spezialisierungen und ständige interdisziplinäre Weiterbildung (z. B. Ökologie, technischer Umweltschutz, Wirtschaft) genannt, um am Markt erfolgreich bestehen zu können.

ZiviltechnikerInnen sind vor allem als UnternehmerInnen selbständig erwerbstätig. Sie sind auf Ihrem jeweiligen Fachgebiet zur Erbringung von planenden, prüfenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt. Das Aufgabengebiet umfasst insbesondere:

- die Vornahme von Messungen
- die Erstellung von Gutachten
- die berufsmäßige Vertretung von Klienten vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts
- die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen, sofern wichtige Teile der Arbeiten dem Fachgebiet entsprechen.

ZiviltechnikerInnen sollten neben technischer bzw. naturwissenschaftlicher Begabung, logisch-analytischem Denkvermögen, v. a. 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 Denken in juristischen und verwaltungsmäßigen Kategorien.

Die Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten organisiert ein entsprechendes Weiterbildungsangebot. Bei Berufseinstieg in eine selbständige Erwerbstätigkeit muss u. a. mit relativ hohen Investitionskosten in technische Hilfsmittel gerechnet werden, was eine entsprechende Partnersuche bei Unternehmensgründung gegebenenfalls ratsam macht.

Infolge des Beitritts Österreichs zur EU sind ZiviltechnikerInnen berechtigt, in allen europäischen Mitgliedstaaten Dienstleistungen zu erbringen.<sup>57</sup>

### **5.5.2 Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung**

*„Die Befugnis eines Ziviltechnikers ist österreichischen Staatsbürgern, Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU und ihnen durch zwischenstaatliche Vereinbarungen (z. B. EWR-Abkommen, Abkommen zwischen EU und Schweiz) gleichgestellten Personen zu verleihen, wenn die für die Ausübung erforderliche fachliche Befähigung nachgewiesen wurde und kein Ausschließungsgrund vorliegt.“<sup>58</sup>*

Die fachliche Befähigung ist nachzuweisen durch:

- Abgeschlossenes Studium (technisches, naturwissenschaftlichen, montanistisches Studium oder ein Studium der Bodenkultur)
- Praktische Betätigung (mindestens 3 Jahre nach Beendigung des Studiums, davon mindestens 1 Jahr als ArbeitnehmerIn, der Rest kann auch durch eine selbständige Tätigkeit nachgewiesen werden)
- Erfolgreiche Ablegung der Ziviltechnikerprüfung

---

<sup>57</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung/AMS Österreich (Hg.): Studium & Beruf, Wien 2006, Seite 477ff.

<sup>58</sup> Vgl. [www.arching.at](http://www.arching.at) unter „Kammerinformationen“.

## Prüfungsgegenstände

Gegenstände der Prüfung sind:

- Österreichisches Verwaltungsrecht
- Betriebswirtschaftslehre (allgemeine Grundsätze, Unternehmensorganisation)
- die Grundzüge der für das Fachgebiet geltenden rechtlichen und fachlichen Vorschriften
- Berufs- und Standesrecht
- BewerberInnen um die Befugnis eines/er Ingenieurkonsulenten/in für Vermessungswesen müssen darüberhinaus zusätzliche Prüfungsgegenstände absolvieren<sup>59</sup>

## Organisatorisches

Das Ansuchen um die Zulassung zur Ziviltechnikerprüfung ist bei der Architekten- und Ingenieurkonsulentenkammer, in deren Bereich die BewerberInnen ihren Wohnsitz haben, einzureichen. Die Prüfung findet grundsätzlich zweimal jährlich statt (Mai/Juni bzw. November/Dezember). Als Vorbereitung werden von der Kammer spezielle Ziviltechnikerkurse angeboten. Die Prüfung wird mündlich abgenommen und kann zweimal wiederholt werden

## Befugnis

Nach abgelegter Prüfung muss der Kammerbeitrag entrichtet werden und vor der Landesregierung<sup>60</sup> eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden. Nach der Vereidigung sind ZiviltechnikerInnen berechtigt, ihre Befugnis auszuüben. Die Befugnis kann jederzeit durch schriftlichen Antrag bei der Architekten- und Ingenieurkammer ruhend gestellt werden. Dieser Weg wird immer dann gewählt, wenn keine Ausübung der selbständigen Erwerbstätigkeit als ZiviltechnikerIn erfolgt (z. B.: Umstieg in ein Angestelltenverhältnis, Kostenersparnis bei Sozialversicherung, Kammerumlage, Pension).

Für weitere Informationen bzw. Auskünfte stehen die einzelnen Länderkammern und die Bundeskammer zur Verfügung:

<b>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Wien, Niederösterreich und Burgenland</b> Karlgasse 9/1, 1040 Wien
<b>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Steiermark und Kärnten</b> Schönaugasse 7/1, 8010 Graz
<b>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Oberösterreich und Salzburg</b> Kaarstraße 2/II, 4040 Linz
<b>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Tirol und Vorarlberg</b> Hofburg, Rennweg 1, 6020 Innsbruck
<b>Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten</b> Karlgasse 9/2, 1040 Wien
Für detaillierte Informationen vgl. <a href="http://www.arching.at">www.arching.at</a> und <a href="http://www.arching.at/wien/newcomer">www.arching.at/wien/newcomer</a>

<sup>59</sup> Genauere Informationen dazu bietet die Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten, [www.arching.at](http://www.arching.at)

<sup>60</sup> Zuständig ist die Landesregierung jenes Bundeslandes in dem der Kanzleisitz angestrebt wird.

## **6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen**

### **6.1 Landwirtschaft**

Das Studium der Landwirtschaft als wissenschaftliche Ausbildung befasst sich mit den biologischen Gesetzmäßigkeiten, entwickelt Techniken und Methoden zur Optimierung der landwirtschaftlichen Produktion, verfolgt das Marktgeschehen für Agrarprodukte und untersucht die Landwirtschaft im Wechselspiel mit sozialen und ökologischen Faktoren. Neben Naturverbundenheit und einem Bezug zur Landwirtschaft sollte bei StudienanfängerInnen daher auch die Bereitschaft bestehen, sich mit technischen und ökonomischen Fragen auseinanderzusetzen. Im Wintersemester 2004/2005 studierten 617 Personen Landwirtschaft, davon 321 Männer und 296 Frauen.<sup>61</sup>

Durch die Teilung der Studienrichtung Landwirtschaft im zweiten Studienabschnitt in fünf Studienzweige (Pflanzliche Produktion, Tierische Produktion, Agrarökonomik, Gartenbau und Ökologische Landwirtschaft) ergeben sich sehr unterschiedliche (zunehmend aufbrechende) Berufs- und Beschäftigungsbereiche. Sie werden im folgenden diesen Spezialisierungen entsprechend dargestellt.

Die AbsolventInnen des Studienzweiges Landwirtschaft sollten im Allgemeinen nach dem Studium im Berufsleben dazu befähigt sein, einen Beitrag zur Sicherung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Grundlagen und Bedingungen der landwirtschaftlichen Produktion und des ländlichen Raumes zu leisten. Sie sollen sich mit der Multifunktionalität der Landwirtschaft durch fachübergreifende Kompetenz auf wissenschaftlichem Niveau im Sinne einer umfassenden Nachhaltigkeit auseinandersetzen und an der Gestaltung der internationalen Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer nachhaltigen Landwirtschaft mitwirken.

#### **6.1.1 Beschäftigungsbereiche**

##### **Beschäftigungsbereich Pflanzenproduktion**

Ein wesentlicher Teil landwirtschaftlicher Tätigkeit besteht in der Produktion von Nutzpflanzen (Getreide, Obst etc.), die der Ernährung von Menschen und Haustieren bzw. als Rohstoff der weiterverarbeitenden Industrie dienen. Die Sicherung der menschlichen Ernährung ist nur gewährleistet, wenn das Angebot an Nahrungsmitteln in quantitativer und qualitativer Hinsicht den sich verändernden Bedürfnissen gerecht wird. Dies ist auf zwei Wegen möglich: Einerseits durch die Steigerung der Nahrungsmittelproduktion, andererseits durch die Verhütung von Verlusten bei Erzeugung und Lagerung. Rationalisierung und Mechanisierung unter gegebenen Rahmenbedingungen erfordern in beiden Bereichen neue Methoden.

Wachsende Kritik an hohem Einsatz von Kunstdünger, an mit synthetischen Spritzmitteln behandelten Nahrungsmitteln sowie der damit in Verbindung gebrachten Umweltbelastung und Gesundheitsgefährdung geben der Forschung im Landbau Auftrieb. In diesem Zusammenhang hat u. a. die Erforschung von Pflanzenkrankheiten und Pflanzenschädigungen wesentliche Bedeutung.

---

<sup>61</sup> Statistik Austria 2006, Hochschulstatistik 2004/2005.

DiplomingenieurInnen der Pflanzenproduktion sind besonders spezialisiert auf die Pflanzenzüchtung, auf die Entwicklung und Anwendung von Methoden zur Ertragssteigerung und des Pflanzenschutzes. Eine zentrale Aufgabe ist dabei die Umsetzung biologischer, ökologischer und ökonomischer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Sie werden zudem in der Produktvermarktung, zur amtlichen Überprüfung von agrarischen Produkten auf Einhaltung gesetzlicher Richtlinien und zur produktionstechnischen und wirtschaftlichen Organisation von landwirtschaftlichen Betrieben eingesetzt.

In der öffentlichen Verwaltung (Ministerien, Landesregierungen, nachgeordneten Dienststellen) sind AbsolventInnen dieses Studienganges etwa mit Förderungsmaßnahmen, der Verwaltung der landwirtschaftlichen Bundesanstalten und Betriebe, der Durchführung des Qualitätsklassen- und Pflanzenschutzgesetzes, der Weinaufsicht oder mit allgemein agrarpolitischen Grundsatzfragen befasst. In den Landwirtschaftskammern arbeiten ExpertInnen für Pflanzenproduktion als landwirtschaftliche BeraterInnen, als Sachverständige oder sie wirken an der Erarbeitung von Gesetzen und Verordnungen mit.

In Lehre und Forschung sind sie u. a. an der Universität für Bodenkultur, an höheren landwirtschaftlichen Berufsanstalten und in landwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen tätig. Typische Einsatzgebiete in den diversen Bundesanstalten (z. B. Bundesanstalt für Pflanzenbau und Samenprüfung) sind z. B. die Untersuchung des Saatgutes und der Kulturpflanzen auf tierische und pflanzliche Schädlinge, die Behandlung von Fragen des Futterbaus, der Pflanzenzüchtung oder die Bearbeitung des Sortenwesens. Im Rahmen der Qualitätsprüfung landwirtschaftlicher Erzeugnisse fallen etwa Arbeiten wie die Untersuchung des Futterwertes pflanzlicher Produkte und die Feststellung der biologischen Wertigkeit des Pflanzenproteins durch Aminosäurenanalyse, die Untersuchung von Ölsaaten oder die Analyse von Fettsäureverteilungen an.

Eher gering ist die Zahl der selbstständig Tätigen, weil Betriebsgründungen bzw. Kauf oder Pacht von landwirtschaftlichen Gütern meist mit sehr hohem Kapitalaufwand verbunden sind. Selbstständige BeraterInnen oder IngenieurkonsulentInnen der Landwirtschaft müssen mit erheblicher Konkurrenz der Kammern rechnen, die entsprechende Dienstleistungen zum Teil kostenlos anbieten.

Die Privatwirtschaft bietet DiplomingenieurInnen der Pflanzenproduktion v. a. in Industrie- und Handelsbetrieben Beschäftigung, die sich mit der Herstellung und Vermarktung von ertragssteigernden und -sichernden Produktionsmitteln, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln oder Landmaschinen beschäftigen. Aber auch die Konservierungsindustrie und private Pflanzenzuchtanstalten engagieren entsprechende ExpertInnen etwa für Forschung und Entwicklung, Produkt- und Kundenbetreuung, Marketing und Management. Landwirtschaftliche Genossenschaften setzen AbsolventInnen in der Lagerleitung, in der Verwaltung und im Verkaufsmanagement ein.

Interessante Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich auch in internationalen Organisationen, wie beispielsweise FAO oder UNIDO, die etwa SachbearbeiterInnen, ExpertInnen oder Delegierte für fachliche, organisatorische und politische Aufgaben einstellen. Auch in der Europäischen Union oder im Bereich Entwicklungszusammenarbeit (EZA; [www.eza.at](http://www.eza.at)) eröffnen sich für AbsolventInnen dieser Studienrichtung Möglichkeiten (Lehre, Beratung usw.). Personen mit einschlägiger Erfahrung und Sprachkenntnissen haben auch bei international agierenden Beratungsunternehmen Chancen. In allen diesen Bereichen ist freilich mit starker internationaler Konkurrenz zu rechnen.

Zentrale Berufsanforderungen in der Pflanzenproduktion sind logisch-analytisches Denkvermögen (Untersuchungs- und Versuchswesen, Forschung und Entwicklung) und Interesse an Naturvorgängen. Persönliche Voraussetzungen bei (teilweiser) Laborarbeit sind u. a. Konzentrationsvermögen, technisches Verständnis, selbstständiges Arbeiten. Im Bereich des Marketings, des Managements und der Verwaltung sind Entscheidungsfreude, Selbstständigkeit, Organisationstalent, Menschenkenntnis und Stresstabilität gefragt.

### **Beschäftigungsbereich Tierproduktion**

Studienschwerpunkte sind hier in erster Linie Tierzucht und Tierernährung, Haltung von Tieren, Produktentwicklung und Produktverarbeitung. In diesem Rahmen werden auch aktuelle Probleme wie Umweltbelastung durch Massentierhaltung, Rückstände von Wirkstoffen wie Hormonen und Antibiotika in Lebensmitteln, Gesundheitsschäden der Nutztiere durch Überzüchtung usw. behandelt. Neben diesen fachlich spezialisierten Aufgaben wird auch die handwerkliche und technische Organisation landwirtschaftlicher Betriebe (bzw. private/amtliche Überprüfung dieser Arbeitsprozesse) gelehrt, wobei sich Tierproduktion und Agrarökonomik zum Teil überschneiden.

Aufgabengebiete im öffentlichen Dienst in Ministerien, Landesregierungen oder den nachgeordneten Dienststellen sind etwa Verwaltung der landwirtschaftlichen Bundesanstalten, Organisation von Förderungsmaßnahmen, Export- und Importangelegenheiten, Beratung (Fütterung, Molkereiwirtschaft). Landwirtschafts- und Bezirksbauernkammern bieten neben rein administrativen Tätigkeiten ebenfalls Stellen als BeraterInnen (Fütterung, Tierhaltung, Vermarktung) sowie als ExpertInnen zur Ausarbeitung von Gesetzen und Verordnungen. Konkret geht es etwa um Fragen der Rinder- und Schweinezucht bzw. -produktion, um Kleintierzucht, Viehverkehr und Viehhandel und um Ernährungs- und Besamungsfragen (wobei u. a. mit VeterinärmedizinerInnen zusammengearbeitet wird). Bei Spezialisierung auf Tierschutz- und Umweltschutzbelange sind etwa Tierhaltung, Düngerverwertung, Lärm- und Geruchsemissionen in Hinblick auf einschlägige Vorschriften zu prüfen.

In Forschung und Lehre, also im landwirtschaftlichen Bildungs-, Untersuchungs- und Versuchswesen, werden außer an der Universität für Bodenkultur auch an folgenden Institutionen Beschäftigungsmöglichkeiten geboten:

- Agrarpädagogische Akademie
- Bundesanstalt für Agrarwirtschaft
- Höhere landwirtschaftliche Bundeslehranstalten
- Landwirtschaftliche Fachschulen
- Bundeslehr- und Versuchsanstalt für Wein- und Obstbau mit dem Institut für Bienenkunde
- Landwirtschaftliche Bundesversuchsanstalten
- Pferdezuchtanstalten
- Bundesanstalt für Fortpflanzung und Besamung von Haustieren

Zu den möglichen Aufgaben in der Privatwirtschaft zählen etwa die Optimierung des Futtermiteinsatzes, die Kontrolle von neu entwickelten Nahrungsmitteln und Produktionsverfahren: Nicht nur die Nährstoffe für das Einzeltier, sondern auch die natürlichen Begleitstoffe wie Pflanzenhormone, Spurenelemente und Antibiotika müssen angemessen dosiert werden. Darüber hin-

aus ist die Anwendung von Hilfsstoffen so zu bemessen, dass der optimale Gesundheitszustand der Nutztiere wie auch die Qualität der tierischen Lebensmittel garantiert bleiben. Voraussetzung für die Ausübung solcher Berufe ist u. a. die fundierte Kenntnis der Tierzucht-, Futtermittel- und Tierschutzgesetze.

Einen Schwerpunkt der Tätigkeit bildet die landwirtschaftliche Beratung auf Basis von Forschungsergebnissen und praktischen Erfahrungen. Dabei geht es v. a. um die Verbesserung der Rentabilität und Qualität der tierischen Produktion unter Berücksichtigung aktuellen Wissens aus den Bereichen Tiermedizin, Ökologie etc. Für AbsolventInnen besteht hier die Möglichkeit in der Futtermittelindustrie, der Milch- und Fleischverarbeitung, Qualitätskontrolle sowie im Bereich Management und Handel eine Anstellung zu finden.

Bei Zuchtverbänden tätige ExpertInnen werden u. a. für die Durchführung und Kontrolle von Zuchtprogrammen oder als OrganisatorInnen von landwirtschaftlichen Messen und Auktionen eingesetzt; um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in der Praxis zu gewährleisten, werden Zuchtverbände von (diesbezüglich besonders versierten) Kammerbeamten geleitet.

In landwirtschaftlichen Genossenschaften wird Personal für das Lagermanagement benötigt. Gutshöfe und größere landwirtschaftliche Betriebe benötigen zum Teil ebenfalls Verwaltungspersonal.

Die Futtermittelindustrie bietet ein breites Einsatzfeld bei der Rezepturerstellung, im Management und im Handel. In Milch- und Fleischverarbeitung sowie Geflügelzuchtunternehmen stehen Tätigkeiten in Zucht oder Produktion offen. In der Milchwirtschaft liegen die Aufgaben in der Verbesserung der Milchgewinnung, der Qualitätskontrolle, der Eiweiß- und Fettgehaltsbestimmung, der Preiskalkulation sowie in Vermarktungsfragen. Da in einigen dieser Bereiche zunehmend EDV eingesetzt wird, sind entsprechende Zusatzkenntnisse fast unentbehrlich.

Die Chancen für Selbstständige sind (sieht man von InhaberInnen landwirtschaftlicher Betriebe ab) sehr limitiert. KonsulentInnen werden kaum benötigt, da landwirtschaftliche Großbetriebe die Ausnahme sind und von Kammern und Ministerien zumeist kostenlos beraten werden.

Im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA; [www.eza.at](http://www.eza.at)) sind u. a. ExpertInnen gefragt, die (an den jeweiligen Rahmenbedingungen orientierte) Impulse zur Verbesserung von leistungsschwacher Tierproduktion, Tierversorgung und Tiervermarktung setzen. Konkret müssen etwa Probleme der Futtermittelsversorgung, des Tiermaterials und der Vermarktung identifiziert, analysiert und gelöst werden. Darüber hinaus sind geeignete Finanzierungsmodelle zu erarbeiten. Religiöse wie politische Sachverhalte sind in den Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Als Träger- bzw. Vermittlerorganisationen kommen beispielsweise FAO, UNIDO, ÖED (Österreichischer Entwicklungsdienst; [www.oed.at](http://www.oed.at)) oder GTZ (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit) in Frage. Auch einige internationale Consulting-Unternehmen sind in diesem Segment aktiv.

Wesentliche Voraussetzungen zum Erlernen/Ausüben dieser Berufe: Überdurchschnittliches Interesse an Biologie und Mathematik und analytisches, präzises Arbeiten. Weitere hilfreiche Eigenschaften sind Entscheidungsfreude und Organisationstalent. In gehobenen Positionen sind – wie immer in Managementtätigkeiten – neben Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, Menschenkenntnis und Führungsqualitäten gefragt.

## **Beschäftigungsbereich Agrarökonomik**

Die stärkere Betonung des Umweltbewusstseins und damit der biologischen Landwirtschaft führen zu einem Bedeutungsgewinn von Wissen in den Bereichen Agrarpolitik, Vermarktung von Agrarprodukten, Naturschutz, Raumplanung oder Strukturveränderungen ländlicher Gebiete. Die Landwirtschaft muss, um mit den Methoden der Produktions-, Verarbeitungs- und Absatzentwicklung in anderen Wirtschaftsbereichen Schritt halten zu können, die Ergebnisse jüngerer biologischer, technischer, ökonomischer und ökologischer Forschung nutzen.

AgrarökonomInnen beschäftigen sich in diesem Zusammenhang primär mit betriebswirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen und politischen Aspekten der Landwirtschaft bzw. mit Produktions- und Anbautechniken. Aufgrund der betriebswirtschaftlichen Ausbildung lernen AbsolventInnen dieses Studienganges, ökonomisches Wissen und technisches Spezialwissen aus dem agrarischen Bereich zu kombinieren. AgrarökonomInnen müssen auch in der Lage sein, verschiedene landwirtschaftliche Betriebe zu analysieren und zu beurteilen, um hinsichtlich der Betriebsführung, der Marktlage und der Spezialisierungsmöglichkeiten beraten zu können. Um dies gezielt tun zu können, benötigen sie u. a. Kenntnisse des betriebswirtschaftlichen Instrumentariums (Buchhaltung, Kostenrechnung, Kalkulation usw.), produktionstechnisches Wissen (Maschinenkunde, Anbautechnik, Arbeitsmethoden) wie auch volkswirtschaftliches Problemverständnis (Agrarstrukturen, Außenhandel, Agrarrecht, Agrarmärkte). Aufgrund der betriebs- und volkswirtschaftlichen Kenntnisse ist der Einsatzbereich der AgrarökonomInnen weniger im praktisch-technischen Bereich zu finden als in dispositiven Führungspositionen (Management).

AbsolventInnen der Agrarökonomik werden zunehmend von der Privatwirtschaft engagiert: Etwa von Banken und Versicherungen, wo sie hauptsächlich mit Kreditfragen, dem Agraraußenhandel oder mit Ernte-, Sach- und Tierversicherungen betraut sind oder von Handels- und Industriebetrieben, die Pflanzenschutz-, Futter- und Düngemittel produzieren. Auch der einschlägige Großhandel, die Zucker- und Konservierungsindustrie wie die Landmaschinenindustrie bieten Beschäftigungsfelder. Wesentlicher Aufgabenbereich von AgrarökonomInnen in dieser Beschäftigungssparte sind Kundenberatung, Produktbetreuung, Marketing, Marktanalyse (mit Aufstiegsmöglichkeit in das Topmanagement). Eine weitere Alternative bieten Tätigkeiten im Informationswesen (Fachpresse, Öffentlichkeitsarbeit), wo zur Berichterstattung aus dem Agrarbereich fachlich ausgebildete MitarbeiterInnen bevorzugt werden.

Im ländlichen Genossenschaftswesen sind insbesondere der Futtermittel-, Milch- und Fleischsektor sowie Erzeugergemeinschaften wichtige Tätigkeitsbereiche. Hier ergeben sich zahlreiche Aufgaben im Bereich Beratung, Sachverständigentätigkeit oder Marketing und Management.

Wesentliche Arbeitsbereiche im öffentlichen Dienst sind agrarökonomische und agrarpolitische Grundsatzfragen, Preisangelegenheiten, Förderungsmaßnahmen, Budgetangelegenheiten, Kontroll- und Beratungswesen, Statistik und Verwaltungsangelegenheiten oder Flurbereinigung (Kommassierung), Einleitungsverfahren, Besitzstandserhebung und Grundstücksbewertungen. Von Landwirtschaftskammern werden Koordinationsaufgaben (im Förderungsbereich), Kontroll-, Organisations- und öffentliche Vertretungsfunktionen, Ausbildungstätigkeiten (z. B. in Lehrlings- oder Fachausbildungsstellen) angeboten.

Für Personen, die im Bildungs- und Forschungsbereich arbeiten wollen, bieten sich u. a. folgende Institutionen an:

- Universität für Bodenkultur
- Agrarwirtschaftliches Institut
- Agrarpädagogische Akademie
- Landwirtschaftliche Fach- und Berufsschulen
- Höhere landwirtschaftliche Bundeslehranstalten (Wieselburg, Klosterneuburg etc.)
- Landwirtschaftliche Bundesversuchsanstalten

Die Zahl der selbstständig Tätigen ist eher gering. In der landwirtschaftlichen Praxis bietet sich – mangels landwirtschaftlicher Großbetriebe – nur wenigen AgrarökonomInnen eine befriedigende Tätigkeit. Begrenzt sind auch die Möglichkeiten von IngenieurkonsulentInnen für Landwirtschaft (in der Regel gerichtlich vereidigte Sachverständige), in deren Tätigkeitsbereich die Bewertung von Gütern oder Grundstücken für die Eigentumsübertragung oder im Zusammenhang mit Versicherungen fällt. Die meisten dieser Tätigkeiten werden von Sachverständigen der Landwirtschaftskammern oder des Landwirtschaftsministeriums kostenlos durchgeführt.

Geographisch mobilen Personen bieten sich Tätigkeiten im Rahmen von internationalen Organisationen und Institutionen, der Europäischen Union oder bei internationalen Beratungsunternehmen. Im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA; [www.eza.at](http://www.eza.at)) werden ebenfalls AgrarökonomInnen beschäftigt, wobei die wesentlichen Aufgaben in der Beratung zu Anbautechniken, wirtschaftlichen Konzeptionen und Vermarktungsstrategien liegen.

Aufgrund der komplexen Tätigkeitsfelder von AgrarökonomInnen (Kombination von natur-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Aspekten) zählen zu den wesentlichen Berufsanforderungen analytisches und abstraktes Denkvermögen wie die Gabe, größere soziale und wirtschaftliche Zusammenhänge zu identifizieren. Neben naturwissenschaftlich-technischem Verständnis wird auch Interesse an betriebs- und volkswirtschaftlichen und rechtlichen Fragen vorausgesetzt.

Je nach Einsatzgebiet zählen zu den wesentlichen Persönlichkeitsmerkmalen Konzentrationsvermögen, Selbstständigkeit, Organisationstalent und Kontaktfähigkeit. Hinzu kommen noch Bereitschaft zur Weiterbildung, Entscheidungs- und Verantwortungsfreude. In höheren Managementfunktionen sind die üblichen Führungsqualitäten (u. a. auch Stresstabilität) gefragt. Selbstständige Landwirtinnen/Landwirte und in der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) Tätige sollten auch gewissen körperlichen Belastungen gewachsen sein.

### **Beschäftigungsbereich Gartenbau**

Die Schwerpunkte der GartenbauabsolventInnen sind das Baumschulwesen, die Zucht von Gemüse- und Zierpflanzen, der Obst- und Weinbau oder die Gartenplanung. Zu den hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern der AbsolventInnen gehören die Bereiche Produktion, Planung und Beratung. Die grundlegenden Aufgaben umfassen dabei den Schutz und die Entwicklung des Naturhaushaltes, die Erhaltung seiner Leistungsfähigkeit und die nachhaltige Sicherung von Vielfalt, Eigenart und Schönheit der Pflanzenwelt (und somit auch der Tierwelt).

Im öffentlichen Dienst (Bundes-, Landes- und Kommunaldienststellen) stehen im speziellen Aufgabenbereich höhere Verwaltungs- oder SachbearbeiterInnen Tätigkeiten offen. Auf Gemeindeebene bilden Gestaltung, Pflege und Naturschutz die Hauptaufgabe, wobei u. a. auch Bereiche wie Budgetangelegenheiten, Verwaltung und Kontrolle abgedeckt werden müssen. In Landwirtschafts-

kammern liegt der Schwerpunkt bei Beratungstätigkeiten. In Forschung und Schulwesen können etwa landwirtschaftliche Produktionsmethoden unterrichtet werden. Stellen werden zum Teil auch von öffentlichen Gartenbaubetrieben angeboten.

Die Privatwirtschaft bietet etwa in der Zulieferindustrie Beratungstätigkeit an. In Gartenbaubetrieben werden MitarbeiterInnen für Projektierung, Planung und Bauaufsicht, für Tätigkeiten wie Werbung, Verkauf und Kundenberatung gesucht. In Genossenschaften haben AbsolventInnen als BeraterInnen Chancen.

Berufsvoraussetzungen: AbsolventInnen des Studienzweiges Gartenbau benötigen fundierte Grundlagenkenntnisse über die allgemeine Pflanzen- bzw. Tierwelt und ihren Lebensraum sowie gleichzeitig die Fähigkeit zur interdisziplinären Arbeit auch mit Fachleuten anderer wissenschaftlicher Sparten. Bei planerischer Tätigkeit sind bildliches Vorstellungsvermögen und ein Mindestmaß an künstlerischer Fähigkeit wichtig. Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein und die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten gelten auch hier als (fast) ebenso selbstverständlich, wie die Bereitschaft zur Weiterbildung.

Gute physische Kondition und Wetterunempfindlichkeit sind bei allen in der Landwirtschaft Tätigen vorteilhaft (auch BeraterInnen etc. müssen fallweise Produktionsstätten aufsuchen); speziell für Tätigkeiten, die regelmäßig Arbeiten im Gelände erfordern. Überdurchschnittliche physische Leistungen werden nur jenen AbsolventInnen abverlangt, die als Landwirtinnen/Landwirte auf einem Hof tätig werden.

## **Beschäftigungsbereich Ökologische Landwirtschaft (ÖLW)**

Im wachsenden Bereich der Ökologischen Landwirtschaft tun sich neue Berufsfelder im Bereich Kontrolle, Umstellungsberatung, Vermarktung, Forschung und Lehre auf. AbsolventInnen sind in folgenden Tätigkeitsbereichen anzutreffen: Richtlinien in der ÖLW, Tierische Produktion in der ÖLW, Pflanzenanbau in der ÖLW, Grünland in der ÖLW, Betriebswirtschaftslehre und Vermarktung in der ÖLW.

### **6.1.2 Beschäftigungssituation**

Nach Angaben des ehemaligen ZBP der BOKU (nunmehr BOKU-Alumnidachverband) gibt es seit 2002/2003 keine Veränderung der Berufsbereiche in denen die AbsolventInnen des Studienzweiges Landwirtschaft Beschäftigung finden, und welche die nachgefragtesten Einsatzgebiete sind.<sup>62</sup>

Der Bereich „Forschung und Lehre“ deckt 30 % des Stellenangebotes ab. In diesem Gebiet sind AbsolventInnen neben den Universitäten, Schulen und Akademien in Forschungszentren oder Unternehmen mit Forschungsabteilungen vertreten. Verlangte Qualifikationen sind u. a. jeweiliges Fachwissen, Betriebswirtschaft, Recht, EDV (Office, Statistikprogramme, Datenbanken), Englisch (Italienisch, Französisch, osteuropäische Sprachen von Vorteil), Sozioökonomie, Theorie- und Methodenkenntnisse, Projektmanagement, Pädagogik, Didaktik und Rhetorik.

In den Bereich „Management/Projektmanagement“ fallen 21 % der Stellenangebote. Dieses Berufsfeld setzt (zumeist) Berufserfahrung voraus. Für JungakademikerInnen sind Traineeprogramme bzw. die Leitung von kleinen Einheiten (Projektmanagement) als Einstiegspositionen zu sehen. Die

---

<sup>62</sup> Die Daten stammen aus einer in den Jahren 2002/2003 erstellten Arbeitsmarktstatistik.

Arbeitgeber stammen aus den der Landwirtschaft vor- und nachgelagerten Bereichen, die sich mit Produktion, Vermarktung oder Qualitätssicherung von Produkten beschäftigen oder aus landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen (z. B. Maschinenringe, Konsumenteninformationsservice), Interessensvertretungen, Prüf- und Kontrollinstitutionen. Im öffentlichen Bereich sind beispielsweise Leitungspositionen von diversen Verwaltungseinheiten zu nennen. Die BewerberInnen sollten hierbei folgende Qualifikationen aufweisen: Landwirtschaftlichen Erfahrungshintergrund, Betriebswirtschaft (Budgetierung, Mittelverwaltung, Finanzgebarung), Fundraising, PR- und Marketingkenntnisse, Umgang mit Ämtern und Behörden, Projektmanagement, EDV-Kenntnisse, Sprachen und Berufserfahrung.

Im Einsatzbereich „Beratung“ sind 14 % der Stellenangebote untergebracht. Hier lag der Bedarf vor allem in den Gebieten der Landtechnik, Agrarinformatik, Wirtschaftsberatung, Gemüsebau, Obstbau, Weinbau, Tierzucht aber auch des Marktwesens und der Statistik sowie der landwirtschaftlichen (Aus-)Bildung. Arbeitgeber sind neben der Öffentlichen Verwaltung auch private Beratungsunternehmen.

Im „Handel“ (14 %) sind die wesentlichen Komponenten im Vertrieb/Verkauf aber auch in der Beratung zu sehen. Die Unternehmen handeln mit landwirtschaftlichen Produkten. Dazu benötigt man Qualifikationen wie fundierte landwirtschaftliche Ausbildung, Betriebswirtschaft, Logistik, Marketing, Sprachen und EDV-Kenntnisse.

Weitere Einsatzbereiche für AbsolventInnen der Studienrichtung Landwirtschaft liegen in den Gebieten „Qualitätssicherung“ (8 %), „Öffentlichkeitsarbeit/Fachjournalismus“ (7 %), „Produktentwicklung“ (3 %) und „Entwicklungshilfe“ (3 %). Nähere Informationen zu den jeweiligen Qualifikationen und Beschäftigungsbereichen sind im Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur ([www.alumni.boku.ac.at](http://www.alumni.boku.ac.at)) erhältlich.

Im öffentlichen Dienst werden derzeit aufgrund der restriktiven Personalaufnahmepolitik allerdings (fast) nur freiwerdende Stellen – und auch diese soweit möglich mit vorhandenen MitarbeiterInnen – nachbesetzt. Einige LandwirtInnen sind in den EU-Institutionen beschäftigt, wobei gute Sprachkenntnisse Voraussetzung sind. Nur wenige der AbsolventInnen arbeiten als selbstständige LandwirtInnen. Stabile Beschäftigungsaussichten werden v. a. AgrarberaterInnen prognostiziert, die Betriebe durch Know-how über neue Möglichkeiten unterstützen.

Allerdings werden insgesamt positive Beschäftigungswirkungen innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2009 aus der Umwelt- und Energiegesetzgebung (Verpflichtung zur Beimischung von Biokraftstoffen zu herkömmlichen Treibstoffen) und aus einem beginnenden Trend zu Getreideheizungen erwartet. Unterstützt wird dieser Trend durch die anhaltend hohen Erdölpreise (vgl. dazu auch Kapitel 1).

Die Verteilung der berufstätigen AkademikerInnen aus der Studienrichtung Landwirtschaft nach Berufs- und Wirtschaftsklassen zeigt, dass ein erheblicher Teil von ihnen traditionell als Führungskräfte bzw. technische ExpertInnen arbeitet.

Die insgesamt 2.962 AbsolventInnen der Studienrichtung Landwirtschaft finden sich laut letzter Volkszählung 2001 hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:<sup>63</sup>

<sup>63</sup> In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Landwirtschaft tätig sind.

### Verteilung der AbsolventInnen des Landwirtschaftsstudiums, nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Landwirtschaft	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	100	3,4
Produktions- und Operationsleiter	198	6,7
Sonstige Fachbereichsleiter	96	3,2
Leiter kleiner Unternehmen	103	3,5
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	71	2,4
Biowissenschaftler	77	2,6
Universitäts- und Hochschullehrer	84	2,8
Lehrer des Sekundarbereiches	204	6,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	222	7,5
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	113	3,8
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	53	1,8
Biotechniker und verwandte Berufe	71	2,4
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	109	3,7
Sonstige Büroangestellte	50	1,7
Ackerbauern und Tierzüchter, -halter	128	4,3
Nicht-Erwerbspersonen	512	17,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen AMS Österreich Abt. ABI.

### Verteilung der AbsolventInnen des Landwirtschaftsstudiums, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)

Landwirtschaft	Anzahl	%
Landwirtschaft, Jagd	246	8,3
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	75	2,5
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	176	5,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	101	3,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	62	2,1
Forschung und Entwicklung	109	3,7
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	208	7,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	306	10,3
Unterrichtswesen	371	12,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	75	2,5
Interessenvertretungen, Vereine	252	8,5
Nicht-Erwerbspersonen	512	17,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen AMS Österreich Abt. ABI.

### 6.1.3 Beruflicher Werdegang

#### Berufseinstieg

AbsolventInnen auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz schreiben in der Regel (unaufgefordert) an interessant scheinende Unternehmen oder suchen in Inseratenteilen von Tageszeitungen (seltener Fachzeitungen) nach Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Chancen, zumindest zu einem ersten Gespräch geladen und „in Evidenz“ genommen zu werden sind bei Beantwortung von Tageszeitungsinseraten relativ gut. Nicht jedem zugänglich, aber am Erfolg versprechendsten sind freilich Bewerbungen aufgrund einer Information von FreundInnen, Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen. PersonalberaterInnen werden vor allem von AgrarökonomInnen häufig (auch erfolgreich) konsultiert.

Der BOKU-Alumnidachverband fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen:  
1190 Wien, Peter-Jordan-Straße 76, Tel.: 01 47654-2017, Fax: 01 47654-2018, E-Mail: [alumni@boku.ac.at](mailto:alumni@boku.ac.at);  
Internet: [www.alumni.boku.ac.at](http://www.alumni.boku.ac.at)

AbsolventInnen, die international Erfahrung sammeln wollen, sollten Inserate in englischsprachigen Zeitschriften (Wochenmagazine, Periodika mit Themenschwerpunkt Afrika, Asien usw.) durchforschen: Hier werden zwar überwiegend Personen mit Praxiserfahrung gesucht, die entsprechenden Inserate geben aber jedenfalls einen guten Überblick, welche Form von Expertisen bei internationalen Organisationen oder Beratungsunternehmen (Consultants) gerade gefragt sind.

Wichtigste Erfolgskriterien bei der Jobsuche sind neben formalen Qualifikationen v. a. (in den Semesterferien oder neben dem Studium erworbene) praktische Erfahrung und sogenannte „Persönlichkeitswerte“ (Auftreten, Selbstsicherheit, Problemlösungskompetenz usw.). Größere Unternehmen, die mit zahlreichen Bewerbungen rechnen können, bilden sich auch in dieser Branche ihr Urteil vielfach auf Basis von Tests oder im Rahmen eines Assessment-Centers.<sup>64</sup>

Die Ausrichtung auf ein der aktuellen Marktlage entsprechendes Fach- bzw. Spezialgebiet schon während des Studiums – auch bei der Wahl des Diplomarbeits- und Dissertationsthemas kann die Möglichkeiten beim Berufseinstieg beträchtlich erhöhen: Daraus entstehende Gesprächskontakte können einen Anknüpfungspunkt für weitere berufliche Zusammenarbeit bieten.

**Tipp:** Zunehmend wichtiger wird (das gilt vor allem für AgrarökonomInnen) auch in dieser Branche die Fähigkeit, sich zu präsentieren. Wirtschaftsunternehmen wissen vielfach zu wenig über die Ausbildungswege von BOKU-AbsolventInnen bzw. unterschätzen deren Qualifikation. Präsentationstechnik und gutes Auftreten sind gerade deshalb wichtig, um gegen die – in manchen Bereichen erhebliche – Konkurrenz aus anderen Studien (z. B. Wirtschaftsuniversität) bestehen zu können.

Die Chance, direkt von der Universität (über ProfessorInnen, AssistentInnen) vermittelt zu werden steigt, wenn das jeweilige Institut mit der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Dienst kooperiert. Da AbsolventInnen in den letzten Jahren zunehmend Schwierigkeiten haben, kurzfristig den Einstieg in das reguläre Berufsleben zu schaffen, ist die Zahl der DissertantInnen wie der AbsolventInnen, die sich um eine (freiberufliche) Mitarbeit an Forschungsaufträgen bewerben, gestiegen. Die Zeit der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genutzt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die meisten scheinen sich

<sup>64</sup> Ein breit angelegtes Auswahlverfahren im jeweiligen Unternehmen, das u. a. Tests, Rollenspiele und gruppenspezifische Übungen einschließt.

bei der Arbeitsplatzwahl vor allem nach den Kriterien Arbeitsinhalt, Organisationsstruktur und Weiterbildungschancen zu richten. Unternehmensstandort oder Arbeitsplatzsicherheit sind aus Sicht der EinsteigerInnen zweitrangig.

### **Berufsverlauf**

Die Zeitspanne bis zur beruflichen Stabilisierung verläuft sehr unterschiedlich: Zum Teil müssen AbsolventInnen vorerst befristete Verträge akzeptieren. Jene, die in der Privatwirtschaft einsteigen, wechseln anfangs – mehr oder weniger freiwillig – auch relativ häufig (v. a. wenn sich die Chance auf ein höheres Einkommen bietet). EinsteigerInnen, die einen sicheren Arbeitsplatz (etwa im öffentlichen Dienst) gefunden haben, erwägen seltener einen Umstieg.

### **Aufstiegsmöglichkeiten**

Die Aufstiegsmöglichkeiten hängen von der Größe des Unternehmens bzw. der Institution sowie vom persönlichen Einsatz ab; unter günstigen Rahmenbedingungen ist bereits in relativ kurzer Zeit eine Beförderung bis in die Führungsebene möglich. Im öffentlichen Dienst sind die Wege zu höheren Positionen (und höheren Einkommensstufen) formal genau geregelt und auch an die Verweildauer gebunden. Da die Arbeit in Ministerien usw. – je nach Ressort – oft gute Chancen zum Sammeln von praktisch-nützlichem Wissen (über Institutionen, bürokratische Abläufe) eröffnet, bieten sich manchmal (hierarchisch) interessante Umstiegsmöglichkeiten in andere Institutionen (Beratungsstellen im Vorfeld des öffentlichen Dienstes, Europäische Union usw.) an.

#### **6.1.4 Berufsorganisationen und -vertretungen**

Die gesetzliche Interessenvertretung selbstständiger LandwirtInnen ist die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer ([www.landwirtschaftskammer.at](http://www.landwirtschaftskammer.at)), für selbstständige IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (Karls-gasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 01 5055807, Internet: [www.arching.at](http://www.arching.at)) zuständig.

Berufsorganisationen im engeren Sinn: AbsolventInnenverband der Diplomingenieure für Landwirtschaft an der Universität für Bodenkultur Wien ([www.absolventen-lw.boku.ac.at](http://www.absolventen-lw.boku.ac.at)). Die Mitgliedschaft ist freiwillig. Ziel des AbsolventInnenverbandes ist es u. a. AbsolventInnen bei der Stellensuche zu unterstützen und Kooperation zu fördern. Die Österreichische Bodenkundliche Gesellschaft (Peter-Jordan-Straße 82, 1190 Wien, Tel: 01 50555-34125, Internet: [www.boku.ac.at/oebg](http://www.boku.ac.at/oebg)) hat die Förderung der Bodenforschung in Österreich zum Ziel.

## **6.2 Forst- und Holzwirtschaft**

Aus dem Diplomingenieurstudium Forst- und Holzwirtschaft sind folgende Bakkalaureats- und Masterstudien hervorgegangen: Bakkalaureatsstudium Forstwirtschaft, Holz- und Naturfasertechnologie, Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement (Bakk. und Mag.) und die Masterstudien Forstwissenschaft, Holztechnologie und Management.

## 6.2.1 Beschäftigungsbereiche

### Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung

Oberste Instanz in forstrechtlichen Belangen ist das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft ([www.lebensministerium.at](http://www.lebensministerium.at)). Die hier tätigen AbsolventInnen erledigen vorwiegend Behördenfunktionen. Dem Ministerium nachgereiht sind die Landesforstinspektionen (zugeordnet den Ämtern der Landesregierungen). Die unterste Instanz sind die Bezirkshauptmannschaften, denen BezirksforstinspektorInnen als Sachverständige für Forstfragen zugeordnet sind.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der ForstwirtInnen in der Forstabteilung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft richtet sich nach dem Aufgabenbereich des jeweiligen Referats. Sie sind beispielsweise mit Angelegenheiten der Forstpolitik beschäftigt, mit der Organisation internationaler fachlicher Zusammenarbeit, mit Angelegenheiten der Forstproduktion oder des Forstschutzes, mit dem forstwirtschaftlichen Förderungswesen, mit der Forstwirtschaftsstatistik, mit Öffentlichkeitsarbeit oder mit der Erarbeitung von Grundlagen für Gesetze und Verordnungen (GutachterInnen Tätigkeit). Trotz aller Unterschiede in der inhaltlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit ist allen gemeinsam, dass ein erheblicher Teil der Zeit für Verwaltungstätigkeit aufgewendet werden muss.

Die Agrarbezirksbehörden befassen sich mit der Betreuung forstlicher Agrargemeinschaften (Zusammenschlüsse von Grundstückseigentümern, deren gemeinsame Eigentumsrechte aus der Grundentlastung stammen). Die Agrarbehörde ist die erste Instanz in Angelegenheiten der Bodenreform, durch die eine bessere und leichtere Bewirtschaftung land- und forstwirtschaftlicher Grundstücke erreicht werden soll.

Die wichtigsten Aufgabenbereiche von ForstwirtInnen sind hier:

- Gutachterliche und/oder leitende Tätigkeit bei agrarischen Operationen. Gegenstand agrarischer Operationen sind Grundstückszusammenlegungen (Kommassierungen) oder Grundstücksteilungen;
- Erstellung von Wirtschaftsplänen für Agrargemeinschaften und deren Kontrolle;
- Regulierung der Agrargemeinschaften (Erlassen von Satzungen, Vermessungen, Feststellung der Nutzungsrechte etc.);
- Beratungstätigkeit für Agrargemeinschaften und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Seminare für FunktionärInnen). Konkret nehmen Vermessungsarbeiten, Bewertung von Waldgrundstücken, Gespräche mit Eigentümern und Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer Behörden bzw. Fachleuten benachbarter Disziplinen (z. B. Landwirtschaft, Kulturtechnik) einen erheblichen Teil der Zeit in Anspruch.

Die Landwirtschaftskammern sind in Landes- und Bezirksbauernkammern gegliedert. ForstwirtInnen sind hier als ReferentInnen in Forstabteilungen der Landeskammern und als ForstsekretärInnen in den Bezirksbauernkammern tätig. Der Aufgabenbereich der Kammer umfasst Beratung, Schulung, Förderung land- und forstwirtschaftlicher Betriebe und Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber Dritten. Diese Dienstleistungen werden v. a. von Kleinbetrieben in Anspruch genommen, die keine eigenen ausgebildeten Forstorgane beschäftigen.

Die Forstabteilungen der Kammern sind in Referate mit unterschiedlichen Schwerpunkten – etwa Forstschutz – gegliedert. Die Kammerangestellten unterstützen die WaldbesitzerInnen bei

behördlichen Verfahren oder der Feststellung von Schäden. Auch der Öffentlichkeitsarbeit kommt große Bedeutung zu (Aufklärung, Bekanntmachung von Förderungen etc.). Es werden Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für Bäuerinnen/Bauern oder auch für die gewählten Kammer-Funktionärinnen/Funktionäre und Kurse in den bäuerlichen Fachschulen organisiert und betreut.

Ein spezielles Tätigkeitsfeld im öffentlichen Dienst ergibt sich für AbsolventInnen mit Schwerpunkt Mountain Risk Engineering (sowohl in Behörden als auch in Forschung und Lehre). Eine Vielzahl davon ist in der Abteilung für Lawinen- und Wildbachverbauung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft und in dessen nachgeordneten Sektionen und Gebietsbauleitungen beschäftigt. Wesentliche Aufgabe dieser Stellen sind Vorbeugungsmaßnahmen gegen Landschafts- und Siedlungszerstörung durch Lawinen, Muren und vergleichbare Katastrophen. Dazu gehört etwa die Bestandsaufnahme gefährdeter Gebiete in einem sogenannten Gefahrenzonenplan. In diesem werden Auflagen und Maßnahmen für bestimmte Zonen festgelegt bzw. Schlussfolgerungen für Flächenwidmung und örtliche Raumplanung gezogen. So werden, z. B. zur Erhaltung und Verbesserung der Schutzfunktion von Wäldern, Schutz- und Bannwälder klassifiziert, in denen verschiedene Nutzungsbeschränkungen und Auflagen einzuhalten sind. Vielfach sind Baumaßnahmen erforderlich, die geplant und kontrolliert werden müssen (die Verantwortung dafür liegt bei den örtlichen Gebietsbauleitungen). Die örtlichen Behörden geben Stellungnahmen ab, wenn z. B. in Schutzgebieten bestimmte Baumaßnahmen geplant sind. Auch die Sammlung von Daten (Erhebungen für den Wildbach- und Lawinenkataster) gehört zu den Aufgaben der Gebietsbauleitungen.

### **Tätigkeit in der Privatwirtschaft**

Mehr als ein Drittel der berufstätigen ForstwirtInnen sind als leitende Organe in Forstbetrieben tätig. Meist sind sie als WirtschaftsführerInnen für den gesamten Betrieb verantwortlich oder (am Beginn ihrer Tätigkeit) ForstmeisterInnen als AssistentInnen zugeteilt. Die gesetzliche Basis für ihre Beschäftigung ist im Forstgesetz festgelegt: Betriebe über 1.800 ha haben zur Sicherung einer fachgerechten Bewirtschaftung mindestens eine/n ForstakademikerIn einzustellen (die Bestimmung verliert allerdings zunehmend an Bedeutung, weil die Zahl solcher Betriebe stetig gesunken ist; die anfallenden Arbeiten werden daher zunehmend per Werkvertrag ausgeführt). Schwerpunkt dieser Tätigkeit sind die Planung, Leitung und Kontrolle der gesamten Unternehmenstätigkeit, konkret: Die Erstellung von Finanzplänen, Übernahme der Verantwortung für Kalkulation und Rechnungswesen, Durchführung der waldbaulichen Planung (Erstellung von 10-Jahres-Plänen, die die waldbaulichen Maßnahmen wie Holzeinschlag, Wegebau, Wiederaufforstung u. a. m. betreffen), Regelung und Durchführung des Holzverkaufs, Wahrnehmung des Behördenverkehrs. Zunehmendes Gewicht bekam in den letzten Jahren auch die Öffentlichkeitsarbeit (Verhandlungen mit örtlichen Behörden bzw. der örtlichen Bevölkerung).

Der größte Forstbetrieb ist die Österreichische Bundesforste AG (ÖBf, [www.oebf.at](http://www.oebf.at)), die eine große Anzahl ForstwirtInnen beschäftigt. Deren Tätigkeiten sind jenen der WirtschaftsführerInnen in einem Privatbetrieb (siehe oben) prinzipiell sehr ähnlich. Aufgrund der Größe des Betriebes ergeben sich allerdings Spezialisierungen und regionale Aufgabenteilungen. Den MitarbeiterInnen der Unternehmensleitung fällt die Gesamtplanung und -verwaltung zu. Die Forstbetriebe sind im Rahmen der von der Unternehmensleitung erlassenen Richtlinien für die Wirtschaftsführung im zugewiesenen Forstwirtschaftsbezirk verantwortlich. Die zwei Forsttechnikbetriebe betreuen Ma-

schinen, Geräte und Fahrzeuge für den Forststraßenbau oder die mechanisierte Holzernte. Derzeit (Stand 2006) sind 63 ForstwirtInnen und vier ForstassistentInnen in den Forstbetrieben, in den Profitcentern und in der Unternehmensleitung beschäftigt.

Nur ein kleiner Teil der ForstwirtInnen ist als IngenieurkonsulentIn für Forstwirtschaft tätig (vgl. Kapitel 5.5). Sie sind in der Praxis häufig auf Nebenerwerbsquellen (z. B. einen kleinen Waldbesitz, Angestelltentätigkeit, Gewerbebetrieb etc.) angewiesen. Ihre wesentlichen Aufgaben: Planung und Bauaufsicht bei der Errichtung von Forstaufschließungsanlagen; Übernahme der Funktion eines leitenden Forstorgans anstelle einer/eines hauptamtlich angestellten Forstwirtin/Forstwirts (diese Möglichkeit wird nur von kleineren Betrieben wahrgenommen); Bewertung von Liegenschaften, z. B. bei Schadensfeststellungen oder Teilungen bzw. Zusammenlegung von Forstbetrieben. Früher übernahmen IngenieurkonsulentInnen auch die Erstellung von Waldwirtschaftsplänen; diese Aufgabe wird nun in der Regel von den Betrieben selbst, von Kammern oder Agrarbehörden erledigt.

Auch HolzwirtInnen sind in der Privatwirtschaft beschäftigt und übernehmen hier die strategische und operative Leitung von Unternehmen, Unternehmenseinheiten und Projekten (Logistik, Marktforschung, Produktentwicklung und betriebliche Potenzialplanung) der Holz- und Naturstofftechnik. In der Holz verarbeitenden Industrie sind sie wegen ihres Wissens über den Rohstoff Holz und über Holzverarbeitungstechniken sehr gut geeignet, Aufgaben in der Forschung und Entwicklung zu übernehmen (Verbesserungen in der Holzverarbeitungstechnik, Qualitätssicherung etc.). Zum Teil werden ihre spezifischen Kenntnisse (etwa zum Thema Holzbringungstechniken) auch im Holzimport genützt.

### **Tätigkeitsfeld Forschung und Lehre**

ProfessorInnen und DozentInnen an der Universität für Bodenkultur sind – außer in Forschung und Lehre – nebenberuflich vielfach auch mit Gutachtungstätigkeiten beschäftigt. Der wichtigste außeruniversitäre Arbeitgeber für ForscherInnen ist das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald (BFW; [www.bfw.ac.at](http://www.bfw.ac.at))<sup>65</sup>. An allen acht Instituten sowie den zwei Ausbildungsstätten sind ForstwirtInnen beschäftigt. Einen Schwerpunkt der Forschungstätigkeit stellt die Waldschadensfeststellung dar. In diesem Zusammenhang führte z. B. das Institut für Immissionskonzentration Messungen von SO<sub>2</sub> und SO<sub>3</sub> durch. Diese Messungen wurden in gefährdeten Gebieten vorgenommen, um die Ursachen von Schädigungen zu untersuchen, wobei auch der Frage von Kombinationswirkungen nachgegangen wurde. Ein weiterer Forschungsbereich ist die Wildbach- und Lawinerverbauung. Besonderen Aufwand erfordert die Betreuung von praxisbezogenen Diplomarbeiten, in denen etwa Grundlagen für örtliche Gefahrenzonenpläne ausgearbeitet werden. Am Bundesamt und Forschungszentrum für Wald (BFW) widmet sich vor allem das Institut für Lawinen- und Wildbachforschung der einschlägigen Forschung. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden hier u. a. auch für Öffentlichkeitsarbeit und Lehrtätigkeit herangezogen.

Seit dem EU-Beitritt Österreichs wird der internationalen Forschungszusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union besondere Bedeutung zugemessen. Neben der eigentlichen For-

<sup>65</sup> Infolge der Forstgesetz-Novelle entstand aus der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (FBVA) durch die Zusammenführung mit den bisher eigenständigen Forstlichen Ausbildungsstätten eine neue Organisationseinheit, das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald. Damit wurde die ehemalige FBVA erstmals Behörde, die im Vollzug von Gesetzen Bescheide erlassen und Anordnungen treffen kann.

schungstätigkeit sind die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Bundesamts und Forschungszentrums für Wald in der Öffentlichkeitsarbeit engagiert (Publikationen, Vorträge, Teilnahme an Tagungen). Eine Reihe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Bundesamts und Forschungszentrums für Wald hat auch Lehraufträge an der Universität oder ist in der Weiterbildung und Schulung von ForstwirtInnen in anderen Tätigkeitsbereichen (Kammern etc.) sowie von anderem Forstpersonal aktiv.

HolzwerkInnnen kommen ebenfalls in der Leitung von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen. Die hauptsächlichen Tätigkeitsbereiche sind hier Massivholz, Holz- und Faserwerkstoffe und industrielle Fertigungstechnik. Ein weiterer Forschungsbereich ist die spezifische Holzforschung (Institut für Holzforschung; [www.boku.ac.at/holzforschung](http://www.boku.ac.at/holzforschung)).

### **Tätigkeit im Bildungswesen**

Das forstliche Schulwesen bietet ein weiteres Betätigungsfeld für AbsolventInnen der Forstwirtschaft. In den zwei höheren Lehranstalten für Forstwirtschaft (in Bruck/Mur und in Gainfarn) werden FörsterInnen ausgebildet. Die Forstfachschole (Waidhofen/Ybbs) ist eine mittlere berufsbildende Schule, deren AbsolventInnen unter Anleitung von Forstorganen im Forstdienst tätig sind (z. B. als Forstwärter). Die forstlichen Ausbildungsstätten in Ort bei Gmunden und in Ossiach sollen primär bereits in der Forstwirtschaft Tätigen Zusatzwissen vermitteln (z. B. Weiterbildung für bäuerliche WaldbesitzerInnen und forstliche Führungskräfte, Ausbildung von Forstschutzorganen u. a. m.).

### **Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit**

ForstwerkInnnen mit Fremdsprachenkenntnissen eröffnen sich auch Berufsmöglichkeiten in der Entwicklungszusammenarbeit (EZA, [www.eza.at](http://www.eza.at)) bzw. als KonsulentInnen/MitarbeiterInnen bei Entwicklungsprojekten. Potentielle ArbeitgeberInnen sind hier vor allem staatliche Stellen, internationale Organisationen und internationale Beratungsbüros.

## **6.2.2 Beschäftigungssituation**

Nach Angaben des ehemaligen ZBP der BOKU (nunmehr BOKU-Alumnidachverband) gibt es seit 2002/2003 keine Veränderung der Berufsbereiche in denen die AbsolventInnen des Studienzweiges Forst- und Holzwirtschaft Beschäftigung finden, und welche die nachgefragtesten Einsatzgebiete sind.<sup>66</sup>

Der Bereich „Forschung und Lehre“ mit 33 % der Stellenangebote am nachfragestärksten, danach folgen „(Projekt-)Management“ (19 %), „Planung und Ausführung“ (14 %), „Vermessung und Fernerkundung“ (11 %), „Handel“ (8 %), „Verwaltung (8 %) und Öffentlichkeitsarbeit“ mit 6 % igem Anteil an nachgefragten Einsatzbereichen.

Im Bereich der Universitäten wurden Stellen zur Projektmitarbeit, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Doktorandenstellen angeboten. Die Bereiche sind dabei sehr vielfältig, als Beispiel nannte das ZBP in ihrer Studie Stellenangebote der Institute Waldökologie, Soziökonomie, Forstpolitik und Forstökonomie, Waldbau, Wildbiologie, Waldwachstumsforschung und Holzforschung. Im Schulwesen waren Lehrstellen bzw. Stellen für Waldführungen für Schulklassen angeboten.

---

<sup>66</sup> Die Daten stammen aus einer in den Jahren 2003/2004 erstellten Arbeitsmarktstatistik.

Hierbei werden vor allem Qualifikationen wie wissenschaftliches Arbeiten, technisches Verständnis, chemische Laborarbeit, Ökonomie, Statistik, Sprachen, Pädagogik und EDV-Kenntnisse (Vermessungswesen, Netzwerkbetreuung, SAS, SPSS, usw.) vorausgesetzt.

ForstwirInnen üben ihre Tätigkeit hauptsächlich in den privaten, landes- und gemeindeeigenen Forsten und den Österreichischen Bundesforsten aus. Weiters in Agrar- und Forstbehörden, Landwirtschaftskammern, Forstlichen Bundesversuchsanstalten und dem Unterrichtswesen (Lehranstalten, Universitäten).

Dabei muss erwähnt werden, dass die Österreichischen Bundesforste (ÖBF AG) – wie andere v. a. öffentliche Arbeitgeber auch – seit den 1990er Jahren eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik (eher interne Nachbesetzung von durch natürlichen Abgang freiwerdenden Stellen) betreiben. So ist alleine die Zahl der angestellten MitarbeiterInnen von ca. 552 Personen im Jahr 2000 auf 470 Personen im Jahr 2005 gesunken.<sup>67</sup>

HolzwirtInnen<sup>68</sup> hingegen finden ihre hauptsächlichlichen Einsatzgebiete in der Holz- und Sägeindustrie. In den letzten Jahren entwickelte sich auch die Möbelindustrie zum Anziehungspunkt. In allen diesen Sparten bringen sie holztechnologisches, ökonomisches und ökologisches Wissen ein. Nachdem HolzwirtInnen auch in der Privatwirtschaft Beschäftigung finden, sind die Berufsaussichten in den letzten Jahren stabil und nach wie vor relativ gut.

Die AbsolventInnenzahl der Studienrichtung Forst- und Holzwirtschaft ist in den letzten Jahren massiv zurückgegangen. Während im Studienjahr 2002/03 noch 68 Personen dieses Studium abgeschlossen haben, waren es im Studienjahr 2004/05 nur noch 19 AbsolventInnen.

Die Zahl der beschäftigten AbsolventInnen dieser Studienrichtung ist seit der Volkszählung 1991 mit ca 1.100 Personen auf insgesamt 1.660 im Jahr 2001 (Volkszählung 2001) angewachsen. AbsolventInnen des Studiums Forst- und Holzwirtschaft finden sich am häufigsten in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:<sup>68</sup>

#### **Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft, nach ausgewählten Berufen (ISCO)**

<b>Forst- und Holzwirtschaft</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	63	3,8
Produktions- und Operationsleiter	108	6,5
Sonstige Fachbereichsleiter	27	1,6
Leiter kleiner Unternehmen	69	4,2
Informatiker	22	1,3
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	86	5,2
Biowissenschaftler	142	8,6

<sup>67</sup> Quelle: Unternehmensleitung der Österreichischen Bundesforste AG. Die Zahl der ArbeiterInnen ist in den letzten Jahren noch stärker zurückgegangen.

<sup>68</sup> Zusammenfassende Bezeichnung von AbsolventInnen der Studienrichtungen Holz- und Naturfasertechnologie (Bakk.) sowie Holztechnologie und Management (Mag.).

<sup>69</sup> In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Forst- und Holzwirtschaft tätig sind.

Universitäts- und Hochschullehrer	67	4,0
Lehrer des Sekundarbereiches	47	2,8
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	95	5,7
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	37	2,2
Biotechniker und verwandte Berufe	66	4,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	53	3,2
Verwaltungsfachkräfte	21	1,3
Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe	158	9,5
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen AMS Österreich Abt. ABI

### Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft auf folgende ausgewählte Branchen (ÖNACE)

Forst- und Holzwirtschaft	Anzahl	%
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	60	3,6
Bauwesen	59	3,6
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	69	4,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	144	8,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	311	18,7
Unterrichtswesen	156	9,4
Interessenvertretungen, Vereine	83	5,0
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen AMS Österreich Abt. ABI

## 6.2.3 Beruflicher Werdegang

### Berufseinstieg

Je nach Studienzweig scheinen etwas unterschiedliche Methoden der Arbeitsplatzsuche erfolgversprechend:

Forstwirtinnen/Forstwirte reagieren primär auf Inserate in Tageszeitungen, auf Stellenaushänge an der Universität und Ausschreibungen in Fachzeitschriften. Weil sich ihre Chancen auf einen studienadäquaten Beruf seit Mitte der 1990er Jahre durch den weitgehenden Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst drastisch verschlechtert haben, waren sie zuletzt freilich gezwungen, auch andere Wege zu beschreiten, etwa spezifische Unternehmen oder Institutionen direkt anzuschreiben. Aufgrund der verringerten Nachfrage nach ForstwirtschaftsexpertInnen im engeren Sinn, interessieren sich AbsolventInnen dieses Studienzweiges zunehmend öfter auch für verwandte Tätigkeitsbereiche.

Da das Einsatzgebiet für AbsolventInnen in der Wildbach- und Lawinerverbauung sehr eng (und fast gänzlich im öffentlichen Sektor konzentriert) ist, wissen BrancheninsiderInnen meist recht gut über offene Stellen Bescheid; die informelle Job-Börse spielt eine große Rolle. Absol-

ventInnen durchforsten zwar auch die offiziellen Stellenausschreibungen der öffentlichen Hand, meist kommen sie aber über Mundpropaganda (Information oder Empfehlung von ProfessorInnen, FreundInnen oder KollegInnen) zu einer Beschäftigung. Die Karrieren beginnen meist bei einer Gebietsbauleitung. Der weitgehende Einstellungsstopp im öffentlichen Dienst führt derzeit, wird ein studienadäquates Tätigkeitsfeld anvisiert, zu gewissen Engpässen.

Für HolzwirtInnen, denen auch in der Privatwirtschaft ein Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten offen steht, sind die Berufsaussichten in den letzten Jahren stabil und nach wie vor relativ gut. Sie werden häufig im Inseratenteil von Tageszeitungen fündig; auch (unaufgeforderte) Direktbewerbungen bei spezifischen Unternehmen bringen vielfach den gewünschten Erfolg. Manchmal münden auch StudentInnenjobs in der Branche nach Ausbildungsabschluss unmittelbar in einer Anstellung.

### **Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten**

Leitende Forstorgane haben die Staatsprüfung für den höheren Forstdienst abzulegen (Zulassungsvoraussetzung: Besuch von Vorlesungen an der Universität für Bodenkultur, mindestens drei Jahre Praxis). Bei der Staatsprüfung soll „*die fachliche Befähigung zur richtigen Anwendung der erworbenen wissenschaftlichen Kenntnisse auf allen für die Berufsausübung eines Forstwirtes/einer Forstwirtin belangreichen Gebieten*“ (§ 106 des Forstgesetzes) nachgewiesen werden. Die Ablegung der Prüfung erfolgt in Form von Einzelprüfungen. Weiters wird die Vorlage einer schriftlichen Arbeit (Themenbuch) verlangt. Die Prüfungskommission wird vom Bundesministerium für Landwirtschaft bestimmt.

Für IngenieurkonsulentInnen gelten für die offizielle Zulassung neben Absolvierung des Studiums noch weitere spezielle Zulassungsvoraussetzungen (vgl. Kapitel 5.5).

### **Berufsanforderungen**

ForstwirtInnen benötigen in der Regel ein umfassendes und differenziertes Wissen (naturwissenschaftliche, technische, betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse) und die Fähigkeit, dieses auch in der Praxis entsprechend einzusetzen. ForstakademikerInnen, die zu einem großen Teil im Wald bzw. im Freien arbeiten, sollten eine gute körperliche Konstitution haben. Bereitschaft zur Weiterbildung wäre wichtig, da regelmäßig neue Problemstellungen aktuell werden (z. B. Waldschäden durch Emissionen mit allen biologischen, juristischen und versicherungstechnischen Aspekten). Neben diesen Voraussetzungen gelten je nach Einsatzbereich spezielle Anforderungen:

Die Forstwirtin/der Forstwirt als WirtschaftsführerIn eines Forstbetriebes sollte neben Fachkenntnissen jedenfalls die Fähigkeit zu planerischem systematischem Denken, Organisationstalent, wie sonstige Führungsqualitäten mitbringen. Zunehmend wichtiger wird auch souveränes öffentliches Auftreten, z. B. in Verhandlungen mit Behörden oder mit Vertreterinnen und Vertretern der örtlichen Bevölkerung.

Im öffentlichen Dienst sind meist fundierte juristische Kenntnisse erforderlich. In den obersten Behörden fällt primär Verwaltungsarbeit an, bei der sprachliche Gewandtheit und Formulierungsgabe hilfreich sind (z. B. im Verkehr mit nachgeordneten Behörden bzw. Kammern). Für Tätigkeiten mit intensivem Kundenkontakt sind nicht zuletzt Einfühlungsvermögen und Vertrautheit mit Mentalität und Umgangsformen der in der Forstwirtschaft tätigen Bevölkerung wesentlich. Im Au-

Bendienst eingesetzte Personen müssen vielfach auch mit variablen Arbeitszeiten leben können. In manchen Bereichen des öffentlichen Dienstes wäre auch eine gute körperliche Verfassung wichtig: So erfordert etwa der technische Dienst in der Wildbachverbauung oft einen Einsatz in schwierigem Gelände (z. B. bei Vermessungen, Erfassungsarbeiten, Bauaufsicht etc.). Organisationsvermögen (z. B. bei der Planung von Verbauungsmaßnahmen), Kontaktfreudigkeit (Umgang mit der Bevölkerung bzw. mit Vertretungen lokaler Behörden) sind in den meisten Tätigkeitsbereichen von Vorteil. Zusatzkenntnisse über den eigenen Fachbereich hinaus (z. B. in benachbarten Disziplinen wie Landwirtschaft, Kulturtechnik) sind von Vorteil. Da MitarbeiterInnen bei Kammern und Behörden Schulungs- bzw. Beratungstätigkeiten übernehmen, wäre in diesem Bereich u. a. didaktisches Talent gefragt.

Holzwirtinnen/Holzwirte in der Holzverarbeitenden Industrie müssen solides Spezialwissen mit betriebswirtschaftlichem Denken kombinieren können. Im Holzhandel sind, neben fundierten Holzkenntnissen, eine entsprechende Managementausbildung (Handelstechnik), Verhandlungsgeschick und Entscheidungsfreudigkeit gefragt.

Für Forschung und Lehre oder Unterricht sollten sich primär AbsolventInnen interessieren, die inhaltlich flexibel und bereit sind, sich immer wieder in neue Wissensbereiche einzuarbeiten bzw. weiter zu lernen. Formulierungsgabe, sprachliche Gewandtheit und didaktische Fähigkeiten zählen zu den wesentlichen Voraussetzungen für Lehrende (ob sie nun an einer Universität oder im Rahmen von Schulungen unterrichten).

Vor allem als IngenieurkonsulentInnen tätige Forstwirtinnen und Forstwirte sollten dazu fähig sein, mit verschiedenen Betroffenengruppen, Behörden usw. eine gute Gesprächs- und Kooperationsbasis zu schaffen. Da IngenieurkonsulentInnen vielfach komplizierte technische Zusammenhänge (z. B. in Gutachten) allgemeinverständlich und gleichzeitig präzise darstellen müssen, ist auch Formulierungsgabe gewünscht. Aufgrund der z.T. hohen Verantwortung in diesem Beruf, ist eine entsprechende psychische Belastbarkeit wichtig.

## **6.2.4 Berufsorganisationen und -vertretungen**

Als gesetzliche Interessenvertretung Selbstständiger dieser Sparte ist, je nach Tätigkeit, die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer ([www.landwirtschaftskammer.at](http://www.landwirtschaftskammer.at)) zuständig.

Spezielle Berufsorganisationen sind: Verband der Forstakademiker Österreichs (Prehauserplatz 3, 5550 Radstadt), Verein der Diplomingenieure der Wildbach- und Lawinenverbauung Österreichs ([www.wlv-austria.at](http://www.wlv-austria.at)).

## **6.3 Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (KTWW)**

Die Studium der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft hat zum Ziel, die Nutzung der natürlichen Ressourcen durch den Menschen zu ermöglichen. Zu dieser Berufsausbildung gehören neben einem gut fundierten naturwissenschaftlichen Basiswissen auch ein umfassendes Verständnis für die nachhaltige Nutzung der Ressourcen und ein vernetztes Denken für ein verantwortbares Planen, Entwerfen, Bauen und Erhalten. Im Bereich des Wassers und des Bodens werden die grundlegenden Wissensgebiete der Hydrologie, der Wasserwirtschaftlichen Planung, des Konstruktiven Wasser-

baus, des Flussgebietsmanagements, der Landeskulturellen Wasser- und Bodenwasser-Wirtschaft, der Siedlungswasserwirtschaft und des Gewässerschutzes, der Hydrobiologie und der Gewässerökologie sowie der Abfallwirtschaft erforscht und gelehrt. Der Fachbereich der Bautechnik beschreibt die Grundlagen der Mechanik der Baumaterialien und des Bodens, der Geotechnik, der Interaktion der Bauwerke mit dem Baugrund und des Konstruktiven Ingenieurbaus. Die Bauwirtschaft und das Projektmanagement sind integrative Bestandteile der universitären Ausbildung. In den Fachbereichen des Landmanagements, der Raumplanung, des Verkehrswesens und des Geodatenmanagements werden die Grundlagen für ein Maßnahmeninstrumentarium zur umweltfreundlichen Entwicklung der Landnutzung und der Infrastruktur sowie zur Lösung der Verkehrs- und Mobilitätsaufgaben vermittelt.

Bei weiteren Fragen steht die Studienrichtungsververtretung KTWW zur Verfügung: Peter-Jordan-Straße 76, 1190 Wien, Tel.: 01 47654-2000, -2002 ([www.oeh.boku.ac.at](http://www.oeh.boku.ac.at) unter „Studienvertretung“).

### **6.3.1 Beschäftigungsbereiche**

Die Tätigkeit der Diplomingenieurin/des Diplomingenieurs der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft ist traditionell auf den ländlichen Raum hin orientiert. Zu ihren primären Aufgaben zählt es, Maßnahmen zur dauernden Verbesserung und zum Schutz des landwirtschaftlich genutzten Bodens auszuarbeiten. In den Rahmen landwirtschaftlicher Meliorationen (Qualitätsverbesserungen) fallen neben „agraren Operationen“ Aspekte des kulturtechnischen Wasserbaus, des ländlichen Straßenbaus, des Güter- und Seilwegebaus usw. Zu „agraren Operationen“ zählen etwa die Raumordnung im ländlichen Bereich (Grundstückszusammenlegungen, Besitzaufschließungen aller Art) oder Fragen der Mechanisierung und der örtlichen Energiewirtschaft. Experten für kulturtechnischen Wasserbau widmen sich Fragen wie Hochwasserschutz, Maßnahmen zur Entwässerung vernässter Böden, Problemstellungen in Zusammenhang von Wassernutzung, Abwasserentsorgung, Erschließung und Nutzung örtlicher Wasserkräfte.

Hauptaufgaben sind: Hydrologie und Wasserbau, Siedlungswasserbau und Umweltschutz, landwirtschaftlicher Wasserbau, Baustatik und Festigkeitslehre, Geotechnik und Verkehrsbau, Geodäsie und Photogrammetrie, Raumplanung und Agrartechnik.

### **Tätigkeit im öffentlichen Dienst**

Im öffentlichen Dienst finden Diplomingenieurinnen/Diplomingenieure der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft vor allem im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft bzw. in dessen nachgeordneten Dienststellen (Bundesanstalt für Wassergüte, Bundesanstalt für Kulturtechnik und Bodenwasserhaushalt, Bundesanstalt für Wasserbauversuche und hydrometrische Prüfung, Bundesanstalt für Wasserhaushalt in Karstgebieten) und in Landesregierungen Beschäftigung.

Zu den vielfältigen Tätigkeitsbereichen im öffentlichen Dienst zählen: Mitwirkung in Angelegenheiten nationaler und internationaler Organisationen; Fach- und Dienstaufsichten über nachgeordnete Dienststellen; Dokumentation und Information; technische Angelegenheiten verschiedener Rechtsgebiete (z. B. Wasserrecht), der Siedlungswasserwirtschaft und des Gewässerschutzes; amtsachverständige Vergabe, technische und finanzielle Prüfung verschiedener Projekte; Betreuung des Schutzwasserbaues, der Bodenentwässerung, der Vorflutbeschaffung, der landwirtschaftlichen

Abwasserverwertung, der Wasser- und Winderosionsbekämpfung und des kleinen Gewässernetzes im ländlichen Raum; Mitwirkung bei der Raumplanung, im Umweltschutz, im Natur- und Landschaftsschutz und beim Normenwesen. In den Landesregierungen und Gemeinden werden von DiplomingenieurInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft die Belange des Wasserbaues, der Gewässeraufsicht, des Hoch- und Tiefbaus wahrgenommen.

### **Tätigkeitsfeld Forschung und Lehre**

Auch Forschung und Lehre bieten für AbsolventInnen der Studienrichtung Kulturtechnik und Wasserwirtschaft Einsatzmöglichkeiten. Wer im Rahmen der Universität arbeiten will, muss sich in einem Spezialbereich profilieren. Die jeweiligen Schwerpunkte der Grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung sind u. a. durch Aktualität und Finanzierungsmöglichkeiten geprägt.

### **Tätigkeit in der Privatwirtschaft**

In der Privatwirtschaft sind AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft vorwiegend in Ingenieurbüros und der Bauwirtschaft gefragt. Die Berufsbezeichnung IngenieurkonsulentIn für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft darf nur auf Basis einer staatlichen Befugnis geführt werden (vgl. Kapitel 5.5). Die wichtigsten Tätigkeiten auf allen hierarchischen Ebenen: Ausarbeiten von Projekten, Plänen, Leistungsverzeichnissen und Voranschlägen; Überwachung und Leitung der Herstellung baulicher, technischer und betrieblicher Anlagen und Einrichtungen sowie deren Abnahme (Kollaudierung); laufende Überprüfung und Überwachung von maschinellen Anlagen und Betriebs-einrichtungen; Durchführung von fachtechnischen Untersuchungen und Überprüfungen aller Art; Abgabe von Gutachten, Schätzungen und Berechnungen; fachtechnische Prüfung der von anderer Seite verfassten schriftlichen oder planlichen Unterlagen; Vertretung von Parteien vor Behörden sowie öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

IngenieurkonsulentInnen sind private Dienstverhältnisse bzw. Tätigkeiten untersagt. Sinn der Auflagen ist es, negative Auswirkungen der Nebenrechte von IngenieurkonsulentInnen auf ihre wesentliche Funktion als unabhängige KonsulentInnen im Dienste der AuftraggeberInnen zu vermeiden.

### **6.3.2 Beschäftigungssituation**

AbsolventInnen des Studiums Kulturtechnik und Wasserwirtschaft arbeiten zum überwiegenden Teil als „technische bzw. naturwissenschaftliche Fachkräfte“ im (halb-)öffentlichen Sektor oder im Segment Rechts- und Wirtschaftsdienste. 1996/97 waren etwa 80 % der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft im Siedlungswasserbau beschäftigt.

Nach Angaben des ehemaligen ZBP der BOKU (nunmehr BOKU-Alumnidachverband) gibt es seit 2002/2003 keine Veränderung der Berufsbereiche in denen die AbsolventInnen des Studienzweiges Forst- und Holzwirtschaft Beschäftigung finden, und welche die nachgefragtesten Einsatzgebiete sind:<sup>70</sup>

32 % der Stellenangebote fallen in den Bereich „Planung und Ausführung“. Hier waren KTW- AbsolventInnen für Planung/Ausführung im Tiefbau (Tunnelbau), Verkehrswesen (Straßenbau),

---

<sup>70</sup> Die Daten stammen aus einer in den Jahren 2002/2003 erstellten Arbeitsmarktstatistik.

Siedlungswasserbau (Kanalisation, Wasserversorgung), der Vermessung und Umwelttechnik (Altlastensanierung) gefragt. Als Auftraggeber sind u. a. ZiviltechnikerInnenbüros bzw. -gesellschaften, Baufirmen, Verkehrsbetreiber sowie die öffentliche Verwaltung zu nennen. Besondere Qualifikationen im Bereich „Planung/Ausführung“ sind u. a.: Diverse Fachkenntnisse, Kalkulation, Baustellenabwicklung und -abrechnung, Vermessung, Grundkenntnisse der Photogrammetrie, Planerstellung, Grundverständnis der Bodenkunde/Geologie und Chemie, Erfahrungen in Bohrungen und Boden-/Untergrunduntersuchungen, Praxiserfahrung, EDV-Kenntnisse und Sprachen.

Das Berufsfeld „Forschung/Lehre“ war mit 20% Anteil in den Bereichen Mobilität, Fernerkundung, Geographische Informationssysteme, Verkehr, Wasserbau- und -wirtschaft, Umwelttechnik (Wassergüte und Abfallwirtschaft) sowie Hydraulik angegeben. Lehre in höheren technischen Lehranstalten ist erst nach entsprechender Berufserfahrung möglich. Dafür werden Qualifikationen wie diverse Fachkenntnisse, digitale Bildverarbeitung, Statistik, Projektmanagement, Sprachen, EDV-Kenntnisse wie SPSS und Datenbanken, usw., Programmieren, Simulation, Messtechnik und Werkstoffe verlangt.

Ebenso 20% der Stellenangebote stammen aus dem Bereich „(Projekt-)Management“. Eine ein- bis zweijährige Berufserfahrung ist oft als Voraussetzung für Leitungsaufgaben von Bauprojekten zu sehen. Projekt- bzw. Bauleitungsaufgaben waren gehäuft im Bereich Verkehrsplanung und -technik ausgeschrieben, weiters für die Gebiete Abfallbehandlung und Verfahrenstechnik, Altlastenerkundung und Sanierung, Straßen- und Brückenbau, Wasserbau, Umwelttechnik, Photogrammetrie. Zusätzlich gab es Beschäftigungsangebote zu Projektmanagementtätigkeiten im Bereich der Forschungs- und Technologiekooperation. In diesem Bereich erwartet man von den BerufsanwärterInnen diverse Fachkenntnisse, Raumplanung, Umweltschutz, Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse, Baurecht, Projektmanagement, Verwaltungspraxis, Behörden und Ämterorganisation, Betriebswirtschaft (Kalkulation, Controlling) und Sprachen.

Im „Sachverständigenwesen“ (13%) werden die meisten AnwerberInnen im öffentlichen Dienst eingesetzt, die Bauvorhaben genehmigen, koordinieren bzw. zum Teil auch die Umsetzung überwachen.

Ein Teil der offenen Stellen umfasst die Tätigkeit im Bereich „Vermessung/Fernerkundung“ (6%). Dabei stehen die an der Universität erworbenen Kenntnisse vor allem in den spezifischen Wahlfachblöcken als Qualifikationsnachweis im Vordergrund. Arbeitgeber sind hier vor allem ZiviltechnikerInnenbüros bzw. -gesellschaften.

Ein weiterer kleiner Teil der Ausschreibungen bezog sich auf Beratungstätigkeit in Consultingunternehmen (4%) im nationalen wie auch internationalen Umfeld. Weitere 5% der Stellenangebote sind nicht zuordenbar und fallen unter den Begriff „Sonstiges“.

Die Studienrichtung Kulturtechnik und Wasserwirtschaft zählt zu den meistinskribierten Studien der BOKU Wien, die AbsolventInnenzahlen liegen hingegen im Bereich anderer Studienrichtungen wie Landwirtschaft und Landschaftspflege. Auffällig ist das Sinken der AbsolventInnenzahlen in den letzten Jahren. Während im Studienjahr 2002/03 noch 100 Personen das KTWW-Studium abgeschlossen, waren es im Studienjahr 2004/05 nur noch 75 Personen.

Die Zahl der beruflich aktiven VertreterInnen dieser Studienrichtung ist von 904 Personen zu Beginn der 1990er Jahre auf mittlerweile insgesamt 1.669 Personen (laut letzter Volkszählung 2001) deutlich angewachsen. Die insgesamt 1.669 AbsolventInnen der Studienrichtung Kulturtechnik und

Wasserwirtschaft finden sich laut letzter Volkszählung 2001 hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:<sup>71</sup>

**Verteilung der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, nach ausgewählten Berufen (ISCO)**

<b>Kulturtechnik und Wasserwirtschaft</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Geschäftsleiter/-bereichsleiter in großen Unternehmen	361	21,6
Leiter kleiner Unternehmen	43	2,6
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	482	28,9
Biowissenschaftler und Mediziner	100	6,0
Wissenschaftliche Lehrkräfte	75	4,5
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	230	13,8
Technische Fachkräfte	58	3,5
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	42	2,5
Nicht-Erwerbspersonen	152	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

**Verteilung der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)**

<b>Kulturtechnik und Wasserwirtschaft</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Energieversorgung	24	1,4
Bauwesen	136	8,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	33	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	25	1,5
Forschung und Entwicklung	21	1,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	530	31,8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	365	21,9
Unterrichtswesen	95	5,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	27	1,6
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	39	2,3
Nicht-Erwerbspersonen	152	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

### 6.3.3 Beruflicher Werdegang

#### Berufseinstieg

Wegen des hohen Spezialisierungsgrades finden AbsolventInnen ihren ersten Arbeitsplatz am ehesten über Inserate in Fachzeitschriften oder die in den Universitätsinstituten ausgehängten Stellen-

<sup>71</sup> In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsklassen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Kulturtechnik und Wasserwirtschaft tätig sind.

ausschreibungen. Die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Institute der Studienrichtung Kulturtechnik und Wasserwirtschaft mit den Verbänden, Kammern, Institutionen und Unternehmen hilft beim Berufseinstieg.

**Tipp:** Es ist sinnvoll, sich schon im zweiten Studienabschnitt bzw. bei der Diplomarbeit bzw. Dissertation auf ein Spezialgebiet zu konzentrieren. Dadurch aufgebaute Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen können den Einstieg in die Praxis beträchtlich erleichtern.

DiplomingenieurInnen für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft beginnen ihre Karriere in der Regel in einem Ziviltechnikbüro oder im öffentlichen Dienst, im Siedlungswasserbau. Die ersten Angestelltenverhältnisse sind in den letzten Jahren häufig befristet. Die Mehrheit der AbsolventInnen kann sich zwei bis fünf Jahre nach Studienabschluss in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis etablieren.

### **Berufsanforderungen**

Wesentliche Eignungsvoraussetzungen für KulturtechnikerInnen sind strukturiertes Denken, mathematische Begabung, räumliches Vorstellungsvermögen, Kreativität, Entscheidungsfähigkeit und nicht zuletzt körperliche Gesundheit. Da ihre Tätigkeit zum Teil stark in die ureigensten Interessen von Personengruppen eingreift (z. B. bei Wildwasserverbauung) können Einfühlungsvermögen und Diplomatie sehr hilfreich sein. In der Privatwirtschaft ist die Fähigkeit zu kooperativer Teamarbeit unabdingbar: Ein gutes Verhältnis zwischen akademischen ProjektleiterInnen und lang gedienten PraktikerInnen ist von entscheidender Bedeutung für das Arbeitsergebnis. In gehobenen Positionen sind auch Führungsqualitäten erforderlich. Sämtliche genannten Berufsanforderungen gelten im Allgemeinen auch für den öffentlichen Dienst, wobei hier auch besonders Interesse für rechtliche Fragestellungen gefordert wäre.

Selbstständig, etwa als IngenieurkonsulentInnen, arbeitende DiplomingenieurInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sollten zusätzlich Risikofreude besitzen und – aufgrund der hohen Verantwortung und des häufigen Außendienstes – psychisch wie physisch belastbar sein.

### **6.3.4 Berufsorganisationen und -vertretungen**

Die gesetzliche Interessenvertretung selbstständiger Kulturtechnik- und WasserwirtschaftlerInnen ist die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer ([www.landwirtschaftskammer.at](http://www.landwirtschaftskammer.at)), für selbstständige IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (Karlsgasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 01 5055807, Internet: [www.arching.at](http://www.arching.at)) zuständig.

Der Verband der DiplomingenieurInnen für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft ([www.ktverband.at](http://www.ktverband.at)) ist die einzige Berufsvertretung, deren Zielsetzung die Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder und die Förderung ihres sozialen Ansehens ist.

## **6.4 Lebensmittel- und Biotechnologie (LBT)**

Der Bezeichnung entsprechend handelt es sich beim Studium der Lebensmittel- und Biotechnologie (LBT) um ein Studium, welches sich einerseits mit der Lehre der technologischen Be- und Verarbeitung von Lebensmitteln befasst und andererseits jene mikrobiologischen Prozesse beleuchtet, die für die gewerbliche und industrielle Herstellung von Produkten, sowohl der pharmazeutischen als auch in der Genussmittel-Industrie benötigt werden. Ursprünglich hieß das Studium „Gärungstech-

nologie“, und wurde 1945 an der BOKU eingeführt. Mit den Jahren verschoben sich die Lehrinhalte aufgrund der Errungenschaften der Forschung in Richtung Biotechnologie und Molekularbiologie, was zur Umbenennung der Studienrichtung führte.

Das LBT-Studium ist ein interdisziplinäres Studium, das die drei naturwissenschaftlichen Bereiche Biologie, Chemie und Technik miteinander vereint.

Mit Wintersemester 2003 erfolgte die Umstellung des Diplomstudiums auf das Bachelor-/Magisterstudienystem. Ein Ziel ist es, dadurch die Internationalisierung des Studiums zu fördern und den Austausch von StudentInnen und AbsolventInnen zwischen in- und ausländischen Universitäten zu erleichtern. Während der ersten 6 Semester bis zum Abschluss des Bakkalaureates wird ein grundlagenorientiertes Naturwissenschaftsstudium absolviert. Im anschließenden Magisterstudium muss zwischen dem Zweig Biotechnologie und dem Zweig Lebensmittelwissenschaft und -technologie gewählt werden, was eine Spezialisierung in den einzelnen Fachgebieten ermöglicht.

Im Rahmen des Studiums kann ein Großteil der Zusatzqualifikationen zum „Akademisch geprüften Qualitätsbeauftragten für Lebensmittel- und Biotechnologie der Universität für Bodenkultur Wien“ erworben werden.

#### **6.4.1 Beschäftigungsbereiche**

Die Lebensmittel- und Biotechnologie beschäftigt sich mit der Herstellung, Verarbeitung bzw. der Handhabung von Lebensmitteln. Darunter fallen die Entwicklung neuer Produkte und Prozesse, die Konzeption oder Kontrolle von industriellen Verfahren zur rationellen Produktion bzw. chemisch-physikalischen Veränderungen von Nahrungs- und Genußmitteln, die Qualitätssicherung in der Verarbeitung von Rohstoffen aber auch die Mitarbeit bei Planung, Errichtung und Betrieb von Lebensmittelfabriken.

Entsprechende Tätigkeitsbereiche finden sich in medizinischen, mikrobiologischen, technologischen und chemischen Abteilungen der Lebensmittel- und Gärungsindustrie, in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und in Forschungsanstalten. Auch bei Interessenvertretungen, im öffentlichen Dienst, an Universitäten oder als selbstständige IngenieurkonsulentInnen finden AbsolventInnen dieser Studienrichtung Beschäftigung.

Zu den ingenieurwissenschaftlichen Aufgaben der Lebensmittel- und BiotechnologInnen zählt konkret die Erfassung, Verbesserung oder Konzeption der Verfahren zur Herstellung, Lagerung bzw. Verpackung von Lebensmitteln. Neben chemischen oder handwerklich-technischen Aspekten sind im Rahmen dieser Tätigkeit auch betriebswirtschaftliche Fragen zu berücksichtigen. Die Forschung nach neuen Technologien für einen spezifischen Bedarf (Rationalisierung, Verbesserung oder Erweiterung bereits bekannter Verfahren der Nahrungsmittelherstellung) zählt ebenfalls zum Tätigkeitsfeld.

Im Zusammenhang mit Trocknungs-, Destillations-, Kühl- oder Vermischungsverfahren sind unter anderem Werkstoffe auszuwählen und zu prüfen, Arbeitsabschnitte zu optimieren, Fragen der Energieerzeugung und Energieübertragung oder des Materialverhaltens während bestimmter Behandlungsprozesse zu lösen. Auch Wartung, Pflege, Verbesserung und Erneuerung der Produktionsanlagen bzw. -maschinen können zum Aufgabenbereich der Lebensmittel- und BiotechnologInnen gehören. Alle diese Tätigkeiten fallen in verschiedensten Spezialbereichen – etwa in Brennereien, Kellereien, Sudhäusern, Gär- und Lagerkellern, Filter- und Abfüllanlagen – an.

Infolge der sehr breitgefächerten Ausbildung eröffnet sich den AbsolventInnen von LBT ein weites Spektrum an Berufsmöglichkeiten in den verschiedensten Branchen.

### **Tätigkeit in der Lebensmittelindustrie**

Die Anforderungen an Lebensmittel- und BiotechnologInnen sind in der Industrie – je nach Größe, Organisationsstruktur und Zweck des Unternehmens – sehr unterschiedlich. Abgesehen von fachspezifischen Kenntnissen wird meist auch Verständnis für allgemeine betriebliche Problemstellungen verlangt.

In der Großindustrie beginnen neu eingestellte Lebensmittel- und BiotechnologInnen meist im Bereich Forschung und Entwicklung (Verbesserung von Produkten, Verfahren). Auch bei dieser Tätigkeit sind bereits Aspekte der Produktentwicklung, der Abfallentsorgung, sich ändernder gesetzlicher und administrativer Umweltauflagen usw. mitzudenken. TechnikerInnen müssen sich zunehmend mit der Frage auseinandersetzen, ob ihre Erkenntnisse marktkonform sind, ob Produkte/Verfahren ein den KundInnenwünschen entsprechendes Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen usw. Erfolgreiche Innovationen erfordern gute Kenntnis des gesamten administrativen Ablaufs bis hin zur Implementierung des Produkts oder Verfahrens (Erteilung von Patenten bzw. Erwerb von Lizenzen usw.). Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten meist in Teams, etwa gemeinsam mit LaborantInnen und anderen NaturwissenschaftlerInnen. In Großbetrieben können sie sich häufig auf die Forschung, d. h. die Planung und Überwachung spezifischer Arbeiten bzw. die Auswertung von Versuchsergebnissen konzentrieren und die praktische, routinemäßige Seite etwa der Analysetätigkeit – je nach Anspruchsniveau – HTL-AbsolventInnen oder auch angelernten Kräften überlassen.

In einem weiteren Arbeitsschritt werden die von ForscherInnen erarbeiteten Daten und Berechnungsverfahren auf die Produktion in großem Maßstab übertragen, die technische Planung wählt die wirtschaftlichsten Verfahren aus. Auf dieser Ebene liegen wesentliche Einsatzgebiete der Lebensmittel- und BiotechnologInnen im Vergleich möglicher Produktionsverfahren und der Kostenkalkulation. Sie arbeiten dabei eng mit VerfahreningenieurInnen zusammen, die für die technischen Grundoperationen verantwortlich sind.

In den Bereichen Produktion, Qualitätskontrolle und -sicherung arbeiten Lebensmittel- und BiotechnologInnen meist im Teamwork mit BetriebswissenschaftlerInnen. Beispiele für das breite Tätigkeitsfeld: Kontrolle der eingekauften Rohstoffe, Qualitätsprüfung von Zwischen- und Endprodukten, Behebung von Produktionsproblemen, Optimierung des Personaleinsatzes, Beachtung von Umweltauflagen, Planung von neuen Verfahren oder Anlagen (in Kooperation mit Konstruktionsgruppen), Kontakte mit Verkaufsstellen sowie mit in- und ausländischen Firmen usw.

Die Tätigkeiten der BetriebstechnikerInnen haben also zum Teil Managementcharakter, was neben den fachlichen Qualifikationen auch die Fähigkeit zu Organisations- und Menschenführung erfordert. Vielfach haben Lebensmittel- und BiotechnologInnen leitende Positionen inne, bei denen lebensmittel- und biotechnologische Tätigkeiten in den Hintergrund treten. Mit anderen Stellen wie Einkauf, Absatz, Versand, Betriebslabor usw. bestehen regelmäßige Kontakte.

Beim Produktmanagement, im Vertrieb, müssen Lebensmittel- und BiotechnologInnen u. a. KundInnen bei ihren fachlichen Problemen beraten, Lösungen und entsprechende kaufmännische Angebote ausarbeiten. Andererseits sind Marktlücken zu orten und Einsatzmöglichkeiten neuer

Produkte zu untersuchen. Dazu ist Wissen über ökonomische Zusammenhänge und Entwicklungstendenzen unerlässlich. In Verkaufsabteilungen sind nur Lebensmittel- und BiotechnologInnen mit Management-Ambitionen am richtigen Platz, die auch ein gewisses „VertreterInnen-Talent“ haben. Aufgrund dieser Schwerpunktsetzung konkurrieren sie hier auch mit HTL-AbsolventInnen oder StudienabbrecherInnen; die akademische Ausbildung bietet hier nur einen begrenzten Startvorteil.

Die beschriebene Spezialisierung von Lebensmittel- und BiotechnologInnen ist in der Großindustrie sehr ausgeprägt. In kleineren Unternehmen verwischen sich die Abgrenzungen; hier wird größerer Wert auf Allround-Fähigkeiten gelegt. Die Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten in Klein- und Mittelbetrieben oft gleichzeitig an der Entwicklung neuer Erzeugnisse, der Produktion wie der Kundenberatung. An Stelle spezieller Kenntnisse ist für sie umfassendes theoretisches und praktisches Wissen von entscheidender Bedeutung.

### **Tätigkeitsfeld Wissenschaftsdokumentation und Patentwesen**

Lebensmittel- und BiotechnologInnen können auch im Bibliotheks-, Dokumentations- und Patentwesen arbeiten. Moderne Forschung erfordert Information über den aktuellsten Stand in Wissenschaft und Technik: Erfindungen müssen auf ihre Patentfähigkeit hin untersucht, Forschungsergebnisse sollen in Fachzeitschriften veröffentlicht werden usw. In einigen dieser Tätigkeitsbereiche (v. a. Patentwesen) sind gute juristische Kenntnisse nötig. Der Personalbedarf in diesem Bereich ist nicht hoch.

Untersuchungsanstalten sind staatliche oder private Prüforgane und fachliche Beratungsgremien (z. B. eines zuständigen Ministeriums) im Bereich des Gesundheits- und Umweltschutzes, der Materialprüfung usw. Die entsprechenden Laboratorien haben unterschiedliche fachlich-technische Schwerpunkte. Ein wichtiges Arbeitsgebiet ist die Überwachung der Lebensmittelqualität. Gearbeitet wird im Team mit anderen NaturwissenschaftlerInnen und LaborantInnen.

### **Tätigkeitsfeld Umwelt**

Lebensmittel- und BiotechnologInnen, die auf einem umweltbezogenen Gebiet tätig sein wollen, sollten sich bereits während des Studiums Kenntnisse in entsprechenden Fachgebieten (z. B. Wasserreinhalte) aneignen. Einsatzbereiche sind etwa angewandte Forschung, Dokumentation oder Beratungstätigkeiten. Da BeraterInnen vielfach auch mit rechtlichen Fragen konfrontiert sind und gegebenenfalls bei Gericht auftreten müssen, sind juristische Kenntnisse (über Aspekte des Lebensmittelgesetzes hinaus) wie eine gewisse sprachliche Gewandtheit nützlich.

### **Tätigkeit an Universitäten (Forschung und Lehre)**

An Universitäten liegt der Tätigkeitsschwerpunkt ungefähr zu gleichen Teilen bei Forschung und Lehre (plus administrative Institutsarbeit). Für die Auswahl von Forschungsthemen ist neben persönlichen Interessen und Qualifikationen auch die Finanzierbarkeit der Projekte durch Ministerien, Privatunternehmen, Forschungsförderung usw. entscheidend. Je nach Institut und Abteilung kann Grundlagenforschung oder angewandte Forschung im Vordergrund stehen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit KollegInnen aus anderen Fachbereichen ist unterschiedlich stark ausgeprägt.

## **Tätigkeit im öffentlichen Dienst**

Im öffentlichen Dienst finden AbsolventInnen, außer an berufsbildenden höheren Schulen (z. B. Obst- und Weinbauschulen), in Forschungszentren und öffentlichen Untersuchungsanstalten passende Betätigungen. Beispiele für Tätigkeiten bei Behörden: Sachbearbeitung (z. B. Herausgabe des österreichischen Lebensmittelbuches, Aspekte neuer Technologien), Erstellung technischer Gutachten (z. B. Sicherheit von Anlagen) Überprüfung technischer und rechtlicher Sachverhalte (z. B. Lebensmittelkontrolle), Beratung für neue Gesetze sowie in zivilrechtlichen, gewerblichen und steuerrechtlichen Fragen, Betreuung und Redigieren von Studien aus dem Themenbereich und Vertretung bei internationalen Behörden (z. B. FAO, WHO). Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten im öffentlichen Dienst meist mit KollegInnen aus anderen Fachbereichen (z. B. MedizinerInnen, MathematikerInnen, JuristInnen) zusammen. Volks- und betriebswirtschaftliche und juristische Grundkenntnisse sind in etlichen Einsatzbereichen von Vorteil.

IngenieurkonsulentInnen<sup>72</sup> für Lebensmittel- und Gärungstechnologie arbeiten meist als selbstständig erwerbstätige KonsulentInnen, wobei das besondere Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und ihren AuftraggeberInnen eine entscheidende Rolle spielt. Als staatlich geprüfte und beeidete Sachverständige erstellen sie beispielsweise Gutachten für Ministerien, für die vor Gericht zitierten Parteien und für private Unternehmungen oder Personen. Sie können aber auch Überwachungs- und Beratungsfunktionen im Lebensmittel- oder Pharmabereich übernehmen. Im einzelnen sind sie zu nachstehenden Tätigkeiten berechtigt: Verfassung von Projekten, Plänen, Leistungsverzeichnissen und Voranschlägen; Überwachung und Leitung der Herstellung baulicher, technischer und betrieblicher Anlagen und Einrichtungen sowie deren Abrechnung und Abnahme (Kollaudierung); laufende Überprüfung und Überwachung von maschinellen Anlagen und Betriebseinrichtungen, Revision und Betriebskontrollen, Beratung und Durchführung von fachtechnischen Untersuchungen und Überprüfungen aller Art sowie Betriebsrationalisierungen; fachtechnische Überprüfung der von anderer Seite verfassten schriftlichen oder planlichen Unterlagen; berufsmäßige Vertretung von Parteien vor Behörden sowie öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

Das Fachgebiet der IngenieurkonsulentInnen für Lebensmittel- und Gärungstechnologie ist zwischen der reinen Technik des Maschinenbaus und reiner chemischer Analytik angesiedelt. Analytische Tätigkeit und Beratungstätigkeit stehen im Vordergrund. Inhaltlich bezieht sich diese auf das gesamte Lebensmittelwesen, Abwasser- und Lebensmittelabfallprobleme, Transport-, Lager- und Verpackungsfragen. AuftraggeberInnen sind weniger Einzelpersonen als Betriebe, Interessensgemeinschaften und Stellen der öffentlichen Verwaltung. Dementsprechend arbeiten IngenieurkonsulentInnen für Lebensmittel- und Gärungstechnologie auch in Normenausschüssen oder bei der Zusammenstellung des österreichischen Lebensmittelbuches mit. Eine Reihe von IngenieurkonsulentInnen sind als Lehrende an Universitäten oder LeiterInnen einschlägiger Laboratorien aktiv.

### **6.4.2 Beschäftigungssituation**

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen v. a. im Bereich von Forschung und Entwicklung an universitären und anderen wissenschaftlichen Instituten, in der lebensmittelproduzierenden und lebensmittelverarbeitenden Industrie und in der Gärungsindustrie (Molkereien, Getreide- und Fleisch-

<sup>72</sup> Siehe auch Kap. 5.5.

industrie); in der Lebensmittelkontrolle; in der Pharmaindustrie (Erzeugung von Antibiotika und Enzymen); in der Gentechnologie; in der Umweltverfahrenstechnik (Schadstoffbeseitigung und Abwasseraufbereitung); im Bereich der Mikrobiologie tätige BiotechnologInnen finden weiters bei Hygieneeinrichtungen Beschäftigung; weitere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es in der Verfahrenstechnik sowie im Verkauf. Neue Berufsfelder ergeben sich durch die Umwelt- und Agrarbiotechnologie.

In den letzten Jahren ist v. a. im Biotechnologiebereich die Nachfrage nach AbsolventInnen angestiegen, ein Trend, der sich auch weiterhin fortsetzen wird. Im Lebensmittelbereich sind Angebot und Nachfrage ausgeglichen, was sich in den nächsten Jahren kaum ändern wird. Auch im Ausland bieten sich interessante Beschäftigungsmöglichkeiten.

Nach Angaben des ehemaligen ZBP der BOKU (nunmehr BOKU-Alumnidachverband) gibt es seit 2002/2003 keine Veränderung der Berufsbereiche in denen die AbsolventInnen des Studienzweiges Lebensmittel- und Biotechnologie Beschäftigung finden, und welche die nachgefragtesten Einsatzgebiete sind:<sup>73</sup>

30% der Stellenangebote sind in den Bereich „Forschung und Lehre“ einzuordnen. Die Mehrheit der Forschungsstellen ist außeruniversitär in Forschungsabteilungen der Unternehmen ausgeschrieben. Vorausgesetzte Qualifikationen sind u. a. diverse Fachkenntnisse, Rechtskenntnisse, Mess- und Regeltechnik, Engineering, Validierung, Verfahrenstechnik, Analytik, Projektmanagement, EDV-Kenntnisse, Sprachen u. v. a.

Ein weiterer nachgefragter Bereich ist der des „Qualitätsmanagements“ (19% der Stellenangebote). Mehrmals wurde der Bereich Produktentwicklung mit der Qualitätssicherung und -kontrolle kombiniert, hier aber je nach Schwergewicht der Aufgabenbereiche getrennt. Die Nachfrage nach Positionen mit Schwerpunkt Qualitätssicherung/-kontrolle war von der Biotechnologie und Lebensmittelindustrie gleichermaßen nachgefragt. Wünschenswerte Qualifikationen wären hierbei u. a. Laborerfahrung, Qualitätsmanagement- und Umweltmanagementsysteme, Lebensmittelhygieneverordnungen, EDV-Kenntnisse, Sprachen, und Kenntnisse in Projektmanagement.

Im Bereich „Handel“ (17% der Angebote) suchen Handelsunternehmen (Vertrieb von Pharmaprodukten, Lebensmittel, Laborfachhändler) Personal, die durch die universitäre Ausbildung entsprechendes Know-how für die jeweiligen Produkte mitbringen. Die Tätigkeit umfasst die Beratung, den Vertrieb/Verkauf und Marketing. Hier werden u. a. folgende Qualifikationsansprüche gestellt: Produktgrundverständnis, Konkurrenz- und Marktbeobachtung, Verkauf, Organisation, Projektmanagement, EDV-Kenntnisse, Sprachen usw.

10% der Angebote betrifft das „(Projekt-)Management“: Hier handelt es sich großteils um die Leitung von Labors, wo oft Berufserfahrung vorausgesetzt wird. Als Arbeitgeber sind Unternehmen/Konzerne der Biotechnologie (Pharma, Analytik) sowie die Lebensmittelindustrie zu nennen. Die „Produktentwicklung“ (5% der Angebote) im Lebensmittelsektor wird zum Teil von den Unternehmen selbst betrieben, teilweise wird die Produktentwicklung auch an spezialisierte Unternehmen ausgelagert.

Weitere Einsatzbereiche für die Studienrichtung Lebensmittel- und Biotechnologie sind u. a. „Verfahrenstechnik“ (11% der Angebote), wobei AbsolventInnen in der Planung, Überwachung

---

<sup>73</sup> Die Daten stammen aus einer in den Jahren 2002/2003 erstellten Arbeitsmarktstatistik.

und Optimierung des Produktionsverfahrens tätig sind sowie „Registrierung/Zulassung“ (6% der Stellenangebote). Hierbei ist im Abschluss an die Produktentwicklung bzw. Forschung die Registrierung bzw. Zulassung zur Markteinführung/Verkauf des Produktes notwendig.

Die wichtigsten Berufsklassen und Branchen, in denen die (laut letzter Volkszählung 2001) insgesamt 1.405 AbsolventInnen der Studienrichtung Lebensmittel- und Biotechnologie tätig sind, sind:<sup>74</sup>

#### **Verteilung der AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie nach ausgewählten Berufen (ISCO)**

<b>Lebensmittel- und Biotechnologie</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	61	4,3
Produktions- und Operationsleiter	156	11,1
Sonstige Fachbereichsleiter	68	4,8
Leiter kleiner Unternehmen	33	2,3
Physiker, Chemiker und verwandte Wissenschaftler	42	3,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	139	9,9
Biowissenschaftler	106	7,5
Mediziner (ohne Krankenpflege)	20	1,4
Universitäts- und Hochschullehrer	79	5,6
Lehrer des Sekundarbereiches	27	1,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	57	4,1
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	22	1,6
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	23	1,6
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	82	5,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	62	4,4
Nicht-Erwerbspersonen	178	12,7

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABIs

#### **Verteilung der AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)**

<b>Lebensmittel- und Biotechnologie</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	198	14,1
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	128	9,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	141	10,0
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	29	2,1
Forschung und Entwicklung	112	8,0

<sup>74</sup> In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsklassen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Lebensmittel- und Biotechnologie tätig sind.

Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	133	9,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	4,9
Unterrichtswesen	161	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	64	4,6
Nicht-Erwerbspersonen	178	12,7

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI

1990/1991 studierten ebenso wie 1997/1998 ca. 1.000 Personen Lebensmittel- und Biotechnologie.<sup>75</sup> Während jedoch Anfang der 1990er Jahre erst um die 40 StudentInnen jährlich ihre Ausbildung abschlossen, waren es 1996/1997 bereits 85, die ein Diplomstudium beendeten. Seither fluktuiert die AbsolventInnenzahl: Nachdem im Studienjahr, nur 55 Personen das KTWV-Studium absolvierten, waren es im Studienjahr 2004/05 wieder 78 AbsolventInnen. Im Wintersemester 2004/2005 waren 570 Studierende für diese Studienrichtung inskribiert, davon 120 Frauen.

### 6.4.3 Beruflicher Werdegang

#### Berufseinstieg

Arbeitsuchende AbsolventInnen dieser Fachrichtung schreiben meist ihnen interessant scheinende, spezifische Unternehmen an oder reagieren auf Inserate in Tageszeitungen. Die Wahrscheinlichkeit, daraufhin zu einem Erstgespräch eingeladen zu werden, ist bei beiden Methoden etwa gleich groß.

**Tipp:** Besonders Erfolg versprechend sind – wie in vielen anderen Bereichen – Bewerbungen aufgrund von Mundpropaganda (Informationen, Empfehlungen von Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen). Zusatzqualifikationen wie Sprach- und EDV-Kenntnisse, Auslandserfahrung, Praktika in einschlägigen Betrieben sowie die sogenannten „Soft skills“ (Teamgeist, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz) sind bei der Jobsuche ebenfalls vorteilhaft.

Wieweit UniversitätsprofessorInnen oder -assistentInnen Einblick in den Stellenmarkt haben und vermittelnd eingreifen können, hängt von der Intensität der Zusammenarbeit des jeweiligen Instituts mit der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst ab. Einige UniversitätsprofessorInnen sind selbst in der Privatwirtschaft tätig, wodurch sich gute Kooperationsmöglichkeiten mit dem jeweiligen Institut ergeben.

Beim Berufseinstieg wählen AbsolventInnen ihren Arbeitsplatz primär nach Arbeitsinhalt, Organisationsstruktur und Weiterbildungschancen. Erst bei den Etablierteren treten Aspekte wie Standort, Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen in den Vordergrund.

#### Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Die Berufsverläufe sind sehr unterschiedlich. Häufig werden an AbsolventInnen nur befristete Verträge vergeben. Personen, die sich für eine Arbeit in Industrieunternehmen bzw. in einem Tätigkeitsfeld mit überdurchschnittlich hohem Einkommen entschieden haben, wechseln in den ersten Jahren relativ häufiger den Arbeitsplatz. Je höher die Arbeitsplatzsicherheit, desto seltener wird ein Umstieg erwogen; für diesen Bonus werden zum Teil auch Nachteile in anderer Hinsicht akzeptiert.

---

<sup>75</sup> Quelle: Universität für Bodenkultur Wien.

## **Berufsanforderungen**

Abgesehen von PatentanwältInnen gelten nur für IngenieurkonsulentInnen spezielle Zulassungserfordernisse (vgl. Kapitel 5.5).

Wesentliche Berufsanforderungen für Lebensmittel- und BiotechnologInnen: Interesse für physikalische, chemische und biologische Vorgänge, die Fähigkeit zu logisch-analytischem wie abstraktem Denken, hohes technisches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, mathematische Begabung, ggf. auch Handfertigkeit (Laborarbeit). Weitere wichtige persönliche Voraussetzungen sind Selbstständigkeit, Organisationstalent, Ausdauer, Konzentrationsvermögen; dazu noch die Fähigkeit, wissenschaftliche, technische und kommerzielle Aspekte kombinieren zu können und Zusammenhänge zu erfassen, Bereitschaft zur Weiterbildung, Entscheidungsfreudigkeit und Verantwortungsbereitschaft. Stresstabilität ist wichtig, da die berufliche Belastung oft beträchtlich ist.

Speziell in der Industrie erfordert die Notwendigkeit, mit Fachkräften aus anderen Disziplinen zu kooperieren, eine gewisse Fähigkeit zur Teamarbeit. In gehobenen Positionen sind außer praktischer Erfahrung und fachspezifischen Kenntnissen auch Führungsqualitäten erforderlich. Die geschilderten Berufsanforderungen gelten grundsätzlich auch für den öffentlichen Dienst.

Abgesehen von den beschriebenen Voraussetzungen benötigen selbstständig (etwa als IngenieurkonsulentInnen) arbeitende Lebensmittel- und BiotechnologInnen unter anderem Risikofreude sowie Kontakt- und Teamfähigkeit. Der individuelle Arbeitsstil der IngenieurkonsulentInnen ist zwar äußerst unterschiedlich, in jedem Fall jedoch ist die Kooperation mit verschiedenen Betroffenengruppen, Behörden usw. notwendig. Die Übernahme von Alleinverantwortung erfordert psychische Belastbarkeit. Die Erstellung von Gutachten etc. setzt auch eine gewisse sprachliche Gewandtheit voraus.

### **6.4.4 Berufsorganisationen und -vertretungen**

Der Verein Österreichischer Lebensmittel- und BiotechnologInnen ist die wichtigste spezifische Berufsorganisation ([www.boku.ac.at/voelb](http://www.boku.ac.at/voelb)). Weiters gibt es die Gesellschaft Österreichischer Chemiker (GÖCH, Nibelungengasse 11/6, 1010 Wien, Tel.: 01 5874249, Internet: [www.goech.at](http://www.goech.at)).

## **6.5 Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur**

Die Studienrichtung Landschaftsplanung und -architektur ist noch relativ jung: Sie wurde erst 1981 als Studienversuch „Landschaftsökologie und -gestaltung“ eingerichtet und 1991 als „Landschaftsplanung und -pflege“ etabliert. Mit dem Inkrafttreten des neuen Studienplans im Wintersemester 2004/2005 erhielt das Studium die neue Bezeichnung „Landschaftsplanung und -architektur“.

Die Landschaftsplanung ist eine angewandte, umsetzungsorientierte Planungswissenschaft. Sie steht in Wechselwirkung mit den politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnissen. Dies bedeutet, dass sie einerseits innerhalb dieser Rahmenbedingungen handeln muss, andererseits aber ebendiese durch die landschaftsplanerische Arbeit mitbestimmt werden.

Planungsgegenstand ist die Landschaft als Lebens- und Wirtschaftsraum des Menschen und seiner Umwelt. Landschaft muss als Ergebnis vielfältiger Nutzungen gesehen werden, die Landschaftsplanung kann sie nicht losgelöst von den Nutzungsansprüchen und Bedürfnissen der Men-

schen betrachten. Im Vordergrund stehen also nicht der Naturraum und sein Wirkungsgefüge an sich, sondern vor allem die Bedürfnisse und Nutzungsansprüche der Menschen. Dabei sollen den von der Planung Betroffenen Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheiten eröffnet werden.

Um nicht unreflektiert nach einer unbewusst übernommenen Ideologie zu handeln, ist es notwendig, die Absichten der Planungsbeteiligten zu analysieren und die eigenen Planungsabsichten offen zu legen. Einen Einblick in die Inhalte der Landschaftsplanung bietet zum Beispiel die Zeitschrift „Zoll+“ des „Forum Landschaftsplanung“ ([www.foruml.at](http://www.foruml.at)).

Für weitere Fragen steht die Studienrichtungsververtretung der Landschaftsplanung und -architektur zur Verfügung (Peter-Jordan-Straße 76, 1190 Wien, Internet: [www.oeh.boku.ac.at/strv/lap](http://www.oeh.boku.ac.at/strv/lap)).

### 6.5.1 Beschäftigungsbereiche

Grundlegende Aufgabe der DiplomingenieurInnen für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur wäre es, Natur und Landschaft im besiedelten wie im unbesiedelten Raum so zu schützen und zu entwickeln, dass die Leistungsfähigkeit des Naturhaushaltes und damit die Tier- und Pflanzenwelt in ihrer Vielfalt nachhaltig gesichert werden. Konkret geht es um Entwurf, Abwicklung und Überwachung der Gestaltung von Siedlungskomplexen, Grünanlagen usw. innerhalb der Objektplanung. Schwerpunkte in der Ordnungsplanung sind Problemerkennung und -lösung, einschlägige Beratung von EntscheidungsträgerInnen und Ähnliches.

Für AbsolventInnen sind folgende Betätigungsfelder möglich:

- Querschnittsorientierte Planungsaufgaben: städtische Freiraumplanung, Dorferneuerung, Stadtentwicklungsplanung (in Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen), Planung von Naherholungsgebieten.
- Objektplanung: Zu wichtigen gestalterischen Betätigungsfeldern in der Objektplanung gehören öffentliche, halböffentliche und private Grünanlagen. Die Aufgaben beinhalten Standortplanung, Entwurf, Ausführungsplanung, Bau und Unterhalt der „Objekte“, wie Parks, Radwege, Friedhöfe, Wohnstraßen, Kleingartenanlagen, Parkplätze, Gärten und Innenhöfe von Wohnhausanlagen sowie Gartengestaltung, Sportanlagenbau, Wiederherstellung historischer Gartenanlagen, Straßenraumgestaltung, Badeseen.
- Feministische Planung: Freiraumplanung, Objektplanung, Forschung und Entwicklung von Planungstheorie, Planung und Herstellung von Mädchen- und Frauenfreiräumen.
- Bauaufsicht: Landschaftspflege und Naturschutz: Erstellung von Gewässerpflegekonzepten, Beiträge zu agrarischen Operationen wie Grundstückszusammenlegung und Flurbereinigung, Entwicklung von Naturschutzmanagement und -monitoringplänen, Planung von Natur- und Landschaftsschutzgebieten, Rekultivierungsmaßnahmen (z. B.: Skipistenbegrünung mit ingenieurb biologischen Maßnahmen).
- Ordnungsplanung: Hierzu zählt die Erstellung von Fachplänen (etwa: Landschaftsrahmenplan, Landschaftsplan, Flächenwidmungsplan, Verkehrsplanungen, Dorferneuerungen und Gewässerplanungen), die als Entscheidungshilfen im Raumordnungs- und Landesplanungsprozess dienen. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte sind: Biotop- und Kulturlandschaftskartierung, ökologische Risikoanalysen und die Ausarbeitung von Konzepten zum Arten- und Biotopschutz sowie Umweltverträglichkeitsprüfungen (UVP) und Begleitplanungen (z. B.: Verkehr, Wasserwirtschaft).

### **Tätigkeit im öffentlichen Dienst**

Im öffentlichen Dienst bietet sich den DiplomingenieurInnen für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur die Möglichkeit als SachbearbeiterInnen, ReferentInnen oder Amtssachverständige an der Exekutierung der Raumordnungs-, Landschafts- und Naturschutzgesetze in den verschiedenen Instanzen der Hoheitsverwaltung mitzuarbeiten. KonsulentInnen bei Agrarbehörden und in Fachabteilungen der Landesregierungen haben die Aufgabe, Konflikte zwischen landwirtschaftlichen Nutzungsinteressen und Aspekten von Landschaftsplanung, Natur- und Biotopschutz zu bereinigen. Auf Gemeindeebene – in Stadtgartenämtern und Naturschutzreferaten usw. – sind AbsolventInnen dieser Fachrichtung mit Grünflächengestaltung und -pflege und Naturschutz sowie einschlägigen Managementaufgaben (Budgetangelegenheiten, Verwaltung, Kontrollwesen) betraut.

### **Tätigkeitsfeld Forschung und Lehre**

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen arbeiten u. a. als Lehrbeauftragte, AssistentInnen, DozentInnen und ProfessorInnen in Lehre und Forschung an Universitäten oder unterrichten an landwirtschaftlichen Fachschulen.

### **Tätigkeit in der Privatwirtschaft**

In der Privatwirtschaft übernehmen LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen in Baumschulen und Ausführungsbetrieben die Projektierung, Planung, Administration oder Überwachung von Projekten. In Planungsbüros stehen alle Formen der Objektplanung für den öffentlichen wie privaten Bereich im Vordergrund (Projektierung, Planung, Ausschreibung, Projektvergabe und Baubetreuung). Darüber hinaus werden sie für die Ordnungsplanung zugezogen. Alle diese Tätigkeiten können im Angestelltenverhältnis oder auch selbstständig ausgeübt werden. Selbstständige DiplomingenieurInnen sind häufig als KonsulentInnen für ArchitektInnen und BauingenieurInnen tätig; sie werden als GutachterInnen (z. B. zu Bauvorhaben) und ggf. als Sachverständige (z. B. Wertermittlung von Bäumen) beigezogen. Interessante Aufgabengebiete gibt es vereinzelt auch im Rahmen von Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit (KonsulentInnentätigkeiten). Die eigentliche Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn ist in Kapitel 5.5 näher beschrieben.

## **6.5.2 Beschäftigungssituation**

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in Form freiberuflicher oder gewerblich selbstständiger Tätigkeit (mit Ziviltechnikerbefugnis als IngenieurkonsulentIn für Landschaftsplanung und Landschaftspflege oder Gewerbeberechtigung als technisches Büro) sowie gutachterlicher Tätigkeit. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es als DienstnehmerIn in Planungsbüros, in leitenden Funktionen in Ausführungsbetrieben, in Stadt- und Gemeindeverwaltungen sowie Bezirks-, Landes- und Bundesbehörden. Darüber hinaus können LandschaftsplanerInnen auch in Bildungseinrichtungen und wissenschaftlichen Institutionen sowie bei Verbänden, Interessenvertretungen (Begutachtung von Flächenwidmungs- und Bebauungsplänen) und in Medienunternehmen tätig sein.

Wichtige Beschäftigungsmöglichkeiten bietet der öffentliche Sektor, wo Aufgaben im Bereich der Flächenwidmungsplanung, Bebauungsplanung und Verkehrsplanung offen stehen. Ebenso bieten z. B. Gebietsbetreuungs-, Stadtentwicklungs- und Regionalentwicklungsstellen berufliche Möglichkeiten.

Nach Angaben des ehemaligen ZBP der BOKU (nunmehr BOKU-Alumnidachverband) gibt es seit 2002/2003 keine Veränderung der Berufsbereiche in denen die AbsolventInnen des Studienganges Forst- und Holzwirtschaft Beschäftigung finden, und welche die nachgefragtesten Einsatzgebiete sind:<sup>76</sup>

30% der Stellenangebote fallen in den Bereich „Forschung/Lehre“. Am universitären Sektor sind Stellen als Wissenschaftliche MitarbeiterInnen bzw. ForschungsassistentInnen für LandschaftsplanerInnen ein Beschäftigungsfeld. Die Fachgebiete sind z.B. in Geographie, Raumplanung, Verkehrswesen, Freiraumplanung, Ökologischer Landanbau, Abfallwirtschaft und Landschaftsplanung angesiedelt. Geforderte Qualifikationen sind hierbei u. a. Didaktik, Interdisziplinarität, Projektfinanzierung usw.

In der „Planung und Ausführung“ sind 23% der Stellenangebote anzusiedeln. Der Einsatzbereich erstreckt sich mehrheitlich in den Bereichen Gartenplanung und Gartengestaltung, Landschaftsgestaltung, Verkehr und Umwelt und Freiflächenplanung. Wünschenswert wären bei einer Bewerbung Kenntnisse in Plangrafik, Pflanzen- und Vegetationskenntnis, Erstellung von Landschaftsbildern, Naturschutz, Zoologie, Raumplanung, Baustellenbetreuung, Kalkulation u. v. a.

Im Bereich „(Projekt-)Management“ (18%) bieten sich vor allem Leitungsaufgaben für Projekte im Umweltbereich an. Weiters sind „AssistentInnen der Geschäftsführung“ bei Umweltconsultingfirmen oder in der Technologiepolitik ein mögliches Beschäftigungsfeld für LandschaftsplanerInnen. Nötige Qualifikation sind u. a. Projektmanagement, BWL, ArbeitnehmerInnensicherheit, Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, Sprachen und EDV-Kenntnisse.

Ein Teil (6%) der Stellen umfasst die Tätigkeit im Bereich der Vermessung bzw. Fernerkundung. Dabei stehen die an der Universität erworbenen Kenntnisse vor allem in den spezifischen Wahlfachblöcken als Qualifikationsnachweis im Vordergrund. Arbeitgeber sind hier vor allem ZiviltechnikerInnenbüros bzw. -gesellschaften.

Der „Handel“ (3%), Vertrieb/Einkauf/Verkauf von Produkten, verlangt das jeweilige Fachwissen. Zum Teil ist auch hier die Nachfrage nach AkademikerInnen da, wofür LandschaftsplanerInnen in Betracht kommen. Produktkenntnisse, Fachwissen und Marketing wird vorausgesetzt.

1996/1997 studierten 1.364 Personen Landschaftsplanung und -pflege.<sup>77</sup> Die Zahl der NeuabsolventInnen des Diplomstudiums hat sich zwischen Anfang der 1990er Jahre (30 Personen) und 1996/1997 (101 Personen) mehr als verdreifacht und bewegt sich bis heute mit zwischenzeitlichen Schwankungen auf diesem Niveau. So haben im Studienjahr 2002/2003 111 Personen das Studium Landschaftsplanung und -pflege absolviert und nach einem starken Rückgang im Studienjahr 2003/2004 (77 AbsolventInnen) waren es 2004/2005 wieder 102 Personen, die das Studium abgeschlossen haben. Diese Studienrichtung weist im Vergleich zu den anderen BOKU-Studienrichtungen die höchsten Studierend- und AbsolventInnenzahl auf. Im Studienjahr 2001/2002 gab es 114 NeuinskribentInnen bei einer GesamthörerInnenzahl von 868 Personen und 2002/2003 eine Steigerung der NeuinskribentInnen auf 161 Personen bei einer GesamthörerInnenzahl von 828 StudentInnen. Im Wintersemester 2004/2005 studierten insgesamt 634 Personen Landschaftsplanung und -architektur (Männer: 294, Frauen: 340).

---

<sup>76</sup> Die Daten stammen aus einer in den Jahren 2002/2003 erstellten Arbeitsmarktstatistik.

<sup>77</sup> Quelle: Statistik Austria.

Laut letzter Volkszählung 2001 finden sich die insgesamt 862 AbsolventInnen der Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:<sup>78</sup>

#### Verteilung der AbsolventInnen der Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur, nach Berufen (ISCO-Berufe)

Landschaftsökologie	Anzahl	%
Produktions- und Operationsleiter	51	5,9
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	280	32,5
Biowissenschaftler	46	5,3
Universitäts- und Hochschullehrer	29	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	58	6,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	20	2,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	24	2,8
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	29	3,4
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	28	3,2
Gärtner und Ackerbauern	22	2,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

#### Verteilung der AbsolventInnen der Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur, nach Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabteilungen)

Landschaftsökologie	Anzahl	%
Landwirtschaft, Jagd	74	8,6
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	23	2,7
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen) Reparatur von Gebrauchsgegenständen	21	2,4
Datenverarbeitung und Datenbanken	20	2,3
Forschung und Entwicklung	26	3,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	263	30,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	83	9,6
Unterrichtswesen	100	11,6
Interessenvertretungen, Vereine	56	6,5

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

### 6.5.3 Beruflicher Werdegang

#### Berufseinstieg

Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz ist für LandschaftsplanerInnen deshalb unübersichtlich, weil kaum Stellen direkt ausgeschrieben werden und der Markt – auf dem u. a. auch Land-

<sup>78</sup> In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Landschaftsplanung und Landschaftspflege tätig sind.

schaftsplanerInnen von der Technischen Universität antreten – eher eng ist. Eine Anstellung ist u. a. über persönliche Kontakte (die sich etwa durch Praktika knüpfen lassen) bzw. Mundpropaganda zu finden. Viele AbsolventInnen steigen auf Werkvertragsbasis in das Berufsleben ein. Für selbstständige Arbeit als IngenieurkonsulentIn sind allerdings fünf Jahre Praxis im Angestelltenverhältnis nötig. Selbstständige, die diese Qualifikationen (und bereits Arbeitsergebnisse bzw. Referenzen) vorweisen können, dürfen durchaus mit guter Auftragslage rechnen. Als wichtigste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Etablierung in diesem Beruf gelten Praxis, Zusatzqualifikationen und Eigeninitiative. Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung sind vorteilhaft.

**Tip:** Eine fallweise Teilnahme an Seminaren und Tagungen im In- und Ausland bringt nicht nur Fachinformation, sondern hilft auch, wesentliche Kontakte zu knüpfen.

### **Aufstiegsmöglichkeiten**

Für Aufstiegsmöglichkeiten entscheidend sind – neben Engagement – auch die Art und Größe des Unternehmens bzw. der Institution in dem die AbsolventInnen anfangs unterkommen sowie der gewählte Tätigkeitsbereich. In manchen Bereichen ist (mit Glück und Qualifikation) in kurzer Zeit ein Aufstieg bis in die Führungsebene möglich. Im öffentlichen Dienst folgen Karrieren klar vorgegebenen, formalen Regeln.

### **Berufsanforderungen**

Zu den wesentlichen Berufsanforderungen – neben fundierten Grundlagenkenntnissen – zählt u. a. die Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit mit Fachkräften der natur-, ingenieur- und gesellschaftswissenschaftlichen Sparten, Durchsetzungsvermögen und das Talent, bei Zielkonflikten zu vermitteln. Da diese Arbeit zum Teil große öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zieht, wären auch Kontaktfreudigkeit und Grundkenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit nützlich. Die graphischen Fähigkeiten sollten ausreichen, um Konzepte auch in Planform verständlich zu skizzieren. Hilfreiche persönliche Voraussetzungen sind Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein und Stresstabilität – und die Bereitschaft zur Weiterbildung über das engere Berufsfeld hinaus. Obwohl DiplomingenieurInnen für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur keine schwere körperliche Arbeit verrichten, ist eine gute physische Kondition vorteilhaft (etwa bei Kartierungen und Aufnahmen im Gelände auch bei ungünstiger Witterung).

#### **6.5.4 Berufsorganisationen und -vertretungen**

Die beiden wichtigsten Berufsverbände sind der AbsolventInnen-Verein „ForumL – Forum Landschaftsplanung“ (Schleifmühlgasse 1A/14, 1040 Wien, Tel./Fax: 01 5813822, Internet: [www.foruml.at](http://www.foruml.at)) und die „ÖGLA – Österreichische Gesellschaft für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur“ (Schiffamtsgasse 18/16, 1020 Wien, Tel.: 01 2165844-13, Internet: [www.oegla.at](http://www.oegla.at)).

Die gesetzliche Interessenvertretung für selbstständige KonsulentInnen und IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten ([www.arching.at](http://www.arching.at)).

## 7 Adressen

### 7.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

**Arbeitsmarktservice Burgenland**

Landesgeschäftsstelle  
Permayrerstraße 10  
7001 Eisenstadt  
Tel.: 02682 692  
E-Mail: [ams.burgenland@ams.at](mailto:ams.burgenland@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Kärnten**

Landesgeschäftsstelle  
Rudolfsbahngürtel 42  
9021 Klagenfurt  
Tel.: 0463 3831  
E-Mail: [ams.kaernten@ams.at](mailto:ams.kaernten@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Niederösterreich**

Landesgeschäftsstelle  
Hohenstaufengasse 2  
1013 Wien  
Tel.: 01 53136  
E-Mail: [ams.niederoesterreich@ams.at](mailto:ams.niederoesterreich@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Oberösterreich**

Landesgeschäftsstelle  
Europaplatz 9  
4021 Linz  
Tel.: 0732 6963  
E-Mail: [ams.oberoesterreich@ams.at](mailto:ams.oberoesterreich@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Salzburg**

Landesgeschäftsstelle  
Auerspergstraße 67a  
5020 Salzburg  
Tel.: 0662 8883  
E-Mail: [ams.salzburg@ams.at](mailto:ams.salzburg@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Steiermark**

Landesgeschäftsstelle  
Babenbergerstraße 33  
8020 Graz  
Tel.: 0316 7081  
E-Mail: [ams.steiermark@ams.at](mailto:ams.steiermark@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Tirol**

Landesgeschäftsstelle  
Andreas-Hofer-Straße 44  
6020 Innsbruck  
Tel.: 0512 584664  
E-Mail: [ams.tirol@ams.at](mailto:ams.tirol@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Vorarlberg**

Landesgeschäftsstelle  
Rheinstraße 33  
6901 Bregenz  
Tel.: 05574 691-0  
E-Mail: [ams.vorarlberg@ams.at](mailto:ams.vorarlberg@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Wien**

Landesgeschäftsstelle  
Landstraßer Hauptstraße 55–57  
1030 Wien  
Tel.: 01 87871  
E-Mail: [ams.wien@ams.at](mailto:ams.wien@ams.at)

**AMS-Homepage**

[www.ams.at](http://www.ams.at)

## 7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 60 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

### **BIZ im Burgenland**

Eisenstadt, Tel.: 02682 693-213, -294  
Neusiedl am See, Tel.: 02167 8820-413  
Oberwart, Tel.: 03352 32208-614  
Stegersbach, Tel.: 03326 52312-730, -731

### **BIZ in Kärnten**

Feldkirch, Tel.: 04276 2162  
Hermagor, Tel.: 04282 2061  
Klagenfurt, Tel.: 0463 3832  
Spittal an der Drau, Tel.: 04762 5656  
Völkermarkt, Tel.: 04232 2424  
Wolfsberg, Tel.: 04352 52281  
St. Veit an der Glan, Tel.: 04212 4343  
Villach, Tel.: 04242 3010

### **BIZ in Niederösterreich**

Baden, Tel.: 02252 201  
Gänserndorf, Tel.: 02282 3535  
Krems, Tel.: 02732 82546  
Mödling, Tel.: 02236 805  
Melk, Tel.: 02752 50072  
Neunkirchen, Tel.: 02635 62841  
St. Pölten, Tel.: 02742 309  
Tulln, Tel.: 02272 62236  
Wiener Neustadt, Tel.: 02622 21670

### **BIZ in Oberösterreich**

Braunau, Tel.: 07722 63345  
Eferding, Tel.: 07272 2202  
Freistadt, Tel.: 07942 74331  
Gmunden, Tel.: 07612 64591  
Grieskirchen, Tel.: 07248 62271  
Kirchdorf, Tel.: 07582 63251  
Linz, Tel.: 0732 6903  
Perg, Tel.: 07262 57561  
Ried im Innkreis, Tel.: 07752 84456  
Rohrbach, Tel.: 07289 6212  
Schärding, Tel.: 07712 3131  
Steyr, Tel.: 07252 53391  
Vöcklabruck, Tel.: 07672 733  
Wels, Tel.: 07242 619

### **BIZ in Salzburg**

Bischofshofen, Tel.: 06462 2848-1140  
Salzburg, Tel.: 0662 8883-4820  
Zell am See, Tel.: 06542 73187-6337

### **BIZ in der Steiermark**

Deutschlandsberg, Tel.: 03462 2947-803  
Feldbach, Tel.: 03152 4388-50  
Graz, Tel.: 0316 7080607-603  
Hartberg, Tel.: 03332 61402  
Knittelfeld, Tel.: 03512 82591  
Leibnitz, Tel.: 03452 82025-25  
Leoben, Tel.: 03842 43545-109  
Liezen, Tel.: 03612 22681-60  
Mürzzuschlag, Tel.: 03852 2180-13

### **BIZ in Tirol**

Imst, Tel.: 05412 61900  
Innsbruck, Tel.: 0512 5903-810  
Kitzbühel, Tel.: 05356 62422  
Kufstein, Tel.: 05372 64891  
Landeck, Tel.: 05442 62616  
Lienz, Tel.: 04852 64555  
Reutte, Tel.: 05672 624040  
Schwaz, Tel.: 05242 62409

### **BIZ in Vorarlberg**

Bludenz, Tel.: 05552 62371  
Bregenz, Tel.: 05574 691

### **BIZ in Wien**

BIZ 7, Tel.: 01 87871-30299  
BIZ 13, Tel.: 01 87871-26299  
BIZ 21, Tel.: 01 87871-28299

### 7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<p><b>Burgenland</b> Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at</p>	<p><b>Steiermark</b> Hans-Resel-Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 057799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at</p>
<p><b>Kärnten</b> Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050477 E-Mail: arbeiterkammer@akkttn.at</p>	<p><b>Tirol</b> Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: ak@tirol.com</p>
<p><b>Niederösterreich</b> Windmühlgasse 28 1060 Wien Tel.: 01 58883-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage</p>	<p><b>Vorarlberg</b> Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 05522 306-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at</p>
<p><b>Oberösterreich</b> Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 0506906-0 E-Mail: info@ak-ooe.at</p>	<p><b>Wien</b> Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage</p>
<p><b>Salzburg</b> Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-0 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at</p>	<p><b>Homepage</b> www.arbeiterkammer.at www.bak.at</p>

### 7.4 Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)

<p><b>Wirtschaftskammer Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590907 Internet: wko.at/bgld E-Mail: wkbglD@wkbglD.at</p>	<p><b>Wirtschaftskammer Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at</p>
<p><b>Wirtschaftskammer Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590904 Internet: wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at</p>	<p><b>Wirtschaftskammer Tirol</b> Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 0590905 Internet: wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at</p>

**Wirtschaftskammer Niederösterreich**

Landsberger Straße 1  
3100 St. Pölten  
Tel.: 02742 851  
Internet: wko.at/noe  
E-Mail: wknoe@wknnoe.at

**Wirtschaftskammer Oberösterreich**

Hessenplatz 3  
4020 Linz  
Tel.: 0590909  
Internet: wko.at/ooe  
E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at

**Wirtschaftskammer Salzburg**

Julius-Raab-Platz 1  
5027 Salzburg  
Tel.: 0662 8888-0  
Internet: wko.at/sbg  
E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at

**Wirtschaftskammer Vorarlberg**

Wichnergasse 9  
6800 Feldkirch  
Tel.: 05522 305  
Internet: wko.at/vlbg  
E-Mail: praesidium@wkv.at

**Wirtschaftskammer Wien**

Stubenring 8–10  
1010 Wien  
Tel.: 01 51450  
Internet: wko.at/wien  
E-Mail: postbox@wkw.at

**Wirtschaftskammer Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien  
Tel.: 01 590900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos)  
Internet: www.wko.at  
E-Mail: callcenter@wko.at

## 7.5 WIFIs

**WIFI Burgenland**

Robert-Graf-Platz 1  
7000 Eisenstadt  
Tel.: 0590907-2000  
E-Mail: info@bgl.wifi.at

**WIFI Kärnten**

Europaplatz 1  
9021 Klagenfurt  
Tel.: 059434-901, -903, -942, -943  
E-Mail: wifi@wifikaernten.at

**WIFI Niederösterreich**

Mariazeller Straße 97  
3100 St. Pölten  
Tel.: 02742 890-2000  
E-Mail: office@noe.wifi.at

**WIFI Oberösterreich**

Wiener Straße 150  
4021 Linz  
Tel.: 057000-77  
E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at

**WIFI Salzburg**

Julius-Raab-Platz 2  
5027 Salzburg  
Tel.: 0662 8888-411  
E-Mail: info@sbg.wifi.at

**WIFI Steiermark**

Körblergasse 111–113  
8021 Graz  
Tel.: 0316 602-1234  
E-Mail: info@stmk.wifi.at

**WIFI Tirol**

Egger-Lienz-Straße 116  
6020 Innsbruck  
Tel.: 0590905-7777  
E-Mail: info@wktirol.at

**WIFI Vorarlberg**

Bahnhofstraße 24  
6850 Dornbirn  
Tel.: 05572 3894-424  
E-Mail: anmeldung@vlbg.wifi.at

**WIFI Wien**

Währinger Gürtel 97  
1180 Wien  
Tel.: 01 47677  
E-Mail: infocenter@wifiwien.at

**WIFI Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien  
Internet: www.wifi.at

## 8 Literatur

- AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe. Wien.
- AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness. Wien
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten. Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2006, Wien.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschußarbeit schreibt. UTB-Verlag, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N./Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens, UTB-Verlag, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger, Verlag Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet. Verlag Eichborn, 2006.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. UTB-Verlag, Stuttgart 2006.
- Lück, W.: Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 2003, 9. Aufl.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienanfang, Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbrochüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Quelle&Meyer-Verlag, 2004, 17. Aufl.
- Strunz H./Niederle J.: Wie gelingt meine Diplomarbeit? Ein Leitfaden für Wirtschaftswissenschaftler, Niederle Media, 2005.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Berufsbegleitende Studien, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer, jährliche Aktualisierung, Wien.

## 9 Links und Downloads

### 9.1 Universität und Studium

<b>Universitäten im Internet</b>	
Universität Wien	<a href="http://www.univie.ac.at">www.univie.ac.at</a>
Universität Graz	<a href="http://www.kfunigraz.ac.at">www.kfunigraz.ac.at</a>
Universität Innsbruck	<a href="http://www.uibk.ac.at">www.uibk.ac.at</a>
Universität Salzburg	<a href="http://www.sbg.ac.at">www.sbg.ac.at</a>
Universität Linz	<a href="http://www.uni-linz.ac.at">www.uni-linz.ac.at</a>
Universität Klagenfurt	<a href="http://www.uni-klu.ac.at">www.uni-klu.ac.at</a>
Technische Universität Wien	<a href="http://www.tuwien.ac.at">www.tuwien.ac.at</a>
Technische Universität Graz	<a href="http://www.tu-graz.ac.at">www.tu-graz.ac.at</a> ( <a href="http://www.tugraz.at">www.tugraz.at</a> )
Universität für Bodenkultur Wien	<a href="http://www.boku.ac.at">www.boku.ac.at</a>
Wirtschaftsuniversität Wien	<a href="http://www.wu-wien.ac.at">www.wu-wien.ac.at</a>
Montanuniversität Leoben	<a href="http://www.unileoben.ac.at">www.unileoben.ac.at</a>
Medizinische Universität Wien	<a href="http://www.meduniwien.ac.at">www.meduniwien.ac.at</a>
Medizinische Universität Graz	<a href="http://www.meduni-graz.at">www.meduni-graz.at</a>
Medizinische Universität Innsbruck	<a href="http://www.i-med.ac.at">www.i-med.ac.at</a>
Veterinärmedizinische Universität Wien	<a href="http://www.vu-wien.ac.at">www.vu-wien.ac.at</a>
Akademie der bildenden Künste in Wien	<a href="http://www.akbild.ac.at">www.akbild.ac.at</a>
Universität für angewandte Kunst in Wien	<a href="http://www.dieangewandte.at">www.dieangewandte.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien	<a href="http://www.mdw.ac.at">www.mdw.ac.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	<a href="http://www.moz.ac.at">www.moz.ac.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz	<a href="http://www.kug.ac.at">www.kug.ac.at</a>
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz	<a href="http://www.khs-linz.ac.at">www.khs-linz.ac.at</a>
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	<a href="http://www.donau-uni.ac.at">www.donau-uni.ac.at</a>
Weltweite Universitätsdatenbank (7.451 Universitäten in 184 Ländern)	<a href="http://www.univ.cc">www.univ.cc</a>

<b>Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)</b>	
Anton Bruckner Privatuniversität	<a href="http://www.bruckneruni.at">www.bruckneruni.at</a>
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	<a href="http://www.kth-linz.ac.at">www.kth-linz.ac.at</a>
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	<a href="http://www.pmu.ac.at">www.pmu.ac.at</a>
PEF Privatuniversität für Management	<a href="http://www.pef.at">www.pef.at</a>
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	<a href="http://www.umit.at">www.umit.at</a>
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	<a href="http://www.ndu.ac.at">www.ndu.ac.at</a>
Privatuniversität Konservatorium Wien	<a href="http://www.konservatorium-wien.ac.at">www.konservatorium-wien.ac.at</a>
Sigmund Freud Privatuniversität	<a href="http://www.sfu.ac.at">www.sfu.ac.at</a>
TCM Privatuniversität Li Shi Zhen	<a href="http://www.tcm-university.edu">www.tcm-university.edu</a>
Webster University Vienna	<a href="http://www.webster.ac.at">www.webster.ac.at</a>

<b>Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“</b>	
Arbeitsmarktservice Österreich	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> , <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> <a href="http://www.ams-forschungsnetzwerk.at">www.ams-forschungsnetzwerk.at</a>
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	<a href="http://www.bmwf.gv.at">www.bmwf.gv.at</a> , <a href="http://www.studienwahl.at">www.studienwahl.at</a>
Studien-Wegweiser: Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	<a href="http://www.wegweiser.ac.at">www.wegweiser.ac.at</a>
Akademisches Portal Österreich: Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	<a href="http://www.portal.ac.at">www.portal.ac.at</a>
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	<a href="http://www.fh-plattform.at">www.fh-plattform.at</a>
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst: Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	<a href="http://www.oead.ac.at">www.oead.ac.at</a>
Studienbeihilfenbehörde: Überblick über Studienfördermöglichkeiten	<a href="http://www.stipendium.at">www.stipendium.at</a>
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer: Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	<a href="http://www.ak-bildung.at/stipendium">www.ak-bildung.at/stipendium</a>
Dualer Studienführer: Informationen zum berufsbegleitenden Studium	<a href="http://www.dualerstudienfuehrer.at">www.dualerstudienfuehrer.at</a>
Akademie der Wissenschaften: Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	<a href="http://www.oeaw.ac.at">www.oeaw.ac.at</a>
Online Studienführer: Informationen zum Studium; Jobbörse	<a href="http://www.studieren.at">www.studieren.at</a>
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	<a href="http://www.oeh.ac.at">www.oeh.ac.at</a>

## 9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

<b>Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.</b>	
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0 Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at Internet: www.ews-vie.at	International Institute of Tourism and Management (ITM) Hochstraße 32c 2680 Semmering Tel.: 02664 8630 Fax: 02664 2107 E-Mail: office@itm-semmering.at Internet: www.itm-semmering.at

## 9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfoBroschüren Berufslexikon online Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) Qualifikations-Barometer Weiterbildungsdatenbank Your Choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.berufslexikon.at www.berufskompass.at www.ams.at/qualifikationsbarometer www.weiterbildungsdatenbank.at www.yourchoiceinfo.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

## 9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	---------------

## 9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung
Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung	www.help.gv.at/Content.Node/k120/Seite.1200000.html
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

## 9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

<b>Karriereplanung und Bewerben</b>	
<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a> <a href="http://www.arbeiterkammer.com">www.arbeiterkammer.com</a> <a href="http://www.austropersonal.com">www.austropersonal.com</a> <a href="http://www.berufsstart.de">www.berufsstart.de</a> <a href="http://www.bewerben.at">www.bewerben.at</a> <a href="http://www.derstandard.at/Karriere/">www.derstandard.at/Karriere/</a> <a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a> <a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a> <a href="http://www.job.at">www.job.at</a>	<a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a> <a href="http://www.jobbox.at">www.jobbox.at</a> <a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a> <a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a> <a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a> <a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a> <a href="http://www.mitarbeiterboerse.at">www.mitarbeiterboerse.at</a> <a href="http://arbeitslos.twoday.net">arbeitslos.twoday.net</a>
<b>Jobbörsen im Internet</b>	
<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> <a href="http://www.jobs.at">www.jobs.at</a> <a href="http://www.jobmonitor.com">www.jobmonitor.com</a> <a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a> <a href="http://www.stepstone.at">www.stepstone.at</a> <a href="http://www.jobscout24.at">www.jobscout24.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a>	<a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a> <a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a> <a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a> <a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a> <a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a> <a href="http://www.jobs.fhf.at">www.jobs.fhf.at</a>
<b>Jobs in Zeitungen</b>	
Karrieren-Standard Jobbörse der Presse Jobbörse des Kurier Wiener Zeitung Kleine Zeitung Kronen Zeitung Kärntner Landeszeitung Oberösterreichische Nachrichten Salzburger Nachrichten Bazar	<a href="http://www.derstandard.at/karriere">www.derstandard.at/karriere</a> <a href="http://www.stellen.diepresse.dermarkt.at">www.stellen.diepresse.dermarkt.at</a> <a href="http://www.kurier.at/jobmedia">www.kurier.at/jobmedia</a> <a href="http://www.wienerzeitung.at">www.wienerzeitung.at</a> <a href="http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere">www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere</a> <a href="http://www.krone.at">www.krone.at</a> <a href="http://www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml">www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml</a> <a href="http://www.nachrichten.at/karriere">www.nachrichten.at/karriere</a> <a href="http://www.stellen.salzburg.dermarkt.at">www.stellen.salzburg.dermarkt.at</a> <a href="http://www.bazar.at">www.bazar.at</a>
<b>Jobbörsen Ausland</b>	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	<a href="http://www.wienerzeitung.at/eujobs">www.wienerzeitung.at/eujobs</a>
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	<a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a>
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	<a href="http://www.ams.at/amsallg/txt700.htm">www.ams.at/amsallg/txt700.htm</a>
Stellenangebote der Europäischen Union	<a href="http://www.europa-kontakt.de">www.europa-kontakt.de</a>
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	<a href="http://www.academictransfer.org">www.academictransfer.org</a>
Computerjobs in Deutschland	<a href="http://www.computerjobs.de">www.computerjobs.de</a>
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	<a href="http://www.aolportal.monster.de">www.aolportal.monster.de</a>
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	<a href="http://www.jobcafe-online.de">www.jobcafe-online.de</a>
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	<a href="http://www.jobs.ie">www.jobs.ie</a>

<b>PersonalberaterInnen</b>	
Albrecht Business Coaching	<a href="http://www.albrechtbusinesscoaching.at">www.albrechtbusinesscoaching.at</a>
CATRO Personalsuche und -auswahl	<a href="http://www.catro.com">www.catro.com</a>
Creyf's Select	<a href="http://www.creyfs.at">www.creyfs.at</a>
Dr. Pendl & Dr. Piswanger	<a href="http://www.pendlpiswanger.at">www.pendlpiswanger.at</a>
effect Personalmanagement	<a href="http://www.effect.at">www.effect.at</a>
HILL International	<a href="http://www.hill-international.com">www.hill-international.com</a>
IVENTA	<a href="http://www.iventat.at">www.iventat.at</a>
LGS Personal Unternehmensgruppe	<a href="http://www.lgs-personal.at">www.lgs-personal.at</a>
Mercuri Urval	<a href="http://www.mercuriurval.com">www.mercuriurval.com</a>
MRI Worldwide	<a href="http://www.gruber-consulting.com">www.gruber-consulting.com</a>
Otti & Partner	<a href="http://www.otti.at">www.otti.at</a>
Ratio	<a href="http://www.ratio.at">www.ratio.at</a>
Stummer & Partner	<a href="http://www.stummer-partner.at">www.stummer-partner.at</a>
Ward Howell	<a href="http://www.wardhowell.at">www.wardhowell.at</a>
Trenkwalder	<a href="http://www.trenkwalder.com">www.trenkwalder.com</a>
CATRO	<a href="http://www.cfr-group.com">www.cfr-group.com</a>
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	<a href="http://www.jordan-loos.com">www.jordan-loos.com</a>
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410, E-Mail: <a href="mailto:management.ber.wohlmuth@chello.at">management.ber.wohlmuth@chello.at</a>
Alexander Plitmann Management Consulting	Tel.: 01 6049712-0, E-Mail: <a href="mailto:office@plitmann.com">office@plitmann.com</a>
Wels Consulting Group	<a href="http://www.welsconsulting.com">www.welsconsulting.com</a>
Chladek	<a href="http://www.chladek.at">www.chladek.at</a>
Dr. Georg Postl	<a href="http://www.postl-consult.at">www.postl-consult.at</a>
Duftner & Partner	<a href="http://www.duftner.at">www.duftner.at</a>
Eurojobs GmbH	<a href="http://www.eurojobs.at">www.eurojobs.at</a>
Hödl Consulting	<a href="http://www.hoedl-consulting.at">www.hoedl-consulting.at</a>
JL Personalmanagement	<a href="http://www.jlp.at">www.jlp.at</a>
Motiv	<a href="http://www.motiv.cc">www.motiv.cc</a>
müller, rehl & partner	<a href="http://www.jobfinden.info">www.jobfinden.info</a>
PEG Linz	<a href="http://www.peg-linz.at">www.peg-linz.at</a>
Robert Fitzthum	<a href="http://www.rfmc.at">www.rfmc.at</a> <a href="http://www.aravati.com">www.aravati.com</a>
Take it	<a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>
Wentner-Havranek	<a href="http://www.wentner-havranek.at">www.wentner-havranek.at</a>
ePunkt Internet Recruiting	<a href="http://www.ePunkt.net">www.ePunkt.net</a>

IRH-Personalberatung	<a href="http://www.irh-personal.at">www.irh-personal.at</a>
Lehner Executive Partners	<a href="http://www.lehnerexecutive.com">www.lehnerexecutive.com</a>
MRI Executive Search	<a href="http://www.mriww.de">www.mriww.de</a>
SOURCE4U Consulting GmbH	Tel.: 01 87041-0, E-Mail: <a href="mailto:office@source4u.at">office@source4u.at</a>
Arthur Hunt	<a href="http://www.arthur-hunt.com">www.arthur-hunt.com</a>
Consent	<a href="http://www.consent.at">www.consent.at</a>
Dr. Mayr et Partners	<a href="http://www.drmayr-personal.at">www.drmayr-personal.at</a>
Eblinger & Partner	<a href="http://www.eblinger.at">www.eblinger.at</a>
Fabian Personalberatung	<a href="http://www.fabian.at">www.fabian.at</a>
IMS	<a href="http://www.ims-management.com">www.ims-management.com</a>
jobs Personalberatung	<a href="http://www.it-jobs.com">www.it-jobs.com</a> <a href="http://www.sales-jobs.at">www.sales-jobs.at</a> <a href="http://www.executive-jobs.at">www.executive-jobs.at</a> <a href="http://www.jobs-personalberatung.com">www.jobs-personalberatung.com</a>
Mag. Horst Kondert Personalberatung	<a href="http://www.kondert.at">www.kondert.at</a>
MPPM	<a href="http://www.MPPM.at">www.MPPM.at</a>
Neumann International AG	<a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>
Percon	<a href="http://www.percon.at">www.percon.at</a>
Schulmeister Management Consulting OEG	<a href="http://www.schulmeister-consulting.at">www.schulmeister-consulting.at</a>
UNITIS Personalberatung	<a href="http://www.unitis.at">www.unitis.at</a>
Wieringer	<a href="http://www.wieringer.at">www.wieringer.at</a>
EUSEC	<a href="http://www.eusec.at">www.eusec.at</a>
Jmconnections Ltd	<a href="http://www.jmconnections.co.uk">www.jmconnections.co.uk</a>
Mag. Franz Kaiser	<a href="http://www.beratung-kaiser.at">www.beratung-kaiser.at</a>
P! Personal Partner	<a href="http://www.personal-partner.at">www.personal-partner.at</a>
Steps GmbH	<a href="http://www.steps.de">www.steps.de</a>

## 9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

<b>Weiterbildungsdatenbanken</b>	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	<a href="http://www.weiterbildungsdatenbank.at">www.weiterbildungsdatenbank.at</a> <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a>
Weiterbildungsdatenbank Wien, umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	<a href="http://www.weiterbildung.at">www.weiterbildung.at</a>
Verband Wiener Volksbildung, Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	<a href="http://www.vhs.at">www.vhs.at</a>
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich; bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	<a href="http://www.erwachsenenbildung.at">www.erwachsenenbildung.at</a>

WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	<a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>
bfi Österreich; österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	<a href="http://www.bfi.or.at">www.bfi.or.at</a>
Checklist Weiterbildung, Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	<a href="http://www.checklist-weiterbildung.at">www.checklist-weiterbildung.at</a>
ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	<a href="http://www.ecdl.at">www.ecdl.at</a>
Suchdienst eduVISTA; Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	<a href="http://www.eduvista.com">www.eduvista.com</a>
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform, Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	<a href="http://www.bildung4you.at">www.bildung4you.at</a>
Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	<a href="http://www.pfiffikus.at">www.pfiffikus.at</a>
Salzburger Bildungsnetz, Salzburger Weiterbildungsdatenbank	<a href="http://www.weiterbildung.salzburg.at">www.weiterbildung.salzburg.at</a>
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	<a href="http://www.eb-stmk.at">www.eb-stmk.at</a>
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich, Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	<a href="http://www.fen.at">www.fen.at</a>
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung, Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	<a href="http://www.weiterbildung-tirol.at">www.weiterbildung-tirol.at</a>
Portal für Weiterbildung und Beratung, Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	<a href="http://www.seminar-shop.com">www.seminar-shop.com</a>
Erwachsenenbildung Oberösterreich, Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen	<a href="http://www.eb-ooe.at">www.eb-ooe.at</a>
Bildungsinformation Burgenland	<a href="http://www.bildungsinformation-burgenland.at">www.bildungsinformation-burgenland.at</a>
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	<a href="http://www.abz-zistersdorf.at">www.abz-zistersdorf.at</a>

<b>Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung</b>	
Die AMS Förderung, Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>
Das Weiterbildungskonto WAFF, Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer, 100 Euro-Bildungsgutschein für AK-Wien-Mitglieder und 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
Bildungszuschluss Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	<a href="http://www.bildungszuschluss.at">www.bildungszuschluss.at</a>
Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	<a href="http://www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung">www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung</a>
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	<a href="http://www.kursfoerderung.at">www.kursfoerderung.at</a>

## 9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

AMS Österreich: Download-Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen; Infos im Bereich Service für Arbeitssuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a>
abz.austria: Aus- und Weiterbildungen für karentzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<a href="http://www.abzaustria.at">www.abzaustria.at</a>
Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	<a href="http://www.gem.or.at">www.gem.or.at</a>
Initiative „Die Industrie ist weiblich“: Die Seite der Industriellenvereinigung; Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	<a href="http://www.industriekarriere.at">www.industriekarriere.at</a>
Kinderbetreuung: Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	<a href="http://www.kinderbetreuung.at">www.kinderbetreuung.at</a>
Lindpower Personalmanagement: Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	<a href="http://www.lindpower.com">www.lindpower.com</a>
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen: Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	<a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nora">www.netzwerk-frauenberatung.at/nora</a>

## 9.9 Internetseiten zum Thema „Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen: Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	<a href="http://www.bib-efonet.at">www.bib-efonet.at</a>
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK): Bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
Bildungsberatung WIFI: Beratungsgespräche; Psychologische Tests	<a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Hilfestellung bei der Arbeitsuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen: Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen; Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	<a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>

## 9.10 AMS-Downloads

Was?	Wo?
Praxismappe: Anleitung zur Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf">www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf</a>
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	<a href="http://www.ams.at/neu/jobcheck.pdf">www.ams.at/neu/jobcheck.pdf</a>
Infoblatt Europaweite Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf">www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf</a>
E-Jobroom des AMS	<a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a>
Stelleninserat erstellen	<a href="http://www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf">www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf</a>
AMS-Bewerbungscoach	<a href="http://www.ams.at/bewerbungscoach">www.ams.at/bewerbungscoach</a> bzw. <a href="http://www.bewerbungscoach.at">www.bewerbungscoach.at</a>

# Jobchancen nach dem **STUDIUM**

Kunst

## **Bodenkultur**

Kultur- und Humanwissenschaften

Lehramt an höheren Schulen

Medizin

Montanistik

Naturwissenschaften

Rechtswissenschaften

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Sprachen

Technik / Ingenieurwissenschaften

Veterinärmedizin

Fachhochschul-Studiengänge

**BerufsInfo:** [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

**StudienInfo:** [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

**ForschungsInfo:** [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

