

# Jobchancen nach dem



# STUDIUM

## Lehramt an höheren Schulen

**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**

**Lehramt an höheren Schulen**

**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

Brigitte Mosberger und Ulrich Schubert

**Umschlag**

ideenmanufactur, 1020 Wien

**Grafik**

Lanz, 1030 Wien

**Druck**

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

**ISBN**

978-85495-306-2



Einleitung .....	7
<b>Teil A – Studieninformation .....</b>	<b>8</b>
Studieninformation allgemein .....	8
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt.....</b>	<b>11</b>
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge? .....	11
1.2 Beschäftigungsentwicklung für LehrerInnen .....	13
1.3 Trends am Arbeitsmarkt .....	14
1.4 Arbeitslosigkeit .....	16
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität .....	18
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität .....	19
1.7 Studienwahl und Studienverhalten .....	20
1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse .....	24
1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen .....	27
<b>2 Beratung und Information.....</b>	<b>34</b>
2.1 AMS und BIZ .....	34
2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation .....	35
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft .....	36
2.4 Psychologische StudentInnenberatung .....	37
2.5 WIFI .....	37
2.6 Placement und Career Services .....	38
2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen .....	38
<b>3 Karriereplanung und Bewerben .....</b>	<b>40</b>
3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten .....	40
3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten .....	43
3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen .....	44
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen .....	44
3.3.2 Networking .....	46
3.3.3 Mentoring .....	48
3.3.4 Studieren im Ausland .....	49
3.3.5 Praktika .....	52
3.4 Bewerbungsstrategien .....	53

<b>3.5</b>	<b>Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte</b> .....	<b>56</b>
3.5.1	Arbeitstraining .....	56
<b>3.6</b>	<b>Unternehmensgründungsprogramme</b> .....	<b>58</b>
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) .....	58
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs .....	58
3.6.3	Universitäres Gründerservice .....	59
<b>4</b>	<b>Weiterbildung</b> .....	<b>60</b>
<b>4.1</b>	<b>Möglichkeiten der Weiterbildung</b> .....	<b>61</b>
<b>4.2</b>	<b>Universitäre Aus- und Weiterbildung</b> .....	<b>63</b>
<b>4.3</b>	<b>Weiterbildungsdatenbanken</b> .....	<b>64</b>
<b>4.4</b>	<b>Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung</b> .....	<b>64</b>
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	64
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein .....	65
<b>5</b>	<b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung</b> .....	<b>66</b>
<b>5.1</b>	<b>Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst</b> .....	<b>66</b>
<b>5.2</b>	<b>Karriereweg an Unis und FH</b> .....	<b>68</b>
5.2.1	Universitäten .....	68
5.2.2	Fachhochschulen .....	70
<b>5.3</b>	<b>Einkommen</b> .....	<b>70</b>
<b>5.4</b>	<b>Interessenvertretungen</b> .....	<b>72</b>
<b>6</b>	<b>LehrerInnen und andere Beschäftigungsfelder von LehramtsabsolventInnen</b> .....	<b>73</b>
<b>6.1</b>	<b>Aufgabengebiete</b> .....	<b>73</b>
<b>6.2</b>	<b>Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen</b> .....	<b>75</b>
<b>6.3</b>	<b>Beschäftigungssituation</b> .....	<b>82</b>
<b>6.4</b>	<b>Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten</b> .....	<b>89</b>
<b>6.5</b>	<b>Berufsorganisationen und Vertretungen</b> .....	<b>98</b>
<b>7</b>	<b>Adressen</b> .....	<b>100</b>
<b>7.1</b>	<b>Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)</b> .....	<b>100</b>
<b>7.2</b>	<b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS</b> .....	<b>101</b>
<b>7.3</b>	<b>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)</b> .....	<b>102</b>
<b>7.4</b>	<b>Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)</b> .....	<b>102</b>

<b>8</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>104</b>
<b>9</b>	<b>Links und Downloads</b> .....	<b>105</b>
9.1	Universität und Studium.....	105
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet .....	107
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“ .....	107
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ .....	107
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“ .....	107
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“ .....	108
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“ .....	110
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“ .....	112
9.9	Internetseiten zum Thema „Beratung“ .....	112
9.10	AMS-Downloads .....	112

## Einleitung

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

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

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

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

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

### **Zulassungsbedingungen**

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

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

### **Doktoratsstudien**

Alle Studien können nach Abschluss des Diplom- bzw. Magister-/Masterstudiums 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 Kandidat/Kandidatin aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihres 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 geistes- bzw. human- und kulturwissenschaftlichen Studien zum/zur Dr. phil. (DoktorIn der Philosophie, Doctor philosophiae) oder bei den theologischen Studien zum/zur Dr. theol. (Doktor der Evangelischen oder Katholischen Theologie). Im Falle des Studiums der Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät zum Dr. phil. fac. theol. (Doktorat der Philosophie an der katholisch-theologischen Fakultät).

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

### **Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen – [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)**

Detaillierte Studieninformationen zu den einzelnen Lehramtsstudien an österreichischen Universitäten finden Sie u. a. unter der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung betreuten Homepage [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at) (= Datenbank mit zahlreichen Abfragemöglichkeiten zu Studien an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen).

In dieser Broschüre finden Sie im Kapitel 9.1 auch die Homepages aller österreichischen Universitäten; auch diesen Homepages können detaillierte Infos hinsichtlich des jeweiligen Studienangebotes entnommen werden.

# 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 liegen 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>

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind sie weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet (vgl. dazu auch Kapitel 1.4). 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>

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden.

Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr an folgenden Faktoren: *„(...) der quantitative Zuwachs insgesamt, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die lange Studiendauer und damit verbundene Dispositionen sowie die ungünstige Wirtschaftslage“*.<sup>4</sup>

Ist der Berufseinstieg gelungen, schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklimaindex schätzen AkademikerInnen 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>5</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.

<sup>5</sup> Arbeitsklimaindex: Newsletter 1/2006.

Johannes Forster vom AMS Salzburg sieht in der mäßigen Konjunktorentwicklung der letzten Jahre den Grund für die geringe Nachfrage an AkademikerInnen am Arbeitsmarkt. „*Besonders der Spardruck der öffentlichen Hand als Arbeitgeber von Akademikern ist spürbar*“, so Forster zum Standard.<sup>6</sup> Trotzdem sind die Jobaussichten für UniabsolventInnen je nach Höhe des Bildungsabschlusses nicht so schlecht. Bei allen auseinanderdriftenden Meinungen der ExpertInnen zur Situation der AkademikerInnen am Arbeitsmarkt lässt sich zumindest ein Konsenspunkt erkennen: AkademikerInnen müssen bei der Jobauswahl flexibler werden.

### **Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems**

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Den Beschäftigungsverlusten im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe stehen Beschäftigungsgewinne im (wissensintensiven) Dienstleistungsgewerbe gegenüber. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch „*technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten*.“<sup>7</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 gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. Akademische Berufe und Tätigkeiten auf Maturaniveau gewinnen an Bedeutung.<sup>8</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 betreibenden Unternehmen*.“<sup>9</sup>

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>10</sup>

6 Der Standard, 5. Mai 2006.

7 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.

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

9 Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft ([www.ibw.at](http://www.ibw.at)).

10 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.

## **Konkurrenz durch EU-Erweiterung**

Die EU-Erweiterung könnte hingegen eher zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen beitragen, meint Gudrun Biffl vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO): „*Wie-so sollten Arbeitgeber nicht ebenso gut ausgebildete Leute aus diesen Ländern einstellen, die noch dazu bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten?*“

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>11</sup>

## **1.2 Beschäftigungsentwicklung für LehrerInnen**

### **Berufschancen von LehrerInnen variieren nach Region und Fachrichtung**

Allgemein ist laut AMS Qualifikations-Barometer<sup>12</sup> im Unterrichtswesen auch weiterhin mit steigenden Beschäftigungszahlen zu rechnen, wobei die Situation regional und fachspezifisch sehr variiert. Zusätzlich beeinflussen politische Rahmenbedingungen im Bildungswesen die Nachfrage nach LehrerInnen.

Allgemein ist in ländlichen, zum Teil entlegenen Gebieten sowie teilweise auch in Städten, wo es keine Ausbildungsstätten für LehrerInnen gibt, mit besseren Beschäftigungschancen zu rechnen als in Ballungszentren, allen voran die Universitätsstädte. Generell ist die Beschäftigungssituation bei LehrerInnen stark von der politischen Gestaltung im Bildungswesen abhängig (z. B. Änderung der Klassenhöchstzahl, Pensionierungen). Von AnbieterInnen beruflicher Weiterbildung werden vor allem gut qualifizierte Lehrende in Neuen Technologien, Betriebswirtschaft, Management und Persönlichkeitsbildung nachgefragt.

### **Gute Beschäftigungschancen in naturwissenschaftlichen, technischen und künstlerischen Fächern**

Fächerspezifisch betrachtet, existieren überall dort gute Anstellungsmöglichkeiten im Unterrichtswesen, wo die Nachfrage in anderen zum Teil besser bezahlten Wirtschaftssektoren groß ist bzw., wo Personen bereits während der Ausbildung einer Auswahl unterzogen wurden; dies trifft auf folgende Richtungen zu: NaturwissenschaftlerInnen, TechnikerInnen, WirtschaftspädagogInnen sowie musische und künstlerische Fächer. Aufgrund des Mangels an Sonderschul-LehrerInnen können diese ebenfalls mit guten Berufsaussichten rechnen.

### **Schlechte Chancen in geisteswissenschaftlichen Fächern**

Lange Wartelisten – je nach Bundesland in unterschiedlicher Länge – gibt es für AHS/BHS-LehrerInnen in den Fächern Deutsch, Geschichte, P.P.P. und zum Teil auch in Fremdsprachen. Für EnglischlehrerInnen bestehen – trotz langer Warteliste – gute Beschäftigungschancen, da sie auch während des Unterrichtsjahres Chancen auf eine Anstellung haben.

<sup>11</sup> Die Presse, 18. Jänner 2006.

<sup>12</sup> AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer) – Stand April 2006).

## Schlechte Beschäftigungsprognosen aufgrund sinkender SchülerInnenzahlen

Im Pflichtschulbereich ist die Arbeitsmarktlage problematisch, weil sich dort der Geburtenrückgang (Bis zu –20% in der Steiermark) bereits bemerkbar macht. Insbesondere in Volksschulen ist daher zumindest in den nächsten Jahren noch mit einem abnehmenden Personalbedarf zu rechnen.

Ab etwa 2010 ist auch hier aufgrund bevorstehender zahlreicher Pensionierungen wieder mit einem verstärkten Bedarf zu rechnen. Die sinkenden SchülerInnenzahlen im Pflichtschulbereich werden ca. in 5 bis 10 Jahren die höheren Schulen erreichen. Kombiniert mit einem relativ niedrigen Durchschnittsalter des Lehrkörpers führt dies zu düsteren Prognosen über den zukünftigen Personalbedarf an höheren Schulen.

Eine Übersicht über die Entwicklungen gibt die nachfolgende Tabelle

Berufe	Beschäftigte		Offene Stellen			
	Prognos- tiziert	Derzeit	Printmedien		AMS	
			2005	2004	2005	2004
<b>Schule, Weiterbildung und Hochschule</b>						
ErwachsenenbildnerIn	↗	□	39	68	160	91
SonderschullehrerIn	↗	□	13	13	13	10
HochschullehrerIn	↗	□	572	528	92	64
LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen	↗	□	182	40	76	110
LehrerIn an berufsbildenden Schulen	↗	□	82	52	19	19
LehrerIn an Hauptschulen	↗	□	26	–	74	39
ReligionslehrerIn	↔	□	–	–	2	–
FahrschullehrerIn	↔	□	151	65	89	75
SportlehrerIn	↔	□	13	13	62	75
KunstlehrerIn	↔	□	–	–	–	2
SprachlehrerIn	↔	□	205	163	56	37
MusiklehrerIn	↔	□	26	26	46	53
VolksschullehrerIn	↘	□□	78	–	103	70
LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen	↘	□	–	–	1	1

Legende: Beschäftigte prognostiziert: ↗ steigend, ↗ tendenziell steigend, ↔ gleich bleibend, ↘ tendenziell sinkend, ↓ sinkend; Beschäftigte derzeit: Anteil der Beschäftigten innerhalb des Berufsfeldes □□□ hoch, □□□ mittel, □□□ niedrig. Offene Stellen in Printmedien 2005 und 2004 aus: AMS/MMO; Stellenanzeigenanalysen 2005 bzw. 2004. Offene Stellen AMS 2005 und 2004 aus: AMS Statistik; beim AMS gemeldete freie Stellen, Gesamtjahr 2005 bzw. 2004.

## 1.3 Trends am Arbeitsmarkt

### Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

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

sitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. So prognostiziert eine aktuelle Studie ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,3% pro Jahr für AkademikerInnen. Von diesem Trend profitieren vor allem PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen, InformatikerInnen und verwandte Wissenschaften. Aufgrund der Entwicklung der SchülerInnenzahlen fällt dieses Wachstum bei LehrerInnen allerdings sehr schwach aus (durchschnittlich +0,6% pro Jahr für LehrerInnen im Sekundarbereich).<sup>13</sup>

### **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: 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.

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

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

<sup>13</sup> Peter Huber/Ulrike Hüemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich – Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie im Auftrag des AMS, Wien 2006, Seite 8ff.

### **Trend 5: Schulautonomie führt zu teilweise verstärkter Nachfrage nach Zusatzqualifikationen**

Schulen haben seit wenigen Jahren die Möglichkeit im Rahmen der Schulautonomie Schwerpunkte zu setzen. Der Einfluss dieser Schulautonomie auf den künftigen LehrerInnen Bedarf wird von den einzelnen LandesschulrätInnen allerdings unterschiedlich gesehen: Während Niederösterreich, Tirol und Wien überhaupt keinen Einfluss auf den zukünftigen Bedarf sehen, sind in Kärnten die in die Schwerpunkte passenden Qualifikationen bereits Teil der Stellenausschreibungen. In den meisten Bundesländern sind die Schwerpunkte im Moment allerdings eher an den Kompetenzen des bisherigen Lehrkörpers orientiert und werden sich daher erst nach deren Pensionierung auf den Stellenmarkt auswirken.

### **Trend 6: Veränderter Fokus aufgrund der PISA Studie**

Durch die bekannte PISA-Studie wurde in Österreich in den letzten Jahren eine Diskussion über die Qualität des Schulsystems und die Einführung einer Gesamtschule ausgelöst. In Vorarlberg, dem Burgenland und Kärnten wird eine verstärkte Forcierung der Frühförderung aufgrund dieser Diskussion wahrgenommen. Wien, Niederösterreich, Tirol und die Steiermark sehen keinen unmittelbaren Einfluss auf den Personalbedarf. Der Landesschulrat Tirol sieht vor allem Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung der bereits im Dienst stehenden LehrerInnen in Richtung verstärkter Methodenkompetenzen wie z. B. Lernen in Gruppen oder den Einsatz von selbständigem Arbeiten.

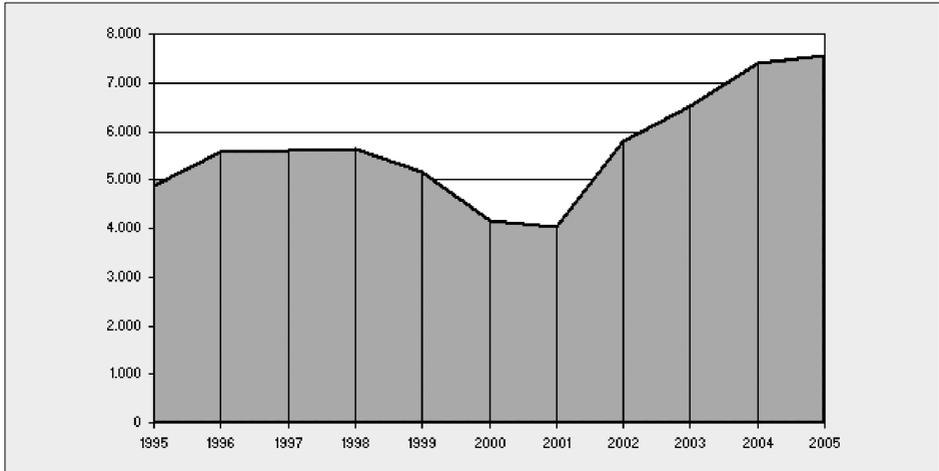
### **Trend 7: Mobilität bringt Chancen für JunglehrerInnen**

Die Mobilität der Lehrerschaft ist nach wie vor in fast allen Bundesländern laut Aussage eines Landesschulrat-Sprechers „noch immer viel zu gering“. Einzig das Land Vorarlberg hat aufgrund der geografischen Lage eine „Tradition der Mobilität“. Insgesamt ergibt sich durch die Bereitschaft, auch an entlegeneren Standorten zu unterrichten die Chance, früher in die Regelanstellung übernommen zu werden. Dies gilt vor allem für „unwegsame“ Bundesländer wie Tirol, jedoch nicht für kleine und überschaubare Bundesländer wie z. B. das Burgenland. Auch die Möglichkeiten, (vorübergehend) im Ausland wie z. B. der Schweiz, Bayern oder Südtirol zu unterrichten stellt eine Möglichkeit dar, direkt nach dem Studium den gewählten Beruf zu ergreifen und wertvolle Unterrichtserfahrung zu sammeln.

## **1.4 Arbeitslosigkeit**

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z. B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule (vgl. oben), inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte Akademikerarbeitslosigkeit 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>14</sup> Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch verdeutlichen:

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

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

<sup>14</sup> Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

Für den LehrerInnenberuf sehen die Prognosen eher düster aus: Aufgrund der sinkenden SchülerInnenzahlen würde der Arbeitsmarkt für LehrerInnen in den nächsten Jahren zunehmend unter Druck geraten. So berichtete z.B. die Presse<sup>15</sup> von ca. 10.000 gefährdeten LehrerInnenposten im Pflichtschulbereich: *„Treffen würde es vor allem junge Vertragslehrer, die je nach Bundesland zwischen 20 und 40 Prozent des Personalstandes ausmachen. Die müssten zum Teil nicht einmal gekündigt, sondern einfach nicht weiter verlängert werden. Ein harter Brocken, zumal es für den Lehrernachwuchs so schon nicht rosig aussieht.“* Walter Riegler (Anm. Chef der Pflichtschullehrergewerkschaft) verweist auf die Steiermark, wo der Landesschulrat dieser Tage die dramatische Entwicklung mit nüchternen Zahlen umrissen hat: *„250 Dienstposten wegen sinkender Schülerzahlen zuviel, 1.000 Junglehrer jetzt schon auf der Warteliste und die Pädagogischen Akademien (Anm.: die ab Herbst 2007 in Pädagogische Hochschulen umgewandelt werden) bringen Jahr für Jahr weitere 200 JunglehrerInnen auf den Arbeitsmarkt.“* Die sinkenden SchülerInnenzahlen werden sich mittelfristig auch auf die mittleren und höheren Schulen auswirken.

## 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.

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

<sup>15</sup> diepresse.com, 8. September 2005.

<sup>16</sup> Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u. a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), Seite 392–414.

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.

Dies gilt jedoch für LehrerInnen nur eingeschränkt. Laut Angaben der Landesschulräte<sup>17</sup> besteht nur eine sehr geringe bis gar keine Bereitschaft der LehrerInnen ihren Arbeitsplatz zu wechseln, sobald ein unbefristeter Vertragsstatus erreicht wurde. Flexibilität bzw. Mobilität sind daher vor allem von JunglehrerInnen geforderte Eigenschaften.

## 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>18</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 diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). 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>19</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 Selbständigen 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 unselbständige Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden („Scheinselbständige“).
- **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> Interviews mit einzelnen Vertretern aller acht Landesschulräte und des Stadtschulrates für Wien. Durchgeführt im April 2006.

<sup>18</sup> Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzel: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

<sup>19</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 „Scheinselbständige“ 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.<sup>20</sup>

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) 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.

Laut Johannes Steinringer (ehem. Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit 2–3 parallelen Tätigkeiten beginnen: *„Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeeinstitut und in einer Volkshochschule.“*<sup>21</sup>

## 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

<sup>20</sup> Vgl. dazu im Detail: Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzel: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

<sup>21</sup> Die Presse, 3. August 2005.

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>22</sup>

### **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, selbständiges 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>23</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 ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf bzw. ein bestimmtes Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich besser Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

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

Da der Schuldienst ein geschlossener Arbeitsmarkt ist und längere Wartezeiten akzeptiert werden, ist in den Lehramtsstudien ein stärkerer Trend zu Verlängerung des Studiums, sinkendem Enga-

<sup>22</sup> Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

<sup>23</sup> Vgl. ebenda.

gement der StudentInnen und zunehmender Konkurrenz bzw. Einzelkämpfertum zu verzeichnen: *„Obwohl das Lehramtsstudium zumeist aus intrinsisch-fachlichen Motiven aufgenommen wurde, kommt es bei den Studierenden selten zu einer fachlichen Vertiefung. Es wird versucht mit möglichst geringem Aufwand und ohne Eigeninitiative über die Runden zu kommen. Das Studium wird ‚rein zweckorientiert‘ zu Ende gebracht.“*<sup>24</sup>

Die Orientierungslosigkeit zeigt sich auch daran, dass die Diplomarbeiten meist nicht nach beruflichen Verwertungskriterien ausgewählt werden.

Von den Landesschulräten wird trotz der teilweise sehr düsteren Anstellungschancen oft von einer „Berufung“ zum LehrerInnenberuf gesprochen. Wenn man/frau sich zu diesem speziellen Beruf berufen fühlt, auch mit einer „ungünstigen“ Fächerkombination, sollte man/frau sich nicht davon abbringen lassen. Es wird von den Landesschulräten allerdings dazu geraten, den „klassischen Lebensentwurf“ des LehrerInnenberufs zu verwerfen. Es ist unter Umständen mit einer längeren Wartezeit zu rechnen, die aber auch sinnvoll genutzt werden kann. Wartezeiten können in beinahe allen Bundesländern durch die Bereitschaft, an einen entlegeneren Standort zu gehen stark verkürzt werden. Auch die Bereitschaft in einem anderen Bundesland oder im Ausland (z. B. Bayern, Schweiz, Südtirol) zu unterrichten kann die Wartezeit verkürzen.

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

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und 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. Studierende, 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>25</sup>

---

<sup>24</sup> Mitterauer/Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden; In: Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien, 2000, Seite 105.

<sup>25</sup> Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

## Privat- und Familienleben

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

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

## Erwartungen und Wirklichkeit: Der Praxisschock bei LehrerInnen

Eine vielfach untersuchte Diskrepanz zwischen Erwartungen und Wirklichkeit in Bezug auf den Lehrberuf schlägt sich im so genannten „Praxisschock“ nieder. Während die Berufswahl eher aus idealistischen Motiven erfolgt, sind die AbsolventInnen nur ungenügend auf den Umgang mit vorerst fremden organisatorischen Strukturen und pädagogischen Herausforderungen, wie etwa Disziplin, Motivation oder Leistungsbeurteilung, vorbereitet: *„Während das vorgefundene Zeitregime sowie organisatorische Routinen und inhaltliche Vorgaben (Lehrpläne) nur wenig Frei- bzw. Gestaltungsräume vorgeben, erscheint die pädagogische Aufgabe, d. h. die unmittelbare Konfrontation mit SchülerInnen unter pädagogischem Vorzeichen als weitgehend unbestimmt.“*<sup>26</sup> Laut einer Untersuchung des AMS Österreich gaben 44% der befragten LehrerInnen an, dass ihre ursprünglichen Erwartungen hinsichtlich des Arbeitsaufwandes, der Bedeutung und Anforderungen erzieherisch-pädagogischer Aufgaben, des Prestiges und Images des Lehrberufes sowie der Häufung beruflicher Anforderungen enttäuscht wurden.<sup>27</sup>

## Image der Lehrer

Aktuelle Umfragen berichten auch von einem schlechten Image des Lehrberufs. Dies liege vor allem daran, dass die Öffentlichkeit überzogene Erwartungen an LehrerInnen stellen würde.<sup>28</sup> Die Öffentlichkeit habe „Spitzenerwartungen“ an Lehrer. Diese würden von der individuellen Förderung der Schüler bis zur regelmäßigen Weiterbildung reichen, sagt Kirschhofer: *„Da ist es ganz klar, dass die Realität nicht immer mithalten kann.“* Und was erschwerend hinzukomme: Weil jeder einmal Schüler war und viele Eltern sind, glaube jeder, *„ein bisschen was von Schule zu verstehen“*. – *„Und fühlt sich selbst noch als der bessere Experte.“*

*„Es gibt schon einen gewissen Neidkomplex in der Gesellschaft“*, beobachtet AHS-Direktorenvertreterin Margarete Zelfel, Leiterin des BG Mödling-Keimgasse: *„Die vielen Ferien, die viele Freizeit, das stimmt doch gar nicht.“* Hingegen gebe es gerade unter den jungen Lehrern welche, die *„einen Schüler noch täglich von zu Hause abholen, damit er seine Schul-Phobie ablegt“*, gibt Zelfel ein Extrembeispiel. Das Gros der *„fortbildungs- und arbeitswilligen, enorm eifrigen“* Lehrer

<sup>26</sup> AMS Österreich (Hg.): Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch: Erwerbsbiographie und Qualifikationsprofil – Lehrerinnen und Lehrer an AHS/BMHS und höheren Anstalten für Lehrer- und Erzieherbildung, Wien 2002, Seite 50.

<sup>27</sup> Vgl. ebenda, Seite 64.

<sup>28</sup> Die Presse, 14. November 2005.

werde trotzdem, vor allem in Film und Fernsehen, zu „*Spottfiguren*“ gemacht, meint die Direktorin: „*Wer würde sich denn erlauben, einen Arzt oder Feuerwehrmann so darzustellen?*“<sup>29</sup>

Ingesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „*schöne Zeit*“ sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.<sup>30</sup>

## 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>31</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 unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.<sup>32</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>33</sup>

<sup>29</sup> Die Presse, 14. November 2005.

<sup>30</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 286.

<sup>31</sup> Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22. April 2004.

<sup>32</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>33</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 13ff.

## 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.

## 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 Absolventen 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>34</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

<sup>34</sup> Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

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>35</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 Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.

Grundsätzlich sind allerdings die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – auch bei höherer Qualifikation – bei den Spitzenpositionen wieder deutlich höher. Dies mag daran liegen, dass Frauen einen wesentlich schwereren Zugang zu absoluten Toppositionen haben. Die geringsten Einkommensunterschiede finden sich im öffentlichen Dienst.<sup>36</sup>

### **Frauen im Unterrichtswesen**

Während mehr Frauen (74,5%) als Männer (25,5%) das Lehramtsstudium absolvieren und auch mehr Frauen (76,4%) als Männer (23,6%) den Lehramtsberuf anstreben, verändert sich das Geschlechterverhältnis bei Eintritt in den Schuldienst auf zwei Fünftel Frauen und drei Fünftel Männer: *„Das bedeutet, dass etwa ein Sechstel bis ein Fünftel der Frauen vom Abschluss des Studiums weg, bis zur (optionalen) Realisierung ihres Berufswunsches (Lehrerin) in andere Tätigkeitsbereiche abwandern bzw. beschäftigungslos sind. Aufgrund der Studienergebnisse zeigt sich (...), dass Frauen eher dazu tendieren, den gelernten LehrerInnen-Beruf nicht zu ergreifen, wenn es zu Übertrittshemmnissen (längere Wartezeiten) in die Beschäftigung kommt.“*<sup>37</sup>

Dass Männer bevorzugt in das Lehramt übernommen werden, lässt sich auch aufgrund der Wartezeiten schließen. Der Anteil der Frauen unter den Personen, die länger als 25 Monate auf ein Lehramt warten, ist mit 64,3% beinahe doppelt so hoch wie der der Männer mit 35,7%.

Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Schultypen ist in ganz Österreich relativ einheitlich: An Volksschulen unterrichten ca. 90% Frauen, ebenso sind Hauptschulen weiblich dominiert. In den AHS ist die Verteilung ausgeglichen bis weiblich geprägt (50–70% Frauen). An den BMHS ist die Situation von der Schulausrichtung abhängig: An wirtschaftlichen Schulen sind Frauen stärker vertreten als Männer, an technischen Schulen überwiegt der Männeranteil (teilw. bis 90%). In Vorarlberg ist man aufgrund neuerer Erkenntnisse der Gewaltforschung bestrebt vermehrt Männer als Lehrer zu engagieren; die Entwicklung des männlichen Rollenbildes soll unter den SchülerInnen gefördert werden.

Frauen sind ebenso bedeutend länger als Vertragslehrerinnen ohne Pragmatisierung tätig als Männer, was unter anderem auf die geringere Stundenverpflichtung infolge privater geschlechtsspezifischer Rollenaufteilung zurückzuführen ist.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

<sup>36</sup> Vgl. ebenda.

<sup>37</sup> AMS Österreich (Hg.): Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch: Erwerbsbiographie und Qualifikationsprofil – Lehrerinnen und Lehrer an AHS/BMHS und höheren Anstalten für Lehrer- und Erzieherbildung, Wien, 2002, Seite 12.

<sup>38</sup> Vgl. AMS Österreich (Hg.): Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch: Erwerbsbiographie und Qualifikationsprofil – Lehrerinnen und Lehrer an AHS/BMHS und höheren Anstalten f. Lehrer- und Erzieherbildung, Wien, 2002, Seite 37–38.

### 1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

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

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf 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.: 01 5876750, 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.

**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. 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](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- **Elise-Richter-Programm** (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) 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>39</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:

- **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)

<sup>39</sup> Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

### **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. Es 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 selbständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit
- 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 Un-

ternehmensstrategien 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.wvff.gv.at](http://www.wvff.gv.at) unter Service/Frauenservice.

### fForte – Frauen in Forschung und Technik

fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative<sup>40</sup>, die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.<sup>41</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 BMVIT ist im Rahmen von FEMtech-fFORTE im Bereich der Chancengleichheit in Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung sowie an den Fachhochschulen und den Technologieprogrammen des Bundes aktiv. Das BMWA ist seit 2004 im Rahmen von w-fFORTE<sup>42</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		

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

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

42 Das „w“ steht für Wirtschaft.

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 beteiligten Ministerien (BMWf, BMUKK, BMVIT, BMWA) sowie über fFORTE ([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:

- Beratung in den Schulen.
- Jährliche Informations- und Schnuppertage an den Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und technischen Kollegs.
- Aufbau eines Mentorinnennetzwerkes. 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 Programms 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.).
- Laufbahunterstützende 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: Technische Universität 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 Vernetzungsakti-

vitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.<sup>43</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, welches 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 Zusammenarbeit zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und sozial-kulturwissenschaftlichen Institutionen gefördert werden. Jährlich werden rund 10 Fellowships vergeben.<sup>44</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

<sup>43</sup> Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

<sup>44</sup> Vgl. ebenda Seite 106.

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 Absolventinnen 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-FORTE:**

#### **w-FORTE Contact Point**

Ziel dieses Projektes 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-FORTE 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>45</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 SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort finden sie eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert. Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für SchülerInnen, MaturantInnen, Studierende und AbsolventInnen 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>45</sup> Siehe Adressliste 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/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)) (vgl. auch unten).

- Das **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 Weiterbildungsinstitutionen als auch deren Veranstaltungen. 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 Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank **Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums** von besonderem Interesse. Diese 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 (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen.

Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter [www.wifiwien.at](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) (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo.–Fr. 8.30–15)

## 2.6 Placement und Career Services

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

- Career Center an der Universität Wien: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)
- ZEPRA 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/CCT](http://www.fh-joanneum.at/CCT)
- 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)

## 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 Berufs-

informationsmesse (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 Studienrichtungsververtretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien zum dritten Mal die **BWZ-SUCCESS** veranstaltet. Auf der BWZ-SUCCESS können sich Studierende und AbsolventInnen direkt bei Personalverantwortlichen und Human Resources ManagerInnen diverser Unternehmen nach Karrierechancen und Berufsperspektiven erkundigen.

Informationen: [www.uniport.at](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 AMS-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 Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Die **BerufsInfoBroschüren des AMS** geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungs- wie auch Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder. Die BerufsInfoBroschüren können via [www.ams.at/berufsinfo](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 **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen derzeit gepunktet werden kann. Hier sind neben Berufsbeschreibungen auch Auflistungen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends zu finden. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben. AMS-Qualifikations-Barometer: [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet,<sup>46</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“ Berufentscheidungen 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>46</sup> Siehe Kapitel 7.

### 3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

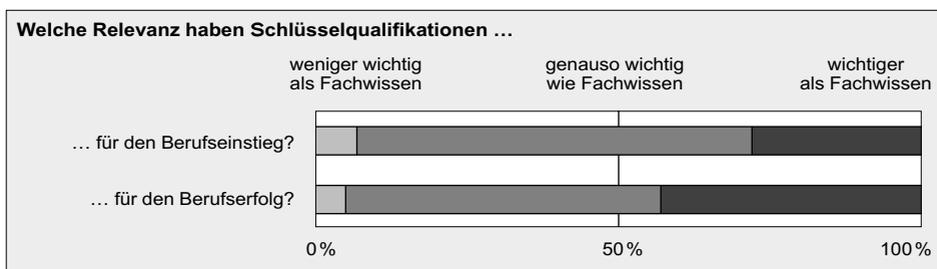
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

#### 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>47</sup>

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



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

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

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

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

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

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z. B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.<sup>49</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 Onlinekatalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

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

Besonders für JunglehrerInnen wird Flexibilität oft als entscheidend für den Berufseinstieg genannt:<sup>50</sup> „Die Bewerbungen von arbeitslosen Junglehrern werden immer mehr“, sagt Michael Cerny, Inhaber des Wiener Nachhilfe-Instituts „team-plus!“. So kämen auf ein Inserat für Mathematik- oder Englisch-Nachhilfe oft 20 bis 50 Interessenten, darunter ein Drittel Pädak- und Uni-Absolventen. Ob sie zum Einsatz kommen, hängt für Cerny „massiv von ihrer Flexibilität und ihrem Engagement“ ab. Kriterien, die auch Thomas Mayr, Leiter des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft, für ausschlaggebend hält: Einerseits sei es verständlich, wenn JunglehrerInnen nach jahrelangem Studium auf einen „ausbildungsspezifischen Job fast fixiert sind“. Auf dem Arbeitsmarkt würden sie deswegen aber leicht GeisteswissenschaftlerInnen wie PolitologInnen oder SoziologInnen unterliegen, die „insgesamt offener“ sind. Dabei hätten LehrerInnen von der Personalentwicklung bis zur Erwachsenenbildung durchaus Chancen in der Wirtschaft, ist Mayr überzeugt.

## **Bedeutung von Zusatzqualifikationen**

Obwohl gesellschaftlich also ein breiter Konsens über die Bedeutung von Zusatzqualifikationen wie Auslandsaufenthalte, fachliche Zusatzqualifikationen, Aufbau- und Doktoratstudien und soziale Kompetenzen herrscht, haben StudentInnen und AbsolventInnen des Lehramtsstudiums wenig bis keine dieser Zusatzqualifikationen vorzuweisen. Lediglich ein kleiner Teil, der sich auch eine außerschulische Karriere vorstellen kann, zeigt die Bereitschaft zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen.

Die Konzentration auf die Schullaufbahn führt laut etlichen Studien bei LehrerInnen dazu, dass sie wenige zusätzliche Qualifikationen aufweisen, die einen Wechsel in andere Berufe wahrscheinlich machen. Da sich allerdings die Beschäftigungsaussichten im Lehrberuf mittelfristig mit Ausnahme einiger Fächer nicht verbessern werden, sollten sich AbsolventInnen verstärkt mit dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen beschäftigen um ihre Handlungsoptionen in anderen Berufsfeldern zu erweitern.

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

50 Die Presse, 12. September 2005.

Auch in den regulären Laufbahnen von LehrerInnen gewinnen Zusatzqualifikationen an Bedeutung: Von den meisten Landesschulräten werden Zusatzqualifikationen im Rahmen des 1. Bewerbungsverfahrens objektiviert bzw. „bepunktet“. d. h. jede Zusatzqualifikation bringt Punkte (eine höhere Chance, eine Anstellung zu finden). In erster Linie sind natürlich die Fächerkombination und die Beurteilung des Unterrichtspraktikums entscheidend. Bei Gleichstellung in diesen Kategorien geben aber die erworbenen Zusatzqualifikationen den Ausschlag. Generell kann man sagen, dass jede Zusatzqualifikation, die zertifiziert und für die gewählten Unterrichtsfächer relevant ist, einen Vorteil darstellt. Als besonders vorteilhaft werden von den Landesschulräten Informatik-Kenntnisse, Englisch als Unterrichtssprache, Auslandserfahrung (v. a. für SprachlehrerInnen), Erfahrungen in der Privatwirtschaft und Sport-BegleitlehrerInnen Ausbildungen genannt. Auch sozialpädagogische Ausbildungen werden vermehrt nachgefragt. Wie gesagt sollten die Zusatzqualifikationen zu den gewählten Fächern passen.

GeisteswissenschaftlerInnen müssen mit der Entwicklung der Informationstechnologien Schritt halten. Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken und neuen Medien (z. B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

In Geschichte und Germanistik werden häufig Sprachkenntnisse und Auslandsaufenthalte genannt. Bei Germanistik kommt noch das Fach Deutsch als Fremdsprache hinzu. Von etlichen Landesschulräten wird der zweisprachige Unterricht als wichtige Zusatzqualifikation genannt. (In manchen Schulen wird der Unterricht z. B. in der Grazer GIBB, generell zweisprachig gehalten).

Bei Mathematik sind es vor allem Informatikkenntnisse, die als sinnvolle Ergänzung gesehen werden. Dies könnte sich allerdings in naher Zukunft ändern, da nun die ersten AbsolventInnen des Informatik-Lehramts auf den Arbeitsmarkt drängen würden.

Speziell für InformatiklehrerInnen ergibt sich durch die starke Dynamik der technischen Weiterentwicklung ein hoher Weiterbildungsbedarf.

Generell werden auch Ausbildungen bzw. Praxiserfahrung im Projekt und Veranstaltungsmanagement von einigen Landesschulräten als wertvoll eingeschätzt. In allen Fächern werden soziale Kompetenzen als für den Beruf förderlich eingestuft. Eltern würden zunehmend die Erziehungsverantwortung an „die Schule“ übertragen. LehrerInnen benötigen daher nach Ansicht der Landesschulräte verstärkt Kompetenzen in der Beziehungsgestaltung, sozialem Lernen sowie dem Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten und Gewalt.

Eine sehr geringe Bedeutung wird dem Doktoratstudium und der Kompetenz wissenschaftlichen Arbeitens beigemessen.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsgruppen sind dem AMS-Qualifikations-Barometer 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 startet. 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 etwas so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.
- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

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

Beispielhaft sind hier das IMST<sup>51</sup> – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa<sup>52</sup> – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

### 3.3.3 Mentoring

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

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

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

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

<sup>51</sup> [www.imst.uni-klu.ac.at](http://www.imst.uni-klu.ac.at) (April 2006).

<sup>52</sup> [www.e-lisa-academy.at](http://www.e-lisa-academy.at)

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.socrates.at/aktionen/aktion2.php](http://www.socrates.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 Stipendien Datenbank 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 Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

## Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen. Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinanderzusetzen 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, schriftlich, 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: 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)

### 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 potenzielle 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>

### Praxiserfahrungen von JunglehrerInnen

Bei JunglehrerInnen ist nicht nur hinsichtlich des Erwerbs von Zusatzqualifikationen ein Defizit festzustellen, sondern auch hinsichtlich des Praxiskontaktes während des Studiums: „Das bedeutet, dass JunglehrerInnen relativ wenig bis gar keine praktische Erfahrung im Vorfeld ihres eigentlichen

*Beschäftigungsbereiches und/oder Qualifikationsbereiches (studienadäquate Tätigkeiten) sammeln konnten. 50% besitzen zudem keinerlei praktische Erfahrung in Bereichen, die für die Lehrtätigkeit relevant sein könnten. Denn während des Studiums wurden keine praktischen Erfahrungen außerhalb der Ausbildung in Form von Nebentätigkeiten gesammelt. Bei den übrigen 50% haben nur etwa 20% in Bereichen gearbeitet, die inhaltlich/pädagogisch in einem Zusammenhang mit dem Studium stehen. Das heißt, dass insgesamt nur etwa jedeR zehnte befragte LehrerIn in der Form eigene Erfahrung für Ihr/sein späteres Berufsleben sammeln konnte. Orientierungsmöglichkeiten sind deshalb nur in geringem Maße durch praktische Erfahrungen abgestützt und die Studienentscheidung sowie -durchführung basieren im Wesentlichen auf praxisferneren Vorstellungen und Entscheidungsmustern.“<sup>53</sup>*

ExpertInnen, wie zum Beispiel der Linzer Pädak-Professor Johannes Mayr, Verfasser eines Selbsttests für potenzielle LehrerInnen, raten zu frühem Praxiskontakt, um rechtzeitig aussteigen zu können. In kaum einem anderen Beruf spielt die Persönlichkeit eine derart große Rolle. Weil LehrerInnen in einem besonders hohen Ausmaß an Burnout leiden, soll ein möglichst frühes Kennen lernen der Berufspraxis eigentlich selbstverständlich sein, meint Mayr. Trotz punktueller Bemühungen der Universitäten, praxisnäher zu werden, trifft Prof. Mayr in Wien und Innsbruck noch immer StudentInnen, die auch im sechsten Semester noch keinerlei Praxiskontakt hatten. Deshalb wird angeraten, sich schon früh mit Lehr- und Lernmethoden- etwa im Bereich der Nachhilfe oder dem Umgang mit Kindern und Jugendlichen – etwa als BetreuerIn in Pfadfinderlagern oder Ferienlagern zu üben und praktische Erfahrungen zu sammeln.

Nach Aussagen der Landesschulräte sind auch mit dem Unterrichtsfach in Zusammenhang stehende praktische Erfahrungen in der Privatwirtschaft sehr geschätzt (z. B. EnglischlehrerIn hat im englischsprachigen Ausland gearbeitet, GeographielehrerIn war in der Wirtschaft tätig, GeschichtelehrerIn hat als ReiseleiterIn gearbeitet usw.).

### 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 werden die Job-Börsen 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>54</sup>

#### **Traditionelle Wege der Jobsuche:**

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenbranche gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich

<sup>53</sup> Vgl. AMS Österreich (Hg.): Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch: Erwerbsbiographie und Qualifikationsprofil – Lehrerinnen und Lehrer an AHS/BMHS und höheren Anstalten f. Lehrer- und Erzieherbildung, Wien, 2002, Seite 26.

<sup>54</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.

oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach einschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z. B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

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>55</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>56</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 Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Online-Jobbörsen so genannte „BewerberInnenprofile“ anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese BewerberInnenprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

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

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch; die diesbezüglichen Trends sind zwar schwer exakt vorherzusagen, gehen aber in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen, d. h. eigene Log-In-Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

### **Personalberatung und -vermittlung:**

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Aus-

<sup>55</sup> [www.uni-magazin.de](http://www.uni-magazin.de), 7/2004.

<sup>56</sup> Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

schreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

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

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

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

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

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „(...) laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“<sup>57</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. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.<sup>58</sup>

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

## Online-Tools zum Thema „Bewerbung“

### **Bewerbungscoach im Internet**

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt 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>59</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 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>58</sup> Vgl. ebenda Seite 285.

<sup>59</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 selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

### 3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

#### Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende jedes Alters können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS.

#### Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

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

Informationen: [www.inits.at](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.

Neben der Fachdidaktik wird von LehrerInnen laut AMS-Qualifikations-Barometer<sup>60</sup> ein anspruchsvolles Kompetenzbündel verlangt. Die Fähigkeit, interkulturelles wie auch projektorientiertes Lernen zu vermitteln, wird wichtiger. Zudem wandelt sich das Bild des LehrerInnenberufes zunehmend in Richtung „Classroom-ManagerIn“.

Neben fächerbezogenem Wissen sind soziale Fähigkeiten sowie eine gefestigte Persönlichkeitsstruktur entscheidend für die Berufsausübung. So sind besonders Geduld, Umgang mit Konflikten, Selbstreflexion, kind- bzw. jugendgerechte Kommunikation, Durchsetzungsvermögen und Einsatzbereitschaft sehr wichtig. Aufgrund eines veränderten SchülerInnenverhaltens (Verhaltensauffälligkeiten) wird von LehrerInnen auch geschicktes Interagieren mit den SchülerInnen verlangt. Eine bisher vernachlässigte Eigenschaft bei der Berufsausübung ist Humor als „Coping-Strategie“ (Umgang mit Belastungen) und als Instrument zur Verbesserung des Unterrichtsklimas.

Dadurch, dass Eltern immer mehr Erziehungsaufgaben an die Schule (und damit an die Lehrer) übertragen, müssen LehrerInnen zunehmend größere Bestandteile der Erziehung übernehmen. Konfliktmanagement, Gewaltprävention, soziales Lernen sind Stichworte die in Gesprächen mit den Landesschulräten oft als wichtige Zusatzqualifikationen fallen. Aber auch neue Lehrmethoden (Stichworte: Blended Learning, E-Learning, Lern-Coaching u. ä.), Projektmanagement, Beteiligung an der schulischen Qualitätsentwicklung und vor allem Flexibilität werden gefragt. Der Umgang mit Office-Anwendungen wird von den Landesschulräten zunehmend als Basis vorausgesetzt.

In der Wissensvermittlung nimmt projektorientiertes und interkulturelles Lernen – dies trifft v. a. auf Städte bzw. Klassen mit einem hohen MigrantInnenanteil zu – einen wachsenden Stellenwert ein. Gleichzeitig werden von LehrerInnen verstärkt Organisations-, Projektmanagementfähigkeiten und wirtschaftliches Grundwissen gefordert. Vielfach müssen LehrerInnen in der Lage sein, Entscheidungen ad hoc innerhalb der Klasse zu treffen, weshalb diesbezüglich zunehmend von „Classroom-ManagerInnen“ gesprochen wird.

Darüber hinaus wird von allen LehrerInnen und ErwachsenenbildnerInnen erwartet, dass sie ihr erworbenes Wissen auf den aktuellsten Stand bringen und entsprechende Weiterbildungen absol-

---

<sup>60</sup> AMS-Qualifikations-Barometer (Stand: April 2006).

vieren. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Unterrichts nimmt eine abwechslungsreiche Stunden-gestaltung so wie auch realitätsnahe Vermittlung einen wichtigen Stellenwert ein.

Vom Landesschulrat Tirol wird empfohlen, sich bereits während des Studiums mit der Möglich-keit eines dritten Unterrichtsfaches auseinander zu setzen. Dies würde die Flexibilität und somit die Einsatzchancen stark erhöhen und somit leichter zu einer Regel-Anstellung führen. Auch sei die nachträgliche Aufnahme eines dritten Faches nicht immer problemlos möglich.

## 4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonterweiterung ist das Lesen ein-schlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongres-sen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertre-tungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundes-ländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifi-sche Schulungen sowie Fremdsprachen.

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

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Zudem bietet das Zentrum für Verwaltungsmanagement eine Management-Ausbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungen an. Im öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Erwähnenswert ist auch noch das Angebot des Instituts für Höhere Studien (IHS), das Absol-ventInnen 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 (Uni-versität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurIn-nen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt wer-den: z. B. Mathematik in Naturwissenschaften und Technik; Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Grund-lagen der Bauelemente der Mikroelektronik; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungs-blöcke 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 Erwach-senenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrige Teilzeitstudien kon-zipiert 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.

## **Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für LehrerInnen**

Ab 1. Oktober 2007 wird die (bisher nicht universitäre) Aus- Fort- und Weiterbildung österreichischer LehrerInnen von den neu geschaffenen Pädagogischen Hochschulen organisiert und durchgeführt. Diese vereinen die vormaligen Pädagogischen Institute, Pädagogischen Akademien und Berufspädagogischen Akademien und heben diese auf akademisches Niveau. In den verschiedenen Bundesländern haben sie unter anderem den gesetzlichen Auftrag, Weiterbildungsveranstaltungen für LehrerInnen zu planen und durchzuführen. Zu pädagogischen, didaktischen und fachlichen Themen werden Seminare, Kurse, Exkursionen und Projekte veranstaltet. Das detaillierte Vorlesungsverzeichnis kann bei den Pädagogischen Hochschulen angefordert oder im Internet angewählt werden. Genauere Informationen zu dieser Umgestaltung finden sich unter [www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at)

Unter anderem können folgende Themen der Weiterbildung beispielhaft genannt werden: Unterrichtsformen (Offene Lernformen, Lernwerkstatt, Projektunterricht, Freinet-, Montessori-Pädagogik, Soziales Lernen), Schulentwicklung, Interkulturelles Lernen, Ökologie, Persönlichkeitsbildung, Supervision, Kommunikation, Sprecherziehung, Konfliktmanagement, LehrerInnen-Arbeitsgemeinschaften, Fachdidaktik, Schulrecht, Schulerziehung sowie Veranstaltungen für BetreuungslehrerInnen, AdministratorInnen, pädagogische Führungskräfte, DirektorInnen und BildungsberaterInnen.

Allerdings nehmen bei weitem nicht alle LehrerInnen diese Angebote wahr: Unter der Überschrift „Lehrer schwänzen Fortbildung“ wurde berichtet, dass laut Rechnungshof im Schnitt jede/r dritte LehrerIn keinerlei Fortbildungen besuche.<sup>61</sup> Die amtierende zuständige Ministerin verlautbarte als Reaktion auf den Bericht, dass Weiterbildung in Zukunft verpflichtend gestaltet und überschaubar dokumentiert werden soll. Genauere Informationen zum Stand der Veränderungsvorhaben lagen allerdings zum Zeitpunkt der Borschürenerstellung nicht vor.

Am der Pädagogischen Hochschule Wien gibt es eine Reihe von speziellen Servicestellen, wie zum Beispiel das Informations- und Fortbildungszentrum für den Fremdsprachenunterricht, die Servicestelle für Interkulturelles Lernen, die Koordinierungsstelle Umwelt, die Servicestelle für Organisations- und Schulentwicklung sowie die Pädagogische Arbeitsstelle, die für LehrerInnen Unterrichtsmaterialien zu den Themen Politische Bildung, Deutsch & Kommunikation sowie Wirtschaft erarbeitet.

In den LehrerInnen-Arbeitsgemeinschaften schließen sich die LehrerInnen eines Faches zusammen. Sie werden von den (derzeitigen) Pädagogischen Hochschulen durch die Bereitstellung von ReferentInnen und die Ausbildung der LeiterInnen der Arbeitsgemeinschaften unterstützt. In den Arbeitsgemeinschaften werden fachdidaktische Fragen diskutiert, neue Ideen für den Unterricht präsentiert, JunglehrerInnen bei der Integration in das Kollegium unterstützt oder aktuelle Informationen ausgetauscht.

Vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) wird eine Vielzahl von Informationsbroschüren und Studien zu aktuellen Themen aus dem Schulbereich bzw. Hochschulbereich herausgegeben. Die aktuelle Publikationsliste für den Schulbereich kann beim Broschürenversand des BMUKK angefordert oder im Internet angewählt werden.

---

<sup>61</sup> Die Presse, 22. März 2006.

In Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Instituten sind u. a. folgende Institutionen in der LehrerInnenfortbildung tätig. Die SÜDWIND-Agentur veranstaltet für LehrerInnen Seminare, Workshops und Lehrgänge zu entwicklungspolitischen Themen und stellt Unterrichtsmaterialien bereit. Das British Council bietet eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten für EnglischlehrerInnen und publiziert gemeinsam mit der Vereinigung Teachers of English in Austria (TEA) die Zeitschrift English Language Teaching News (ELT News), in der die neuesten Aktivitäten detailliert beschrieben werden.

Im Rahmen des EU-Programms SOKRATES gibt es spezielle Weiterbildungsförderungen für LehrerInnen und pädagogische Fachkräfte (COMENIUS – Aktion 3) sowie für berufstätige und angehende FremdsprachenlehrerInnen (LINGUA – Aktion B & C). Auskünfte erteilt die zuständige nationale Agentur.<sup>62</sup>

Zusätzlich können LehrerInnen aktuelle Universitätsvorlesungen besuchen oder sich mittels Fachbüchern und schuldidaktischer Zeitschriften, die in den Bibliotheken der Pädagogischen Institute erhältlich sind, über aktuelle Entwicklungen in ihrem Fachgebiet informieren. Allen AbsolventInnen eines Lehramtsstudiums steht grundsätzlich ein weiterführendes Doktoratsstudium offen.

## 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.

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

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudi-

<sup>62</sup> Siehe Adressenteil (Internationale Perspektiven).

ums 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.

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

#### **WKO**

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

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

- 50% der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung,
- 50% der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80% der Kurskosten, maximal 450 Euro wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifepfung ablegen.

### Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete,
- geringfügig Beschäftigte,
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert,
- Lehrlinge,
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet),
- KarenzurlauberInnen,
- Präsenz- und Zivildienner,
- 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- bzw. 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 (Hobby, Freizeitkurse usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z. B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Nähere Informationen: 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 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.

Nähere Informationen: Arbeiterkammer Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter Tel.: 0800 31 1311), Internet: [www.akwien.at](http://www.akwien.at)  
Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

## 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 (2006/2007) 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>63</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>64</sup>

<sup>63</sup> Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

<sup>64</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 BeamtInnenstatus. 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 BeamtInnen 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>65</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 Einkommensknick 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 %
<b>Gesamt</b>	<b>38.000</b>	<b>100 %</b>

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.

<sup>65</sup> Bundeskanzleramt: Personaljahrbuch des Bundes 2005, 2006, Seite 13.

## **Ausschreibungsmodalitäten**

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

## **Karriere im Öffentlichen Dienst**

*„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“<sup>66</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>66</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 Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

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

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

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

## 5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschul-Studiengesetzes 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>67</sup> Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (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>68</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>67</sup> Vgl. dazu [www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at)

<sup>68</sup> Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

### Mittlere Bruttojahreseinkommen in ausgewählten 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.

Das für eine fast durchwegs aus Akademiker/innen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen von 43.065 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der Lehrer/innen verdient weniger als 28.979 Euro, ein Viertel verdient mehr als 55.582 Euro. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten.

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

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, 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)). Selbständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

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

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

## 6 LehrerInnen und andere Beschäftigungsfelder von LehramtsabsolventInnen

Trotz der Einsparungen im öffentlichen Sektor und der damit verbundenen zunehmenden Bedeutung des privatwirtschaftlichen Sektors, wird das Lehramt an höheren Schulen nach wie vor von vielen AbsolventInnen der Geisteswissenschaften angestrebt: „Das Lehramt an höheren Schulen ist das wichtigste Berufsfeld für AbsolventInnen der geisteswissenschaftlichen Studien (je nach absolvierter Studienrichtung zwischen einem Viertel und zwei Drittel; sehr hohe Anteile v. a. innerhalb der philologischen Studienrichtungen) und der naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, soweit sie nicht an den technischen Universitäten absolviert werden (ca. 30% der AbsolventInnen; innerhalb der Bio- und Geowissenschaften sogar um die 40%).“<sup>69</sup>

### 6.1 Aufgabengebiete

LehrerInnen<sup>70</sup> haben das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Schullebens mitzuwirken. Ihre Hauptaufgabe ist, in eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit die Aufgabe der staatlichen Institution Schule zu erfüllen:

“Die österreichische Schule hat die Aufgabe, an der Entwicklung der Anlagen der Jugend nach den sittlichen, religiösen und sozialen Werten sowie nach den Werten des Wahren, Guten und Schönen durch einen ihrer Entwicklungsstufe und ihrem Bildungsweg entsprechenden Unterricht mitzuwirken. Sie hat die Jugend mit dem für das Leben und den künftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten und zum selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen.

Die jungen Menschen sollen zu gesunden, arbeitstüchtigen, pflichttreuen und verantwortungsbesusten Gliedern der Gesellschaft und Bürgern der demokratischen und bundesstaatlichen Republik Österreich herangebildet werden. Sie sollen zu selbständigem Urteil und sozialem Verständnis geführt, dem politischen und weltanschaulichen Denken anderer aufgeschlossen sowie befähigt werden, am Wirtschafts- und Kulturleben Österreichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken.“<sup>71</sup>

Diesen Auftrag der Schule sollen die LehrerInnen umsetzen, indem sie entsprechend dem Lehrplan unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes der SchülerInnen und der äußeren Gegebenheiten den Lehrstoff dem Stand der Wissenschaft entsprechend vermitteln. Sie sollen den Unterricht anschaulich und gegenwartsbezogen gestalten und dabei eine gemeinsame Bildungswirkung aller Unterrichtsgegenstände anstreben. Der Ertrag des Unterrichts soll durch geeignete Methoden und Unterrichtsmittel als Grundlage für den weiteren Bildungsweg gesichert werden. Beim Unterricht sind die SchülerInnen zur Selbstständigkeit und zur Mitarbeit in der Gemeinschaft anzuleiten. Sie sind, entsprechend ihren Anlagen, zu den bestmöglichen Leistungen zu führen.

In der Leistungsbeurteilungsverordnung werden den LehrerInnen vom Gesetzgeber klare Richtlinien für die Beurteilung der SchülerInnen vorgegeben, damit eine möglichst objektive Leistungs-

<sup>69</sup> BMWF/AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien.

<sup>70</sup> Die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der LehrerInnen werden im §17 und §51 des Schulunterrichtsgesetzes-SchUG und die der Schulen im §2 des Schulorganisationsgesetzes-SchOG dargelegt. Siehe auch Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at)

<sup>71</sup> §2 Abs.1 des Schulorganisationsgesetzes.

feststellung (Benotung) stattfindet. Alle SchülerInnen, die längerfristig nicht bereit oder fähig sind, sich den Kriterien des staatlichen Bildungswesens unterzuordnen, werden durch negative Benotung von höheren schulischen Bildungschancen ausgeschlossen. Durch diese amtliche Funktion sind LehrerInnen aus der Sicht vieler SchülerInnen nicht nur Personen, die ihnen wertvolles Wissen vermitteln, sondern auch RepräsentantInnen des Zwangs zur Anpassung an die Welt der Erwachsenen, gegen die sie oftmals rebellieren.<sup>72</sup>

Die tatsächliche Arbeitszeit der LehrerInnen beträgt nach Aussage verschiedener Studien bei einem vollen Lehrauftrag von 20 Unterrichtseinheiten (je 50 Minuten) etwa 45 bis 48 Stunden pro Woche. Diese Arbeitszeit verteilt sich zu etwa 45 % auf das Unterrichten der SchülerInnen, zu ungefähr 20 % auf die Vorbereitung des Unterrichts, zu etwa 10 % auf das Entwerfen, Korrigieren und Benoten von Prüfungsarbeiten. Für Verwaltungsarbeiten, das Abhalten von Sprechstunden und die Teilnahme an Konferenzen sind jeweils 5 % einzuplanen. Die restlichen 10 % entfallen auf Fortbildung, Vorbereitung von Schulveranstaltungen, Bereitschaftsdienst, Gangaufsicht, Wandertage und andere Tätigkeiten.

In der Regel sind LehrerInnen in Abhängigkeit von ihrem Stundenplan von Montag bis Samstag zwischen 8 bis 14 Uhr in der Schule anwesend und unterrichten bei einer vollen Lehrverpflichtung 20 Unterrichtseinheiten pro Wochen. Die übrige Arbeitszeit verbringen die LehrerInnen außerhalb der Schule und teilen diese selbst ein. Die meisten treffen am Abend oder am Wochenende die notwendigen Vorbereitungen für den nächsten Tag, zum Beispiel Unterricht planen, geeignete Unterrichtsmittel auswählen sowie mündliche und schriftliche Prüfungen vorbereiten.

Einmal wöchentlich müssen sie eine einstündige Sprechstunde abhalten, eine Stunde für Unterrichtsvertretungen bereitstehen und insgesamt eine Stunde pro Woche die Gangaufsicht übernehmen. Einen Tag in der Woche werden LehrerInnen nicht für den Unterricht eingeteilt und haben somit eine 5-Tage-Woche.

Während des Schuljahres ist die Planung und Durchführung von Exkursionen, Wandertagen und Skiwochen erforderlich. Am Anfang und Ende des Semesters müssen LehrerInnen an vielen LehrerInnenkonferenzen teilnehmen. In den Schulferien, die über das Jahr verteilt ca. drei Monate dauern, machen die LehrerInnen Urlaub, besuchen Weiterbildungsveranstaltungen oder führen umfangreiche Unterrichtsvorbereitungen durch.

Das Berufsleben der LehrerInnen verläuft relativ vorhersehbar, jedoch müssen die Lehrinhalte und Unterrichtsmethoden regelmäßig den ständig wechselnden Rahmenbedingungen der Schule sowie den Eigenheiten neuer SchülerInnengenerationen angepasst werden.

### **Zusätzliche von LehrerInnen eingenommene Funktionen**

Der/Die AdministratorIn hat die Aufgabe, den/die DirektorIn bei der Verwaltung der Schule zu unterstützen. Er/sie ist für die Zuteilung der Klassen und Unterrichtsstunden auf die LehrerInnen am Anfang des Schuljahres, für die Berechnung der Teilungsziffern,<sup>73</sup> für die Erstellung der Stundenpläne, für die Einteilung der Vertretungsstunden und für die Abrechnung der Überstunden verantwortlich. Diese Tätigkeit wird üblicherweise nur LehrerInnen mit vielen Jahren Dienst erfahrung anvertraut und durch Reduktion der Lehrverpflichtung kompensiert.

---

<sup>72</sup> Gutte, R.: Lehrer – Ein Beruf auf dem Prüfstand. Reinbek bei Hamburg 1994.

<sup>73</sup> In bestimmten Fächern, z. B. Fremdsprachen, werden Klassen zur Wahrung der Unterrichtsqualität ab einer bestimmten SchülerInnenzahl, der so genannten „Teilungsziffer“, in zwei Klassen aufgeteilt.

BetreuungslehrerInnen sind in der LehrerInnenausbildung tätig und betreuen Studierende und UnterrichtspraktikantInnen während ihres Praktikums.

Der/Die BibliothekarIn betreut die Schulbibliothek und berät SchülerInnen bei der Auswahl der Bücher.

Die BildungsberaterInnen bzw. SchülerberaterInnen werden in Kursen und Seminaren in Schulpsychologie ausgebildet. Sie beraten SchülerInnen über alternative Bildungswege, bei Lernproblemen oder bei persönlichen Schwierigkeiten.

ErzieherInnen sind LehrerInnen, die in Internaten und Schulen mit Nachmittagsbetreuung SchülerInnen beaufsichtigen und unterrichten.

Von den LehrerInnen einer Klasse wird eine Person von dem/der SchulleiterIn als Klassenvorstand bestellt. Diesem/r obliegt für seine/ihre Klasse in Kooperation mit den anderen LehrerInnen die Koordination der Erziehungsarbeit, die Abstimmung der Unterrichtsarbeit auf die Leistungssituation der Klasse und auf die Belastbarkeit der SchülerInnen. Weitere Aufgaben sind die Beratung der SchülerInnen, die Pflege der Verbindung zwischen Schule und Erziehungsberechtigten, die Führung der Amtsschriften sowie die Wahrnehmung der erforderlichen organisatorischen Aufgaben.

Die KustodInnen sind LehrerInnen der Fachgruppen Physik, Chemie, Geschichte, Geographie, Leibesübungen usw., die die Verwaltung und Wartung der einschlägigen Lehrmittel (Karten, Dias, Sportgeräte etc.) übernehmen. Sie verwalten das zugehörige Budget und kaufen neue Lehrmittel an. Am Ende des Schuljahres müssen sie einen Bericht erstellen. Diese Tätigkeit wird ebenfalls durch Reduktion der Lehrverpflichtungen kompensiert.

SchulleiterInnen/DirektorInnen sind die direkten Vorgesetzten aller an einer Schule tätigen Personen. Ihnen obliegen die administrative Leitung der Schule, die Beratung der LehrerInnen in der Unterrichts- und Erziehungsarbeit, die Pflege der Verbindung zu den Eltern sowie die Vertretung der Schule nach außen. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Entwicklung der Schule zu fördern und die Umsetzung sinnvoller Unterrichtsinnovationen zu ermöglichen.

## **6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen**

Das Haupteinsatzgebiet von Lehramts AbsolventInnen sind die öffentlichen mittleren und höheren Schulen: AbsolventInnen sind in folgenden Schultypen tätig: Allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), Berufsbildende Höhere Schulen (BHS), Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS), Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Bildungsanstalten für Erzieher. Die meisten AbsolventInnen von Lehramtsstudien streben primär eine Stelle im AHS-Bereich an, sie können jedoch genauso in den allgemein bildenden Fächern im BHS-Bereich unterrichten. Durch Veränderung der SchülerInnenzahlen hat sich der BHS-Bereich in den letzten Jahren gegenüber dem AHS-Bereich als der verbreitetere Schultyp mit einer größeren Anzahl von MaturantInnen etabliert, weshalb dort mehr LehrerInnen benötigt werden. Die Tagespresse berichtete:<sup>74</sup> *„Nach der Prognose wird sich für 2005/06 im Vergleich zum vergangenen Schuljahr die Zahl der Schüler der AHS-Oberstufe nur um 100 oder 0,1 Prozent erhöhen. Anders schaut es allerdings bei den ‚Berufsbildenden‘ aus: im*

<sup>74</sup> Die Presse, 3. September 2005.

*Sektor technische und gewerbliche mittlere und höhere Schulen wird ein Zuwachs von 1,7 Prozent erwartet (1300 zusätzliche Schüler), bei den kaufmännischen Schulen soll eine Steigerung von 1,3 (700), den wirtschaftskundlich-sozialen Schulen von zwei (700) und den Land- und forstwirtschaftlichen Schulen von 3,3 Prozent (500).“*

JunglehrerInnen sind durch die derzeitige Beschäftigungssituation oft mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich außerhalb der Schulen Arbeitsmöglichkeiten zu suchen. Je nach ihren Chancen, künftig eine Anstellung an einer Schule zu bekommen, werden sie sich entscheiden müssen, ob sie in anderen Bereichen zur Überbrückung der Wartezeit tätig sein wollen, oder ob sie den Plan, an einer Schule zu unterrichten, aufgeben und sich in einem anderen Beruf eine Zukunft aufbauen. Für sie ist es wichtig, Zusatzqualifikationen in der EDV und im wirtschaftlichen Bereich zu erwerben sowie sich mit den gängigen Bewerbungstechniken und Bewerbungsstrategien<sup>75</sup> zu beschäftigen. Ein Linzer PädAk-Professor sieht vor allem ein Problem in der Flexibilisierung der ausgebildeten LehrerInnen. Viele seien „zu sehr auf Kinder und Jugendliche fixiert und haben eine große Scheu, die Welt der Erwachsenen zu betreten“. So scheitern auch Projekte im Unterrichtsressort, in denen Wirtschaft und LehrerInnen zusammengebracht werden sollen – meistens mehr am Desinteresse der PädagogInnen als an den Jobchancen.

Bereits während des Studiums sollten sich LehramtskandidatInnen Qualifikationen aneignen, mit denen sie die voraussichtliche Wartezeit auf eine Anstellung im Schuldienst überbrücken können. Für zukünftige DeutschlehrerInnen ist es zum Beispiel empfehlenswert, während dem Studium die Zusatzausbildung „Deutsch als Fremdsprache“ zu absolvieren, da nach DeutschlehrerInnen für Personen mit einer anderen Muttersprache im In- und Ausland eine rege Nachfrage besteht.

**Tipp:** JunglehrerInnen, denen die notwendigen kaufmännischen und EDV-Kenntnisse fehlen, können in vom Arbeitsmarktservice geförderten Umschulungskursen die von der Wirtschaft geforderten Zusatzqualifikationen erwerben.

## **Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten**

*„Außer der Politik bietet vor allem die Wirtschaft Jobchancen für die tausenden Junglehrer, die nach ihrem Studium an der Universität oder Pädagogischen Akademie oft jahrelang auf eine Anstellung im Schuldienst warten. Vor allem Deutsch- und Geschichtelehrer sind betroffen. Weil es immer weniger Schüler gibt, könnten 2010 sogar 10.000 Lehrer arbeitslos sein, meinte Pflichtschullehrer-Gewerkschafter Walter Riegler kürzlich im ORF-Morgenjournal. Einige wählen den Ausweg ins Ausland – zum Beispiel auf Vermittlung des Bildungsministeriums und der Österreichisch-Amerikanischen Schul- und Bildungskooperation (siehe unten). Andere strömen auf den Nachhilfe-Markt.“<sup>76</sup>*

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten Akademien für Sozialarbeit, Einrichtungen der Erwachsenenbildung (VHS, bfi, Wifi), Vorbereitungslehrgänge zur Erlangung der Studienberechtigung, Sprachschulen, Maturaschulen, Pädagogische Hochschulen (ab Herbst 2007 nehmen die so genannten Pädagogischen Hochschulen ihren Betrieb auf und ersetzen damit die bisherigen Pädagogischen Institute und Akademien), Universitäten und Fachhochschulen. Freiberuflich können LehrerInnen Privatunterricht und Nachhilfestunden geben. Als ErzieherInnen werden sie in Internaten und Konvikten eingesetzt. Im Verwaltungsbereich ist der Einsatz in Schulbehörden sowie im

<sup>75</sup> Hesse J./Schrader H.C: Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen mit und ohne Abschluß. Fischer TB. Frankfurt/M. 1994.

<sup>76</sup> Die Presse, 12. September 2005.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) möglich. Vereinzelt werden sie auch im Bereich der Museumspädagogik eingesetzt.

Je nach gewählter Fächerkombination gibt es unterschiedliche Alternativen. GeografInnen z. B. haben gute Chancen im Fremdenverkehr/Tourismus, SprachlehrerInnen natürlich an Sprachschulen, oder in der Wirtschaft, DeutschlehrerInnen im Journalismus ...

Grundsätzlich stehen LehramtsabsolventInnen alle Berufsfelder offen, in denen AbsolventInnen des jeweiligen Diplomstudiums tätig werden können, wobei letztere am außerschulischen Arbeitsmarkt potenzielle KonkurrentInnen sind. AbsolventInnen des Lehramtsstudiums, die im Sozial-, Kultur-, Umwelt- oder Bildungsbereich erfolgreich tätig sind, haben sich in der Regel bewusst für eine Karriere außerhalb der Schule entschieden.

Im Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung sind fundierte betriebswirtschaftliche und EDV-Kenntnisse für den Einstieg unabdingbar. In der Regel ist die betreffende Unternehmensabteilung nur für die Organisation der Seminare verantwortlich. Die Seminare werden von SpezialistInnen abgehalten, die das erforderliche fachliche Wissen auf theoretischer und praktischer Ebene beherrschen und vermitteln können. Um in einem Unternehmen zu unterrichten, müssen LehrerInnen betrieblich relevantes Fachwissen vorweisen.

Die Erwachsenenbildung ist der wichtigste außerschulische Tätigkeitsbereich von LehrerInnen. Vor allem an freiberuflich tätigen MitarbeiterInnen besteht Bedarf. Da viele Kurse auch von Personen ohne Lehrberechtigung für eine höhere Schule gehalten werden können, besteht ein starker Wettbewerbsdruck, da diese meist auch sehr engagiert sind, um das Qualifikationsdefizit auszugleichen. Laut AMS-Qualifikations-Barometer<sup>77</sup> gibt es in diesem Bereich noch leicht steigenden Bedarf.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (PR – Public Relations) werden meist entsprechendes Know-how, praktische Erfahrungen oder die Bereitschaft, Weiterbildungskurse zu besuchen, erwartet. Eine Einstiegsbarriere sind die teilweise geforderten guten Kontakte im Medienbereich, die erst im Verlauf einer längeren Berufstätigkeit aufgebaut werden können. Auch gibt es eine ausgebildete Konkurrenz durch AbsolventInnen wirtschaftlicher Studien bzw. Publizistik. Sowohl Marketing-, als auch PR-AssistentInnen werden laut AMS-Qualifikations-Barometer<sup>78</sup> in Zukunft tendenziell vermehrt nachgefragt werden.

Der Einstieg in den Journalismus erfolgt über freiberufliche Mitarbeit und durch Bewährung bei der journalistischen Arbeit. Die Fähigkeit, Themen gut recherchieren und interessant für den Medieneinsatz aufbereiten zu können sowie Kenntnisse der relevanten EDV-Anwenderprogramme sind erforderlich, um im Wettbewerb zu bestehen und eine feste Anstellung zu erhalten. Ein steigender Bedarf wird vom AMS-Qualifikations-Barometer im Journalistischen Bereich vor allem für die Arbeit mit neuen Medien (Internet) vorausgesagt, Klassische Lektoren hingegen sitzen am absteigenden Ast.

Bei Tätigkeiten im Sozial- und im Kulturbereich werden von den LehrerInnen hohe Belastbarkeit und zeitliche Flexibilität erwartet, die vermutlich den häufigen Wechsel der Stelleninhaber verursachen. Je nach Tätigkeitsgebiet sind Zusatzausbildungen, z. B. im therapeutischen, künstlerischen oder im Managementbereich sowie der Freizeitpädagogik, notwendig.

Medien- und Kulturbereich: Viele Berufe des Berufsbereichs besitzen v. a. für junge Leute hohe Anziehungskraft, um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch i.A. neben

---

<sup>77</sup> Stand: Juni 2006.

<sup>78</sup> Stand: Juni 2006.

einer guten Ausbildung besonderen Engagements und Durchhaltevermögens. Printmedien und der Multimedia-Bereich haben den höchsten Anteil an Beschäftigten im Berufsfeld.

Für Tätigkeiten im Umweltbereich sind Selbständigkeit, Teamarbeit, Engagement und die Fähigkeit, komplexe Inhalte und Zusammenhänge vermitteln zu können, erforderlich. Da umweltpolitische Arbeit meist Bildungsarbeit ist, haben besonders LehrerInnen mit den Fächern Biologie, Physik oder Chemie gute Chancen. Innerhalb des Prognosezeitraumes des AMS-Qualifikations-Barometers<sup>79</sup> bis 2009 werden die Beschäftigungsaussichten positiv eingeschätzt. 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.

Im Personalwesen und in der Personalberatung haben LehrerInnen, mit der Fähigkeit, sich in die Anforderungen der Privatwirtschaft hineinzudenken, die Chance als AssistentIn einzusteigen und später in der Personalsuche oder als TrainerIn für Personalschulungen zu arbeiten. Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht verbessern die Einstellungschancen. Die Branche bleibt laut AMS-Qualifikations-Barometer in den nächsten Jahren konstant, wächst aber nicht weiter.

Vor allem für LehrerInnen mit den Fächern Bildende Kunst, Geographie oder mit Sprachen bestehen Chancen, als ReiseleiterIn sowie im Verkauf oder der Planung von Reisen im Tourismusbereich tätig zu werden. Die BewerberInnen sollten kommunikativ, flexibel, belastbar und selbständig sein. Englisch ist eine Mindestvoraussetzung, weitere Sprachen von Vorteil. Kenntnisse in Buchhaltung oder Lohnverrechnung verbessern die Einstellungschancen. Generell ist anzumerken, dass LehrerInnen in den zuvor genannten alternativen Tätigkeitsbereichen teilweise mit erheblicher Konkurrenz durch MitbewerberInnen aus anderen Studienrichtungen zu rechnen haben, z. B. durch PsychologInnen, SoziologInnen, PublizistInnen und KommunikationswissenschaftlerInnen oder Betriebswirte und Betriebswirtinnen.

Die Einstiegsgehälter liegen für UniversitätsabsolventInnen im Sozial-, Kultur-, Umwelt- oder Bildungsbereich bei etwa 1.300 Euro brutto im Monat. Beim Berufseinstieg ist jedoch freie Mitarbeit auf Werkvertragsbasis üblich (Schlagwort: Neue Selbständigkeit), wobei die Honorare jeweils neu ausgehandelt werden müssen.

JunglehrerInnen, die in den Bildungs-, Sozial- Umwelt- oder Kulturbereich wechseln möchten, können sich in einigen Bundesländern (Steiermark, Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg) an Lehrerinitiativen wenden, die den Berufseinstieg arbeitssuchender LehrerInnen meist in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice durch Beschäftigung bei innovativen Sozialprojekten unterstützen. In der Regel betreiben diese Initiativen auch eine Jobbörse, an der für LehrerInnen kurz-, mittel- und langfristige Stellen in verschiedenen Bereichen angeboten werden.

Am Berufsförderungsinstitut in Oberwart können sich arbeitslose LehrerInnen in einem zehnwöchigen Seminar zu BerufsorientierungslehrerInnen umschulen lassen.

### **Internationale Perspektive**

Im Rahmen der Europäischen Union werden die in verschiedenen Mitgliedsländern erworbenen Diplome gegenseitig anerkannt, sofern sie den jeweiligen Richtlinien entsprechen. Im Falle der Lehre-

---

<sup>79</sup> Vgl. [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)

rInnen wird erst das Endprodukt der Lehramtsausbildung, nämlich Universitätsstudium plus einem erfolgreichen Abschluss des Unterrichtspraktikums, als Diplom gewertet. Da die Ausbildungen der LehrerInnen und die Schulsysteme in den einzelnen Unionsstaaten sehr unterschiedlich sind, verlangen fast alle Staaten Ausgleichsmaßnahmen, bei denen der/die BewerberIn zwischen einem Anpassungslehrgang oder einer Eignungsprüfung wählen kann. Falls der/die KandidatIn Berufserfahrungen vorweisen kann, werden diese zur Hälfte auf fehlende praktische Ausbildungszeiten angerechnet. Die genauen Anerkennungserfordernisse der verschiedenen Länder können bei dem/der EU-Beauftragten des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) erfragt werden.

Die berufsbegleitende Fortbildung mit europäischer Dimension wird für LehrerInnen und pädagogische Fachkräfte (SOKRATES/COMENIUS – Aktion 3) sowie für berufstätige und angehende FremdsprachenlehrerInnen (SOKRATES/LINGUA – Aktion B & C) durch die Europäische Union gefördert. Auskünfte erteilt die für die jeweilige Förderung zuständige nationale Agentur.<sup>80</sup>

Vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) werden Austauschprogramme für LehrerInnen und Lehramtsstudierende mit europäischen Staaten organisiert und österreichische LehrerInnen an österreichische und deutschsprachige Schulen im Ausland vermittelt. Zum Beispiel ist es für Lehramtsstudierende des 2. Studienabschnittes, für UnterrichtspraktikantInnen und für LehrerInnen bis zum 30. Lebensjahr möglich, einige Monate in Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, Russland, Spanien oder in den USA als FremdsprachenassistentInnen zu unterrichten. LehrerInnen mit einer mehrjährigen Unterrichtserfahrung und einem unbefristeten Dienstverhältnis können als SubventionslehrerIn an einer österreichischen Schule in Istanbul, Guatemala, Budapest oder Prag sowie weltweit an deutschsprachigen Schulen eingesetzt werden.

### **Zugangsvoraussetzungen an Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS)**

Für die Lehrerlaubnis in den Praxisfächern an Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ist das entsprechende Diplomstudium und einschlägige Berufspraxis erforderlich. In den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern werden von den DiplomingenieurInnen<sup>81</sup> vier Jahre und in den kaufmännischen Fächern von den WirtschaftspädagogInnen<sup>82</sup> zwei Jahre Berufserfahrung gefordert.

Um in den allgemein bildenden Fächern LehrerIn an einer AHS, BHS oder BMS zu werden, muss in den beiden gewünschten Fächern das entsprechende Lehramtsstudium an der Universität absolviert werden. Der Einstieg in den Lehrberuf erfolgt über das gesetzlich vorgeschriebene und zugesicherte Unterrichtspraktikum,<sup>83</sup> welches für LehramtskandidatInnen der erste ernsthafte Kontakt mit der Berufspraxis ist.

### **Das Unterrichtspraktikum**

Der Antrag für das Unterrichtspraktikum sollte möglichst bald nach erfolgreicher Ablegung der zweiten Diplomprüfung beim Stadt- bzw. Landesschulrat abgegeben werden, spätestens jedoch bis Ende Juli, um im kommenden Schuljahr einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Da die Praktikums-

<sup>80</sup> Siehe Adressenteil (Internationale Perspektiven).

<sup>81</sup> Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Technik sowie Jobchancen Studium – Human- und Gesellschaftswissenschaften.

<sup>82</sup> Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

<sup>83</sup> Die folgenden Angaben stützen sich auf das Unterrichtspraktikumsgesetz.

plätze nach der Reihenfolge des Eintreffens beim zuständigen Stadt- bzw. Landesschulrat vergeben werden, ist es ratsam, den Antrag möglichst frühzeitig zu stellen, auch wenn man/frau erst in einem späteren Schuljahr zum Unterrichtspraktikum antreten möchte. Weitere Vergabekriterien sind der Zeitpunkt der zweiten Diplomprüfung und das Lebensalter. Falls in mehreren Bundesländern Anträge gestellt werden, muss das in den Anträgen vermerkt werden.

Das Unterrichtspraktikum umfasst ein Schuljahr. In diesem führen die UnterrichtspraktikantInnen in jedem Unterrichtsfach, für das sie das Lehramtsstudium abgeschlossen haben, eine Klasse unter besonderer Betreuung durch eine/n BetreuungslehrerIn. Im Falle eines Einfachstudiums (z. B. Biologie) sind zwei Klassen zu übernehmen.

Der/Die UnterrichtspraktikantIn hat die Rechte und Pflichten eines/r LehrerIn, nimmt an den LehrerInnenkonferenzen teil und soll mindestens 4 Wochenstunden (im Fach Religion 3 Wochenstunden), jedoch nicht mehr als 7 Wochenstunden unterrichten. Die Führung des Unterrichts in einer Klasse umfasst die eigenständige und verantwortliche Unterrichtsarbeit (einschließlich der Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung) sowie Erziehungsarbeit unter der Anleitung des/der Betreuungslehrers/-in. Diese/r hat die UnterrichtspraktikantInnen bei deren Unterrichts- und Erziehungsarbeit so zu beraten, dass sie das Unterrichtspraktikum möglichst erfolgreich abschließen können. Zur Erreichung dieses Zieles hat der/die BetreuungslehrerIn besonders zu Beginn des Praktikums ständig am Unterricht des/der Praktikanten/-in teilzunehmen und dessen/deren Unterrichtsvorbereitung zu prüfen. Im Verlauf des Unterrichtsjahres ist die Anwesenheit in dem Maße zu verringern, als dies zur Erreichung des Ausbildungszieles zweckmäßig und im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Unterrichts- und Erziehungsarbeit vertretbar ist. Falls erforderlich hat der/die BetreuungslehrerIn zu Beginn des Praktikums kurzfristig selbst oder gemeinsam mit dem/der Praktikanten/-in den Unterricht zu erteilen.

Neben der Unterrichtstätigkeit hat der/die UnterrichtspraktikantIn die Aufgabe, zwei bis fünf Wochenstunden den Unterricht des/der Betreuungslehrers/-in in jedem Unterrichtsbereich in zumindest einer von diesem/r geführten Klasse zu beobachten (Hospitation). Auf Anordnung des/der Schulleiters/-in hat der/die UnterrichtspraktikantIn vorübergehend abwesende LehrerInnen seines/ihrer Unterrichtsbereiches zu vertreten (Supplierung). Die Teilnahme als Begleitperson an Lehrausgängen und Exkursionen in Zusammenhang mit seinen/ihren Fächern sowie an Wandertagen ist verpflichtend.

Neben dem Unterrichtspraktikum ist am Pädagogischen Institut des jeweiligen Bundeslandes ein Lehrgang<sup>84</sup> mit den Unterrichtsgegenständen Schulrecht, Allgemeine Didaktik, Fachdidaktik und Schulerziehung zu besuchen. Der Lehrgang hat ein Ausmaß von 136 Stunden, von denen 16 Stunden im Rahmen eines zwei- oder dreitägigen Einführungslehrganges vor Antritt des Unterrichtspraktikums absolviert werden müssen. Die restlichen 120 Stunden werden in Einzel- oder Blockveranstaltungen während des Unterrichtsjahres abgehalten und beanspruchen etwa einen Nachmittag pro Woche. Für den AHS- und den BHS-Bereich müssen in Wien unterschiedliche Lehrgänge besucht werden.

Die UnterrichtspraktikantInnen erhalten nach Abschluss des Praktikums von dem/der SchulleiterIn ein Zeugnis mit der Note „ausgezeichnet bestanden“, „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Für die Note „ausgezeichnet bestanden“ ist es erforderlich, den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich zu überschreiten. Dieser Mehraufwand ist angesichts der gegenwärtigen Engpässe beim Eintritt in den Schuldienst allen UnterrichtspraktikantInnen zu empfehlen.

---

<sup>84</sup> Lehrplan des Lehrganges für UnterrichtspraktikantInnen.

Für ihre Tätigkeiten im Rahmen ihres Ausbildungsverhältnisses erhalten die UnterrichtspraktikantInnen einen Ausbildungsbeitrag von ungefähr 900 bis 1100 Euro netto im Monat. Die UnterrichtspraktikantInnen sind sozialversichert und haben daher nach Abschluss des Unterrichtspraktikums Anspruch auf Arbeitslosengeld und Förderung durch das Arbeitsmarktservice.

Das Unterrichtspraktikum ist nicht typisch für den LehrerInnenberuf, da die SchülerInnen wissen, dass der/die UnterrichtspraktikantIn nur ein Jahr unterrichten wird und auf der untersten Stufe der LehrerInnenhierarchie steht. Für JunglehrerInnen ist diese besondere Situation oft mit unerwarteten disziplinären Problemen während des Unterrichts und fehlendem Rückhalt bei anderen LehrerkollegInnen verbunden. Zu diesen Schwierigkeiten kommt noch der Rollenwechsel vom Studierenden zum/r LehrerIn und zur Amtsperson, die gesetzlich beauftragt ist, SchülerInnen mittels Noten zu bewerten. Zu idealistische JunglehrerInnen scheitern unter diesen Bedingungen oft an ihren eigenen Erwartungen und verkehren ihre Ideale ins Gegenteil, indem sie von dem/der gutmütigen SchülerfreundIn in das Gegenbild des/der überstrengen, autoritären Lehrers/in wechseln.

Für den Erfolg des Unterrichtspraktikums ist die Qualität der Zusammenarbeit zwischen UnterrichtspraktikantIn und BetreuungslehrerIn von zentraler Bedeutung. Falls das Unterrichtspraktikum durch unlösbare Konflikte mit einem/r BetreuungslehrerIn oder einer zugeteilten Klasse zu scheitern droht, besteht für UnterrichtspraktikantInnen die Möglichkeit mit einer schriftlichen Austrittserklärung gegenüber dem Schulleiter das Praktikum vorzeitig zu beenden. Dieses Vorgehen ist nur in schwerwiegenden Fällen ratsam, da das Praktikum erst im folgenden Unterrichtsjahr fortgesetzt werden kann.

Das Unterrichtspraktikum bietet den PraktikantInnen die einmalige Chance, in einem gesicherten Rahmen alle Unterrichtsmethoden und Unterrichtsstile auszuprobieren. Für selbstsichere PraktikantInnen kann das Praktikum zu einer wichtigen Bereicherung werden, wenn sie mit den Späßen der SchülerInnen umgehen können und deren Kreativität respektieren. Unsichere LehrerInnen erleben solche Situationen als sehr bedrohlich, da sie nicht imstande sind, die klaren Grenzen zu ziehen, die die SchülerInnen mit ihren Späßen und Albernheiten austesten wollen.

### **Erfahrungen einer UnterrichtspraktikantIn**

Eine ehemalige UnterrichtspraktikantIn erzählte im Interview, dass sie zwei Monate lang mit einer 7. Klasse größte Schwierigkeiten hatte, weil die SchülerInnen nicht ihren Unterrichtsstil akzeptieren wollten, der anders war, als der ihrer Vorgängerin.

Nach längerem Überlegen entschied sie sich, während einer Unterrichtsstunde die Mathematikbücher im LehrerInnenzimmer zu lassen und die festgefahrene Situation mit den SchülerInnen in einem offenen Gespräch zu klären. Anstatt auf Rollenschemata zu beharren, erzählte sie den Jugendlichen über sich selbst, über ihre Motive Lehrerin zu werden und die Bedeutung, die sie der Zusammenarbeit zwischen SchülerInnen und LehrerInnen beimisst. Ihr war es wichtig, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie auch nur ein Mensch ist, und es ihr wichtig ist, Mathematik auf ihre Weise zu unterrichten. Sie möchte SchülerInnen davon überzeugen, dass es eine Alternative zum desinteressierten Lernen für Noten gibt, und ihnen den Sinn und die Bedeutung des Unterrichtsstoffes beim Verstehen von Alltagsphänomenen aufzeigen. Die Junglehrerin wurde daraufhin entgegen ihren Erwartungen von der Reife und den entwickelten demokratischen Umgangsformen der SchülerInnen überrascht.

## 6.3 Beschäftigungssituation

### **Oftmals prekäre Beschäftigungssituation beim Berufseinstieg**

Bei der momentanen Bedarfssituation sind viele JunglehrerInnen nach Abschluss des Unterrichtspraktikums mit einer äußerst prekären Beschäftigungssituation konfrontiert. Nach einer (oftmals langen) Wartezeit erhalten sie ihre Wochenstunden meist auf zwei bis vier Schulen verteilt, wodurch eine große Belastung durch das Pendeln und die Vielzahl von Konferenzen an den einzelnen Schulen entsteht. JunglehrerInnen mit problematischen Fächerkombinationen bekommen oft keine Möglichkeit in den Schuldienst einzutreten, oder nur in einem so geringen Ausmaß, dass sie zusätzlich in außerschulischen Bereichen arbeiten müssen. Sobald ein/e JunglehrerIn an einer oder an mehreren Schulen einige Stunden bekommen hat, muss er/sie sich bemühen, durch die „freiwillige“ Übernahme einer Reihe von unbezahlten Tätigkeiten in das soziale Netz zumindest einer Schule aufgenommen zu werden. Nur durch die Unterstützung einer Schule können JunglehrerInnen hoffen, auch im nächsten Jahr mit einer ausreichenden Anzahl von Wochenstunden bedacht zu werden.

### **Wartezeiten sind abhängig von der Fächerkombination und der Bereitschaft zur Mobilität**

In beinahe allen Bundesländern ist mit langen Wartelisten zu rechnen, Tendenz steigend. Natürlich sind die Wartelisten von Fach zu Fach sehr unterschiedlich lange. Einzig in Vorarlberg und Wien, sind die Wartelisten nicht dramatisch lange. Meistens können dort bis Ende Herbst alle, noch immer interessierten LehrerInnen eingesetzt werden.

Die Wartezeiten in den einzelnen Bundesländern sind schwer vorhersagbar. Einerseits werden bevorstehende Pensionierungen bzw. Karenzen nur sehr kurzfristig bekannt gegeben, andererseits sind die Wartezeiten je nach Fach extrem unterschiedlich. Wartezeiten bewegen sich laut einer Aussage des LSR Steiermark zwischen 0 und im Einzelfall bis zu 15 Jahren. Entscheidend sind die Mobilität und die Fächerkombination.

Generell ist zu sagen dass die Bedeutung der Fächer-Kombination weiter im Steigen begriffen ist: früher wurden viele getrennte Stunden (sog. „Einbeiner“) angestellt, was zu einer Verstarrung der Schulen führte. Deswegen wurde z. B. in Kärnten dazu übergegangen nur noch Fächer-Kombinationen auszuschreiben und sehr gezielt nach Personal zu suchen. Es gibt nur wenige allgemein gültige (über alle Bundesländer hinweg gesehene) Aussagen zu günstigen bzw. ungünstigen Fächerkombinationen. Sicher ist jedoch, dass Kombinationen aus Deutsch-Geschichte, oder eine Kombination mit PPP bzw. Biologie generell sehr ungünstig sind. Auch von reinen „Nebenfächer-Kombinationen“ wird eher abgeraten. Der Beginn eines solchen Studiums wird von einem Landesschulrat als „großes Risiko“ und „beinahe fahrlässig herbeigeführte Arbeitslosigkeit“ bezeichnet.

Generell günstig ist die momentane Situation für LehrerInnen in naturwissenschaftlichen Fächern (ausgenommen Biologie): Kombinationen wie Mathe-Physik oder Mathe-Chemie sind in den meisten Bundesländern sehr gefragt. Auch die Kombination von 2 Hauptfächern wird als generell gute Kombination gehandhabt. Ingenieure aus den Bereichen Elektronik/EDV bzw. WirtschaftspädagogInnen mit Praxiserfahrung sind an den BMHS sehr gefragt.

Pragmatisierungen wird es zukünftig kaum mehr geben. Die Berufschancen sind in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei mit Ausnahme weniger Fächerkom-

inationen bzw. spezieller Fächer im BHS-Bereich (z. B. technische Arbeitsfelder) zu beachten ist, dass der Bedarf in näherer Zukunft voraussichtlich weitgehend gedeckt ist.

### **Berufsaussichten in den einzelnen Unterrichtsfächern**

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Situation in den einzelnen Unterrichtsfächern aufgeschlüsselt nach regionalen Unterschieden.<sup>85</sup> Detaillierte aktuelle Informationen über die einzelnen Fächer sollten InteressentInnen beim zuständigen Stadt- bzw. Landesschulrat einholen. Für Auskünfte über die Religionsfächer sind die jeweiligen kirchlichen Stellen zuständig. Für StudienanfängerInnen ist dieser Überblick nur bedingt von Bedeutung, da sich bis zum Abschluss ihres Lehramtsstudiums die Bedarfssituation voraussichtlich verändern wird.

Besonders schwierig ist in ganz Österreich die Situation in den Fächern Deutsch, Geschichte, Griechisch, Latein, Psychologie und Philosophie, Biologie und den nur als Wahlfach wählbaren Fremdsprachen.<sup>86</sup> Durch Sparmaßnahmen waren alle Freifächer von Kürzungen betroffen. Relativ gut ist die Situation in einigen Bundesländern in Chemie, Informatik, Mathematik, Physik, den wissenschaftlich-künstlerischen Unterrichtsfächern sowie den technischen oder wirtschaftlichen Fächern an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Hier wird aber vor allem von den Schulen viel Wert auf Zusatzqualifikationen und ausreichende Berufserfahrung gelegt, und versucht, geprüfte Fachkräfte einzusetzen, d. h. man ist bestrebt z. B. Darstellende Geometrie von fachgeprüften DG-Lehrkörpern unterrichten zu lassen. Doch bei einem Lehrkräftemangel wird dies auch teilweise von MathematiklehrerInnen übernommen. Besondere Fächerkombinationen können die Anstellungschancen durchaus verbessern. LehrerInnen mit „guten“ Fächerkombinationen wird bei der Einstellung der Vorrang gegeben, da der Lehrkörper nicht zu umfangreich werden soll. Derzeit gute Chancen haben alle Kombinationen mit Mathematik und Physik, bzw. Informatik und alle anderen berufsbezogenen Fächer, da viele ausgebildete Fachkräfte durch das Abwandern in die Privatwirtschaft nicht mehr verfügbar sind.

Natürlich sind diese Vorschläge bei der Berufswahl nur bedingt entscheidungsrelevant, da dieser LehrerInnenmangel in 2 Jahren schon wieder gedeckt sein kann. Besonders Gefahr laufen kann man, laut Fr. Mag. Scholik, Vertreterin der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, sich auf Unterrichtsfächer mit niedriger Stundenanzahl im Lehrplan zu spezialisieren. Diese Fächer sind teilweise sehr überlaufen, können jedoch mit einer geringen LehrerInnenanzahl abgedeckt werden.

In Österreich besteht derzeit kaum Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften in den allgemein bildenden Fächern, abgesehen von Englisch.

### **Die Situation in den einzelnen Bundesländern**

Im Burgenland sind im Moment vor allem LehrerInnen der Fächer Englisch, Spanisch, Chemie, Mathematik, Physik, Bildnerische- und Musikerziehung gefragt. Besonders schlecht sieht es für Griechisch und Latein aus.

In Kärnten ist der Arbeitsmarkt für LehrerInnen besonders angespannt: Gefragt werden nur Physik, katholische Religion, im Moment noch Bildnerische Erziehung und die Fächer der BMHS. Die Liste der überlaufenen (ungünstigen) Fächer ist länger: Deutsch, Englisch, Italienisch, Griechisch,

<sup>85</sup> Die Daten wurden mittels einer telefonischen Umfrage bei den Stadt- bzw. Landesschulräten erhoben.

<sup>86</sup> Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Italienisch, Russisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch.

Latein, PPP, Biologie, Mathe und Instrumental-Musikerziehung. „Extrem schlecht“ sieht es für die Fächer Geschichte und Geografie aus.

In Niederösterreich sind die Fächer Deutsch, Englisch, Chemie, Darstellende Geometrie, Informatik, Mathematik, Physik, Musik- und Werkerziehung sowie die Fächer der BMHS noch am gefragtesten. Insgesamt ist die Lage trotzdem sehr angespannt und es können nur sehr wenige LehrerInnen angestellt werden. Ungünstig ist die Situation für die Fächer Geschichte, Latein, Griechisch, PPP, Französisch, Wahlfach-Fremdsprachen, Biologie, Geografie, Leibesübungen und textiles Werken.

In Oberösterreich sind folgende Fächer im Moment günstig: Deutsch, Englisch, Chemie und Informatik. Ungünstig hingegen sind Französisch, Geschichte, Italienisch, PPP, Biologie, Leibesübungen Knaben, Bildnerische Erziehung sowie textiles und technisches Werken.

Die Lage in Salzburg ist im Schnitt nicht so schlecht: Günstige Fächer sind im Moment: Deutsch & Englisch (je nach Kombination), Chemie, Informatik und Physik. Als ungünstig werden im Moment Französisch, Griechisch, Latein und PPP gesehen. Die Situation für BiologInnen (und die noch nicht erwähnten Fächer) ist durchschnittlich!

In der Steiermark gibt es derzeit gute Chancen für die Fächer Mathematik, Physik, Musikerziehung und Wirtschaftspädagogik. Besonders ungünstig ist die Lage für LehrerInnen der Fächer Deutsch, Englisch, Geschichte und Biologie.

In Tirol gibt es momentan günstige Aussichten für Mathematik, Physik, Darstellende Geometrie und Musikerziehung sowie Sport und Bewegung für Mädchen. Besonders ungünstig gestaltet sich die Situation für die Fächer Französisch, Geschichte und PPP.

In Vorarlberg gibt es gute Chancen für LehrerInnen der Fächer Chemie, Mathematik, Physik, katholische Religion und LehrerInnen an BMHS mit Praxiserfahrung. Besonders ungünstig steht es für Deutsch und PPP.

„Wien ist anders“, auch hinsichtlich der Anstellungschancen. Es werden in vielen Fächern LehrerInnen gesucht. Derzeit werden in Wien besonders gefragt: Englisch, Latein, Chemie, Informatik, Mathematik, Physik, Leibesübungen (v. a. Knaben), Bildnerische- und Musikerziehung (nicht Instrumental-Musikerziehung), Textiles und technisches Werken sowie die Fächer der BMHS. Ungünstig ist die Situation (wie in anderen Bundesländern auch) für Französisch, Geschichte, PPP und Biologie.

<b>Geistes- und kulturwissenschaftliche Unterrichtsfächer<sup>87</sup></b>	
Allgemeines	Die Situation für LehramtskandidatInnen in den geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern ist in ganz Österreich schwierig.
Deutsch	Die Situation für DeutschlehrerInnen hat sich in den letzten Jahren wieder ein wenig gebessert. In Wien, NÖ, OÖ und in der richtigen Kombination (mit naturwissenschaftlichen Fächern) in Salzburg ist die Situation akzeptabel bis gut. In den restlichen Bundesländern jedoch weiterhin (sehr) schlecht. In der Kombination mit anderen Schularbeitenfächern (z. B. Englisch) steigen die Chancen.
Englisch	Ähnlich wie in Deutsch ist die Situation für EnglischlehrerInnen in Wien, NÖ, OÖ und in der richtigen Kombination (mit naturwissenschaftlichen Fächern) in Salzburg gut bis akzeptabel. In den restlichen Bundesländern jedoch (sehr) schlecht. Die Teilungszahlen der Klassen entscheiden darüber, wie viele LehrerInnen tatsächlich benötigt werden. Die Entscheidung über die Teilungszahlen wird im Herbst getroffen, sobald die SchülerInnenzahlen feststehen. Ein/e SchülerIn kann dann den Ausschlag geben, ob eine oder zwei Klassen unterrichtet werden.

Französisch	Da Französisch zunehmend durch andere Fremdsprachen (Italienisch und v.a. Spanisch) ersetzt wird, ist die Situation für FranzösischlehrerInnen in ganz Österreich (sehr) schwierig.
Geschichte und Sozialkunde	Die Situation für GeschichtelehrerInnen ist in ganz Österreich sehr bis extrem schwierig. Es ist mit Wartezeiten von 5 Jahren und mehr zu rechnen.
Griechisch	Es besteht absolut kein Bedarf an GriechischlehrerInnen. Die Anzahl und der Bedarf der LehrerInnen und das Stundenausmaß in den alten Sprachen sind stark rückläufig. Mit Mühe kann die Beschäftigung der derzeit tätigen LehrerInnen gesichert werden.
Latein	Die Zahl der LateinlehrerInnen ist stark rückläufig, da Latein in vielen Schulen durch eine lebende Fremdsprache, z. B. Spanisch oder Italienisch ersetzt wird. Mit Mühe kann die Beschäftigung der derzeit tätigen LehrerInnen gesichert werden. Einzig in Wien und an vereinzelt Standorten in Oberösterreich gibt es in letzter Zeit wieder eine steigende Nachfrage. In Tirol ist die Situation ausgeglichen.
Psychologie und Philosophie	Die Situation für Psychologie- und PhilosophielehrerInnen ist in ganz Österreich extrem schwierig. Teilweise besteht die Möglichkeit Ethikunterricht abzuhalten. Trotzdem ist mit Wartezeiten von 5 Jahren und mehr zu rechnen.
Sonstige Sprachen (LA)	Sprachen, die an den Schulen nur als Wahlfach unterrichtet werden, sind: Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Italienisch, Russisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch. Diese Sprachen werden nur an einzelnen Schulen unterrichtet. Die vorhandenen Stellen sind in der Regel bereits von relativ jungen LehrerInnen besetzt. In Spanisch ist die Situation im Schnitt nicht so schlecht. Italienisch wird vermehrt unterrichtet und ersetzt andere Sprachen, wie z. B. Französisch. Nachfrage gibt es allerdings nur in Vorarlberg und Salzburg. In Wien, Kärnten, Tirol und Oberösterreich besteht momentan kein Bedarf.

<b>Naturwissenschaftliche Unterrichtsfächer<sup>88</sup></b>	
Allgemeines	In den naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern ist die Nachfrage im Schnitt verhältnismäßig hoch. Nur in Biologie ist die Situation in den meisten Bundesländern schlecht.
Biologie und Umweltkunde	Die Situation für BiologielehrerInnen ist in ganz Österreich schwierig. Allein in Salzburg ist die Lage etwas entspannter. BiologielehrerInnen sind in Zukunft in einigen Bundesländern nicht mehr berechtigt, Physik und Chemie in der Unterstufe zu unterrichten. Das Fach wird an den AHS und BHS (Schultypabhängig) gelehrt.
Biologie und Warenlehre	Die Situation ist in ganz Österreich schwierig. Das Fach wird nur an bestimmten BHS –Typen wie z. B. HAK und HASCH unterrichtet.
Chemie	ChemielehrerInnen haben in den meisten Bundesländern gute Anstellungsaussichten. In der Steiermark, in Kärnten, Tirol und Oberösterreich ist die Arbeitsmarktlage eher mittelmäßig.
Darstellende Geometrie	Das Fach Darstellende Geometrie wird an den Realgymnasien immer mehr zurückgedrängt und meistens, durch Sparmaßnahmen und Schulautonomie bedingt, von MathematiklehrerInnen unterrichtet. Auch werden insgesamt aufgrund der geringen Stundenzahl nur wenige LehrerInnen benötigt. Gute Chancen bestehen trotzdem in Tirol. In Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg ist die Situation akzeptabel, im restlichen Österreich aber eher schlecht. An den HTLS wird dieses Fach weiterhin benötigt.

<sup>87</sup> Informationen aus Interviews mit den jeweiligen Stadt- und Landesschulräten.

<sup>88</sup> Interviews mit den jeweiligen Stadt- und Landesschulräten.

Geographie und Wirtschaftskunde	In ganz Österreich ist die Situation relativ schwierig. Einzig in der Steiermark und Wien gibt es keinen so großen Andrang.
Haushalt-Ökonomie und Ernährung	Das Fach wird nur an wirtschaftskundlichen Gymnasien und HBLAs für wirtschaftliche Berufe unterrichtet. Die Situation ist durch die niedrige Stundenanzahl und den niedrigen Bedarf schwierig.
Informatik	Für das Fach Informatik gibt es an den Universitäten Wien, Salzburg Linz und Klagenfurt mittlerweile das Lehramtsstudium „Informatik und Informationsmanagement“. Im Fach Informatik besteht für LehrerInnen generell ein sehr hoher Fortbildungsbedarf. Die Beschäftigungschancen sind regional zwar etwas unterschiedlich, generell aber als gut zu bezeichnen; nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Ausbildung überdies einen leichteren Übertritt in die Privatwirtschaft gestattet. In Vorarlberg, der Steiermark und Kärnten ist der Bedarf aber mittlerweile weitgehend gedeckt. In Tirol werden vor allem InformatiklehrerInnen mit naturwissenschaftlichen Zweifächern gefragt. In den restlichen Bundesländern ist die Situation weiterhin gut.
Sport und Bewegung	Der Beschäftigungsbedarf im Fach Sport und Bewegung ist auf die Bundesländer unterschiedlich verteilt. In Vorarlberg, Tirol und Oberösterreich sind die Chancen für Mädchen etwas besser als bei den Leibesübungen für Knaben. In Wien ist es umgekehrt. Im Burgenland, Steiermark, Kärnten und Niederösterreich ist die Arbeitsmarktlage für beide eher schlecht. An den Universitäten wird die Zahl der Studierenden im Fach Sport und Bewegung durch Aufnahmeprüfungen begrenzt.
Mathematik	In ganz Österreich, abgesehen vom Salzburg und Oberösterreich, sind die Anstellungschancen relativ gut, vor allem wenn dieses Fach nicht mit einem geisteswissenschaftlichen sondern einem naturwissenschaftlichen Fach kombiniert wurde, z. B. mit Mathematik, Physik, Chemie oder Informatik.
Physik	In ganz Österreich sind die Anstellungschancen relativ gut. Einzig in Oberösterreich ist die Lage etwas enger.

<b>Theologische Unterrichtsfächer</b>	
Allgemeines	Die Stellenbesetzung obliegt nicht dem Stadt- bzw. Landesschulrat, sondern den zuständigen kirchlichen Behörden. In den höheren Klassen sinken die Schülerzahlen im Fach Religion durch Abmeldung vom Unterricht. Die SchülerInnen sollen deshalb in Zukunft das Fach Ethik besuchen das voraussichtlich von LehrerInnen aus Geschichte, Philosophie und Religion abgehalten wird. Diese Diskussionen gibt es allerdings schon seit längerer Zeit, in den nächsten Jahren ist dazu keine Veränderung zu erwarten.
Evangelische Religion	Derzeit sind (inkl. der als ReligionslehrerInnen beschäftigten PfarrerInnen), ca. 700 Personen als evangelische ReligionslehrerInnen tätig, viele davon allerdings auf Teilzeit-Basis (nicht mehr als 20 Std.). Die Beschäftigungssituation ist grundsätzlich eher schwierig. Zum einen ist es stark gemeinde- oder regionsabhängig, welche Religion vorherrschend ist, zum anderen sind die SchülerInnen- und Stundenzahlen sehr gering. „Evangelischer Religionsunterricht wird daher immer ein Minderheitenprogramm bleiben“ (Evangelischer Oberkirchenrat). Die Berufssituation ist in Wien, Oberösterreich und Salzburg eher günstig, in Niederösterreich, der Steiermark, Tirol und Vorarlberg eher stabil und in Kärnten und Burgenland aufgrund des starken Geburtenrückganges momentan eher ungünstig.
Katholische Religion	Die Situation für katholische ReligionslehrerInnen ist Österreichweit gut und stabil. „Spätestens Ende September sind alle katholischen ReligionslehrerInnen in Wien und NÖ im Dienst“, so das Erzbischöfliche Schulamt. Auch aus Deutschland werden ReligionslehrerInnen nachgefragt. Ca. 95 % der katholischen SchülerInnen besuchen den Religionsunterricht, zunehmend auch SchülerInnen ohne Religionsbekenntnis.

<b>Wissenschaftlich-künstlerische Unterrichtsfächer<sup>89</sup></b>	
Allgemeines	Die Beschäftigungssituation in den wissenschaftlich-künstlerischen Unterrichtsfächern ist regional sehr unterschiedlich, jedoch relativ gut. An den Universitäten (z. B. Mozarteum) wird die Zahl der Studierenden in den wissenschaftlich-künstlerischen Unterrichtsfächern durch Aufnahmeprüfungen begrenzt.
Bildnerische Erziehung <sup>90</sup>	Die Lage ist österreichweit als eher günstig einzustufen. Nur in Oberösterreich und Salzburg ist es schwieriger. Teilweise wird dieses Fach im Moment von AbsolventInnen der künstlerischen Hochschulen ohne pädagogische Ausbildung unterrichtet. Für LehramtsabsolventInnen bestehen hier gute Chancen.
Instrumental-Musik-Erziehung	In den meisten Bundesländern ist der Bedarf gedeckt, einzig in Vorarlberg und Tirol besteht gelegentlich Bedarf. Das Fach wird als Freifach unterrichtet und ist deshalb besonders von den Sparmaßnahmen betroffen. Teilweise wird dieses Fach im Moment von AbsolventInnen der künstlerischen Hochschulen ohne pädagogische Ausbildung unterrichtet. Für LehramtsabsolventInnen bestehen hier gute Chancen.
Musik-Erziehung <sup>91</sup>	Die Chancen stehen im Großteil Österreichs nicht schlecht, einzig in Salzburg und Oberösterreich ist die Situation schwierig. In Tirol ist vor allem in diesem Fach Mobilität von Bedeutung.
Textiles Gestalten	Durch die Aufhebung des geschlechtsspezifischen Systems, wechseln immer mehr Mädchen in den technischen Werkunterricht. Textiles Werken gerät in den Hintergrund. Im BHS-Bereich sinken an den Modeschulen die SchülerInnenzahlen. Gute Chancen gibt es nur in der Steiermark und Wien. In Oberösterreich werden aller Wahrscheinlichkeit nach sogar bestehende Verträge nicht verlängert werden. Auch in Kärnten ist die Situation sehr schwierig.
Werkerziehung	In Niederösterreich und Wien ist die Situation gut. In Tirol ist die Situation günstig, erfordert aber hohe Mobilität. Im Burgenland, Salzburg und Oberösterreich ist die Lage deutlich schwieriger.
<b>Sonstige Studien</b>	
Wirtschafts-Pädagogik plus 2 Jahre Berufserfahrung <sup>92</sup>	Derzeit bestehen in ganz Österreich gute Beschäftigungschancen, da viele LehramtskandidatInnen in die freie Wirtschaft übertreten, und dem Lehrdienst nicht zur Verfügung stehen. In Niederösterreich konnten im Schuljahr 2005/2006 zum ersten Mal nicht alle LehrerInnen eingesetzt werden.
Technisch orientiertes Studium plus 4 Jahre Berufserfahrung <sup>93</sup>	Generell besteht großer Bedarf. Insbesondere Diplomingenieure/innen für Maschinenbau oder Elektrotechnik mit der notwendigen Berufserfahrung werden in ganz Österreich gesucht. AbsolventInnen bleiben allerdings aufgrund des höheren Gehalts sehr oft in der Privatwirtschaft.

89 Interviews mit den jeweiligen Stadt-, und Landesschulräten.

90 Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Kunst.

91 Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Kunst.

92 Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

93 Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Technik.

## **Bedarfsentwicklung ist abhängig von der Alterstruktur des Lehrkörpers und der Entwicklung der SchülerInnenzahlen**

Längerfristige Prognosen über die Bedarfsentwicklung an LehrerInnen sind schwer zu erstellen. Zwei wichtige Faktoren beeinflussen den zukünftigen Bedarf: Die Altersstruktur des momentanen Lehrkörpers und die Entwicklung der SchülerInnenzahlen.

## **Mit Pensionierungswellen ist in den nächsten Jahren nur in Oberösterreich und Salzburg zu rechnen**

Die Altersstruktur der Lehrkörper ist ein wichtiger Indikator für die zukünftige Entwicklung des Personalbedarfs. Vor 2 Jahren trat das Sozialplangesetz in Kraft auf Grund dessen etliche LehrerInnen in (Vor-)Pension gingen. Für die verbleibenden LehrerInnen kam es zu einer Anhebung des Pensionsalters. In den meisten Bundesländern ist daher in den nächsten 5 bis 10 Jahren mit nicht mit größeren Pensionierungswellen zu rechnen. Einzig in Oberösterreich und Salzburg ist in den nächsten Jahren (ca. 2008 bis 2010) eine Pensionierungswelle zu erwarten. In Tirol erst in etwa ab den Jahren 2012/2013.

## **SchülerInnenrückgang in fast allen Bundesländern**

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes für LehrerInnen sind die SchülerInnenzahlen. Auch hier ist die momentane Entwicklung im Großteil Österreichs jedoch alles andere als rosig. Im Moment befinden sich die schwachen Geburtenjahrgänge noch im Pflichtschulbereich, doch werden diese innerhalb der nächsten Jahre auch die höheren Schulen erreichen. Besonders in Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark wird ein dramatischer Rückgang der SchülerInnenzahlen (und damit auch die der benötigten LehrerInnen) prognostiziert. Teilweise wird mit einem Rückgang von bis zu 20% gerechnet. In Salzburg und Vorarlberg wird sich diese Entwicklung erst längerfristig (10Jahre) bemerkbar machen, in Wien befindet sich die SchülerInnenzahl bereits jetzt auf einem Tiefpunkt, für die nächsten Jahre wird wieder eine positive Entwicklung erwartet. Einzig in Tirol bleiben die SchülerInnenzahlen konstant

In einzelnen Bundesländern wird eine Verschiebung der SchülerInnenzahlen in Richtung AHS bzw. BMHS festgestellt. In Wien und dem Burgenland kommt es zu einem „Run“ auf die AHS. Auch in Tirol wird verstärkt die AHS nachgefragt, auch wenn die Verteilung Hauptschule/AHS im Moment noch hinter dem Österreichschnitt zurückliegt (Tirol: 21% AHS, Ö: ca. 28% AHS). In Niederösterreich und der Steiermark werden verstärkt berufsbildende mittlere und höhere Schulen nachgefragt. In den anderen Bundesländern wird nicht von einer solchen Entwicklung gesprochen, die Aufteilung zwischen Hauptschule und AHS/BMHS ist dort eher eine Frage von Stadt/Land.

## **Kein Trend zu Teilzeitbeschäftigung im LehrerInnenberuf**

In den meisten Bundesländern gibt es einen beachtlichen Anteil an Teilzeitverträgen, zu einem Großteil Frauen. Allerdings würden auch Männer (vor allem Lehrer in den künstlerischen Fächern) Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft ist im LehrerInnenberuf an höheren Schulen aber kein Trend zu vermehrten Teilzeitanstellungen bemerkbar. Nach wie vor streben junge sowie „alte“ LehrerInnen eine Vollzeitbeschäftigung an. Lediglich von LehrerInnen in Karenz würde eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht. Die Teilzeitmodelle im Schulbereich, ur-

sprünglich eingeführt um das Angebot- und Nachfragegleichgewicht ein wenig zu stabilisieren, tragen somit kaum zu einer Umschichtung der Arbeitsverhältnisse bei.

## 6.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

### Berufsfindung – die Entscheidung für den LehrerInnenberuf sollte gut überlegt werden

Wenn LehrerInnen nach den Gründen für ihre Berufswahl gefragt werden, dann antworten sie meistens, dass sie gerne mit Jugendlichen zusammenarbeiten, eine wichtige soziale Aufgabe übernehmen möchten, auf eine vielfältige und interessante Arbeit wert legen oder es einfach besser als ihre eigenen LehrerInnen machen wollen. Von den Männern wird der Wunsch betont, Wissen weitergeben zu wollen, währenddessen Frauen den Lehrberuf dafür geeignet halten, Familie und Beruf zu vereinen. Eigennützige Motive, wie das Streben nach der Sicherheit des Beamtenstatus oder der zeitlichen Flexibilität und der dreimonatigen Ferienzeit, werden eher selten genannt.

Frauen, die den LehrerInnenberuf gewählt haben, um Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, müssen bald einsehen, dass der Arbeitsaufwand sehr viel mehr als eine ruhige Vormittagstätigkeit umfasst, die von drei Monaten Urlaub im Jahr unterbrochen wird. Nachdem sie am Vormittag unterrichtet haben, müssen sie am Abend und am Wochenende die nächsten Tage vorbereiten sowie Prüfungsaufgaben erstellen und korrigieren. In den Ferien werden aufwendigere Planungs- und Organisationsaufgaben erledigt oder Weiterbildungskurse besucht. Für viele Frauen ist die Rolle der Erzieherin der eigenen Kinder letztlich nur mit einer Teilzeitbeschäftigung als Lehrerin vereinbar.

Viele LehrerInnen haben schon während ihrer eigenen Schulzeit den Entschluss gefasst, in ihrem späteren Berufsleben Jugendliche zu unterrichten. Andere hingegen haben primär das Fach studiert und das Lehramt nur „dazugenommen“, um einen „sicheren Beruf“ zu erlangen. Für MaturantInnen ist es bei der gegenwärtigen Beschäftigungssituation ratsam, ein Lehramtsstudium nur dann zu wählen, wenn echtes Interesse am Unterrichten besteht und die Bereitschaft vorhanden ist, die Schwierigkeiten bei der Stellensuche auf sich zu nehmen.

**Tipp:** Bei der Entscheidung für den LehrerInnenberuf sollten die eigenen Schulerinnerungen reflektiert und die Gründe der Berufswahl bewusst gemacht werden. Dabei können folgende Fragen helfen:

- Welche LehrerInnen haben während meiner eigenen Schulzeit mein LehrerInnenbild geprägt?
- Welche Erfahrungen habe ich mit ihnen gemacht?
- Waren Angst oder Freude beim Lernen vorherrschend?
- Inwieweit haben diese Erfahrungen meine Entscheidung für den LehrerInnenberuf beeinflusst?
- Welche Vorstellungen verbinde ich mit meiner beruflichen Zukunft?

### Berufseinstieg

**Tipp:** „Je mehr man anfänglich in den sauren Apfel beißt, desto schneller ist man bei den süßen Äpfeln angelangt.“ (Vertreter des Landesschulrates Oberösterreich)

Während einigen JunglehrerInnen der Einstieg in die Praxis problemlos gelingt, erleben andere eine starke Krise bei der Konfrontation ihres an der Universität konstruierten idealistischen LehrerInnen-Selbstbildes mit der Unterrichtsrealität, den so genannten „Praxischock“. Die häufigsten Probleme, die BerufsanfängerInnen haben, sind Schwierigkeiten mit der Aufrechterhaltung der Disziplin und

der Motivation der SchülerInnen, der richtige Umgang mit den Eigenheiten der einzelnen SchülerInnen und deren Eltern sowie die gerechte Leistungsbeurteilung. Verstärkt werden diese Schwierigkeiten durch den Umbruch der Lebenssituation, der oft mit Ortswechsel, Verlust des bisherigen sozialen Netzes und neuen Rollenanforderungen verbunden ist. In dieser Phase der Verunsicherung neigen JunglehrerInnen dazu, sich den Gegebenheiten an ihrem Dienstort anzupassen und die an der Universität erlernten progressiven Unterrichtsmethoden zugunsten von „altbewährten“ Unterrichtsstilen aufzugeben. Unterstützung bei der Umsetzung der neusten pädagogischen Erkenntnisse finden JunglehrerInnen bei den vielfältigen Bemühungen des Unterrichtsministeriums und verschiedener LehrerInnengruppen die Einführung neuer Unterrichtsformen, wie fächerübergreifenden Unterricht, Projektunterricht<sup>94</sup> oder soziales Lernen<sup>95</sup>, zu fördern.

Die Stärke des Praxisschocks ist von der Kooperation und der Kommunikation mit anderen LehrerInnen abhängig. Für die BerufseinsteigerInnen, die während ihrer Ausbildung stets von anderen Personen bewertet wurden, ist die PrüferInnenrolle und das Bewerten anderer Menschen völlig ungewohnt. Erst wenn sie die LehrerInnenrolle für sich selbst akzeptieren und auch die unangenehmen Seiten anerkennen, werden sie die notwendige Selbstsicherheit gegenüber den SchülerInnen erlangen.

Auf die administrativen Anforderungen werden LehrerInnen während des Studiums nur mangelhaft vorbereitet. Im Beruf müssen sie sich an bestehende Verwaltungsstrukturen anpassen und die Selbständigkeit der LehrerInnen mit der Weisungsgebundenheit der BeamtenInnen vereinbaren.

Um den Praxisschock zu vermeiden, ist der Übergang von der Theorie zur Praxis in mehreren Schritten vorgesehen. Bereits im ersten Studienabschnitt erhalten die Lehramtsstudierenden im Rahmen des 12-wöchigen Schulpraktikums die Gelegenheit, ihr zukünftiges Berufsfeld kennen zu lernen, um eventuelle Fehleinschätzungen rechtzeitig revidieren zu können. Nach dem Studium muss das einjährige Unterrichtspraktikum absolviert werden, um die Lehrberechtigung zu erhalten. In dieser Phase rücken die pädagogisch-didaktischen Schwierigkeiten in den Mittelpunkt. Die schwierige Beschäftigungssituation und die Probleme, den Einstieg in den Schulbetrieb zu schaffen, werden erst danach akut.

## **Berufsanforderungen**

Neben den spezifischen Anforderungen in den verschiedenen Unterrichtsfächern gibt es eine Reihe von Fähigkeiten, die alle LehrerInnen benötigen. Ein gutes Gedächtnis und eine ausgeprägte Lernfähigkeit sind erforderlich, um sich rasch die Daten und Fakten für den Unterricht einprägen und die Namen der SchülerInnen merken zu können. Für den freien Vortrag im Unterricht ist Redegewandtheit notwendig. Die Organisation und Planung des Unterrichts ist ohne Selbständigkeit und Organisationstalent nicht möglich. Während des Unterrichts wird die psychische Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit der LehrerInnen oft auf die Probe gestellt. Teamfähigkeit ist für die Zusammenarbeit mit den KollegInnen wünschenswert. Für die Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts ist Innovationsfreude (z. B. neue Unterrichtsmethoden, Veränderungen im Lernstoff) unverzichtbar.

LehrerInnen müssen imstande sein, den SchülerInnen klare Grenzen zu setzen, um Erziehungsaufgaben, die teilweise von den Eltern an die Schulen delegiert werden, bewältigen zu können. Sie sind die KonfliktpartnerInnen der SchülerInnen. LehrerInnen müssen während des Unterrichts mit der Unruhe durch eine Schularbeit in der folgenden Stunde, mit Störungen durch ProblemschülerInnen

94 Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg.): Grundsatzlerlaß zum Projektunterricht. Wien 1992.

95 Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Schulservice (Hg.): Soziales Lernen. Wien 1995.

nen,<sup>96</sup> oder durch unbekannte außerschulische Störfaktoren umgehen können. Sie sollen die SchülerInnen einerseits beim Wissenserwerb fördern und andererseits eine leistungsorientierte Selektion vornehmen. Beim Benoten sollen Lehrkräfte gerecht sein, indem sie alle SchülerInnen nach dem gleichen Maßstab bewerten, und zugleich sollen sie auf Einzelschicksale Rücksicht nehmen.

Beim Umgang mit den Eltern, im Umgang mit den Vorgesetzten und bei Konferenzen sind andere soziale Kompetenzen als im Unterricht erforderlich. LehrerInnen brauchen Selbstsicherheit, um für ihre Vorstellung von einem angemessenen Unterricht, die Verantwortung übernehmen und ihren Standpunkt anderen Personen gegenüber vertreten zu können. Kenntnisse des Schulrechts sind notwendig.

Von den meisten LehrerInnen wird sowohl das Aufrechterhalten der Disziplin während des Unterrichts, das Benoten der SchülerInnen, die Verwaltungstätigkeiten und der fehlende Rückhalt bei den KollegInnen als besonders belastend empfunden.<sup>97</sup>

Die Auswirkungen des Sparpakets und die Diskussion über die Ausweitung der Schulautonomie deuten auf eine zunehmende Veränderung der Arbeitssituation der LehrerInnen hin. Durch das Sparpaket ist es zum Beispiel in der 2. Klasse zur Reduktion der Geschichtestunden von 3 auf 2 Wochenstunden bei gleichem Lehrstoff gekommen. Doch inwieweit welche Stunden im Rahmen des Sparpakets gekürzt werden, hängt von den jeweiligen Schulen und Schultypen ab, die dabei in ihren Entscheidungen relativ unabhängig agieren können. Die Diskussion über die Ausweitung der Schulautonomie thematisiert die Schulen zunehmend als Ausbildungsbetriebe, die nach wirtschaftlichen Kriterien zu führen sind. LehrerInnen sollen von Eltern und SchülerInnen bewertet und auf dieser Basis leistungsgerecht entlohnt werden.

### **Bewerbung um Lehrstellen**

Alle AbsolventInnen, die nach dem Unterrichtspraktikum in den Schuldienst eintreten wollen, sollten auf jeden Fall Anfang Mai die Wiener Zeitung durchsehen, in der alle offenen Planstellen und Karenzvertretungen für das kommende Schuljahr aufgelistet sind. Die Bewerbung muss auf einem speziellen Formular bis 15. Mai beim Stadt- bzw. Landesschulrat abgegeben werden. Die Bewerbungen sind für den AHS- oder den BHS-Bereich sowie für die verschiedenen Bundesländer getrennt abzugeben.<sup>98</sup> Die BewerberInnen werden nach bestimmten Kriterien auf Wartelisten geiht und die zur Verfügung stehenden Plätze nach dem jeweiligen Listenplatz vergeben. Die fünf Kriterien bei der Erstellung der Wartelisten werden vom Ministerium vorgegeben, die Reihenfolge, in der die Kriterien angewendet werden, steht jedoch im Ermessen des jeweiligen Stadt- bzw. Landesschulrates. Ein Kriterium ist die entsprechende Ausbildung, weitere Kriterien sind die bessere Beurteilung (des Unterrichtspraktikums), besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Stellenausschreibung genannt sind, Zusatzqualifikationen sowie die längere Wartezeit.

Beim Kriterium Zusatzqualifikationen werden Angaben über besondere Tätigkeiten im Hinblick auf die Eignung als LehrerIn mit entsprechenden Unterlagen und Bestätigungen berücksichtigt. Das gleiche gilt für Kommunikationsseminare, Seminare mit gruppenpsychologischen oder therapeutischen Schwerpunkten, Seminare zur Erweiterung der Sprachkompetenz, Auslandsaufenthalte, Informatikausbildungen, sportliche Zusatzqualifikationen. Auch außerschulische Tätigkeiten in der

<sup>96</sup> Eine Lehrerin sprach im Interview auch von „verhaltensinteressanten“ SchülerInnen.

<sup>97</sup> Ulich, K.: Beruf LehrerIn. Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Weinheim, Basel 1996.

<sup>98</sup> In manchen Jahren wird der Bewerbungszeitraum auf den 15. bis 30. Mai verlegt.

Wirtschaft, in diversen Bildungseinrichtungen, in Volkshochschul- bzw. VHS-Kursen, Mitarbeit in Projekten, journalistische Erfahrungen sowie sonstige Praxiserfahrungen werden in den Entscheidungsprozess miteinbezogen.

Im (Jahres-)Schnitt der letzten Jahre waren fast dreitausend BundeslehrerInnen für den Unterricht an höheren Schulen auf den Wartelisten vorgemerkt – Tendenz steigend. Mit wenigen Ausnahmen müssen sie lange Wartezeiten in Kauf nehmen, die bei manchen Fächerkombinationen mehrere Jahre betragen können. Da sie aufgrund des Unterrichtspraktikums anspruchsberechtigt sind, können sie während der Wartezeit Arbeitslosengeld beziehen oder sich im Rahmen einer Förderungsmaßnahme des Arbeitsmarktservice umschulen lassen. Die Zahl der auf der Warteliste vermerkten Personen kann aber nur bedingt für weitere Prognosen herangezogen werden, da viele dieser Personen nach den teilweise langen Wartezeiten nicht mehr zur Verfügung stehen oder, – wie in Niederösterreich der Fall – fehlende Bereitschaft zur Mobilität innerhalb des Bundeslandes aufweisen. Ein Sprecher des Landesschulrates Tirol berichtet zwar von großen Wartelisten, doch *„es kann sein, dass wir 50 AnwärterInnen für eine Stelle kontaktieren müssen, bis endlich jemand zur Verfügung steht. Viele sind einfach schon anderwärtig untergekommen.“*

In günstigen Fällen gelingt es JunglehrerInnen an einer entlegenen Schule einen auf ein Schuljahr befristeten halben Lehrauftrag als I L-VertragslehrerIn<sup>99</sup> zu bekommen. Andere erhalten an einer oder an mehreren Schulen, einige Stunden als Karenzvertretung (II L-Vertrag). Im ungünstigsten Fall, wie zum Beispiel bei der Fächerkombination Deutsch und Geschichte, muss mit einer Wartezeit von 8 bis 10 Jahren gerechnet werden. Doch diese Tatsache stimmt laut eines Sprechers des Landesschulrates Niederösterreich – zumindest für Niederösterreich – nur teilweise: *„Natürlich sind ein paar Jahre Wartezeit möglich, doch meist liegt es an der Unflexibilität der LehrerInnen. Das Bundesland ist groß, und viele wollen nicht umziehen oder zu weit pendeln.“*

Um dem Status des/der beschäftigungslosen Junglehrers/in zu entgehen, übernehmen viele JunglehrerInnen Stunden in der Nachmittagsbetreuung, die jedoch nur mit einer halben Werteinheit honoriert werden, da keine Unterrichtsvorbereitung notwendig ist. In vielen Schulen ist aber auch diese Art der Anstellung mittlerweile kaum möglich, da versucht wird, die angestellten Lehrkörper der jeweiligen Schulen vollständig auszulasten.

Wer den ersten Schritt in den Schuldienst geschafft hat, muss viele freiwillige Zusatzleistungen erbringen, um im folgenden Schuljahr bei der Verteilung der Unterrichtsstunden im Kollegium den nötigen Rückhalt zu finden. In dieser Zeit müssen viele JunglehrerInnen entweder zwischen mehreren Schulen pendeln oder zusätzlich in außerschulischen Tätigkeitsfeldern arbeiten, um ein ausreichendes Einkommen zu haben. Das Ziel der BerufseinsteigerInnen ist, schrittweise immer mehr Stunden im Rahmen eines unbefristeten I L-Vertrages zu erhalten. Mit den Jahren verschiebt sich das Verhältnis von den befristeten hin zu den unbefristet zugeteilten Unterrichtsstunden. Mit Wirksamkeit vom 1.10.2004 entsteht nach sechs Jahren, ab 1.10.2006 nach fünf Jahren der Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Vertrag (I L-Vertrag) mit allen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorteilen.

Derzeit gibt es in wenigen Fächerkombinationen die Möglichkeit, unmittelbar einen unbefristeten I L-Vertrag angeboten zu bekommen. In problematischen Fächern kann langfristig nur dann eine feste Anstellung erhofft werden, wenn an einer Schule im LehrerInnenkollegium eine günstige

---

<sup>99</sup> Die Begriffe I L- und II L-VertragslehrerIn werden im Kapitel 6 im Kontext des Besoldungsrechts erklärt.

Konstellation gegeben ist, wie zum Beispiel die Möglichkeit, für vier Jahre eine Karenzvertretung und dann eine durch Pensionierung freigewordene Stelle zu übernehmen. Die Unterstützung durch die KollegInnen ist der wichtigste Erfolgsfaktor.

Bei den konfessionellen Privatschulen gibt es unabhängig von den Wartelisten eine Chance auf Anstellung, da deren DirektorInnen bei der KandidatInnenauswahl autonom sind. InteressentInnen sollten bereits das Schulpraktikum und/oder das Unterrichtspraktikum an der Privatschule ihrer Wahl absolvieren, um Kontakte zu knüpfen. In der Privatschule kann ein/e JunglehrerIn dann zum Beispiel eine Klasse in seinem/ihrer Fach unterrichten und zusätzlich ErzieherInnendienst im zugehörigen Internat übernehmen. Sobald die notwendigen Dienstjahre angesammelt wurden, kann er/sie bei einer günstigen Gelegenheit an eine öffentliche Schule wechseln.

Für flexible und reisefreudige JunglehrerInnen besteht bei einigen Unterrichtsfächern die Möglichkeit regionale Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt für LehrerInnen<sup>100</sup> auszunützen. Besonders zu bemerken ist diese Tatsache in Niederösterreich und Tirol, da in entlegenen ländlichen Gebieten noch einige Stellen zu besetzen wären, so die Sprecher der Landesschulräte dieser Bundesländer.

### **Bewerbung um eine Beschäftigung außerhalb der Schule**

Beim Versuch eine Beschäftigung außerhalb der Schule zu finden, werden AbsolventInnen von Lehramtsstudien gewöhnlich mit dem Vorurteil konfrontiert, dass sie das Fach sehr viel schlechter beherrschen als die AbsolventInnen des Diplomstudiums. Für viele Fächer trifft dies nicht zu. DeutschlehrerInnen müssen zum Beispiel die Ausbildung zum/r Germanisten/in mit einer zusätzlichen pädagogischen Ausbildung und einem einjährigen Berufspraktikum durchlaufen. Am Arbeitsmarkt werden sie trotzdem schlechter eingestuft als GermanistInnen mit Diplomstudium. Sie haben deshalb am Arbeitsmarkt bessere Chancen, wenn sie sich als GermanistInnen mit pädagogischer Zusatzausbildung deklarieren.

Von LehrerInnen wird vermutet, dass sie ihre ganze Ausbildungs- und Berufszeit nur in Schulen (und Universitäten) verbracht haben und deshalb keinerlei Bezug zur wirtschaftlichen Realität, zur modernen Organisation von Arbeitsprozessen oder zum Arbeitsmarkt haben. Ihre pädagogischen Fähigkeiten seien auf den Unterricht von Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Institution Schule ausgerichtet und für die Weiterbildung von Erwachsenen ungeeignet. Die Unterrichtsmethoden seien meist noch auf den Frontalunterricht beschränkt und aus der Sicht des modernen Managements, das Teamarbeit betont, veraltet. Ihr fachliches Wissen sei theoretisch ausgerichtet und die praktische Umsetzung wird vernachlässigt. Inhaltlich sei dieses Wissen nur bei SprachlehrerInnen und LehrerInnen von berufsbildenden Fächern direkt nutzbar.

JunglehrerInnen müssen bei einer Bewerbung glaubhaft machen, dass sie die feste Absicht haben, die ausgeschriebene Stelle dauerhaft zu besetzen und voller Engagement auszufüllen. Erfahrungsgemäß haben JunglehrerInnen, die nur zur Überbrückung außerhalb der Schule arbeiten, meist eine viel geringere Motivation bei der Arbeit. Viele PersonalleiterInnen befürchten, dass sich wegen der Einschulungskosten die Einstellung des/der Junglehrers/-in nicht lohnt, falls diese/r frühzeitig kündigt, um eine Anstellung an einer Schule anzunehmen. Etwas anders ist die Situation bei freiberuflichen Tätigkeiten, da meist keine Einschulung erfolgt und die Entlohnung über erbrachte Leistungen abgerechnet wird.

<sup>100</sup> Siehe Kapitel 6.

## **Berufsverlauf**

Sobald ein/e LehrerIn einen vollen I L-Vertrag mit 20 unbefristet zugeteilten Wochenstunden erreicht hat, kann um die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis als Beamter/-in angesucht werden. Seit 1996 besteht jedoch ein Aufnahmestopp im öffentlichen Bereich, so dass bereits viele LehrerInnen auf ihre Pragmatisierung warten. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ist zunächst provisorisch und damit kündbar. Nach einer sechsjährigen Bundesdienstzeit, wobei Vordienstzeiten eingerechnet werden, besteht ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung, das bedeutet, der/die LehrerIn ist unkündbar und kann nur noch durch ein Disziplinarverfahren entlassen werden. Sobald verfügbar, wird ein/e definitiv gestellte/r LehrerIn um eine schulfeste Stelle ansuchen. Danach wird nur noch sehr selten die Dienststelle gewechselt, vor allem weil es sehr schwierig ist, an einer anderen Schule eine feste Stelle zu bekommen. Ab dem 50. Lebens- und dem 25. Dienstjahr kann der Berufstitel Oberstudienrat/-rätin verliehen werden. Falls der/die LehrerIn nicht bereits mit 55 Jahren in den Vorruhestand geht, tritt er/sie im 65. Lebensjahr in den eigentlichen Ruhestand. Anzumerken bleibt, dass die derzeitige politische Diskussion (2006) erhebliche Veränderungen bezüglich Pragmatisierungen erwarten lässt.

## **Burn-Out Syndrom bei LehrerInnen**

Einige LehrerInnen sind nach längeren Dienstzeiten vom so genannten Burn-out-Syndrom<sup>101</sup> betroffen, bei dem sich die betreffende Person vom LehrerInnenberuf ausgebrannt fühlt und meist unter psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung, Depression oder Schlaflosigkeit leidet. Dieses Phänomen hat vielfältige Ursachen.

Ein wichtiger Faktor ist die Instrumentalisierung der eigenen Person im Lehrberuf. Um wirkungsvoll unterrichten zu können, müssen LehrerInnen sich selbst in den Unterricht einbringen. Besonders wenn sie bei den SchülerInnen Nähe und Anerkennung suchen, sind sie gefährdet. Mit viel Engagement versuchen sie es besser als andere LehrerInnen zu machen, scheitern aber daran, dass sie selbst mit ihren eigenen Bedürfnissen unbeachtet bleiben.

Am Anfang steht der Idealismus, der zur freiwilligen Überlastung führt. Dann kommt bei ausbleibender Belohnung die Erschöpfung, die durch zunehmende Desillusionierung ersetzt wird. Der innere Rückzug vom sozialen Leben an der Schule setzt ein. Die innere Enttäuschung führt zur Selbstisolation, zum Vertrauensverlust und den oben genannten psychosomatischen Reaktionen. In fortgeschrittenen Fällen ist eine fachkundige Intervention unerlässlich. Nur wenn LehrerInnen realistische Wege finden, um ihr Bedürfnis nach Anerkennung zu stillen, werden sie in ihrem Beruf Zufriedenheit erlangen.

Als wirkungsvolle Vorbeugemaßnahme gegen das Burn-Out haben sich in vielen Untersuchungen das Gespräch sowie der gegenseitige Erfahrungsaustausch und die Kooperation zwischen den KollegInnen erwiesen. Eine sinnvolle Ergänzung ist die Supervision, bei der LehrerInnen mit therapeutisch ausgebildeten KollegInnen die beim Unterricht auftretenden Probleme regelmäßig und ausführlich besprechen können.

Die Situation der LehrerInnen wird entscheidend durch das Klima an ihrer Schule beeinflusst, das von der Zusammenarbeit und Gesprächsbereitschaft der LehrerInnen, von dem Führungsstil des/der DirektorIn und der Schulgröße abhängt. In Schulen mit schlechtem Schulklima können LehrerInnen mit den KollegInnen nicht über ihre Probleme oder Erfolge beim Unterrichten spre-

---

<sup>101</sup> Knauder H.: Burn-Out im Lehrberuf. Graz 1996.

chen. Zur Verbesserung des Schulklimas wird soziales Lernen, Teamarbeit und die Durchführung von „Schulinterner LehrerInnenfortbildung“ (Schilf) gefördert, um den LehrerInnen Gelegenheit zu geben, auf eine neue Art und Weise miteinander in Kontakt zu treten.

LehrerInnen, die mit den Berufsbelastungen nicht zu Recht kommen, können sich an ein LehrerInnenberatungszentrum oder an eine der Schulpsychologischen Beratungsstellen der Stadt-/Landesschulräte wenden. Sie erhalten dort Beratung durch fachkundige PsychologInnen und TherapeutInnen. So umfasst z. B. das Angebot des LehrerInnenberatungszentrums in Wien: Supervision für Einzelpersonen, Teams und Gruppen; Projektbegleitung; Beratung in Fragen des Schulalltags; Einzelgespräche sowie Krisenintervention für LehrerInnen und ErzieherInnen bei persönlichen Problemen.

### **Psychologische Erkenntnisse über den Berufsverlauf von LehrerInnen**

Im Rahmen der wissenschaftlichen Erforschung der Berufsbiographien von LehrerInnen<sup>102</sup> wurde eine Reihe von psychologischen Erkenntnissen über den Berufsverlauf gesammelt und daraus Modelle gebildet. Ein idealtypisches Modell beschreibt die Entwicklung der Handlungskompetenz bei LehrerInnen in drei Stufen. Auf der ersten Stufe bemüht sich der/die AnfängerIn, im Klassenzimmer zu „überleben“ und mit seinen/ihren eigenen Unsicherheiten zurechtzukommen. Auf der zweiten Stufe ist die Lehrperson fähig, die Situation im Klassenzimmer zu beherrschen und zu gestalten. Auf der dritten und letzten Stufe, die nicht von allen erreicht wird, ist der/die LehrerIn instande, über die Unterrichtsroutine hinaus auf die individuellen Interessen und Probleme der SchülerInnen einzugehen.

Ein Verlaufsmuster, das denen einiger anderer Berufe ähnlich ist, haben verschiedene Untersuchungen ergeben: Nach der erfolgreichen Bewältigung des Berufsalltags werden zunehmend Themen aus anderen Lebensbereichen wichtig. Im Beruf wird das Interesse auf den engen Arbeitsbereich eingeschränkt, der den Lebensunterhalt sichert. Am Ende der Berufslaufbahn wird eine positive Hinausentwicklung aus dem Beruf durch Hinwendung zu privaten Lebenszielen erstrebt.

Ein weiteres Modell beschreibt die Abfolge der zentralen Themen im beruflichen Werdegang der LehrerInnen. Nachdem der Berufseinstieg überstanden wurde, tritt im 4. bis 6. Berufsjahr die Phase der Stabilisierung ein, in der die Anfängerprobleme überwunden und der/die LehrerIn seine/ihre LehrerInnenpersönlichkeit gefestigt hat. Im 7. bis 18. Berufsjahr beginnt für die LehrerInnen entweder eine Phase der Innovationen oder eine Phase der Selbstzweifel und der Neubewertung des Berufes. Die LehrerInnen mit Selbstzweifeln können die Krise entweder lösen, indem sie frischen Wind in ihren Berufsalltag hineinlassen, oder sie erstarren in der passiven Haltung, dass an den gegebenen Umständen nichts geändert werden kann und entwickeln einen Konservatismus, der in späteren Jahren in Bitterkeit umschlagen kann.

LehrerInnen, die sich für eine frische Brise im Unterricht und im Berufsleben entscheiden, schließen sich meist den InnovatorInnen an und tragen gemeinsam mit diesen die Weiterentwicklung der Schulen und des Unterrichts. In späteren Jahren entwickelt diese Gruppe eine ruhige Gelassenheit und Zufriedenheit. In der Regel haben diese LehrerInnen neben ihrem Beruf auch eine Vielzahl anderer Interessen und Lebensbereiche, die sie stets sorgfältig gepflegt haben und die ihnen in beruflichen Krisenzeiten den notwendigen Ausgleich und Erholung ermöglicht haben.

<sup>102</sup> Die folgenden Forschungsergebnisse wurden einem Überblicksartikel von E. Terhart entnommen: „LehrerIn werden – LehrerIn bleiben: berufsbiographische Perspektiven.“ In Mayr, J. (Hg.): LehrerIn werden. Innsbruck 1994, Seite 17–46.

## **Aufstiegsmöglichkeiten**

An den BHS ist für LehrerInnen eine Karriere als AbteilungsleiterIn oder Fachvorstand möglich. In allen höheren Schulen können LehrerInnen im Rahmen der Schulverwaltung als AdministratorInnen die notwendigen Erfahrungen sammeln, um sich später an einer anderen Schule als DirektorIn zu bewerben. Eventuell ist ein weiterer Karriereschritt als LandesschulinspektorIn möglich. Für eine Laufbahn im Verwaltungsbereich werden im besonderen Durchsetzungsvermögen, Management- und Teamfähigkeit gefordert. Neben dem Erfüllen eines neuen Anforderungsprofils ist zumeist auch ein erhebliches Engagement in der Personalvertretung oder in einer Gewerkschaftsfraktion notwendig. Die sozialen Aktivitäten verbessern die eigene Stellung im Lehrkörper und eröffnen zugleich Kontaktmöglichkeiten zu Personen auf höheren Hierarchieebenen.

LehrerInnen können ihre Zuständigkeit erweitern, indem sie als Mitglieder von Lehrplan- oder Schulbuchbegutachtungskommissionen oder als ReferentInnen an den Stadt- bzw. Landesschulrat berufen werden. Im Rahmen der LehrerInnenausbildung können sie als BetreuungslehrerIn für das Schulpraktikum und/oder das Unterrichtspraktikum tätig werden. Das Engagement als LeiterIn einer Arbeitsgemeinschaft der LehrerInnenfortbildung kann zu einer Unterrichtstätigkeit am zuständigen Pädagogischen Institut führen. Neben ihrer Tätigkeit an einer AHS oder BHS können LehrerInnen einige Stunden an einer Pädagogischen Akademie oder einen Lehrauftrag an einem Universitätsinstitut erhalten. Wie allen AkademikerInnen steht auch LehrerInnen grundsätzlich eine Universitätskarriere oder eine freiberufliche Tätigkeit als SchulbuchautorIn offen.

## **Einkommenssituation**

LehrerInnen werden befristet oder unbefristet angestellt und nach einem einheitlichen Schema entlohnt, welches dem anderer Vertragsbediensteter oder A-BeamtenInnen im Bundesdienst vergleichbar ist. Eine volle Lehrverpflichtung umfasst 20 Wochenstunden.

Während des Unterrichtspraktikums erhalten die UnterrichtspraktikantInnen einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe des halben Gehalts eines/r Vertragslehrers/-in der ersten Entlohnungsstufe. In der Entlohnungsgruppe I 1 sind das ca. 942 Euro brutto im Monat, plus 13. und 14. Gehalt, ggf. ergänzt durch einen Kinderzuschlag. Da UnterrichtspraktikantInnen während des Unterrichtspraktikums sozialversichert sind, haben sie nach dessen Abschluss die Möglichkeit, die Wartezeit auf eine Anstellung mit Arbeitslosenunterstützung zu überbrücken oder vom AMS einen Umschulungskurs (EDV-, BWL-, Buchhaltungs-, Lohnverrechnungskurse) oder ein JungakademikerInnen-Training in einem verwandten Berufsfeld finanziert zu bekommen.

Am Beginn der Laufbahn erhalten I L-VertragslehrerInnen<sup>103</sup> (Entlohnungsschema I L) mit Universitätsabschluss (Entlohnungsgruppe II) in der ersten Entlohnungsstufe bei einem vollen Lehrauftrag von 20 Wochenstunden ca. 1.885,80 Euro brutto monatlich.<sup>104</sup> Dieser Betrag kann am Ende der VertragslehrerInnenlaufbahn auf maximal ca. 4.392,30 Euro brutto anwachsen. Alle zwei Jahre rücken LehrerInnen in die nächste Gehaltsstufe vor. Falls sie nicht durch Anrechnungszeiten (z. B. Präsenzdienst, Zivildienst, Tätigkeiten im Bundesdienst) höher eingestuft werden, müssen sie auf der ersten Entlohnungsstufe beginnen. LehrerInnen der wissenschaftlich-künstlerischen Fächer sind

<sup>103</sup> Die Symbole I L (sprich eins L) und II L (sprich zwei L) dienen im Besoldungsrecht der LehrerInnen der Unterscheidung von unbefristet angestellten VertragslehrerInnen und VertragslehrerInnen mit einer Karenzvertretung oder vorübergehenden Verwendung.

<sup>104</sup> Kollektivvertrag mit Gültigkeit ab 1. Jänner 2005.

etwas schlechter gestellt als ihre KollegInnen der Entlohnungsgruppe II. Mit Matura und Universitätsabschluss fallen sie in die Entlohnungsgruppe I2a2 und erhalten ca. 1.714,80 Euro brutto auf der untersten Gehaltsstufe.

Die Gehaltstabelle für pragmatisierte LehrerInnen ähnelt der, der VertragslehrerInnen mit dem Unterschied, dass die Entlohnungsgruppen als Verwendungsgruppen bezeichnet und mit Großbuchstaben gekennzeichnet werden. LehrerInnen an Pädagogischen Akademien gehören der Verwendungsgruppe LPA an (unterste Gehaltsstufe 2.000,40 Euro brutto monatlich), LehrerInnen mit Universitätsabschluss (Lehramt) werden der Verwendungsgruppe L1 (unterste Gehaltsstufe 1.842 Euro brutto monatlich) zugeordnet, LehrerInnen der wissenschaftlich-künstlerischen Fächer mit Matura der Verwendungsgruppe L2a2 (unterste Gehaltsstufe 1.645 Euro brutto monatlich).<sup>105</sup>

Die gehaltenen Unterrichtsstunden werden je nach Unterrichtsgegenstand in neun verschiedene Lehrverpflichtungsgruppen eingestuft und in Werteinheiten umgerechnet. Bei einer vollen Lehrverpflichtung muss ein/e LehrerIn zumindest 20 Werteinheiten erbringen. Eine Unterrichtsstunde in Deutsch, Mathematik oder Französisch wird mit 1,17 Werteinheiten bewertet, eine Stunde im Fach Werkerziehung oder Kunstgeschichte mit 0,91 Werteinheiten. Für vollbeschäftigte LehrerInnen entstehen Mehrdienstleistungsstunden, sobald sie mehr als die erforderlichen 20 Werteinheiten unterrichten. Jede zusätzliche Werteinheit wird mit 6,43% des jeweiligen Monatsbezuges entlohnt.

Bei der gegebenen Beschäftigungssituation sind die meisten JunglehrerInnen als II L-VertragslehrerInnen beschäftigt, das heißt, sie unterrichten nur einige Stunden bzw. als Karenzvertretung. Bei ihnen wird das Entlohnungsschema II L angewendet, bei dem jede geleistete Jahreswochenstunde einem bestimmten Eurobetrag entspricht. Je nach Lehrverpflichtungsgruppe wird ein unterschiedlicher Betrag verrechnet, zum Beispiel für eine Deutschstunde ca. 1.300 Euro und für eine Geschichtsstunde rund 1.200 Euro pro Schuljahr. Die Bruttobeträge werden addiert und durch 12 dividiert, wodurch sich das Monatsgehalt ergibt. Im Unterschied zum Entlohnungsschema I L gibt es im Entlohnungsschema II L keine Entlohnungsstufen und damit auch keine Gehaltssteigerungen durch Vorrückungen.

LehrerInnen, die in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigt sind, erhalten in etwa zwischen 20 und 30 Euro je Unterrichtseinheit (50 Minuten). Das Monatsgehalt errechnet sich aus den monatlich vereinbarten Unterrichtsstunden mal dem Stundensatz.

Nach Angaben von LehramtsabsolventInnen liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppe beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:

11 % bis	500 Euro
56 % zwischen	501 und 1.000 Euro
22 % zwischen	1.001 und 1.500 Euro
11 % zwischen	1.501 und 2.000 Euro

Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich, Wien 2004

<sup>105</sup> Alle Beträge sind dem Kollektivvertrag mit Gültigkeit ab 1.1.2005 entnommen.

## 6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

### Berufsbezeichnungen

Pragmatisierte LehrerInnen an einer AHS oder einer BHS in der Verwendungsgruppe L1 (LehrerInnen mit Universitätsausbildung) sind zur Führung des Amtstitels ProfessorIn berechtigt, der im Ruhestand durch den Zusatz „i.R.“ ergänzt wird. Die LeiterInnen einer Schule tragen den Amtstitel DirektorIn, Führungskräfte an den Pädagogischen Instituten führen den Titel AbteilungsleiterIn, an den BHS werden die Titel Abteilungsvorstand oder Fachvorstand vergeben. An höheren Internatschulen des Bundes ist für Führungskräfte der Amtstitel ErziehungsleiterIn üblich.

Aufgrund von Verdiensten um die Republik Österreich im Verlauf seiner/ihrer langjährigen Berufslaufbahn kann der Bundespräsident an LehrerInnen folgende Berufstitel verleihen: Hofrat/-rätin (HR), Regierungsrat/-rätin, Oberstudienrat/-rätin (OStR), Studienrat/-rätin (StR), Oberschulrat/-rätin (OSR), Schulrat/-rätin. Bei einer Namensnennung wird zuerst der Amtstitel, dann der Berufstitel, der akademische Grad und zum Abschluss der Familienname genannt, zum Beispiel Frau Direktorin Hofrätin Dr. Lieselotte Beispiel.

### Berufsorganisationen

Die ÖVP-nahen LehrerInnen sind im Berufsverband Österreichische Professoren-Union (ÖPU; [www.oepu.at](http://www.oepu.at)) im Rahmen des ÖAAB (Österreichischer Arbeiter- und Angestelltenbund der ÖVP; [www.oaab.com](http://www.oaab.com)) sowie im Verein christlicher Lehrer (VCL; [www.vcl-oe.at](http://www.vcl-oe.at)) zusammengeschlossen. In der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) werden sie von der FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) vertreten.

Von der ÖPU hat sich der VdPÖ (Verband der Professoren Österreichs; [www.members.aon.at/vdpoe](http://www.members.aon.at/vdpoe)) abgespalten, der sich als parteifrei bezeichnet.

Die SPÖ-nahen LehrerInnen sind in der Lehrerabteilung des BSA (Bund sozialistischer Akademiker; [www.bsa.at/new/bsa](http://www.bsa.at/new/bsa)) sowie im Zentralverein der Wiener PflichtschullehrerInnen (ZV; [www.bsa.at/new/bsa](http://www.bsa.at/new/bsa)) zusammengeschlossen. In der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst werden sie von der FSG (Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter) vertreten.

Aus Kritik am Proporzsystem haben sich zahlreiche LehrerInnen in der ÖLI (Österreichischen LehrerInneninitiative; [www0.eduhi.at/verein/kreidekreis/Entwurf](http://www0.eduhi.at/verein/kreidekreis/Entwurf)) einer überparteilichen Interessensvertretung zusammengeschlossen. Diese Gruppierung wird in den Bundesländern als LehrerInneninitiative des jeweiligen Landes bezeichnet, zum Beispiel in Wien als WILI (Wiener LehrerInneninitiative). In der Gewerkschaft werden sie von den UG (Unabhängige GewerkschafterInnen) vertreten.

### Berufsvertretungen

Grundsätzlich können LehrerInnen Auskünfte und Beratungsleistungen der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) in Anspruch nehmen. Beamtete LehrerInnen sind allerdings nicht Mitglieder der AK. Im Rahmen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) besteht eine Bundessektion für AHS- und eine für BMHS-LehrerInnen, die jeweils in Landessektionen gegliedert sind. In den Dienststellen werden die Mitglieder durch den Gewerkschaftlichen Betriebsausschuss (GBA) vertreten.

An den Schulen werden aufgrund des Personalvertretungsgesetzes alle vier Jahre entsprechend der Anzahl der DienstnehmerInnen drei oder mehr PersonalvertreterInnen gewählt, die zusammen den Dienststellenausschuss (DA) bilden und der Dienststellenversammlung (DV) verantwortlich sind. Gegenüber dem Landes- bzw. Stadtschulrat werden die LehrerInnen vom Fachausschuss (FA) des jeweiligen Bundeslandes, gegenüber dem BMUKK vom Zentralausschuss (ZA) vertreten. Der Landes- bzw. Stadtschulrat ist die Schulbehörde erster Instanz, das BMUKK die Schulbehörde zweiter und letzter Instanz.

Im Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) wird der Lehrkörper durch den/die DirektorIn und drei LehrervertreterInnen repräsentiert. Dieser Ausschuss ist im Rahmen der Schulautonomie mit verschiedenen Entscheidungen betraut und wird auch mit Schüler- und ElternvertreterInnen besetzt.

## 7 Adressen

### 7.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

**Arbeitsmarktservice Burgenland**

Landesgeschäftsstelle  
Permayerstraße 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.

<b>Burgenland</b> Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	<b>Steiermark</b> Hans-Resel-Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 057799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
<b>Kärnten</b> Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050477 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	<b>Tirol</b> Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: ak@tirol.com
<b>Niederösterreich</b> Windmühlgasse 28 1060 Wien Tel.: 01 58883-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	<b>Vorarlberg</b> Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 05522 306-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
<b>Oberösterreich</b> Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 0506906-0 E-Mail: info@ak-ooe.at	<b>Wien</b> Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
<b>Salzburg</b> Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-0 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	<b>Homepage</b> www.arbeiterkammer.at www.bak.at

### 7.4 Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)

<b>Wirtschaftskammer Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590907 Internet: wko.at/bgld E-Mail: wkbgl@wkbgl.at	<b>Wirtschaftskammer Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
<b>Wirtschaftskammer Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590904 Internet: wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	<b>Wirtschaftskammer Tirol</b> Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 0590905 Internet: wko.at/tirol E-Mail: office@wktiro.at

**Wirtschaftskammer Niederösterreich**

Landsberger Straße 1  
 3100 St. Pölten  
 Tel.: 02742 851  
 Internet: wko.at/noe  
 E-Mail: wknoe@wknoe.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@bgld.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 Abschlussarbeit schreibt. UTB-Verlag, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N./Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens, UTB-Verlag, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger, Verlag Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet. Verlag Eichborn, 2006.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. UTB-Verlag, Stuttgart 2006.
- Lück, W.: Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 2003, 9. Aufl.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienanfang, Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbrochüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Quelle&Meyer-Verlag, 2004, 17. Aufl.
- Strunz H./Niederle J.: Wie gelingt meine Diplomarbeit? Ein Leitfaden für Wirtschaftswissenschaftler, Niederle Media, 2005.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Berufsbegleitende Studien, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer, jährliche Aktualisierung, Wien.

## 9 Links und Downloads

### 9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	<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.oew.ac.at">www.oew.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	<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.berufslexikon.at">www.berufslexikon.at</a> <a href="http://www.berufskompass.at">www.berufskompass.at</a> <a href="http://www.ams.at/qualifikationsbarometer">www.ams.at/qualifikationsbarometer</a> <a href="http://www.weiterbildungsdatenbank.at">www.weiterbildungsdatenbank.at</a> <a href="http://www.yourchoiceinfo.at">www.yourchoiceinfo.at</a>
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	<a href="http://www.bifo.at">www.bifo.at</a>
Berufsinformationscomputer	<a href="http://www.bic.at">www.bic.at</a>
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	<a href="http://www.berufsinfo.at">www.berufsinfo.at</a>
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	<a href="http://www.biwi.at">www.biwi.at</a>
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	<a href="http://www.bestinfo.at">www.bestinfo.at</a>
BerufsDiagnostik Austria	<a href="http://www.berufsdagnostik.at">www.berufsdagnostik.at</a>

## 9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	<a href="http://www.euspug.at">www.euspug.at</a>
--	--

## 9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	<a href="http://www.gruenderservice.net">www.gruenderservice.net</a>
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	<a href="http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung">www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung</a>
Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung	<a href="http://www.help.gv.at/Content.Node/k120/Seite.1200000.html">www.help.gv.at/Content.Node/k120/Seite.1200000.html</a>
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	<a href="http://www.nachfolgeboerse.at">www.nachfolgeboerse.at</a>

## 9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben	
<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>

Jobbörsen im Internet	
<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>

Jobs in Zeitungen	
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>

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	<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, rehr & 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>
Eblingler & Partner	<a href="http://www.eblingler.at">www.eblingler.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>

#### **Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung**

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>
Bildungszuschuss Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	<a href="http://www.bildungszuschuss.at">www.bildungszuschuss.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 karenzierte 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 Beratungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	<a href="http://www.bib-infonet.at">www.bib-infonet.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)

