

Jobchancen nach dem



STUDIUM

Medizin

BerufsInfo:

www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo:

www.studienwahl.at

ForschungsInfo:

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

Medizin

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

Eva Leuprecht und Marie Jelenko

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-85495-307-0



Einleitung	7
Teil A – Studieninformation	8
Studieninformation allgemein	8
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	12
Humanmedizin	12
Medizinische Informatik	13
Pflegerwissenschaften	13
Zahnmedizin	13
Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften	15
Doktoratsstudium Doktor of Philosophy	15
Teil B – Beruf und Beschäftigung	16
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	16
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?	16
1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	17
1.3 Trends	21
1.4 Arbeitslosigkeit	23
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	25
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität	25
1.7 Studienwahl und Studienverhalten	27
1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	30
1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	32
2 Beratung und Information	40
2.1 AMS und BIZ	40
2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	41
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	42
2.4 Psychologische StudentInnenberatung	43
2.5 WIFI	43
2.6 Placement und Career Services	44
2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen	44
3 Karriereplanung und Bewerben	46
3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	46
3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	49

3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	50
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	50
3.3.2	Networking.....	51
3.3.3	Die Vorteile des Networking:.....	51
3.3.4	Mentoring.....	53
3.3.5	Studieren im Ausland.....	54
3.3.6	Praktika.....	56
3.4	Bewerbungsstrategien	57
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	60
3.5.1	Arbeitstraining.....	60
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	62
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	62
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	62
4	Weiterbildung	64
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	64
4.2	ÖÄK-Diplome	65
4.2.1	Homöopathie.....	65
4.2.2	Diagnostik und Therapie nach Dr. F. X. Mayr.....	68
4.2.3	Akupunktur.....	69
4.2.4	Manuelle Medizin.....	71
4.2.5	Neuraltherapie.....	73
4.2.6	Traditionelle Chinesische Medizin (TCM).....	75
4.3	Universitäre Aus- und Weiterbildung	78
4.4	Weiterbildungsdatenbanken	80
4.5	Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung	81
4.5.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	81
4.5.2	Der AK-Bildungsgutschein.....	82
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	83
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	83
5.2	Karriereweg an Unis und FH	85
5.2.1	Universitäten.....	85
5.2.2	Fachhochschulen.....	87
5.3	Einkommen	87
5.4	Interessenvertretungen	89
6	Einzelne Tätigkeitsbereiche	90
6.1	Aufgabengebiete	90

6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	90
6.2.1	Fachärztliche Aufgabenbereiche	90
6.2.2	Anstellung in Krankenanstalten	95
6.2.3	Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich	96
6.2.4	Niedergelassene Ärzte/Ärztinnen	97
6.2.5	Weitere Arbeitsfelder	101
6.3	Beschäftigungssituation	104
6.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	106
6.4.1	Turnusausbildung	106
6.4.2	Beruflicher Werdegang und Arbeitsbedingungen	108
6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	113
6.5.1	Österreichische HochschülerInnenschaft	113
6.5.2	Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer	113
6.5.3	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)	114
6.5.4	Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	114
6.5.5	Sonstige Organisationen	114
7	Adressen	116
7.1	Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)	116
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	117
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	118
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)	118
8	Literatur	120
9	Links und Downloads	121
9.1	Universität und Studium	121
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	123
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	123
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	123
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	123
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	124
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	126
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	128
9.9	Internetseiten zum Thema „Beratung“	128
9.10	AMS-Downloads	128

Einleitung

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

Ebenso sind Studieninformationen für die beiden neuen Studienrichtungen Pflegewissenschaft und Medizinische Informatik in dieser Broschüre enthalten. (Diese beiden Studienrichtungen haben allerdings aufgrund ihrer sehr jungen Geschichte noch so gut wie keine AbsolventInnen am Arbeitsmarkt positioniert.)

Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfanges dieser Broschüre auf mehr oder weniger typische Karriereperspektiven für Human- bzw. ZahnmedizinerInnen; 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

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

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

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

Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Medizinische Universität Wien: www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz: www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck: www.i-med.ac.at
- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Universität Graz: www.kfunigraz.ac.at
- Veterinärmedizinische Universität Wien: www.vu-wien.ac.at

Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung* oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

Wer den Gegenstand Biologie und Umweltkunde an der höheren Schule nicht hatte, muss vor Studienbeginn von Human- oder Zahnmedizin eine Zusatzprüfung (Details erfahren Sie beim zuständigen Stadt- oder Landesschulrat) darüber ablegen. 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.

Doktoratsstudien

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

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

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

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum Dr. med. univ. et scient. med.

Um zur Ausübung des Arztberufes berechtigt zu sein, erfolgt nach Studienabschluss die post-promotionelle Berufsausbildung. Sie dauert – je nach angestrebtem Tätigkeitsfeld – mindestens drei (Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin, entspricht der früheren und umgangssprachlich noch sehr geläufigen Bezeichnung praktische/r Arzt/Ärztin) oder sechs Jahre (Facharzt/Fachärztin).

Neben den Weiterbildungsangeboten der Standesvertretung bieten Universitätslehrgänge Zusatz-ausbildungen in den Bereichen Krankenhausmanagement, Organisationsentwicklung, medizinische Physik, Supervision und im psychosozialen/psychohygienischen Bereich. Einen Überblick über postgraduale Angebote bietet die jährlich erscheinende Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.

Individuelle Studien

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

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

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

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

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

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

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das Individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Studium gleichwertig ist.

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

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

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

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

Humanmedizin
Medizinische Informatik
Pflegerwissenschaften
Zahnmedizin
Doktorat der Medizinischen Wissenschaften
Doktor of Philosophy

Humanmedizin

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 28 (Nr. 38), i.d.F. Stk. 31 (Nr. 41), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 31 (Nr. 41), Stk.17 (Nr. 20), Stk. 6 (Nr. 8), Stk. 7 (Nr. 9)

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=94&language=1>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=167>

Curriculumdauer: 12 (2+6+4) Semester, 3 Studienabschnitte, mit 276,3 Semesterstunden, davon entfallen 261,3 auf Pflichtfächer, wovon 39,5 für die klinisch-praktische Ausbildung und 16,9 für Wahlpflichtfächer vorgesehen sind; 15 Semesterstunden entfallen auf freie Wahlfächer.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 45,4 Semesterstunden, davon 4 Semesterstunden freie Wahlfächer
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 122,9 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 4 Semester, 96 Semesterstunden Lehrveranstaltungen, 38,7 Semesterstunden klinische Praktika und 8 Semesterstunden Wahlpflichtfächer

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05 Stk. 23 (Nr. 89), i.d.F. Stk. 22 (Nr. 82, Stk. 6 (Nr. 22), Stk. 20 (Nr. 76 und 77), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 44), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 50), Stk. 24 (Nr. 104), Stk. 9 (Nr. 44), Stk. 25 (Nr. 107), Stk. 28 (Nr. 126), Stk. 28 (Nr. 127)

<http://www.meduni-graz.at>

<http://www.meduni-graz.at/services/mitteilungsblatt.html>

<http://www.meduni-graz.at/stpa/humanmedizin>

Curriculumdauer: 12 (2+8+2) Semester, 299,8 Semesterstunden an Pflichtfächern, davon 28 an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 49,5 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 8 Semester, 191,3 Semesterstunden und 16 Wochen Pflichtfamulatur
3. Studienabschnitt: 2 Semester, 31 Semesterstunden und 8 Wochen Pflichtfamulatur

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 14 (Nr. 47), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 18 (Nr. 71), Stk. 22 (Nr. 101), Stk. 20 (Nr. 85), Stk. 18 (Nr. 71), Stk. 39 (Nr. 170)

<http://www.i-med.ac.at>

<http://www.i-med.ac.at/studium>

<http://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt>

Curriculumdauer: 12 (2+5+5) Semester, 277 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern und 6 Semesterstunden an Lehrveranstaltungen im Rahmen der Diplomarbeit

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 37,5 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 5 Semester, 123,4 Semesterstunden an Pflichtfächern und 6 Semesterstunden an Wahlfächern
3. Studienabschnitt: 5 Semester, 98,1 Semesterstunden an Pflichtfächern und 11,1 Semesterstunden an Wahlfächern

Akad. Grad: Dr. med. univ.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 studierten 17.087 Personen Humanmedizin (davon ca. 58 % aller Studierenden), davon waren 3.275 StudienanfängerInnen (mehr als 56 % davon waren Frauen). 1.644 AbsolventInnen schlossen ihr Studium im Studienjahr 2004/05 ab (davon waren 59 % Frauen).

Medizinische Informatik

Magisterstudium an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 19 (Nr. 22)

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=478&language=1>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=167>

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS, das entspricht 80 Semesterstunden

Akad. Grad: Dipl.-Ing, DI

Studierendenzahlen: Da das Studium mit WS 2006 neu eingerichtet wurde, liegen noch keine Daten vor.

Pflegewissenschaft

Bakkalaureatsstudium an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 8), Stk. 24 (Nr. 103)

<http://www.meduni-graz.at/services/mitteilungsblatt.html>

<http://www.meduni-graz.at/stpa/pflegewissenschaft>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECT-SAnrechnungspunkte (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), 145 ECTS aus Pflichtfächern (88 SSt), 16 ECTS aus freien Wahlfächern und 7 ECTS für das Praktikum (7 Wochen; 280 Stunden)

Akad. Grad: Bakk. der Pflegewissenschaft

Studierendenzahlen: Im WS 2005 studierten 408 Personen (davon waren ca. 84 % aller Studierenden Frauen), davon waren 209 StudienanfängerInnen (fast 85 % davon waren Frauen). Da dieses Studium erst im Wintersemester 2004 eingerichtet wurde, gibt es derzeit noch keine AbsolventInnen.

Zahnmedizin

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 27 (Nr. 37), Stk. 28 (Nr. 38), i.d.F. Stk. 13 (Nr. 20) und Stk. 31 (Nr. 41), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 41), Stk. 18 (Nr. 21), Stk. 8 (Nr. 10), Stk. 6 (Nr. 8), Stk. 7 (Nr. 9), Stk. 22 (Nr. 26)

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=41&language=1>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=167>

http://www.meduniwien.ac.at/files/6/3/18_mb_30_06.pdf

Curriculumdauer: 12 (2+4+6) Semester, 216,8 Semesterstunden Lehrveranstaltungen, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern. Im dritten Abschnitt ist ein Praktikum im Umfang von 72 Wochen zu absolvieren.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 41,8 Semesterstunden, davon 4,4 für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 91 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 79 Semesterstunden Pflichtveranstaltungen und 72-wöchiges Praktikum

Akad. Grad: Dr. med. dent.

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18v, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 2 (Nr. 6), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 45), Stk. 9 (Nr. 45), Stk. 25 (Nr.108), Stk. 27 (Nr. 116)

<http://www.meduni-graz.at>

<http://www.meduni-graz.at/stpa/zahnmedizin>

<http://www.meduni-graz.at/services/mitteilungsblatt.html>

Curriculumdauer: 12 (2+4+6) Semester, 230 Semesterstunden (davon 23 Semesterstunden freie Wahlfächer) sowie 72 Wochen Praktikum.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 46,3 Semesterstunden, davon 6,6 Semesterstunden für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 75,7 Semesterstunden an Pflichtfächern und 2 Wochen Praktikum
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 85 Semesterstunden an Pflichtfächern und 70 Wochen Praktikum

Akad. Grad: Dr. med. dent.

Diplomstudium an der Medizinischen Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 35 (Nr. 144), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 142) und Stk. 27 (Nr. 140), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 120), Stk. 22 (Nr. 101), Stk. 20 (Nr. 85), Stk. 37 (Nr. 160)

<http://www.i-med.ac.at/universitaet/mitteilungsblatt/2004/35.pdf>

<http://www.i-med.ac.at/studium>

http://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/mitteil_05-06.html

Curriculumdauer: 12 (2+4+6) Semester, 217,8 Semesterstunden Lehrveranstaltungen (davon 10 freie Wahlfächer) und 72 Wochen Praktikum im 3. Studienabschnitt.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 37,5 Semesterstunden, davon 9,5 für die Studieneingangsphase
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 103,3 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 6 Semester, 67 Semesterstunden

Akad. Grad: Dr. med. dent.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 haben insgesamt 2.372 Personen das Studium der Zahnmedizin betrieben, von denen 415 in diesem WS neu begonnen haben. Bei der Gesamtanzahl an Studierenden liegt der Frauenanteil bei 58 %, bei den Neuzugängen bei fast 62 %. Im Studienjahr 2004/2005 haben 68 Studierende das Studium erfolgreich abgeschlossen, wobei der Frauenanteil bei etwa 63 % lag.

Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften

Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXX (Nr. 309), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 4 (Nr. 6), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 4 (Nr. 6)

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=42>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=117&language=1>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=167>

Curriculumdauer: 4 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Dr. med. univ. et scient. med.

Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 6 (Nr. 23)

http://www.meduni-graz.at/stpa/med_wissenschaften/

<http://www.meduni-graz.at>

<http://www.meduni-graz.at/services/mitteilungsblatt.html>

Curriculumdauer: 4 Semester, 16 Semesterstunden

Akad. Grad: Dr. med. univ. et scient. med.

Doktoratsstudium der Medizinischen Wissenschaften an der Medizinischen Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 31 (Nr. 150), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 145)

<http://www.i-med.ac.at/universitaet/mitteilungsblatt/>

http://www.i-med.ac.at/lehre/plaene/doktorat_31.pdf

<http://www.i-med.ac.at/studium/>

Curriculumdauer: 6 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Doctor of Philosophy

Doktoratsstudium Doktor of Philosophy

Doktoratsstudium Doktor of Philosophy – PhD-Studium an der Medizinischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 29), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 4 (Nr. 6)

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=426&language=1>

<http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=167>

Curriculumdauer: 8 Semester, 44 Semesterstunden

Akad. Grad: (bei AbsolventInnen medizinischer Grundstudien) Dr. med. univ. PhD (Doctor of Philosophy)

Doktoratsstudium Doktor of Philosophy – PhD-Studium an der Medizinischen Universität Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 18 (Nr. 82)

<http://www.meduni-graz.at/stpa/studienangebot>

<http://www.meduni-graz.at>

<http://www.meduni-graz.at/services/mitteilungsblatt.html>

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS-Punkte

Akad. Grad: Doctor of Philosophy – PhD

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 keine 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).¹

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.*“²

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*“.³

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.*“⁴

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

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

² Vgl. ebenda.

³ 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.

⁴ Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006

diese Veränderung vor allem durch (...) „*technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten*“.⁵ 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 genannten wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. Akademische Berufe und Tätigkeiten auf Maturaniveau gewinnen an Bedeutung.⁶ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen Bereich sowie im Bereich der Naturwissenschaften zu erwarten:

„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.“⁷

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.“⁸

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

Die EU-Erweiterung könnte hingegen eher zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen beitragen, meint Gudrun Biffel vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO): *„Wieso sollten Arbeitgeber nicht ebenso gut ausgebildete Leute aus diesen Ländern einstellen, die noch dazu bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten?“³*

1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

In Österreich haben 2003/2004 rund 1.400 Personen⁹ ein humanmedizinisches Studium abgeschlossen. Das Medizinstudium unterscheidet sich von den meisten übrigen Studienrichtungen dadurch, dass es so gut wie ausschließlich auf einen sehr genau definierten und abgegrenzten Ärzteberuf hinführt, dessen praktische Ausübung die erfolgreiche Absolvierung der Turnusausbildung voraussetzt. Umgekehrt kann dieser Beruf auch nur von AbsolventInnen des Medizinstudiums ausgeübt werden. Dies hat zur Folge, dass für die AbsolventInnen nur wenige Ausweichmöglichkeiten in andere Berufsfelder

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at).

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

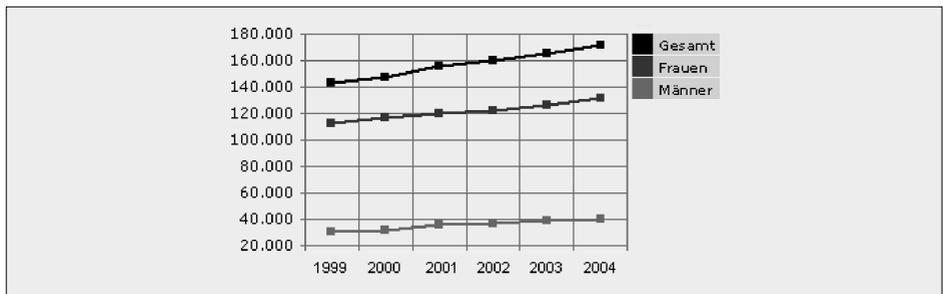
⁹ Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2004/05, Wien, Seite 109.

bestehen, in denen die erworbenen Kenntnisse verwertet werden könnten. Im Mai 2006 gab es in Österreich 36.157 Ärzte und Ärztinnen (ohne Zahnmedizin), von denen im Rahmen einer Niederlassung (Ordination) rund 15.000 als Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin (die frühere Bezeichnung war praktische Ärztin/praktischer Arzt) oder als Fachärztin/Facharzt selbständig erwerbstätig war. Die übrigen Ärzte und Ärztinnen sind zum größten Teil in Spitälern, Krankenhäusern und Ambulatorien beschäftigt, d. h. angestellt. Von den insgesamt 4.445 Zahnärzten und -ärztinnen in Österreich¹⁰ arbeiten dagegen über 80 % (3.663) im Rahmen einer eigenen Niederlassung und nur rund 500 sind angestellt.

Entwicklung des Gesundheitswesens

Der Bereich Gesundheitswesen ist im Wachsen begriffen. Die Beschäftigung von Krankenpflege- und Geburtshilfeschäften wird um insgesamt +16.400 oder +4,4 % pro Jahr, jene medizinischer Fachkräfte (z. B. Fachkräfte im Bereich Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie) um insgesamt +3.700 oder jährlich +2,1 % und die Beschäftigung in sozialpflegerischen Berufen um insgesamt +5.500 oder jährlich +4,5 % zunehmen.¹¹ Auf die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen wirken mehrere Faktoren ein: demografisch bedingter Anstieg von AlterspatientInnen und zugleich fortschreitender Rückgang der Betreuungskapazitäten innerhalb der Familien (informelle Pflege), Zunahme von Multimorbidität (Mehrfacherkrankung), Anstieg der Lebenserwartung, kürzere Verweildauern in Krankenhäusern und eine damit einhergehende verstärkte Nachfrage im extramuralen (d. h. außerhalb der stationären Betreuung in einem Krankenhaus) Bereich des Gesundheitswesens, Fortschritt in der Medizin, wachsende Bedeutung der Gesundheitsförderung und -prävention (d. h. Vermeidung von Krankheiten durch Vorbeugung), Zunahme des privaten Konsums von Gesundheitsdienstleistungen.

Beschäftigungsentwicklung in der Wirtschaftsklasse Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen von 1999 bis 2004



Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (Hg.) Beschäftigung in Österreich. Jahresdurchschnitte. Wien: Eigenverlag, 1999–2004.

Typisch ist die geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufe im Gesundheitswesen: 83 % des nicht-ärztlichen Personals in Krankenanstalten ist weiblich (Stand: 2003, ohne Hebammen); hingegen ist der Großteil aller berufsausübenden ÄrztInnen männlich (Stand: 2004).¹²

¹⁰ Laut Auskunft der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und Ärztinnen im Mai bzw. Juni 2006.
¹¹ Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, Studie im Auftrag des AMS, Seite 29ff.
¹² Vgl. www.ams.at/qualifikationsbarometer

Engpässe am medizinischen Arbeitsmarkt

Seit einigen Jahren bestehen beträchtliche Engpässe am medizinischen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung von ÄrztInnen wird zwar angesichts des positiven Trends des Gesundheitswesens weiterhin stabil steigen; die Zahl der ausgebildeten MedizinerInnen liegt jedoch darüber. Zuletzt waren mit Ende September 2006 insgesamt 526 HumanmedizinerInnen (incl. Zahnmedizin) beim AMS als arbeitslos registriert (davon: 320 Frauen). Der Bestand arbeitslos gemeldeter HumanmedizinerInnen ist damit im Vergleich zu September 2002 deutlich angestiegen (351 registrierte Personen).¹³ Reiner Brettenthaler, Präsident der Österreichischen Ärztekammer, zu dieser Problematik: „*Es gibt seit Jahren tausende Ärzte zu viel.*“¹⁴

Regionale und fachliche Spezifika

Zwischen 1960 und 2004 stieg die Zahl der berufsausübenden Ärzte in Österreich kontinuierlich von rund 10.200 bis 38.500 und liegt derzeit bei rund 40.600.¹⁵ Während sich die Zahl der Ärzte und Ärztinnen für Allgemeinmedizin in diesem Zeitraum etwas mehr als verdoppelte (heute rund 12.000), stieg die Zahl an Fachärzte und -ärztinnen um etwa das Vierfache (heute rund 17.500) und die Zahl der Zahnärzte und -ärztinnen verdreifachte sich (heute rund 4500). Auch die Zahl der Turnusärzte stieg stark an: von rund 1.300 im Jahr 1965 bis rund 6.500 heute.

Ein Überangebot an ÄrztInnen besteht v. a. bei AllgemeinmedizinerInnen sowie in Ballungszentren – insbesondere in den Universitätsstädten. In Wien nimmt die Zahl der WahlärztInnen (ÄrztInnen ohne Kassenverträge) merklich zu. Aufgrund des Überangebots an ausgebildeten MedizinabsolventInnen bestehen seit einigen Jahren auch erhebliche Engpässe bei den postpromotionellen Ausbildungsplätzen (d. h. Stellen für TurnusärztInnen) in den Spitälern, sodass – regional unterschiedlich – mit erheblichen Wartezeiten auf eine Turnusstelle gerechnet werden muss.

In Wien ins die ÄrztInnendichte (Anteil der ÄrztInnen gemessen an der Bevölkerung) am höchsten. Am Jahresende 2004 praktizierten 29 % der berufsausübenden Ärzte (das sind rund 11.100) in Wien. Pro 100.000 Einwohner standen hier rund 690 Ärzte zur Verfügung. Schlusslichter hinsichtlich der Zahl berufsausübender Ärzte (sowie ihres Anteils) waren die Bundesländer Vorarlberg mit 1.290 (3,4 %) und Burgenland mit 899 (2,3 %) berufsausübenden Ärzten. Auch die Ärztedichte war in diesen beiden Bundesländern am niedrigsten. In Vorarlberg entfielen rund 360 und im Burgenland rund 320 Ärzte auf 100.000 Einwohner.¹⁶

Ein leichtes Wachstum wird aufgrund der weiterhin voranschreitenden demographischen Überalterung v. a. in den Fachrichtungen Allgemeinmedizin, Innere Medizin, (psychiatrische) Geriatrie, Urologie, Neurologie sowie Orthopädie stattfinden.

Ebenso angespannt ist die Arbeitsmarktlage bei den fast ausschließlich selbstständig tätigen ZahnärztInnen; der Wettbewerbsdruck ist v. a. in urbanen Gebieten sehr hoch. Für einen kleinen Teil der zahnärztlichen Praxen ist es aufgrund hoher Investitionskosten problematisch zu bestehen. ZahnärztInnen in Ostösterreich und Oberösterreich sind zudem mit dem „Zahntourismus“ in angrenzende Staaten konfrontiert.

¹³ Vgl. BMWF/AMS Österreich (Hg.): Hochschulen und Universitäten. Studium und Beruf, Wien.

¹⁴ Vgl. Die Presse, 20. Februar 2004 „Tausende Ärzte zu viel!“.

¹⁵ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien; vgl. Daten der Ärztekammer und Zahnärztekammer zu den standesgemeldeten Ärzten und Ärztinnen im Mai bzw. Juni 2006

¹⁶ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien.

Geschlechterverhältnisse und Alter

Im September 2004 waren nicht ganz zwei Drittel (61 %) der berufsausübenden Ärzte und Ärztinnen Männer. Am niedrigsten war der Frauenanteil in den Bundesländern Tirol und Vorarlberg (32 % bzw. 30 %), am höchsten in Wien (46 %). Diese Verhältnisse spiegeln sich in ähnlicher Weise bei den niedergelassenen Ärzten und Ärztinnen wider, wobei hier die Männeranteile (in Österreich: 70 %) noch höher sind. Wien und Niederösterreich weisen mit 37 % und 34 % die höchsten, Salzburg und Tirol mit 27 % und 26 % die niedrigsten Frauenanteile bei niedergelassenen MedizinerInnen auf.¹⁷

Bei der Altersverteilung zeigen sich überdurchschnittlich hohe Anteile älterer Ärzte (60 oder mehr Jahre) in den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg und der Steiermark. Österreichweit waren rund 6 % der berufsausübenden Ärzte unter 30 Jahre, 63 % zwischen 30 bis unter 50 Jahre, 21 % zwischen 50 bis unter 60 Jahre und 10 % 60 Jahre oder älter. Dabei sind die sogenannten Wohnsitzärzte und –ärztinnen (2006: rund 1900) vorwiegend im Pensionsalter und besitzen keine eigene Ordination (mehr). Die Zunahme des Frauenanteils unter den österreichischen Ärzten und Ärztinnen zeigt sich auch daran, dass in allen Bundesländern der Anteil der Älteren unter den Ärzten deutlich höher war als unter den Ärztinnen.

Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Fachbereichen bis 2020

Eine Studie aus dem Jahr 2006¹⁸ zeigt folgendes aktuelle Bild bzw. prognostiziert folgende Trends in den verschiedenen Fachbereichen bis 2020. Der Trend zu einer verstärkten Nachfrage nach ärztlichen bzw. medizinischen sowie pflegerischen Dienstleistungen wird sich aufgrund des Alterungsprozesses der Bevölkerung speziell im Spitalsbereich auswirken (jährliches Nachfragewachstum bis zu 2 %). Fächer mit einem deutlichen Nachholbedarf sind Pathologie, Orthopädie, Neurologie und Labordiagnostik mit Wachstumsraten von bis zu 2 %, gefolgt von Unfallchirurgie. Alle anderen Fächer lassen Wachstumsraten von unter 1 % erwarten.

In den „Nischen“ Alternativmedizin, Psychotherapie, u.ä. beginnt sich eine Sättigung abzuzeichnen. Etablierte Wahlärztinnen und -ärzte werden sich auch weiterhin einer starken Nachfrage gegenüber sehen. Dagegen wird der Einstieg für die BerufsanfängerInnen auch aufgrund der allgemeinen Rezession immer schwieriger, da die PatientInnen vermehrt auf Kassenleistungen zurückgreifen müssen.

Im intramuralen Bereich sind Fächer wie Chirurgie, Gynäkologie, HNO und Kinderheilkunde aufgrund der Überalterung der PatientInnen eher rückläufig. Stärkere Zuwächse werden Anästhesiologie, Neurochirurgie und Dermatologie verzeichnen, gefolgt von Augenheilkunde, Neurologie und Urologie. Neue Fächer, wie etwa Strahlentherapie, können vorübergehende Nischen eröffnen. Doch auch diese Nachfrage lässt sich mittelfristig abdecken.

Somit zeigt sich bei allgemeinem Wachstum der Nachfrage eine gewisse gegenläufige Entwicklung zwischen intramuralem und niedergelassenem Bereich. Lediglich im Bereich der Kinderheilkunde und der Gynäkologie dürfte die Nachfrage im Jahr 2010 aufgrund der Überalterung der Bevölkerung niedriger liegen als heute.

¹⁷ Vgl. ebenda.

¹⁸ Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie im Auftrag des AMS, Wien 2006.

1.3 Trends

Trend 1: Gute Zukunftsaussichten für Pflegeberufe

Mit weiterhin sehr guten Zukunftsaussichten am Arbeitsmarkt können v. a. alle Pflegeberufe rechnen.¹⁹ Der Personalbedarf im Pflegebereich liegt aber sehr oft – v. a. in der (Alten- und Langzeit)Pflege – über dem tatsächlich finanzierten Bedarf. Teilweise – insbesondere in Einrichtungen außerhalb der Krankenanstalten – können nicht alle Stellen besetzt werden. Deshalb – sowie auch aus Kostengründen – wird v. a. im privaten Pflegebereich auf ausländische Pflegefachkräfte zurückgegriffen. Pflegeberufe sind aber gekennzeichnet durch belastende Arbeitszeiten, schlechte Aufstiegsmöglichkeiten, schlechte Gehälter und wenig Prestige.²⁰

Trend 2: Zunahme von ÄrztInnen ohne Kassenverträge

Im Vergleich zu den Pflegeberufen gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für ausgebildete MedizinerInnen zum Teil problematisch: es ist zwar zukünftig mit einem kontinuierlichem Beschäftigungswachstum zu rechnen, jedoch übersteigt die Zahl der MedizinabsolventInnen die Bedarfsnachfrage. Eine Zunahme von ÄrztInnen ohne Kassenverträge ist somit – v. a. im städtischen Bereich – zu erwarten.

Trend 3: Schnittstellenkompetenzen gefragt

Da öffentliche Einrichtungen nach wie vor die wichtigsten ArbeitgeberInnen darstellen, ist die Beschäftigungsentwicklung in hohem Maße von der öffentlichen Finanzierung abhängig. Der erhöhte Kostendruck auf das Gesundheitssystem verlangt von allen Gesundheitsberufen kostenbewusstes Denken sowie Optimierung des Ressourceneinsatzes unter dem Aspekt der Qualitätssicherung. Schnittstellenkompetenzen in diesen Bereichen sind sehr gefragt. Wichtigstes Kriterium des Arztberufes ist die Befähigung zum Umgang mit Menschen; dazu zählen ebenso kommunikative Fähigkeiten wie Empathie, Einfühlungsvermögen u. ä. Zum Teil ist darüber hinaus mit extremen physischen (Spitalsdienst) und psychischen Belastungen (Umgang mit zum Teil schwer kranken Menschen) zu rechnen. Weitere berufliche Anforderungen ergeben sich aus der speziellen ärztlichen Tätigkeit.²¹

Trend 4: Zunehmend schlechte Arbeitsbedingungen für Ärzte/Ärztinnen

Die Ärzte/Ärztinnen klagen über schlechte Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals in der Gemeinschaft. Kontraproduktive Spartendenzen, hohe Arbeitsbelastung der europäischen Ärztinnen und Ärzte durch zu wenig Personal und die Bürokratisierung in den Gesundheitssystemen werden dafür verantwortlich gemacht.

„Der Frust der Akteure ist enorm. Medizinberufe werden zunehmend unattraktiver. Die wild um sich greifende Bürokratisierung hat auch für die österreichischen Ärztinnen und Ärzte die Grenze des Zumutbaren bereits überschritten. Die Gesundheitspolitik weiß zur Zeit offensichtlich keine andere Antwort auf die drängenden Probleme als indiskutable Administrationsoffensiven, unter denen Ärzte und indirekt auch die Patienten zu leiden haben.“²² (Reiner Bretenthaler, ÖÄK-Präsident)

¹⁹ Vgl. Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (2006): Beschäftigung in Österreich. Jahresdurchschnitte. Wien: Eigenverlag.

²⁰ Vgl. Artikel von Eva Glawischnigg, STV Klubobfrau der Grünen; www.gruene.at/frauen/artikel/lesen/4039.

²¹ www.yourchoiceinfo.at

²² ÖÄK, 25.4.2006.

Trend 5: Die Entwicklung der Zahl der PromoventInnen

Für eine Beurteilung der Arbeitsmarktsituation von Ärztinnen und Ärzten ist neben der Analyse der aktuellen Arbeitsmarktdaten insbesondere auch die Entwicklung der Zahl der Studierenden und der Absolventen im Bereich der Humanmedizin von Bedeutung, denn der Zugang von Ärztinnen und Ärzten auf dem Arbeitsmarkt wird in erster Linie durch die Zahl der nachrückenden JungmedizinerInnen bestimmt.

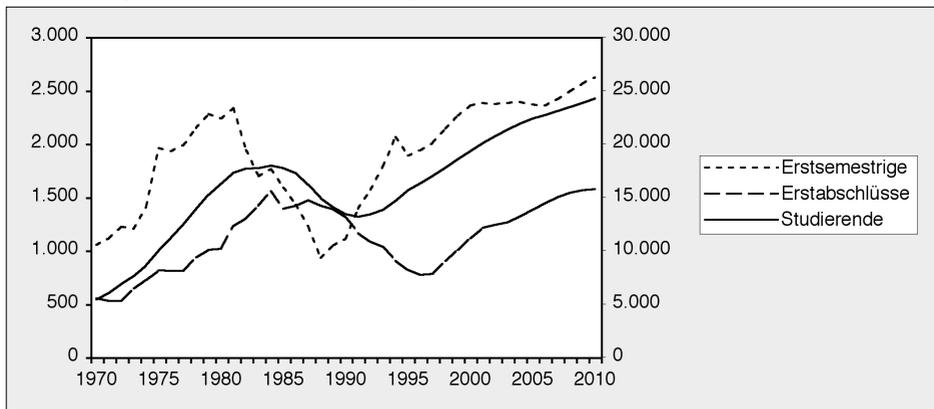
Medizin zählt in Österreich neben den Rechtswissenschaften, der Betriebswirtschaft und der Psychologie unverändert zu den beliebtesten Studien an den staatlichen Universitäten.²³

Die Entwicklung der Studierenden des Faches Medizin vollzog sich seit Mitte der 1970er Jahre relativ konstant, allerdings mit einem wesentlichen Einbruch während der späten 1980er Jahre, der mittelfristig eine deutlich geringere Zahl von Abschlüssen zur Folge hatte. Grund dafür waren primär die langen Wartezeiten vor dem Turnus („abschreckender“ Effekt). Diese Situation wurde jedoch durch die Einführung der Wartelisten (vorübergehend) entschärft. 2003/2004 haben 1.700 StudentInnen ihr Medizin-Studium abgeschlossen.

Während Frauen unter den Erstzugelassenen schon seit 1980 die Mehrheit bilden, sind sie unter den Promovierten erst seit etwa 1996 in der Mehrheit. 2003/2004 waren von den rund 1.700 AbsolventInnen 630 weiblich und 480 männlich.²⁴

Ab Herbst 2006 gibt es Zugangsbeschränkungen für das Medizin-Studium. Die Medizin-Universität Wien und die Medizin-Universität Innsbruck haben für die Auswahl der Studierenden für das kommende Wintersemester auf den Eignungstest für das Medizinstudium aus der Schweiz gesetzt. Die Medizin-Universität Graz will die Auswahl mittels eines Wissenstest durchführen, in dem in erster Linie grundlegende Kenntnisse der Fachgebiete Biologie, Mathematik, Chemie und Physik abgefragt werden.²⁵

Entwicklung der Studierenden und Prognose



Linke Achse: Erstsemestrierte und Erstabschlüsse, Rechte Achse: Studierende; Quelle: BMVWK, Hochschulplanungsprognose

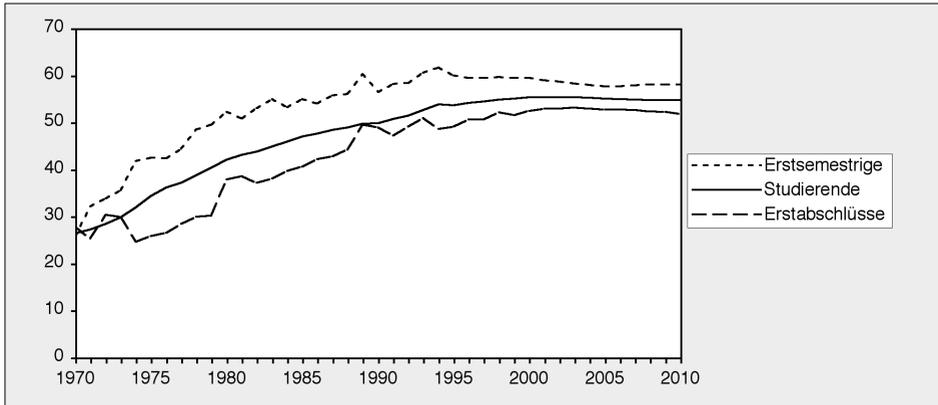
23 Vgl. Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2004/05, Wien.

24 Vgl. Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2004/05, Wien.

25 Vgl. Bericht in Der Standard, vom 28.3.2006.

Der Frauenanteil, der noch in den siebziger Jahre rund ein Drittel betrug, übertraf ab 1980 die Zahl der männlichen AbsolventInnen. Dieser Trend hat sich weiter mit steigender Tendenz fortgesetzt (2006: rund 55%).

Frauenanteile



Quelle: BMWVK, Hochschulplanungsprognose

Trend 6: Weiterhin ist mit Turnusstellen-Knappheit zu rechnen

Bezüglich der Wartezeiten auf freie Turnusstellen von Medizin-AbsolventInnen liegt eine schwierige Situation vor, die viele JungabsolventInnen (ohne Turnusplatz) in teilweise oder völlig ausbildungsunadäquate Erwerbstätigkeiten abdrängt. Mit einer Entschärfung dieser Situation kann auch bis 2010 nicht mit Sicherheit gerechnet werden.²⁶ Generell müssen lange Wartezeiten einkalkuliert werden, die regional und/oder bei stärker expandierenden Ausbildungsfächern ein beträchtliches (mehrjähriges) Ausmaß annehmen können.

Trend 7: Entwicklung neuer Gesundheitsberufe im Wellness-Bereich

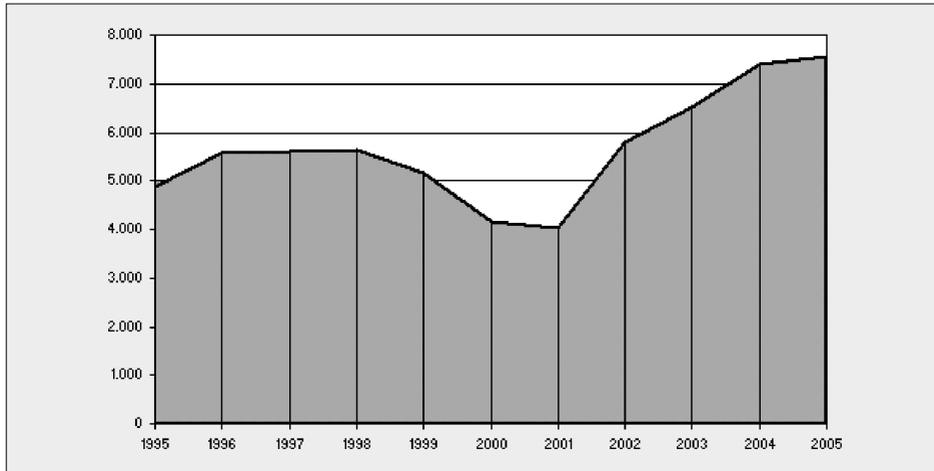
Seit einigen Jahren boomt der Wellness-Bereich. Ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein (präventiver Gesundheitsurlaub, Wellness usw.) ist der zu nennende Grund hierfür. Dadurch etablieren sich zum Teil neue Gesundheitsberufe; oftmals sind diese selbstständig tätig und bieten komplementäre und alternative Medizin an (z. B. EnergetikerIn, esoterische Beratungen, TCM, Kinesiologie, Feldenkrais). MasseurInnen und SportmedizinerInnen sind besonders gefragt.

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.

²⁶ Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, Studie im Auftrag des AMS, Wien 2006.

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.²⁷ Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch illustrieren:

Arbeitslosenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Dezember 2006

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

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

Ene September 2006 waren 526 MedizinabsolventInnen beim AMS arbeitslos gemeldet (davon 320 Frauen). Dabei muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass die Dunkelziffer statistisch nicht

²⁷ Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

erfasster bzw. versteckter Arbeitslosigkeit (z. B. JungabsolventInnen auf Jobsuche) mit Sicherheit höher liegt.

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.“*²⁸

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben. Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

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

*„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regelmäßigem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“*²⁹

²⁸ Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u. a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern.

²⁹ 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.

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 so genannten „Atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis („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:³⁰

- **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 unselbständig 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 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.³¹

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.

³⁰ Vgl. www.unijobs.at unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

³¹ Vgl. dazu im Detail: Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzler: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

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, so etwa: die Erweiterung des eigenen Horizonts, gute Chancen am Arbeitsmarkt oder der Zugang zum Wunschberuf.

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.³²

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 Medizin, 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.³³ Zahlreiche Studien zum Thema

³² Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

³³ Vgl. ebenda.

„Geschlecht und Studienwahl“ im deutschsprachigen Raum zeigen außerdem auf, dass die vier von Frauen am häufigsten belegten Studiengebiete in den Fächern Germanistik, Erziehungswissenschaften, Medizin und Anglistik liegen, während die vier von Männern am häufigsten belegten Studienrichtungen die Fächer Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen und Informatik sind.³⁴

Bei der Wahl der Studienrichtung spielt auch die soziale Herkunft eine große Rolle. Wird die Studienfachwahl in den verschiedenen Schichten mit der Gesamtverteilung verglichen, so kann konstatiert werden, dass Studierende aus hoher Schicht überdurchschnittlich häufig Medizin wählen.³⁵ Schon 1983 stellten Schneeberger und Stigel³⁶ in ihrer Studie zu den Studienwahlmotiven fest, dass Medizin – ein Fach, das traditionell mit Berufen einhergeht, die mit hohem Einkommen und hohem Prestige verbunden sind – besonders von Jugendlichen aus akademisierten Familien gewählt wird. Dieses Ergebnis ist auch noch heute aktuell, wenngleich einige Studierende hinzugekommen sind, die den Trend in Richtung Medizin verfolgen.

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.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Das Medizinstudium vermittelt – ungeachtet der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage – für viele eine sichere Perspektive und ein klares Berufsbild. Zahlreiche Studien³⁷ kommen zu dem Ergebnis, dass StudienanfängerInnen der Medizin einen „festen Berufswunsch“ haben und dieser als zentraler „Motivator“ für die Aufnahme des Studiums wirkt. Für die Wahl von Arztberufen ist ein Universitätsstudium und Abitur notwendige Voraussetzung. Die meisten Studierenden konzentrieren sich auf die traditionellen Berufsfelder und sehen sich daher vorwiegend als Ärztin oder Arzt. Die Erwartungen von Studierenden an ihre zukünftige Beschäftigung sind bei den MedizinerInnen oft noch immer mit der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs, hohem Einkommen und beruflichen Prestige verknüpft. Diese Erwartungen entsprechen allerdings aufgrund der begrenzten Aufnahmekapazitäten von AbsolventInnen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nicht mehr der Realität. Auch Medizin-AbsolventInnen müssen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg rechnen. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Karriere kann es immer wieder zu Phasen der Arbeitslosigkeit kommen (Mangel an Turnusplätzen). Auch Projektarbeit, die in anderen Studienrichtungen schon seit Jahren die Regel ist, ist inzwischen auch für MedizinerInnen relevant.

34 Vgl. Kristen Gisbert: *Geschlecht und Studienwahl. Biographische Analysen geschlechtstypischer und –untypischer Bildungswege*, Internationale Hochschulschriften Bd. 346, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2001.

35 Vgl. Martin Unger/Angela Wroblewski: *Studierenden-Sozialerhebung 2002. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden*, IHS Institut für Höhere Studien, Wien 2003.

36 Vgl. Arthur Schneeberger/Wolfgang Stigel (1983): *Beeinflussungsfaktoren der Studienwahl: Vorstudie. Endbericht*, Institut für Angewandte Soziologie, Wien, Seite 16ff.

37 Vgl. Tino Bargel/Michael Ramm/Frank Multrus (2001): *Studiensituation und studentische Orientierungen*, Bonn, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Dass die Arbeitsmarktlage bei der Studienfachwahl eine Rolle spielt, wird in der Literatur übereinstimmend kommuniziert; welches Gewicht dieser Rolle jedoch beizumessen ist, darüber liegen unterschiedliche Auffassungen vor.³⁸ Angesichts dessen, dass bei den Medizin-StudentInnen ein sehr fester Berufswunsch festzustellen ist, machen sie ihre Studienwahl aber vergleichsweise nur gering von der Arbeitsmarktsituation abhängig. Frauscher Karin interessiert sich im Rahmen ihrer Studie über die Auswirkungen des österreichischen Akademikerarbeitsmarktes auf die Studienwahl unter anderem für die Frage, inwiefern die individuellen Einschätzungen der Arbeitsmarktlage seitens der StudienanfängerInnen von den realen Werten abweichen und kommt zu dem Ergebnis, dass sich die individuellen Beurteilungen des Arbeitsmarktes größtenteils gravierend von den tatsächlichen Daten unterscheiden. Sie führt dies auf ein sehr diffuses Bild der Arbeitsmarktsituation bei den StudienanfängerInnen zurück und ortet die Ursache hierfür in differenten, sich widersprechenden und zum Teil auch über die Arbeitsmarktlage falsch vorhandenen Informationen.³⁹ (Frauscher 1999: Seite 81)

Allgemein ist festzuhalten, dass den Studierenden die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst ist. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren berufliche Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere.

Ähnlich ist die Situation generell bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika – wenn möglich – gezielt und studienadäquat ausgesucht bzw. absolviert werden. Bei den Medizin-StudentInnen gestaltet sich die Situation mit den Praktika etwas anders. Für diese ist es verpflichtend, (inhaltlich ausgerichtete) Praktika zu absolvieren. Der erste Praxisbezug während des Studiums der Humanmedizin geschieht in Form einer Pflichtfamulatur: Sie umfasst 16 Wochenstunden und wird nach dem 1. Studienabschnitt absolviert.⁴⁰ Eine erfolgreiche Famulatur kann hilfreiche Kontakte für eine spätere Turnusstelle bedeuten. Nach dem 3. Studienabschnitt sind des Weiteren Pflichtpraktika abzulegen, die jedoch aufgrund mangelnder räumlicher und personeller Ressourcen stellenweise nur als Vorlesungen abgehalten werden können.

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

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

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

³⁸ Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien.

³⁹ Vgl. Karin Frauscher (1999): Die Situation am österreichischen Akademikerarbeitsmarkt und ihre Auswirkungen auf die Studienwahl, Innsbruck.

⁴⁰ Zusätzliche Voraussetzung: Erfolgreiche Prüfung aus Medizinischer Psychologie aus dem 2. Studienabschnitt.

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

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

Laut Universitätsbericht 2005 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist stark angestiegen. Fast 10.000 Personen besuchten im Wintersemester 2004 einen Universitätslehrgang.⁴¹

Privat- und Familienleben

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

1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohnunterschiede sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: *„Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Struktursergebnisse 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.“*⁴²

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

⁴¹ Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

⁴² Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22.4.2004.

Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.⁴³ 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.“⁴⁴

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

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

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

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

Quelle: Grüner Frauenbericht 2004, Seite 9

⁴³ 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.

⁴⁴ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 13ff.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher 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.“*⁴⁵

Einkommensnachteile von Frauen

Nach wie vor liegt das Erwerbseinkommen von Frauen unter dem der Männer. Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies auf den hohen Anteil von Frauen zurückzuführen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte erhalten in allen Wirtschaftsklassen einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitbeschäftigte zumeist geringere Aufstiegschancen und eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen. Eine weitere Ursache liegt in den Betreuungspflichten. Dadurch bleiben Frauen für längere Zeit dem Arbeitsmarkt fern, die sie nicht wieder aufholen können.⁴⁶

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.⁴⁷

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

⁴⁵ Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

⁴⁶ Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

⁴⁷ Vgl. ebenda.

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

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

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

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

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

Wien

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

Zudem gibt es Regionalbüros in:

Innsbruck

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

Graz

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

Klagenfurt

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

Linz

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

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Information sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“. Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁴⁸

Frauenförderung an Universitäten

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

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

BFC – business.frauen.center

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

Informationen: www.bfc.at

⁴⁸ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

GZO – Gründerinnenzentrum

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

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

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

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

women-network

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

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

Informationen: www.women-network.at

IT4her

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

Informationen: www.it4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

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

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

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

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF-Frauenservice

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

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

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative,⁴⁹ die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoring-Programme.⁵⁰

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Das BMWF konzentriert sich dabei im Rahmen von fFORTEacademic auf die Zielgruppe der Mädchen, Frauen in Universitäten und in der wissenschaftlichen Forschung. Das BMVIT ist im Rahmen von FEMtech-fFORTE im Bereich der Chancengleichheit in Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung sowie an den Fachhochschulen und den Technologieprogrammen des Bundes aktiv. Das BMWA ist seit 2004 im Rahmen von w-fFORTE⁵¹ aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie eine Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

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

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

⁴⁹ Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWf, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) mitfinanziert.

⁵⁰ Der Hochschulbericht 2005, Seite 131 ff bietet hier einen genaueren Einblick.

⁵¹ Das „w“ steht für Wirtschaft.

logiebericht nachgelesen werden. Zusätzliche Informationen können über die beteiligten Ministerien (BMWf, BMUKK, BMVIT, BMWA) sowie über fFORTE (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

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.).
- Laufbahnunterstützende Maßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die Wahl eines informatiknahen Studiums anzuregen sowie um den Verbleib an der Universität und eine wissenschaftliche Karriere zu fördern
- Kommunikation (regelmäßige Organisation von Gastvorträgen zwecks interner Weiterbildung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit).

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

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.⁵²

Informationen: www.ditact.ac.at/news.html

⁵² Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

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, 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.⁵³

Informationen: www.fforte.at/fellowship

fFORTE – Coachings

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

Informationen: www.fforte.at/coachings

Professorinnen x2

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

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE:

FEMtech Karriere

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

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

⁵³ Vgl. ebenda Seite 106.

FEMtech Forschungsunternehmen

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

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

FEMtech Fachhochschulen

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel, die Attraktivität des 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

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

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

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen informativen 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)⁵⁴ des Arbeitsmarktservice (AMS; www.ams.at), 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 MaturantInnen bzw. Studierende umfasst:

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

⁵⁴ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- **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) unter **Berufsinfo & Weiterbildung/ Berufsinfozentren/Standorte** (vgl. auch unten).
- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/qualifikationsbarometer
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Internet: www.berufskompass.at
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an unterschiedlichen Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen in ganz Österreich. Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at
- Das **AMS-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. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: 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

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

2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

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

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

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

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

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

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

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

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

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

Psychologische Beratungsstelle Wien

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Linz

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

Telefonseelsorge: 0732 1770-0, Kriseninterventionszentrum 0732 2177

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

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

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

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

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Graz

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

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

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8–16

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

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

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

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

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

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

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

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

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

2.5 WIFI

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

lichkeiten klar zu erkennen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at zu finden.

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

2.6 Placement und Career Services

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

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

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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

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

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

Informationen: www.bestinfo.at

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

Informationen: www.zbp.at

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

Informationen: www.firmenmesse.at

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

Informationen: www.uniport.at

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

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

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

Informationen: www.L14.at

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

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

3 Karriereplanung und Bewerben

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

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

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

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

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

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

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

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Das 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 oft, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

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

Persönliche Checkliste

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

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

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

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

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

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

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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁵⁵ von **Geschäftsberichten**, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

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

⁵⁵ Siehe Kapitel 7.

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

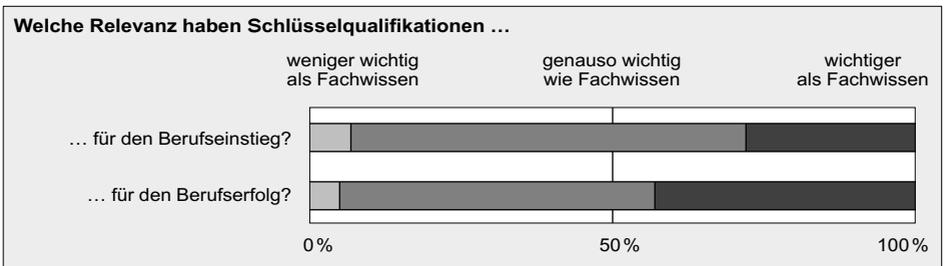
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

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.⁵⁶

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁵⁷



Quelle: www.sq21.de

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

⁵⁶ Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg, März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

⁵⁷ Maria Hofstätter, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS, in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, März 2005, 3a/o5, Seite 38ff.

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und 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.⁵⁸

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

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

3.3.2 Networking

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

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

3.3.3 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 Inves-

⁵⁸ Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

tion 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.

3.3.4 Mentoring

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

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

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

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

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

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

3.3.5 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 verfügbar.

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

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

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

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
Internet: www.ceepus.info

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

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

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

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

ckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

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

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

Informationen:

Regional Registration Center

CITO/Sylvan Pometric, PO-Box 1109

NL-6801 Arnhem, Niederlande

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

Amerika-Institut

1010 Wien, Operngasse 4

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

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

IELTS

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

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

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

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

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

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

3.3.6 Praktika

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

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

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

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

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8 %), persönliche Kontakte genutzt (29,4 %) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft 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).⁵⁹

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und fach einschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenbranche gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach ein-

⁵⁹ 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.

schlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z. B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

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

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut aktuellen Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitale/klassische Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁶⁰

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) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. www.ams.at, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁶¹ 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 Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von

⁶⁰ www.uni-magazin.de, 7/2004.

⁶¹ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

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.“⁶²

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

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.⁶³

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“

<p>Bewerbungscoach im Internet Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genutzt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert: www.bewerbungscoach.at</p>
<p>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</p>
<p>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</p>
<p>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</p>
<p>Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“: www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung</p>
<p>Auf dieser Seite finden Sie Einstellungstests, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.: www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm</p>
<p>Informationen zum Thema „Wie bewerbe ich mich online?“: www.bewerbung.net</p>

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁶⁴ 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 dabei, 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.

⁶³ Vgl. ebenda Seite 285.

⁶⁴ 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 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, 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 oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungs idee individuelle Anforder-

rungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

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

3.6.3 Universitäres Gründer-Service

INiTS

INiTS ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden.

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

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

Informationen: www.inits.at

UNIUN

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

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

Innerhalb der Medizin schreiten die Spezialisierung und Diversifizierung weiter fort. Daneben etablieren sich zusätzlich ganzheitliche Behandlungsmethoden als Ergänzung zur Schulmedizin. Außer fundiertem Fachwissen müssen ÄrztInnen insbesondere hohe Stressresistenz aufweisen.

Ärztliche Berufe sind durch sehr hohe Technologisierung (Health-Care-Technology) und fortschreitende Spezialisierung – auch innerhalb der Fachrichtungen – gekennzeichnet. Dies führt u. a. zur Verbesserung von medizinischen Leistungen, zugleich wird die Spitzenmedizin forciert. Nachgefragt werden v. a. Spezialisierungen innerhalb der Onkologie (z. B. Fachwissen in Gynäkologie und Pulmologie), Allgemeinmedizin (geriatriische Medizin) sowie in der Biomedizin (v. a. im Forschungsbereich).

Parallel dazu steigt der Bedarf nach ganzheitlichen und komplementären Behandlungsmethoden (z. B. Akupunktur, Traditionelle Chinesische Medizin, Homöopathie), sodass derartige Zusatzqualifikationen vorteilhaft sind. Neben dem medizinischen Fachwissen stellen Stressresistenz, Kommunikationsvermögen, Flexibilität (z. B. Überstunden, Rufbereitschaft, Nacht- und Feiertagsdienste) und Einfühlungsvermögen zentrale Anforderungen dar.

Qualifikationsbedarf ergibt sich auch durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in der ärztlichen Dokumentation sowie durch den wachsenden Stellenwert von Qualitätssicherung und Optimierung ärztlicher Leistungen (z. B. Evidence Based Medicine).

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

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

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

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Für Ärztinnen und Ärzte gibt es eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Österreichische Ärztekammer (ÖÄK) bietet Diplomausbildungen u. a. in folgenden Bereichen an: Arbeitsmedizin, Akupunktur, Elektroenzephalographie, Geriatrie, Komplementärmedizin, Psychosoziale Medizin.⁶⁵ Die komplementärmedizinischen Fortbildungsangebote der Österreichischen Ärztekammer⁶⁶

⁶⁵ Zu den Fortbildungsangeboten der ÖÄK im psychosozialen/psychotherapeutischen Bereich siehe auch die Broschüre „Psychosoziale Dienstleistungen“ des AMS (erhältlich in allen BerufsInfoZentren des AMS).

⁶⁶ Unter komplementärmedizinischen Fortbildungsangeboten werden innerhalb dieser Broschüre ausschließlich jene ärztlichen Zusatzausbildungen (aus dem wesentlich umfangreicheren alternativmedizinischen Bereich) verstanden, die von der Österreichischen Ärztekammer (der gesetzlichen Ständevertretung) mit einem entsprechenden Fortbildungsdiplom versehen sind. Der auch in der Öffentlichkeit weit verbreitete Begriff der Alternativmedizin wird deutlich weiter gefasst und schließt somit Ausbildungen mit ein,

schließen mit einem Fortbildungsdiplom der ÖÄK ab und können bei den Fortbildungsreferaten der ÖÄK sowie ihrer einzelnen Bundesländerkammern eingeholt werden.

Hinweis: Die Fortbildungsdiplome der ÖÄK⁶⁷ richten sich zwar ausschließlich an Ärzte und Ärztinnen, tlw. können jedoch – je nach Ausbildungsrichtlinie der einzelnen Diplome – theoretische Ausbildungsabschnitte bereits von fortgeschrittenen Medizinstudierenden besucht werden.

Adresse: Österreichische Ärztekammer, 1010 Wien, Weihburggasse 10–12, Tel.: 01 51406-0, Fax: 01 51406-43, Internet: www.aerztekammer.at

Weitere Weiterbildungsmöglichkeiten ergeben sich durch den Besuch von Fachtagungen, Symposien sowie durch das Studium von Fachzeitschriften und Literatur. Grundsätzlich bieten auch Universitätslehrgänge zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, auch im gesundheitsökonomischen oder Managementbereich. Nähere Auskunft gibt die Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Exemplarisch seien nur folgende Lehrgänge genannt: Toxikologie für Postgraduierte, Postgradueller Lehrgang für medizinische Führungskräfte oder Führungsaufgaben im Gesundheitswesen.

Das österreichische Fachärztegesetz bietet für eine Anzahl von Facharztausbildungen noch ergänzende, spezielle Ausbildungen (z. B. Intensivmedizin, Klinische Pharmakologie, Rheumatologie). Fachärztinnen und Fachärzte, die eine ergänzende Ausbildung dieser Art absolviert haben, dürfen ihrer Berufsbezeichnung (Ausbildungsfach) das jeweilige Teilgebiet in Klammer als Zusatzbezeichnung hinzufügen.

4.2 ÖÄK-Diplome

4.2.1 Homöopathie

Kurzbeschreibung⁶⁸

Homöopathie ist eine Methode der Ganzheitsmedizin und wird in Österreich ausschließlich von ÄrztInnen ausgeübt. Sie verwendet potenzierte, d. h. verdünnte, verschüttelte bzw. verriebene (dynamisierte, energetisch verstärkte) Arzneien aus dem Mineral-, Pflanzen- und Tierreich. Es wird immer nur eine Arznei verordnet. Die in Apotheken erhältlichen homöopathischen Komplexmittel sind aus mehreren potenzierten Arzneien zusammengesetzte Medikamente, die nach „schulmedizinischen“ Diagnosen angewandt werden. Diese Medikamente können wohl wirksam sein, ihre Anwendung beruht aber nicht auf einer homöopathischen ärztlichen Verordnung, sondern auf Erfahrungswerten. Grundlage der Homöopathie ist die Ähnlichkeitsregel. Eine Arznei heilt an kran-

die teilweise heftig umstritten sind, also von Schulmedizin (= Universitätsmedizin) und ÖÄK in ihrem medizinisch-therapeutischen Wert angezweifelt werden; und die daher auch von der ÖÄK nicht mit einem Fortbildungsdiplom versehen sind. Zu einigen dieser Ausbildungen sind seitens der ausbildenden Institutionen auch Nicht-MedizinerInnen bzw. Nicht-Ärzte/Ärztinnen zugelassen. Der Abschluss dieser Ausbildungen durch Nicht-MedizinerInnen bzw. Nicht-Ärzte/Ärztinnen legitimiert diese zu keiner wie auch immer gearteten medizinisch-therapeutischen Berufsausübung. Diese ist in Österreich per Gesetz ausschließlich Ärzten/Ärztinnen vorbehalten, also promovierten MedizinerInnen, die eine Turnusausbildung zum Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin oder eine Turnusausbildung zum Facharzt/Fachärztin abgeschlossen haben.

67 Neben den hier genannten Fortbildungen bietet die ÖÄK auch Fortbildungsdiplome zu anderen „klassischen“ Bereichen an, so z. B. Arbeitsmedizin, Ernährungsmedizin, Umweltmedizin, Geriatrie.

68 Vgl. Österreichische Gesellschaft für Homöopathische Medizin, Internet: www.homoeopathie.at

ken Menschen jene Beschwerden, die denen ähnlich sind, welche sie selbst an gesunden Menschen hervorrufen kann. Das Krankheitsbild, das der/die PatientIn im körperlichen wie seelisch-geistigen Befinden zeigt, entspricht genau dem Arzneimittelbild, das die Arzneimittelprüfung am gesunden Menschen ergibt.

Zu einer fachgerechten homöopathischen Behandlung⁶⁹ gehört eine genaue Anamnese (Erhebung der Krankengeschichte). In einem längeren (halb- bis mehrstündigen) Gespräch wird ein möglichst genaues Bild des erkrankten Menschen erhoben, das sich aus folgenden Faktoren ergibt: körperliche Beschwerden und Krankheiten (jetzt und früher), psychische Befindlichkeit, Familienanamnese, soziales Umfeld sowie die genaue Beobachtung (Wahrnehmung) des Patienten/der Patientin. Am Beginn der homöopathischen Behandlung stehen weiters eine klinische Untersuchung des Patienten/der Patientin sowie eine genaue diagnostische Abklärung der Erkrankung. Nur durch eine umfassende Anamnese kann ein genaues individuelles Bild des Menschen gewonnen werden, für das eine Ähnlichkeitsbeziehung zu einer Arznei gefunden werden kann. In der Arzneifindung (Repertorisation, Arzneimittelwissen) wird die Ähnlichkeitsbeziehung zwischen PatientIn und Arznei gesucht und gefunden. Dieser Vorgang dauert fallweise längere Zeit, da es nicht immer gelingt, sofort die passende Arznei zu finden.

Ausbildung

Die Spezialisierung zum Homöopathen/zur Homöopathin wird im Wege einer postgradualen Ausbildung – im Anschluss an ein Medizin-Studium – erworben. Die im Europäischen Dachverband zusammengeschlossenen Gesellschaften erkennen wechselseitig ihre Diplome an. In Österreich sind die beiden wichtigsten Lehrinstitutionen auf dem Gebiet der Homöopathie sowohl für Theorie als auch für Praxis die:

- **Österreichische Gesellschaft für Homöopathische Medizin (ÖGHM):** Die Ausbildung an der Österreichischen Gesellschaft für Homöopathische Medizin (ÖGHM) gliedert sich in verschiedene theorie- und praxisbezogene Kurseinheiten. Die homöopathische Grundausbildung bei der ÖGHM dauert mindestens drei Jahre. Sie umfasst 200 Theoriestunden und 150 Praxisstunden und schließt mit einem Kolloquium spätestens sechs Jahre nach Beginn der Ausbildung ab. Nach erfolgreicher Absolvierung des Kolloquiums wird das Diplom der Österreichischen Ärztekammer verliehen.
- **Ärztegesellschaft für Klassische Homöopathie (ÄKH):** Die theoretische und praktische Grundausbildung bei der Ärztegesellschaft für Klassische Homöopathie (ÄKH) findet in Form von theoretischen Grundkursen statt. Zusätzlich erfolgt die praktische Fortbildung im Ausmaß von insgesamt 72 Stunden in Arbeitsgruppen. Voraussetzung für das Ablegen der Diplomprüfung ist der Besuch von Seminaren der ÄKH über mindestens drei Jahre. Die Gesamtstundenzahl muss dabei 350 betragen. Es handelt sich um Wochenendseminare mit Theorie und Supervision. Ein Teil der praktischen Ausbildung erfolgt in Arbeitskreisen.

⁶⁹ Die Kosten einer homöopathischen Therapie sowie der verordneten Medikamente werden (nach wie vor) nicht von den gesetzlichen Krankenversicherungen getragen. Eine Ausnahmeregelung gilt für den Fall, dass der/die PatientIn schulmedizinisch nachweislich „austherapiert“ wurde und die homöopathische Behandlung erfolgreich verläuft. Der/Die PatientIn kann dann eine Rückerstattung des Arzthonorars bei der Krankenkassa beantragen. Viele niedergelassene, freipraktizierende Ärztinnen/Ärzte, die auf Homöopathie spezialisiert sind, bieten diese als Alternative oder Ergänzung zur herkömmlichen schulmedizinischen Ordination an. Für die (zusätzliche) Einrichtung einer homöopathischen Praxis ist (abgesehen von den Ausbildungskosten) kein erheblicher finanzieller Aufwand erforderlich.

Österreichische Gesellschaft für Homöopathie (ÖGHM)

Mariahilfer Straße 110, 1070 Wien

Tel.: 01 5267575, E-Mail: sekretariat@homoeopathie.at, Internet: www.homoeopathie.at

Ärztegesellschaft für Klassische Homöopathie (ÄKH)

Kirchengasse 21, 5020 Salzburg

Tel.: 0662 437841, E-Mail: office@aekh.at, Internet: www.aekh.at

Zielgruppe

Promovierte Ärzte/Ärztinnen

Abschluss

Ärztelkammer-Diplom „Homöopathie“

Medizinische Gesellschaften, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen**Ludwig Boltzmann-Institut für Homöopathie**

Dürengasse 4, 8010 Graz

Tel.: 0316 384515, E-Mail: lbi@homoeopathie.at, Internet: www.homoeopathie.at/lbi

Institut für Homöopathische Heilweisen

Hochwiesenstraße 13, 5203 Köstendorf, Postfach 9

Tel.: 06216 5016, Fax: 06216 5016-4, Internet: members.aon.at/institut

Deutscher Zentralverein homöopathischer Ärzte e.V.

Am Hofgarten 5, D-53113 Bonn

Tel.: +49 (0)228 2425330, Fax: +49 (0)228 2425331, E-Mail: info@dzvhae.de, Internet: www.dzv.de

Die österreichischen sind mit analogen Vereinigungen in Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal, Spanien, der Schweiz und Großbritannien zu einer europäischen Dachgesellschaft zusammengeschlossen. Die ÖGHM bietet jährlich 20 bis 30 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungen usw. an.

Literatur

Boericke, William: Handbuch der homöopathischen Materia Medica. Stuttgart 2003.

Boericke, William: Homöopathische Mittel und ihre Wirkungen. Grundlagen und Praxis. Materia Medica. 7. Aufl., 2002.

Dorcsi, Mathias: Handbuch Homöopathie. Geschichte, Theorie, Praxis. Niedernhausen 2001.

Friese, Karl-Heinz: Kurs Naturheilverfahren: Homöopathie. Stuttgart 1993.

Homöopathische Taschenbücher. Bd 1: Homöopathie für Anfänger. Eine Einführung für Ärzte und Studierende. 4. Aufl., Stuttgart 1992.

Kent, James T.: Homöopathische Arzneimittelbilder. Vorlesungen zur homöopathischen Materia medica. Haug KF, Stuttgart 1998.

Köhler, Gerhard: Lehrbuch der Homöopathie. 2 Bände, Stuttgart. Band 1: Grundlagen und Anwendung, 7. Aufl., 1999. Band 2: Praktische Hinweise zur Arzneiwahl, 5. Aufl., 2001.

Mandl, Elisabeth: Tiere, Minerale und andere Heilmittel in der Homöopathie. Eine illustrierte Auswahl. Maudrich Verlag, Wien 1992.

Vithoukas, Georgos: Medizin der Zukunft – Homöopathie. Kassel 1999.

Vithoukas, Georgos: Die wissenschaftliche Homöopathie. Theorie und Praxis naturgesetzlichen Heilens. 5. Aufl., Göttingen 1993.

4.2.2 Diagnostik und Therapie nach Dr. F.X. Mayr

Kurzbeschreibung⁷⁰

Die vom österreichischen Arzt Dr. Franz Xaver Mayr (1875 bis 1965) entwickelte diagnostisch-therapeutische Methode ist ein natürliches ganzheitliches Heilverfahren. Mittels Diagnose ermöglicht es die Feststellung von Krankheitsvorstadien, von beginnenden bis fortgeschrittenen Zivilisationsleiden, und gibt Einblick in die gesamte Stoffwechsel- und Gesundheitssituation. Dies öffnet den Weg zu einer Neuordnung der Ernährungs- und Lebensweise.

Die Mayr-Therapie ist eine intensiv-diätetische Behandlung. Im Vordergrund stehen die Darm-entgiftung, Darmentschlackung und Darmreinigung, die helfen sollen, Blut und Körpersäfte, Zellen und Gewebe zu regenerieren sowie die Selbstheilungskräfte des Organismus zu aktivieren. Weitere Schwerpunkte der Therapie sind die manuelle, ärztliche Bauchbehandlung und die Beratung der PatientInnen hinsichtlich der Ernährungsgewohnheiten. Die Kur kann sowohl ambulant als auch stationär durchgeführt werden.

Ausbildung⁷¹

Die Dauer der Ausbildung erstreckt sich über mindestens zwei Jahre und umfasst insgesamt 180 Stunden (120 Stunden Theorie und 60 Stunden Praxis), die in drei je zweiwöchigen Lehrgängen absolviert werden. Zur Anerkennung der Ausbildung nach Dr. F. X. Mayr sind insgesamt drei Kurse vorgeschrieben, welche bei unterschiedlichen KurslehrerInnen zu absolvieren sind. Jeder Kurs wird grundsätzlich mit der Durchführung einer Mayr-Therapie kombiniert. Wesentliche Inhalte der Ausbildung sind: Theoretische Ausbildung in Diagnostik und Therapie nach Dr. F. X. Mayr (in Seminarform), praktisches Erlernen der diagnostischen Kriterien (in Kleingruppen), manuelle Abdominalbehandlung und Zubereitung von Diätformen.

Besonderer Wert wird bei der Ausbildung auf die Selbsterfahrung der KandidatInnen gelegt. Bei mindestens zwei Lehrgängen, meist bei allen drei, führen die KursteilnehmerInnen selbst eine der Formen einer intensivdiätetischen Behandlung nach Dr. F. X. Mayr durch.

Alle AbsolventInnen haben nach erfolgreichem Abschluss des Kolloquiums innerhalb von vier Jahren den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung im Ausmaß von mindestens 15 Stunden nachzuweisen. Als gleichwertig hierzu wird der Besuch eines der oben erwähnten zweiwöchigen Seminare anerkannt. Beides (Kolloquium und laufende Fortbildung) ist notwendig, um bei Anfragen von PatientInnen von der Internationalen Gesellschaft der Dr. F. X. Mayr-Ärzte empfohlen zu werden.

Internationale Gesellschaft der Mayr-Ärzte

Iglerstraße 51–53, 6080 Igls

Tel.: 0664 9228294, Fax: 0512 379225, E-Mail: office@fxmayr.at, Internet: www.fxmayr.at

Zielgruppe

Promovierte Ärzte/Ärztinnen; in Ausbildung zum Arzt/zur Ärztin stehende Personen (Turnus); ÄrztInnen für Allgemeinmedizin; FachärztInnen aller Sonderfächer, die diätetisch interessiert und gewillt sind, im Sinne einer tief eingreifenden Ernährungsmedizin und Lebensstilmedizin auf ihre PatientInnen einzuwirken.

⁷⁰ Vgl. Österreichische Ärztekammer, Internet: www.aerztekammer.at

⁷¹ Vgl. Internationale Gesellschaft der Mayr-Ärzte, Internet: www.fxmayr.at

Abschluss

Diplom der Gesellschaft

Literatur

- Rauch, Erich/Mayr, Peter: Milde Ableitungs-Diät. Kochrezepte der Milderen Ableitungskur. Richtlinien für gesündere Ernährung. 15. Aufl., Stuttgart 2001.
- Rauch, Erich: Lehrbuch der Diagnostik nach F. X. Mayr. Kriterien des Krankheitsvorfeldes, der Gesundheit und Krankheit. 2. Aufl., Stuttgart 1998.
- Rauch, Erich: Die F. X. Mayr-Kur und danach gesünder leben. Darmreinigung, Entschlackung, Gesündere Ernährung. 4. Aufl., Stuttgart 2001.

4.2.3 Akupunktur**Kurzbeschreibung**

Die Akupunktur hat ihre Wurzeln im Bereich der Traditionellen Chinesischen Medizin (TCM). Im europäischen Raum erlebte sie in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Verbreiterung der therapeutischen Anwendungsmöglichkeiten sowie zunehmende Anerkennung seitens der naturwissenschaftlich orientierten (Schul-)Medizin. Sie stellt eine der am weitest verbreiteten komplementärmedizinischen Verfahren dar. Die Hinwendung zur Akupunktur führt nicht zu einer Abkehr von modernen (naturwissenschaftlich gewonnenen) medizinischen Erkenntnissen. Es besteht Übereinstimmung, dass vor Anwendung der Akupunktur eine Diagnose nach den Regeln der modernen (Schul-)Medizin zu erstellen ist. Dann erst ist zu entscheiden, ob eine der Methoden der modernen (Schul-)Medizin oder zusätzlich, beziehungsweise in Einzelfällen allein, Akupunktur angezeigt ist. Akupunktur darf nur von entsprechend ausgebildeten Ärzten/Ärztinnen angewendet werden. Viele niedergelassene, freipraktizierende Ärzte/Ärztinnen, die auf Akupunktur spezialisiert sind, bieten diese als Alternative oder Ergänzung zur herkömmlichen schulmedizinischen Ordination an. Für die zusätzliche Einrichtung einer Akupunkturpraxis ist (abgesehen von den Ausbildungskosten) kein erheblicher finanzieller Aufwand erforderlich.

Einsatz von Akupunktur: Bei der Akupunktur sollen durch Einstiche mit Nadeln (lat. acus = Nadel) an genau festgelegten Punkten der Haut die Selbstheilungskräfte des Organismus angeregt und gestörte Funktionen wieder normalisiert werden. Die Akupunkturpunkte liegen auf Leitlinien, sogenannten Meridianen, in denen nach altchinesischer Auffassung die sogenannte Lebensenergie mit ihren Anteilen Yin und Yang fließt. Ihr Gleichgewicht stellt den idealen Gesundheitszustand dar. Durch dieses „energetische Netzwerk“ der Meridiane ist es möglich, auch auf weit entfernte Körperareale einzuwirken (z. B. bei Kopfschmerzen über Punkte an den Füßen) und im Sinne einer Ganzheitsmethode gleichzeitig Körper, Geist und Seele zu behandeln.

Ausbildung

Die Ärztekammer nennt laut Richtlinie für die „ÖÄK-Diplom Akupunktur“ folgende Ausbildungsschwerpunkte:

1. Naturwissenschaftliche Grundlagen der Akupunktur
2. Allgemeiner Teil, Das System der traditionellen chinesischen Medizin
3. Physiologie und Pathophysiologie in der traditionellen chinesischen Medizin

Das Fortbildungsprogramm dauert mindestens 18 Monate. Die Ausbildungsordnung der Österreichischen Ärztekammer (ÖÄK) schreibt 140 Kursstunden für das ÖÄK-Diplom für Akupunktur vor, wobei 100 Stunden auf Theorie und 40 Stunden auf die Praxis entfallen (Kurskostenermäßigung für Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft, für Studierende und „arbeitslose“ Ärzte/Ärztinnen). Wird das Akupunktur-Diplom bei der ÖÄK aufgrund einer Ausbildung außerhalb dieser Gesellschaften beantragt, so werden von einer Kommission (ÖÄK mit Vertretern der Gesellschaften) die Fortbildungen nach Gleichwertigkeit von Inhalt und Abschluss überprüft.

Am Ende jedes Programmes erfolgt eine Prüfung über den theoretischen Teil, die Praxis wird durch entsprechende Bestätigungen nachgewiesen. Die jeweilige Gesellschaft, bei der die Fortbildung absolviert wurde, stellt nach Vorlage der erforderlichen Unterlagen ein Diplom aus, das die Voraussetzung zur Erlangung des Diploms für Akupunktur der Österreichischen Ärztekammer ist.

In Österreich sind die wichtigsten Lehrinstitutionen auf dem Gebiet der Akupunktur die:

- Österreichische wissenschaftliche Ärztesgesellschaft für Akupunktur
- Österreichische Gesellschaft für Akupunktur
- Österreichische Gesellschaft für Kontrollierte Akupunktur und TCM

Über die Anerkennung von ausländischen Ausbildungsstätten entscheidet die gemeinsame Kommission aus Vertretern der ÖÄK und der Gesellschaften.

Österreichische wissenschaftliche Ärztesgesellschaft für Akupunktur

Schwindgasse 3/9, 1040 Wien

Tel.: 01 5050392, Fax: 01 5041502, E-Mail: office@akupunktur.org, Internet: www.akupunktur.org

Österreichische Gesellschaft für Akupunktur

Kaiserin Elisabeth Spital, Huglgasse 1–3, 1050 Wien

Tel.: 01 98104-5757, Fax: 01 98104-5759, E-Mail: manfred.richart@wienkav.at, Internet: www.akupunktur.at

Österreichische Gesellschaft für Kontrollierte Akupunktur und TCM

Glacisstraße 7, 8010 Graz

Tel.: 0316 3740 50, Fax: 0316 3740-5055, E-Mail: office@ogka.at, Internet: www.ogka.at

Zielgruppe

Die Zielgruppe für das ÖÄK-Diplom Akupunktur sind Ärzte/Ärztinnen für Allgemeinmedizin und Fachärzte/Fachärztinnen aller Sonderfächer. Die Ausbildung steht aber auch Studierenden ab dem dritten Studienabschnitt offen.

Abschluss

Ärzttekammer-Diplom „Akupunktur“

Medizinische Gesellschaften, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen

Ludwig Boltzmann Institut für Akupunktur Kaiserin Elisabeth Spital

Huglgasse 1–3, 1050 Wien

Internet: www.akupunktur.at/lb-inst/flbiinfo.htm

Literatur

Bischko, Johannes: Einführung in die Akupunktur. Band 1, 16. Aufl., Haug KF, 1994.

Bischko, Johannes: Akupunktur für Fortgeschrittene. 9. Aufl., Haug KF, 1998.

Bischko, Johannes/Meng, Alexander Ch.: Akupunktur für mäßig Fortgeschrittene. 2 Bände, 6. Aufl., Haug KF, 1994.

- Bischko, Johannes/Kitzinger, Erich/Nissel, Helmut: Akupunktur für weit Fortgeschrittene. Hg. v. Bischko, Johannes. 2. Aufl., Haug KF, 1998.
- Bischko, Johannes: Handbuch der Akupunktur und Aurikulotherapie. Ergänzungswerk von Broschüren aus allen Sachgebieten der Akupunktur mit Plastiksammelordnern aus dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Akupunktur. Haug KF.
- Bucek, Rudolf: Ohrakupunktur. Grundlagen, Technik, Anwendung. 2. Aufl., Stuttgart 2000.
- Hempfen, Carl: dtv-Atlas zur Akupunktur. Tafeln und Texte, 4. Aufl., München 1999.
- König, Georg/Wancura, Ingrid: Punkte und Regeln der neuen chinesischen Akupunktur. Verlag Maudrich, Wien 1996.
- König, Georg/Wancura, Ingrid: Neue Chinesische Akupunktur. Lehrbuch und Atlas mit naturwissenschaftlichen Erklärungen. 6. Aufl., Verlag Maudrich, Wien 1996.
- Kubiena, Gertrude: Kleine Klassik für die Akupunktur. Grundlagen der traditionellen chinesischen Medizin für den Akupunkteur. 1994. In: Bischko, Johannes: Handbuch der Akupunktur und Aurikulotherapie. Ergänzungswerk aus dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Akupunktur. Grundlagen. Haug KF.
- Nissel, Helmut/Schiner, Elisabeth: Akupunktur. WUV-Universitätsverlag, Wien 2000.
- Porkert, Manfred/Hempfen, Carl Hermann: Systematische Akupunktur. München 1997.
- Schnorrenberger, Claus C.: Die topographischen anatomischen Grundlagen der chinesischen Akupunktur und Ohrakupunktur, Stuttgart 1994.
- Schnorrenberger, Claus C.: Therapie mit Akupunktur. Verlag Hippokrates. Bd I: Innere Erkrankungen. Bd II: Äußere Erkrankungen. Bd III: Kopferkrankungen, Schmerztherapie. Stuttgart 1991/1992.
- Schuler, Wolfgang: Akupunktur in Geburtshilfe und Frauenheilkunde. Stuttgart 1993.
- Yamamoto, Toshikatsu: Neue japanische Schädelakupunktur. Bei Störungen am Zentralnervensystem. Chun-Jo 1985.
- Zeitler, Hans: Einführung in die Schädelakupunktur. In: Bischko, Johannes: Handbuch der Akupunktur und Aurikulotherapie. Ergänzungswerk aus dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Akupunktur. Sonderformen der Akupunktur. Haug KF.

4.2.4 Manuelle Medizin

Kurzbeschreibung

Unter Manueller Medizin wird die Diagnose und Therapie von reversiblen Funktionsstörungen am Stütz- und Bewegungsapparat verstanden. Die Therapie erfolgt mittels verschiedener Grifftechniken (Manipulation, Mobilisation) an der Wirbelsäule und an den Extremitäten.

Jede Therapie in der Manuellen Medizin bedarf einer gründlichen Diagnose (z. B. Röntgen, Palpation). Die Behandlungsplanung kann auch andere ärztliche Therapieformen (Therapeutische Lokalanästhesie, physikalische Therapie) und krankengymnastische Behandlungsverfahren einbeziehen. Manuelle Therapietechniken werden beispielsweise zur Schmerzbekämpfung im Bereich des Stütz- und Bewegungsapparats sowie in der Rehabilitation eingesetzt.

Manuelle Medizin wird hauptsächlich von FachärztInnen (z. B. für Orthopädie), aber auch von ÄrztInnen für Allgemeinmedizin praktiziert. Sie ist nur teilweise im Leistungskatalog von Kassenverträgen enthalten, was bedeutet, dass das diesbezügliche Einkommen überwiegend über Privathonorare in verschiedener Höhe erwirtschaftet wird.

Ausbildung

Die Ausbildung dauert insgesamt ca. zwei Jahre und wird von der Österreichischen Ärztesellschaft für Manuelle Medizin sowie von der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Manuelle Medizin angeboten. Die wichtigsten Inhalte der Ausbildung sind:

- Entwicklung der Manuellen Medizin/Therapie
- Verbindung zu den verschiedenen ärztlichen Fachrichtungen
- Position im Gebiet der Krankengymnastik
- Theoretische Früherkennung hinsichtlich Gelenksfunktion
- Neurophysiologische Zusammenhänge und Wirkprinzipien der Manuellen Therapie
- Besprechung typischer, für die manuelle Therapie geeigneter Zustandsbilder an den Wirbelsäulen- und Extremitätengelenken

Österreichische Ärztesellschaft für Manuelle Medizin (ÖÄMM) am Orthopädischen Spital

Speisinger Straße 109, 1134 Wien

Tel.: 01 80182-533, Fax: 01 80182-804, E-Mail: sabinewitty@hotmail.com, Internet: www.manuellemedizin.org

ÖÄMM – Österreichische Ärztesellschaft für Manuelle Medizin (nach Dr. Karl Sell)

Wagner-Jauregg-Platz 1, 8053 Graz

Tel.: 0316 295501-624, Fax: 0316 294191-588, Internet: www.manuellemedizin.org

Zielgruppe

Die Ausbildung ist promovierten Medizinern zugänglich, kann aber auch bereits während des Turnus begonnen werden und bietet sich vor allem ÄrztInnen für Allgemeinmedizin sowie FachärztInnen für Orthopädie, Neurologie, HNO und Innere Medizin an. Auch für Dipl. PhysiotherapeutenInnen möglich.

Abschluss

ÖÄMM-Diplom

Medizinische Gesellschaften, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen

Deutsche Gesellschaft für Manuelle Medizin Ärzteseminar Hamm (FAC) e.V.

Obere Rheingasse 3, D-56154 Boppard

Tel.: +49 (0)6742 8001, Fax: +49 (0)6742 8001-27, E-Mail: info@aerzteseminar.de, Internet: www.dgmm-fac.de

Schweizerische Ärztesellschaft für Manuelle Medizin (SÄMM) – Rheumaliga

Renggerstraße 71, CH-8038 Zürich

Tel.: +41 (0)1 4874004, Fax: +41 (0)1 4874019, Internet: www.saez.ch

Ärztesellschaft für Atlasterapie und Manuelle Kinderbehandlung

Fachbereich Manuelle Medizin in der Orthopädisch-Rheumatologischen Abt. Theresienklinik

D-79188 Bad Krozingen

Tel.: +49 (0)7633 404560, Fax: +49 (0)7633 404562, E-Mail: info@aegamk.de

Regelmäßige Kongresse der „Fédération Internationale de Médecine Manuelle“, der internationalen Vereinigung der Manualmedizinischen Gesellschaften.

Literatur

Bayer, K.-H.: Chirotherapie von Kopf bis Fuß. Stuttgart 2001.

Bergsmann, Otto/Eder, Manfred: Funktionelle Pathologie und Klinik der Brustwirbelsäule. In Funktionelle Pathologie und Klinik der Wirbelsäule. Bd. II: Stuttgart 1982.

- Bischoff, Hans P.: Chirodiagnostische und chirotherapeutische Technik – Ein kurzgefaßtes Lehrbuch. 3. Aufl., perimed-spitta, Nürnberg 1997.
- Dvorák, Jiri/Dvorák, Václav: Manuelle Medizin. Diagnostik. 5. Aufl., Stuttgart 1997.
- Eder, Manfred/Tilscher, Hans: Chirotherapie – Vom Befund zur Behandlung. 4. Aufl., Verlag Hippokrates, Stuttgart 1998.
- Lewit, Karel: Manuelle Medizin. 7. Aufl., Hüthig-Medizin-Verlag, 1997.
- Teurlings, Dirk: Arbeitsbuch Chirodiagnostik und Chirotherapie. LinguaMed-Verlag, 1999.

4.2.5 Neuraltherapie

Kurzbeschreibung

Die Neuraltherapie ist eine ganzheitlich orientierte Form der Regulationstherapie mit dem Ziel, gestörte Regelsysteme im Körper zu normalisieren. Sie kann alleine oder in Kombination mit anderen herkömmlichen Therapieformen angewandt werden. Die Ganzheitsmedizin setzt beim Mechanismus der Körperregulation an. Das komplizierte Regulationssystem des menschlichen Körpers hat die Aufgabe, sich ständig in möglichst kurzer Zeit und mit geringstem Energieverlust an innere und äußere Einflüsse anzupassen. Beim gesunden Menschen reagiert der Körper automatisch richtig. Bei Störungen der Regulationsmechanismen kommt es beispielsweise zu einer zu schnellen oder zu langsamen Reaktion. Solche Störfelder können beispielsweise aus unerkannten Entzündungen herrühren, die die Regelsysteme des ganzen Körpers ständig belasten. Die Therapie dieser Störfelder ist ein Schwerpunkt der Neuraltherapie.

Bei der Neuraltherapie werden Lokalanästhetika zur Diagnose und zur Therapie eingesetzt. Dabei soll das Medikament nicht primär eine örtliche Betäubung erzielen, sondern dem vegetativen Nervensystem einen Impuls vermitteln und dadurch Selbstregulationsmechanismen in Gang setzen. Bei erfolgreicher Neuraltherapie hält die Wirkung des Lokalanästhetikums auch nach Ablauf des Wirkungszeitraumes an, da ja die zugrunde liegende Schmerzursache ausgeschaltet wurde.

Wann wird Neuraltherapie eingesetzt? Hauptanwendungsgebiete der Neuraltherapie sind:

- Schmerzsyndrome des Bewegungsapparates
- Verschiedene Cephalgieformen („Kopfschmerzen“)
- Organstörungen
- Vegetativ-nerval oder somatisch-nerval bedingte funktionelle Beschwerdebilder
- Rein funktionelle Störungen

Sowohl in der Akutmedizin als auch in der Behandlung vieler chronischer Beschwerden kann die Neuraltherapie zur Unterstützung der medikamentösen Therapie eingesetzt werden. Neben der Verbesserung der Selbstregulationsmechanismen können neuraltherapeutische Maßnahmen auch den Medikamentenverbrauch reduzieren und allfällige, damit verbundene Nebenwirkungen abschwächen oder beseitigen.

Ausbildung

Die Österreichische Medizinische Gesellschaft für Neuraltherapie (ÖNR) organisiert einen Lehrgang, der nach Abschluss und Ablegung eines Kolloquiums zur Verleihung des Diploms Neuralthe-

rapie der Österreichischen Ärztekammer berechtigt. Die Ausbildung dauert mindestens zwei Jahre (52 Stunden Theorie und 44 Stunden Praktikum). Kosten: Ca. 4.000 Euro.

Österreichische Medizinische Gesellschaft für Neuraltherapie und Regulationsforschung (ÖNR)⁷² Simmeringer Hauptstraße 147/79, 1110 Wien
--

Zielgruppe

Die Ausbildung steht allen promovierten MedizinerInnen offen und richtet sich vor allem an Ärztinnen/Ärzte für Allgemeinmedizin, Fachärztinnen/Fachärzte für Anästhesiologie und Intensivmedizin, Frauenheilkunde und Geburtshilfe, Hals-, Nasen-, Ohrenkrankheiten, Innere Medizin, Lungenkrankheiten, Neurologie und Psychiatrie, Orthopädie und orthopädische Chirurgie, Urologie Physikalische Medizin, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde.

Abschluss

Diplom der Österreichischen Ärztekammer (ÖÄK)

Medizinische Gesellschaften, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen
--

Österreichische Medizinische Gesellschaft für Neuraltherapie und Regulationsforschung (ÖNR) Simmeringer Hauptstraße 147/9, 1110 Wien E-Mail: oenr@tirol.com, Internet: www.neuraltherapie.at

Literatur

- Auberger, H.G./Niesel, H.C.: Praktische Lokalanästhesie und regionale Schmerztherapie – Ein Kompendium. 5. Aufl., Verlag Thieme, Stuttgart 1990.
- Badtke, G./Mudra, I.: Neuraltherapie – Lehrbuch und Atlas, 2. Aufl. 1998.
- Barop, H.: Lehrbuch und Atlas – Neuraltherapie nach Huneke, Hippokrates, Stuttgart 1996.
- Barop, H.: Taschenatlas der Neuraltherapie nach Huneke. Hippokrates, Stuttgart 2001.
- Becker, A.: Interdisziplinäre Neuraltherapie. Medizinisch-literarischer Verlag, Uelzen, 1996.
- Bergsmann, O./Bergsmann, R. Einfache Neuraltherapie für die tägliche Praxis. Ein Kompendium. 2. Aufl., Verlag Facultas, Wien 1993.
- Dosch, Mathias/Dosch, Peter: Leitfaden zur Neuraltherapie. Einführung in die Therapie mit Lokalanästhetika nach Huneke. 2. Aufl., Hüthig-Medizin, Stuttgart 1994.
- Dosch, Mathias: Bildatlas der Neuraltherapie mit Lokalanästhetika. Praxis und Technik. 5. Aufl., Hüthig-Medizin, Stuttgart 1994.
- Dosch, Peter: Lehrbuch der Neuraltherapie nach Huneke. Regulationstherapie mit Lokalanästhetika. 14. Aufl., Hüthig-Medizin, Stuttgart 1995.
- Kokemohr, Heribert: Praxis der therapeutischen Lokalanästhesie und Neuraltherapie. 2000.
- Lechner, J.: Herd, Regulation und Information. 2. Aufl., Hüthig-Medizin, Stuttgart 1999.
- Tiischer, Hans/Eder, Manfred: Infiltrationstherapie. Therapeutische Lokalanästhesie – Grundlagen, Indikationen, Techniken. 3. Aufl., Verlag Hippokrates, Stuttgart 1996.

⁷² Die ÖNR veranstaltet jährlich ein Symposium, das immer speziellen Themen gewidmet ist. Kurssekretariat der ÖNR: 6391 Fieberbrunn, Bahnhofbühl 13, Tel.: 05354 52120

4.2.6 Traditionelle Chinesische Medizin (TCM)

Kurzbeschreibung⁷³

Die TCM beinhaltet mehrere Diagnose- und Therapieverfahren. Am bekanntesten ist bei uns die Akupunktur. In China liegt der Schwerpunkt der medizinischen Therapien jedoch auf der Kräuterheilkunde und anderen Verfahren, wie etwa Massagen (Tuina), Atemtherapien (Qi-Gong), Gymnastik- und Bewegungsübungen (Tai ji quan), Diäten und Ernährungsanleitungen.

In Österreich sind seit einigen Jahren chinesische Heilpflanzen sowie einige mineralische und tierische Arzneien in Apotheken gegen ein ärztliches Rezept erhältlich. Die Apotheken, die chinesische Heilkräuter beziehen, fertigen die Arzneien auch in der gewünschten Verabreichungsform an. Wie bei anderen Medikamenten ist auch in der TCM die Dosierung entscheidend, auch wenn nur geringe Gefahr toxischer Wirkungen besteht. Wegen der starken Wirksamkeit mancher Arzneien sind jedoch gute Kenntnisse auf dem Gebiet der TCM nötig.

Einsatz der Traditionellen Chinesischen Medizin: In der TCM wird bei der Behandlung nicht nach einem Mittel gegen Beschwerden gesucht. Der Körper soll vielmehr durch eine Kombination von Arzneien und – wenn nötig auch anderen therapeutischen Maßnahmen – wieder harmonisiert und dadurch geheilt werden. Vielfach bewährt hat sich die TCM beispielsweise bei vegetativ oder psychosomatisch bedingten Beschwerden. In der Praxis stehen TCM und westliche Medizin zueinander nicht im Widerspruch und können gut kombiniert werden. Im Gegensatz zu der an der Symptombehandlung orientierten westlichen Medizin versucht die Chinesische Medizin, Disharmonien im Gesundheitszustand eines Menschen zu erfassen und dann durch Harmonisierung und andere Therapien eine Besserung zu erreichen. Auch bei chronischen Krankheiten können dadurch Erfolge erzielt werden. Selbst bei nicht mehr heilbaren Krankheiten bewähren sich chinesische Heilmittel zur Minderung der Nebenwirkungen oder zur Verbesserung des Allgemeinbefindens der PatientInnen.

Ausbildung

Auch im deutschsprachigen Raum gibt es bereits mehrere Organisationen, die sowohl eine Grundausbildung als auch spezielle Fortbildungen in Traditioneller Chinesischer Medizin anbieten (siehe Adressen unten). Bei der Grundausbildung werden dabei folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Tradition und Geschichte der TCM
- Yin-Yang-Lehre
- Lehre von den Organen und Meridianen
- Krankheitsursachen und Krankheitsentstehung
- Diagnostische Methoden und Techniken
- Arzneilehre der Sinopharmakotherapie mit Rezeptierkunde
- Andere TCM-Behandlungstechniken

Die Wiener Akademie für Ganzheitsmedizin GAMED bietet einen postgradualen Lehrgang an. Dieser dauert zwei Semester, umfasst 16 Module und kostet ca. 4.700 Euro. Inhalt: Pharmatherapie nach TCM.

⁷³ Vgl. Österreichische Gesellschaft für Traditionelle Chinesische Medizin.

Im Rahmen von Universitätslehrgängen werden zwei ULG an der Donau Universität Krems, Abteilung für Umwelt- und medizinische Wissenschaften angeboten, nämlich:

- ULG für Traditionelle Chinesische Gesundheitspflege: Dieser ULG dauert drei Semester und wird berufsbegleitend organisiert. Zugangsvoraussetzung ist zumindest eine mehrjährige einschlägige Berufspraxis im medizinischen oder präventiven Bereich; ein abgeschlossenes Studium der Human-, Zahn- oder Veterinärmedizin ist allerdings nicht als Zugangsvoraussetzung erforderlich. Abschluss: Akademische Expertin/Akademischer Experte für Traditionelle Chinesische Gesundheitspflege.
- Postgradualer ULG für Traditionelle Chinesische Medizin: Dieser ULG dauert fünf Semester und wird ebenfalls berufsbegleitend organisiert. Zugangsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Studium der Human-, Zahn- oder Veterinärmedizin oder Pharmazie.

Donau-Universität Krems – Abteilung für Umwelt und Medizinische Wissenschaften

Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems

Tel.: 02732 893-2602, Fax: 02732 893-4600, E-Mail: gertrude.schuldes@donau-uni.ac.at,

Internet: www.donau-uni.ac.at

Wiener Internationale Akademie für Ganzheitsmedizin – GAMED

Otto Wagner Spital, Sanatoriumstraße 2, 1140 Wien

Tel.: 01 6887507, Fax: 01 6887507-15, E-Mail: office@gamed.or.at, Internet: www.gamed.or.at

Seit September 2003 ist die TCM Privatuniversität Li Shi Zhen in Wien als erste europäische universitäre Lehr- und Forschungseinrichtung der Traditionellen Chinesischen Medizin durch den Akkreditierungsrat des österreichischen Wissenschaftsministeriums auf fünf Jahre akkreditiert. Mit ihren Leitbildern strebt sie, neben Freiheit, Wahrheit und sozialer Verantwortung sowie der eigenverantwortlichen Entwicklung der Lehre und Forschung in der Traditionellen Chinesischen Medizin, die Integration der Traditionellen Chinesischen Medizin als Partner der Schulmedizin in das europäische Gesundheitssystem an. Die Universität bietet vier Universitätslehrgänge und drei Studiengänge an. Die Ausbildungskosten belaufen sich derzeit auf rund 2000 Euro pro Semester.

Universitätslehrgänge			
Methodik der TCM	2 Semester		
TCM Geburtshilfe	3 Semester		
Tuina	4 Semester		
TCM Gynäkologie	3 Semester		
Bachelor/Masterausbildungsprogramm			
	Bachelor	Master im Teilfach	Master of TCM
Akupunktur	6 Semester	+ 2 Semester	+ 4 Semester
Chin. Pharmakologie	6 Semester	+ 2 Semester	+ 4 Semester
Tuina	6 Semester	+ 2 Semester	+ 4 Semester

TCM Privatuniversität Li Shi Zhen

Halirschgasse 16, 1170 Wien

Tel.: 01 6416738, Fax: 01 6416728, E-Mail: wien@tcm-university.edu, Internet: www.tcm-university.edu/UNI

Weiterbildung

Weiterbildung ist auch in der TCM sehr wichtig. Neben der Grundausbildung in TCM gibt es auch Weiterbildungsveranstaltungen, die unter anderem Spezialkenntnisse der TCM vermitteln. Inhaltliche Beispiele:

- Chinesische Pharmatherapie (Heilpflanzen)
- Tai-ji-quan-Kurse (Gymnastik- und Bewegungsübungen)
- Tuina-Kurse (Massagen)
- Qi-Gong-Kurse (Atemtherapien)
- Spezifische Diagnostik und Fallbesprechungen

Für BesucherInnen von TCM-Akademien werden Einführungskurse in die Chinesische Sprache veranstaltet. Weiters werden jährlich organisierte Studienreisen zu Hochschulen in China veranstaltet und Studienaufenthalte in China vermittelt.

Zielgruppe

Ärzte/Ärztinnen, Medizinstudierende, PharmazeutInnen, BiochemikerInnen, BiologInnen.

Abschluss

Diplom in Traditioneller Chinesischer Medizin

Medizinische Gesellschaften, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen

Med Chin Medizinische Gesellschaft für chinesische Gesundheitspflege in Österreich⁷⁴

Weimarer Straße 41, 1180 Wien

Tel./Fax: 01 4707173, E-Mail: med.chin@aon.at

TCM-Universität/TCM-Akademie (Ausbildungszentrum der Universität Nanking für TCM, offizieller Vertreter der China Academy of TCM, Peking, Educational Branch Kyung San University, Los Angeles)

Halirschgasse 16, 1170 Wien

Tel.: 01 6416738, Fax: 01 6416728, E-Mail: wien@tcm-university.edu, Internet: www.tcm-academy.org

Österreichische Gesellschaft für Traditionelle Chinesische Medizin (ÖGTCM)

Lange Gasse 35, 1080 Wien

Tel./Fax: 01 5868900

Österreichischer Arbeitskreis für Tuina-Therapie, c/o Kaiserin-Elisabeth-Spital

Huglgasse 1–3, 1150 Wien

Tel.: 01 98104-5751, Fax: 01 98104-5759, E-Mail: aku@kes.magwien.gv.at

Österreichische Tuina-Gesellschaft – Dr. Heidemarie Skopek-Breitenhuber

Hellbrunnerstraße 7, 5020 Salzburg

Fax: 0662 845500

Literatur:

Accolla, Dylana/Yates, Peter: Traditionelle Chinesische Medizin – Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Niedernhausen 2001.

Bodenschatz-Li, Christine: Chinesische Heilmittel, München 2000.

Dictionary of Traditional Chinese Medicine. Hg.: Zhufan Xie und Xiaokai Huang. The Commercial Press Ltd. 1984. ISBN 962-07-3051-8 (Saur).

⁷⁴ Ziel dieser Vereinigung ist die Ausübung von medizinisch relevanten Sportarten, Erforschung, Verbreitung und Anwendung von kontemplativen und atemtechnischen Übungen insbesondere aus dem asiatischen Raum aus medizinischer und soziokultureller Hinsicht. Die Gesellschaft hat drei Sektionen (ÄrztInnen, medizinverwandte Berufe, alle sonstigen InteressentInnen).

- Leung, Albert: Chinesische Heilkräuter. 5. Aufl., Verlag Diederichs, München 1998.
- Kaptschuk, Ted: Das große Buch der chinesischen Medizin. Die Medizin von Ying und Yang in Theorie und Praxis. Heyne Verlag, München 2001.
- Krack, Niels: Die Pulslehre in der chinesischen Medizin. Eine Einführung. Stuttgart 1994.
- Kubiena, Gertrude: Kleine Klassik für die Akupunktur. Grundlagen der traditionellen chinesischen Medizin für den Akupunkteur. In: Bischko, Johannes: Handbuch der Akupunktur und Aurikulotherapie. Ergänzungswerk aus dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Akupunktur. Grundlagen. Haug KF, 1994.
- Junying, Geng/Wenquan, Huang/Tiauchi, Ren/Xiufeng, Ma: Materia medica der chinesischen Arzneimitteltherapie. Verlag für Traditionelle Chinesische Medizin, 1993.
- Junying, Geng/Wenquan, Huang/Tiauchi, Ren/Xiufeng, Ma: Klassische und bewährte Rezepturen der Chinesischen Arzneimitteltherapie. 1994.
- Klein-Franke, Felix: Handbuch der traditionellen chinesischen Medizin. Historische Darstellung und therapeutische Anwendung. Ecomed-Verlag, 1993.
- Maciocia, Giovanni: Die Grundlagen der Chinesischen Medizin. Ein Lehrbuch für Akupunkteure und Arzneimitteltherapeuten. Verlag für Traditionelle Chinesische Medizin, 2002.
- Maciocia, Giovanni: Zungendiagnose in der chinesischen Medizin. Medizinisch-literarische Verlagsgesellschaft, 2000.
- Maciocia, Giovanni: Practice of Chinese Medicine: Treatment of Diseases with Acupuncture and Chinese Herbs. Churchill Livingstone, 1994, ISBN 0-443-04305-1 (Whitaker).
- Maciocia, Giovanni: 42 Rezepturen aus der chinesischen Materia medica. Hippokrates Verlag, Stuttgart 2001.
- Pálos, Stephan: Chinesische Heilkunst. Das Standardwerk zur Einführung in Theorie und Praxis der altbewährten Naturheilkunde der Chinesen – Akupunktur, Moxibustion, Heilmassage, Heilgymnastik, Atemtherapie, Pharmakologie. Verlag Econ TB 1990.
- Paulus, Ernst/Ding, Yu-he: Handbuch der traditionellen chinesischen Heilpflanzen. 1987.
- Reid, Daniel: Das große chinesische Gesundheitsbuch. München 1997.
- Stöger, Erich/Friedl, Fritz: Arzneibuch der Chinesischen Medizin. Monographien des Arzneibuches der Volksrepublik China. 1985 und nachfolgender Ausgaben. Loseblattausgabe. Aus dem Chinesischen von Erich Stöger, 2. Aufl., Deutscher Apotheker Verlag, 1993.
- Schnorrenberger, Claus: Lehrbuch der chinesischen Medizin für westliche Ärzte. Die theoretischen Grundlagen der chinesischen Akupunktur und Arzneiverordnung. Stuttgart 1985.
- Tang, Weici/Eisenbrand, Gerhard: Chinese Drugs of Plant Origin. Chemistry, Pharmacology, and Use in Traditional and Modern Medicine. Springer-Verlag, Berlin 1992.
- Xianming, Shang/Junying, Geng/Huaitang, Du/Ziyu, Wang/Yvanrong, Wang: Praktische Erfahrungen mit der chinesischen Arzneimitteltherapie. Handbuch für die tägliche Praxis. 1993.

4.3 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.

Für MedizinerInnen kommen beispielsweise folgende Universitätslehrgänge und Masterstudien in Frage:

Health Care Management	www.meduniwien.ac.at/hcm-wien
Public Health	www.univie.ac.at/public-health
Tumorbiologie	www.meduniwien.ac.at
Toxologie	www.meduniwien.ac.at
Pflegemanagement	www.pflege.noe-lak.at
Pflegepädagogik	www.pflege.noe-lak.at
Medizinische Führungskräfte	www.ameso.at www.univie.ac.at www.kfunigraz.ac.at www.sbg.ac.at
Orale Chirurgie	www.implantatakademie.at
Klinischer Studienleiter	www.akh-wien.ac.at/klpharm
Medizinische Physik	www.exp.univie.ac.at/nawi/medphys.html
Advanced Medical Sciences Alpe Adria	www.meduni-graz.at
Arbeits- und Umweltmedizin	www.uibk.ac.at www.donau-uni.ac.at
Grundlagen der Psychologie in der Arbeitsmedizin	www.meduniwien.ac.at
Artificial Organs and Biomaterials (englischsprachig)	www.donau-uni.ac.at
Postpromotionelle Ausbildung ausländischer Ärzte	www.meduniwien.ac.at/akh/kikli www.univie.ac.at
Clinical Research	www.donau-uni.ac.at
Community Health und MAS, E-Health und Telemedizin	www.donau-uni.ac.at
Emergency Health Services Management	www.donau-uni.ac.at
Universitätslehrgang TCM Geburtshilfe	www.tcm-academy.org
ÖÄK Geriatrie	www.schlosshofen.at
Führungsaufgaben im Gesundheitswesen	www.univie.ac.at www.kfunigraz.ac.at
TCM Gynäkologie	www.tcm-academy.org
Healthcare and Life Science	www.donau-uni.ac.at
Medizinische Gesundheitsprävention	www.donau-uni.ac.at

Methodik in der Traditionellen Chinesischen Medizin	www.tcm-academy.org
Natural Medicine	www.donau-uni.ac.at
Palliative Care	www.uni-klu.ac.at www.iff.ac.at/pallorg www.virgil.at www.pmu.ac.at
Physikatskurs, Postgraduater Universitätslehrgang für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Sanitätsdienst	www.univie.ac.at
Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft	www.donau-uni.ac.at
Praxismanagement für Ärzte/Zahnärzte	www.donau-uni.ac.at
Psychotherapie – Konzentrierte Bewegungstherapie	www.donau-uni.ac.at www.kbt.at
Psychotraumatologie und Stressmanagement	www.donau-uni.ac.at
Toxikologie	www.meduniwien.ac.at www.univie.ac.at
Traditionelle Chinesische Gesundheitspflege	www.donau-uni.ac.at
Universitätslehrgang Tuina – chinesische Massage	www.tcm-academy.org

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 zum Teil schon während des Diplomstudiums begonnen werden. 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 (www.meduniwien.ac.at) und unter www.postgraduate.at.

4.4 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 in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at

WKO

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich:

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

4.5 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung**4.5.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)****Ziel**

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

Was wird gefördert?

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

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

Rahmenbedingungen:

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.

- Der Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs- 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, Internet: www.waff.at

4.5.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

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

Nähere Informationen

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311), Internet: www.akwien.at

Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil 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.⁷⁵

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.⁷⁶

⁷⁵ Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

⁷⁶ 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 BeamtenInnenstatus. 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 BeamtenInnen 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.⁷⁷ 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 %
Gesamt	38.000	100 %

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

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

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

Quelle: Personaljahrbuch, Bundeskanzleramt, 2005.

⁷⁷ 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.“⁷⁸

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

⁷⁸ Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

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

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen, die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

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

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

Tip: 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.⁷⁹ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titelbezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschulabschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁸⁰

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.

⁷⁹ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

⁸⁰ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Mittlere Bruttojahreseinkommen, ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2004

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

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

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

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

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

Das Einkommen von Richtern/innen und Staatsanwälten/innen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 47.795 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 78.922 Euro.

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

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

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

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

5.4 Interessenvertretungen

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

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

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

6 Einzelne Tätigkeitsbereiche

6.1 Aufgabengebiete

MedizinerInnen üben jede medizinisch-wissenschaftlich begründete Tätigkeit aus, insbesondere die Untersuchung auf das Vorliegen von Krankheiten unter Verwendung medizinisch-diagnostischer Hilfsmittel, die Behandlung dieser Krankheiten sowie deren Vorbeugung. Weiters sind die Erforschung der Ursachen von Krankheiten und die Möglichkeiten zu deren Eindämmung zu nennen. Neben der gewissenhaften Betreuung der von ihnen in ärztliche Beratung übernommenen gesunden und kranken Menschen spielt die Erstellung von medizinischen Gutachten eine große Rolle.

MedizinerInnen in freier Praxis haben auch in nicht zu unterschätzendem Maß Verwaltungstätigkeiten (z. B. Kassenabrechnung, Betriebsführung) durchzuführen. Auch im Krankenhaus werden administrative und Managementfunktionen zunehmend wichtiger, je höher man in der Hierarchie aufrückt. Die Einsparungen im Gesundheitsbereich unterstreichen die Wichtigkeit der Gesundheitsökonomie, ein Fach, welches als Zusatzqualifikation jedoch nicht an der medizinischen Fakultät, sondern an der Wirtschaftsuniversität angeboten wird.

6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die praktische Ausübung des Ärzteberufs ist an die erfolgreiche Absolvierung der sogenannten Turnusausbildung (gesetzlich) gekoppelt (siehe Kapitel 6.4.1). Obwohl der Turnuserfahrung in „medizinischen“ Bereichen (z. B. Krankenhaushygiene, Labor) wesentlich weniger Bedeutung zukommt, ist eine klinische Erfahrung in den meisten in Frage kommenden Bereichen Voraussetzung.

6.2.1 Fachärztliche Aufgabengebiete

Anästhesiologie und Intensivmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die allgemeine und regionale Anästhesie einschließlich deren Vor- und Nachbehandlung. Weiters beinhaltet es die Aufrechterhaltung der vitalen Funktionen während operativer Eingriffe, die Wiederbelebung sowie die Intensivtherapie in Zusammenarbeit mit den für das Grundleiden fachlich verantwortlichen Ärztinnen/Ärzten. Im Rahmen der intensivmedizinischen Behandlung sind die Überwachung der Vitalfunktionen, die Ausführung von Diagnostik und Therapie und die Organunterstützung von zentraler Bedeutung.

Anatomie: Das Aufgabengebiet umfasst die grundlegenden wissenschaftlichen Methoden zur Untersuchung morphologisch-medizinischer Fragestellungen (mit dem Bau des Menschen und seiner Organe in Zusammenhang stehend) und die Mitarbeit an interdisziplinären medizinischen Forschungsaufgaben.

Arbeitsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit, Beruf und Gesundheit. Insbesondere geht es um die Verhütung von Unfällen, die Vermeidung von schädigenden Einflüssen, die Vorbeugung, die Erkennung und die Behandlung von Erkrankungen, die durch Arbeit verursacht werden können sowie die Mitwirkung bei der Einleitung der sich aus solchen Unfällen und Erkrankungen ergebenden medizinischen Rehabilitation samt Durchführung beruflördernder Rehabilitation.

Augenheilkunde und Optometrie: Das Aufgabengebiet umfasst insbesondere die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation der anatomischen und funktionellen Veränderungen des Auges. Weiters beinhaltet es Kenntnisse der physikalisch-optischen Grundlagen und Untersuchungsmethoden der Optometrie und deren Anwendung für die Verordnung von Heilbehelfen.

Blutgruppenserologie und Transfusionsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Aufbringung von Blut, die Herstellung von Blutkomponenten sowie deren sachgemäße klinische Anwendung. Weiters beinhaltet es die Durchführung serologischer, zellulärer, chemischer und molekularbiologischer Verfahren zur Bestimmung der Blutgruppen, von Blutfaktoren und Gewebesystemen, deren Interpretation und der daraus resultierenden Behandlungsvorschläge.

Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und operative Behandlung von chirurgischen Erkrankungen, Verletzungen und Fehlbildungen sowie die entsprechenden Voruntersuchungen, konservativen Behandlungsverfahren und ihre Nachsorge.

Frauenheilkunde und Geburtshilfe: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Verhütung sowie die konservative und operative Behandlung von Krankheiten der weiblichen Geschlechtsorgane einschließlich der weiblichen Brust. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Begleitung von Schwangerschaften, die Vorbereitung, Leitung und Nachbehandlung normaler und pathologischer Geburten einschließlich der Vornahme geburtshilflicher Operationen. Zum Aufgabengebiet zählen weiters die Prävention unerwünschter Schwangerschaften sowie Infertilitätsbehandlungen.

Gerichtsmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die angewandte Medizin im Dienste der Rechtsprechung, insbesondere die Tätigkeit als SachverständigeR vor Gericht. Weiters beinhaltet es: Untersuchungen, die der Aufklärung plötzlicher natürlicher und gewaltsamer Todesfälle dienen; die Untersuchung und Beurteilung von rechtlich relevanten Körperverletzungen und Gesundheitsschädigungen sowie Verletzungsfolgen bei Lebenden; die Untersuchung und Begutachtung von Vergiftungen sowie der Wirkung von Alkohol und Rauschgiften; die Untersuchung von Leichen und Leichenteilen zur Identitätsfeststellung; die Rekonstruktion von Körperverletzungen bei Unfällen und Tötungsdelikten; die Untersuchung und Begutachtung von strittigen Abstammungsverhältnissen; die Analyse medizinischer Behandlungsfehler bei Lebenden und Toten.

Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, die konservative und operative Behandlung, die Prävention und Rehabilitation aller organischen und funktionellen Erkrankungen des Fachbereiches. Dazu zählen das äußere, mittlere und innere Ohr sowie der innere Gehörgang, die innere und äußere Nase und die Nasennebenhöhlen, die Mundhöhle, der Pharynx einschließlich der Tonsillen und der Larynx. Weiters umfasst der Hals-Nasen-Ohren-Fachbereich: verschiedene Halsabschnitte, das Lymphabflussgebiet des Kopfes und des Halses, die Speicheldrüsen, den Nervus facialis sowie die übrigen Hirnnerven im Bereich des Kopfes und Halses, das Stützgerüst sowie die Weichteile des Gesichtsschädels, die Sinnesfunktionen Gehör, Gleichgewicht, Geruch, Geschmack, die Endoskopie und endoskopische Therapie des Fachbereiches, die Audiologie, die Phoniatrie und Pädaudiologie.

Haut- und Geschlechtskrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation von Erkrankungen der Haut, der hautnahen Schleimhäute, der Hautanhangsgebilde, von Geschlechtskrankheiten, der chronischen Veneninsuffizienz und peripheren Angiopathien.

Herzchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik, Therapie und Nachversorgung von Erkrankungen des Herzens und der großen intrathorakalen Gefäße, die operativ zu behandeln sind.

Histologie und Embryologie: Das Aufgabengebiet umfasst die gesamte Mikromorphologie des Menschen und die Entwicklung des menschlichen Embryos.

Hygiene und Mikrobiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und Beurteilung belebter und unbelebter, den menschlichen Körper beeinträchtigender Noxen (schädigender Stoffe) und der dadurch bedingten Erkrankungen sowie die Maßnahmen zu deren Bekämpfung und Vermeidung. Weiters beinhaltet es die Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen für Empfehlungen, Regeln und Normen für die Gesunderhaltung der Bevölkerung.

Immunologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung der natürlichen Abwehrsysteme des Menschen, die Anwendung serologischer, zellulärer, chemischer und molekularbiologischer Untersuchungsverfahren zur Analyse des Immunsystems, die Interpretation der damit erhobenen Befunde und die immunologische Beratung für die in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte sowie die Herstellung und Prüfung immunologischer Präparate.

Innere Medizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, die Erkennung und die nicht-chirurgische Behandlung bei Erkrankungen der Atmungsorgane, des Herzens und Kreislaufs, der Verdauungsorgane, der Nieren und ableitenden Harnwege, des Blutes und der Blut bildenden Organe, des Stoffwechsels und inneren Sekretion, der internen allergischen Erkrankungen, der internen Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates, der Infektionskrankheiten und Vergiftungen einschließlich der Intensivmedizin, der Prophylaxe und Rehabilitation.

Kinder- und Jugendchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik und Behandlung (operativ und nicht operativ) der chirurgischen Erkrankungen, Organumore, angeborenen Missbildungen, Funktionsstörungen und Verletzungen im Neugeborenen-, Säuglings-, Kindes- und Jugendalter. Weiters beinhaltet es die Nachbehandlung und Rehabilitation.

Kinder- und Jugendheilkunde: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und Behandlung aller körperlichen und seelischen Erkrankungen, Prävention, Schutzimpfungen, pädiatrische Intensivmedizin, Rehabilitation und Fürsorge im Kindes- und Jugendalter.

Kinder- und Jugendpsychiatrie: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik und Behandlung von psychischen und psychosomatischen Krankheiten sowie psychischen Verhaltensstörungen, die im Kindes- und Jugendalter auftreten. Ein weiteres wichtiges Aufgabengebiet ist die Rehabilitation.

Lungenkrankheiten: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, die Behandlung, die Prävention und die Rehabilitation der Erkrankungen der Lunge und der Bronchien.

Medizinische Biophysik: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung von physikalischen Einflüssen auf den menschlichen Körper, von physikalischen Vorgängen im Körper und Wechselwirkungen zwischen physikalischen Vorgängen und dem Körper, soweit sie für diagnostische, bildgebende oder therapeutische Zwecke eingesetzt werden können oder ihnen gesundheitsschädigende Bedeutung zukommt. Weiters beinhaltet es die entsprechenden praktisch-methodischen Fertigkeiten und Kenntnisse, den Einsatz mathematischer und computerunterstützter Verfahren, insbesondere in der Forschung. Anwendungen liegen z. B. in der Magnetresonanztomografie.

Medizinische Genetik: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik und die Bestimmung des Krankheitsrisikos bei genetisch bedingten Erkrankungen und die Beratung der PatientInnen auf

diesem Gebiet. Weiters ist die Grundlagenforschung und die angewandte Forschung ein wichtiges Aufgabengebiet.

Medizinische und Chemische Labordiagnostik: Das Aufgabengebiet umfasst die Anwendung und Beurteilung morphologischer, biologischer, chemischer, physikalischer und spezieller immunologischer Untersuchungsverfahren von Körperflüssigkeiten, ihrer morphologischen Bestandteile sowie von abgeschiedenem und ausgeschiedenem Untersuchungsmaterial einschließlich der dazu erforderlichen Funktionsprüfungen und diagnostischen Eingriffe. Weitere wichtige Aufgabengebiete sind: Beratung der PatientInnen und Unterstützung der in der Vorsorge und in der Krankenbehandlung tätigen ÄrztInnen (z. B. Probenahmen, Gerinnungsuntersuchungen, Antikoagulanteneinstellungen, Medikamentenüberwachung, Funktionstests, Therapie-, Krankheitsverlaufs- und Immunitätskontrollen).

Medizinische Leistungsphysiologie: Das Aufgabengebiet umfasst Kenntnisse über den Einfluss körperlicher Aktivität sowie von Bewegungsmangel unter Berücksichtigung der verschiedenen Umweltbedingungen auf die Leistungsfähigkeit von Menschen. Weiters beinhaltet es die dazu notwendigen diagnostischen Prüfverfahren sowie die Anwendung dieser Kenntnisse in der Grundlagen- und angewandten Forschung, der Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation sowie im Behinderten-, Gesundheits-, Leistungs- und Hochleistungssport.

Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Prävention, Behandlung, Rekonstruktion und Rehabilitation von angeborenen und erworbenen Formveränderungen, Funktionsstörungen, Erkrankungen oder Verletzungen der Hart- und Weichgewebe der Mund-, Kiefer- und Gesichtsregionen.

Neurobiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Kenntnis der morphologischen, biophysikalischen und biochemischen Grundlagen von Struktur, Funktion und Erkrankungen des Nervensystems sowie die entsprechenden diagnostischen und therapeutischen Methoden.

Neurochirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung und operative Behandlung von Erkrankungen, Verletzungen und Fehlbildungen des zentralen Nervensystems und seiner Hüllen (insbesondere Hirnschädel, Schädelbasis und Wirbelsäule), des peripheren und vegetativen Nervensystems sowie die entsprechenden Voruntersuchungen, konservativen Behandlungsverfahren und ihre Nachsorge.

Neurologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, nichtoperative Behandlung, Prävention und Rehabilitation bei Erkrankungen des zentralen, peripheren und vegetativen Nervensystems sowie der Muskulatur (Myopathien und Myositiden).

Neuropathologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Beratung und Unterstützung der in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte bei der Erkennung der Krankheiten des Nervensystems sowie ihrer Ursachen, bei der Beobachtung des Krankheitsverlaufes und bei der Bewertung therapeutischer Maßnahmen durch die Untersuchung morphologischer Materials oder durch Obduktion des Nervensystems.

Nuklearmedizin: Das Aufgabengebiet beinhaltet die Anwendung offener radioaktiver Stoffe für Zwecke der Diagnose und Therapie jeglicher Art von Erkrankungen aller Organsysteme. Es umfasst die Erhebung klinischer Befunde, die In-vivo- und In-vitro-Diagnostik mit offenen Radionukliden und die dazu notwendigen ergänzenden Methoden sowie Strahlenbiologie, Dosimetrie und Strahlenschutz, insbesondere hinsichtlich offener radioaktiver Stoffe.

Orthopädie und Orthopädische Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung, Prävention und Rehabilitation von angeborenen und erworbenen Formveränderungen, Funktionsstörungen, Erkrankungen und Verletzungen der Stütz- und Bewegungsorgane.

Pathologie: Die Pathologie ist die Lehre von den Krankheiten. Das Aufgabengebiet umfasst die Beratung und Unterstützung der in der Vorsorge und in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte bei der Diagnose und Erkennung von Krankheiten und deren Ursachen, bei der Überwachung des Krankheitsverlaufes und bei der Bewertung therapeutischer Maßnahmen über die Beurteilung morphologischen Untersuchungsgutes sowie durch die Vornahme von Obduktionen.

Pathophysiologie: Die Pathophysiologie beschäftigt sich mit den krankheitsbedingten Lebensvorgängen. Das Aufgabengebiet umfasst daher das Erkennen der funktionellen Ursachen von Erkrankungen aufgrund von funktional-pathologischen Erkenntnissen und beinhaltet damit die Grundlagen für das Verständnis der Diagnose, des Verlaufes von Krankheiten sowie die Wirkmechanismen therapeutischer Maßnahmen.

Pharmakologie und Toxikologie: Das Aufgabengebiet befasst sich zum einen mit der Entwicklung, Herstellung und dem Einsatz von Medikamenten, zum anderen mit der Wirkung von Schad- und Giftstoffen auf den Organismus sowie den entsprechenden therapeutischen Maßnahmen.

Physikalische Medizin und Allgemeine Rehabilitation: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation von Krankheiten aller Organsysteme und Behinderungen mit physikalischen Mitteln, insbesondere unter Berücksichtigung funktioneller Zusammenhänge. Das Aufgabengebiet beinhaltet die Mechano-, Elektro-, Thermo- und Fotodiagnostik sowie die Mechano- und Bewegungstherapie, Ergo-, Elektro-, Foto-, Hydrotherapie, Inhalation, Balneo- und Klimatherapie. Im Aufgabengebiet der Allgemeinen Rehabilitation ist die Bedarfsfeststellung, die Diagnostik, das Rehabilitationsmanagement, die Interventionsplanung und die Evaluation der Maßnahmen enthalten.

Physiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Kenntnisse über die Lebensfunktionen (z. B. Muskel- oder Kreislauffunktion) und über entsprechende praktisch-methodische Fertigkeiten und deren Anwendung in der Grundlagenforschung oder angewandten Forschung, wie z. B. der klinischen Physiologie oder der Arbeitsphysiologie.

Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Prävention, Diagnostik und Behandlung (operativ/nicht operativ) von Gewebe- und Funktionsdefekten am gesamten Körper, insbesondere bei Missbildungen, Gewebsverlusten durch Unfall, Tumoroperationen, Verbrennungen und anderen Ursachen. Weiters beinhaltet es die kosmetische Chirurgie mittels Gewebetransfer und Gewebetransplantation, wobei die damit verbundene funktionelle Wiederherstellung im Mittelpunkt steht.

Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, nicht-operative Behandlung, Prävention und Rehabilitation bei psychischen Krankheiten oder Störungen sowie bei psychischen und sozialen Verhaltensauffälligkeiten inklusive Gutachter Tätigkeiten.

Radiologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung von Erkrankungen mittels ionisierender Strahlen, den zugehörigen Strahlenschutz, die Diagnostik mittels Ultraschallwellen und Magnetresonanz sowie die mit Hilfe entsprechender bildgebender Verfahren durchführbaren diagnostischen und therapeutischen Eingriffe. (Ausgenommen sind Untersuchungen mittels offener Radionuklide, die in den Aufgabebereich der Nuklearmedizin fallen.)

Sozialmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erforschung gesellschaftlicher Ursachen für die Entstehung von Krankheiten und Unfällen. Weiters beinhaltet es die Umsetzung dieser Erkenntnisse in Projekte und Initiativen, die das Gesundheitsverhalten des Einzelnen, von Bevölkerungsgruppen oder der gesamten Bevölkerung zu verändern versuchen; ebenso die Organisation und die wissenschaftliche Auswertung von Effizienz und Effektivität des Gesundheitswesens.

Spezifische Prophylaxe und Tropenmedizin: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Beurteilung und Behandlung von Infektionskrankheiten, die vor allem in tropischen, subtropischen und Entwicklungsländern vorkommen sowie die Kenntnis und Durchführung von prophylaktischen Maßnahmen gegen Infektionskrankheiten aller Art.

Strahlentherapie – Radioonkologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Behandlung und therapeutische Nachsorge von Erkrankungen, die mittels ionisierender Strahlen therapiert werden können, sowie den Einsatz der dazu notwendigen Geräte einschließlich des fachspezifischen Strahlenschutzes.

Thoraxchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Indikationsstellung, operative Behandlung und Nachversorgung der thorakalen Organe und der Thoraxwand, nicht eingeschlossen sind das Herz und die großen intrathorakalen Gefäße.

Unfallchirurgie: Das Aufgabengebiet umfasst die Diagnostik sowie die konservative und operative Behandlung von Verletzungen und ihren Folgezuständen.

Urologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung, Behandlung und Rehabilitation der urologischen Erkrankungen, der Fehlbildungen und Verletzungen des männlichen und weiblichen Urogenitalsystems einschließlich der Erkrankungen der Nebenniere. UrologInnen sind auch SpezialistInnen auf dem Gebiet der Andrologie (Männerheilkunde).

Virologie: Das Aufgabengebiet umfasst die Erkennung aller Virusinfektionen des Menschen durch fachspezifische labordiagnostische Methoden, die Interpretation der damit erhobenen Befunde, die virologische Beratung für die in der Krankenbehandlung tätigen Ärztinnen/Ärzte sowie die Erarbeitung von Maßnahmen zur Bekämpfung und Vermeidung virusbedingter Krankheiten.

6.2.2 Anstellung in Krankenanstalten

Voraussetzung für Daueranstellungen in Krankenanstalten ist normalerweise eine abgeschlossene Facharztausbildung (in manchen Krankenhäusern gibt es aber auch für AllgemeinmedizinerInnen die Möglichkeit einer Dauerstellung). Die ärztliche Tätigkeit im Spital ist formal ähnlich jener in der freien Praxis: Erstellung von Diagnosen, Durchführung und Kontrolle therapeutischer Maßnahmen. Sie unterscheidet sich jedoch völlig hinsichtlich der Arbeitsorganisation, denn im „Betrieb“ Krankenhaus ist jedes medizinische Handeln, jede Entscheidung eingebettet in ein stark strukturiertes Ablaufkonzept, in welches zahlreiche andere MedizinerInnen, Abteilungen, Informationsflüsse, vor allem aber auch zahlreiche andere Gesundheitsberufe (PflegerInnen, medizinisch-technische Dienste, Administration, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen u. a.) eingebettet sind. In Akutfällen, aber auch zur allgemeinen Kostensenkung ist ein reibungsloses Zusammenspiel all dieser Berufsgruppen notwendig.

In Krankenanstalten werden zudem in großem Umfang ambulante Leistungen erbracht. Die dafür eingerichteten Ambulanzen stehen in der Regel rund um die Uhr offen und erlangen dadurch große Bedeutung in der regionalen Versorgung. Die MedizinerInnen in den Ambulanzen sind zum Großteil auch in den bettenführenden Abteilungen der entsprechenden Krankenanstalten beschäf-

tigt. Der ambulante Bereich expandiert grundsätzlich, weil darin auch eine Möglichkeit für Einsparungen im stationären Bereich gesehen wird.

Die Zahl der ausschließlich angestellten Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) in und außerhalb des Krankenhauses belief sich im Frühjahr 2006 auf 19.649. Darunter fallen alle 6.474 Turnusärzte/-ärztinnen (32,9%), 4.750 AllgemeinmedizinerInnen (24,2%) sowie 8.284 Fachärztinnen/-ärzte (42,2%). Bei den ZahnmedizinerInnen arbeitete 2006 lediglich etwa ein Zehntel in einem Angestelltenverhältnis.⁸¹ Diverse Funktionen in Krankenanstalten übten 2006 21.143 Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) aus. Nach dem Datenmaterial aus 2003 über Anstellungsverhältnisse von Ärzten/Ärztinnen in Krankenanstalten sind 19.103 Ärzte und Ärztinnen (inklusive Gastärztinnen/-ärzte) in Österreichs Krankenanstalten beschäftigt, davon 10.358 (54,2%) Fachärzte/-ärztinnen, 1.578 (8,3%) AllgemeinmedizinerInnen und 7.167 (37,5%) Ärzte/Ärztinnen in Turnusausbildung.⁸²

6.2.3 Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich

Die Arbeit an einer Universität ist, wie in anderen Bereichen auch, aufgeteilt in Forschung und Lehre. In den klinischen Fächern haben diese Ärztinnen/Ärzte aber auch Kranke zu behandeln, vergleichbar mit anderen Ärzten/Ärztinnen. Zudem fallen auch organisatorische und administrative Tätigkeiten an. Verhältnismäßig wenige Ärzte und Ärztinnen visieren jene berufliche Laufbahn an. Die quantitativ bedeutendsten Arbeitsfelder für MedizinerInnen im wissenschaftlichen Bereich sind:

- Medizinisch-naturwissenschaftliche Grundlagenforschung an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten bzw. in der Industrie.⁸³ Die Arbeit an einer Universität ist, wie in anderen Bereichen auch, aufgeteilt in Forschung und Lehre.
- Angewandte naturwissenschaftliche medizin- und gesundheitsbezogene Forschung an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten bzw. in der Industrie.
- Klinische Forschung an Universitätskliniken und anderen Krankenhäusern. Dabei haben die MedizinerInnen aber auch Kranke zu behandeln.
- Angewandte psychologische bzw. sozialwissenschaftliche Forschung mit Medizin- und Gesundheitsbezug.

Da für die medizinische Grundlagenforschung in der Regel kein Medizinstudium erforderlich ist, ist die Konkurrenz aus angrenzenden Bereichen (Biologie, Chemie, Technik etc.) beträchtlich. Nur für medizinische Expertisen ist ein abgeschlossenes Studium, häufig auch eine abgeschlossene ärztliche Ausbildung erforderlich.

Tip: Eine Dissertation stellt eine wichtige Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere dar, sie kann daneben auch die ersten Kontakte zu einem künftigen Arbeitgeber oder für eine Ausbildungsstelle eröffnen.⁸⁴ Für die spätere wissenschaftliche Laufbahn sind jedoch Thema und Qualität der Dissertation von vorrangiger Bedeutung. Unter Umständen ist eine Publikation in internationalen Fachzeitschriften höher zu bewerten.

Seitens der ProfessorInnen wird der Mangel an Eigeninitiative zur Kontaktaufnahme beklagt, obwohl hier große Hilfsbereitschaft bestünde. Desgleichen zeigen Studierende wenig Interesse an Spezial-

⁸¹ Laut statistischer Angaben der Ärztekammer aus Mai 2006 und der Zahnärztekammer aus Juni 2006.

⁸² Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien, Seite 40.

⁸³ Pharmaindustrie, Medizintechnik, Implantate etc.

⁸⁴ Eine spezielle Einstiegshürde in den wissenschaftlichen Bereich stellt die Tatsache dar, dass die meisten MedizinerInnen ihr Studium abschließen, ohne jemals eine eigenständige schriftliche Arbeit verfasst zu haben. Die Dissertation wäre diesbezüglich eine hervorragende Berufsvorbereitung. Neuerdings werden überdies gut dotierte EU-Stipendien für DissertantInnen offeriert.

vorlesungen, die für den allgemeinen Studienerfolg nicht zwingend vorgeschrieben sind. Besonders interessant wären Wahlfächer und Seminare, deren didaktische Qualität allgemein gelobt wird.

Als besonders hinderlich wird die fehlende Förderung der Interdisziplinarität während des Studiums bezeichnet. Speziell für internationale Karrieren im Universitätsbereich wird eine hohe Qualifikation entsprechend einer Habilitation oder einem zweiten Doktorat verlangt. Nur sehr wenige AbsolventInnen der Medizin streben in Österreich sofort eine Universitätskarriere an. Erfolgreiche haben sich meist zuerst in angrenzenden Bereichen (z. B. Humanbiologie, Medizintechnik, Biologie) qualifiziert und spezialisiert. Der Frauenanteil lag nach Daten von 2004/2005 bei AssistentInnen bei 40,7% und bei ProfessorInnen bei ca. 8,5%.⁸⁵

6.2.4 Niedergelassene Ärzte/Ärztinnen

41,3% der im Mai 2006 standesgemeldeten Ärzte und Ärztinnen haben eine Ordination. Je nach dem ob man sich als AllgemeinmedizinerIn oder Fachärztin/-arzt niederlässt und ob die Praxis eher in einem ländliche oder einem städtischen Gebiet angesiedelt ist, bestehen erhebliche Unterschiede in der Berufsausübung. 41,9% der Niedergelassenen (ohne Zahnmedizin) sind AllgemeinmedizinerInnen, der Rest Fachärztinnen/-ärzte. Ärzte/Ärztinnen in freier Praxis. Es besteht bei stetem Ansteigen der Gesamtzahl der MedizinerInnen jedoch eine starke Tendenz zur Facharzt Ausbildung, wobei die verschiedenen Fächer quantitativ sehr unterschiedlich besetzt sind. Die Ausbildung zum (vormaligen) Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde wurde durch das Diplomstudium Zahnmedizin ersetzt, nach dessen Abschluss die sofortige Berufsausübung erlaubt ist (Entfall einer postpromotionellen Ausbildung).

Kassenverträge

Ein erster Zugang zum Klientel sind für niedergelassene MedizinerInnen Verträge mit den „großen“ Kassen (neun Gebietskrankenkassen, zehn Betriebskrankenkassen, Krankenkasse des österreichischen Bergbaues: „§2-Verträge“). Etwa die Hälfte der Ärzte/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) mit Ordination verfügt über einen §2-Kassenvertrag. Die Bundesländer Burgenland und Kärnten sind hierbei am wenigsten dicht versorgt, die beste Versorgung besteht in Wien. Insgesamt liegt seit Ende der 1990er Jahre bis heute der jährliche Bedarf an KassenärztInnen im Schnitt bei ca. 150 (regionale Schwankungen). Dem stehen in etwa jährlich 1.700 neu hinzukommende fertig ausgebildete ÄrztInnen gegenüber. Der Andrang zu den Kassenverträgen ist daher entsprechend groß, was wiederum die Wartezeiten auf diese Verträge verlängert.

Tip: Spezialausbildungen in angrenzenden Bereichen (Alternativmedizin, Gesprächsführung etc.) können in der Praxis hilfreich sein. In einigen Bereichen können besondere Leistungen verrechnet werden.⁸⁶ Für die formale Karriere sind sie derzeit weitgehend irrelevant, obwohl ihre Bedeutung für die Zukunft allseits unterstrichen wird.

⁸⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005): Universitätsbericht 2005, Band 2, Wien, Seite 67. Die Medizinische Universität Wien hat einen Anteil von rund 9% Frauen unter den ProfessorInnen und 43% Frauen unter den AssistentInnen, die entsprechenden Zahlen für die Medizinische Universität Graz liegen bei rund 5% Professorinnen und 41% Assistentinnen und jene für die Medizinische Universität Innsbruck bei rund 11% Professorinnen und 33% Assistentinnen.

⁸⁶ Für die seitens der Österreichischen Ärztekammer (gesetzliche Vertretung, kurz ÖÄK) anerkannten Fortbildungen vgl. auch die Homepage der ÖÄK. Für alle dort genannten Methoden gibt es die Möglichkeit, ein Diplom der ÖÄK zu erwerben. Wissenschaftliche Anerkennung und Diplom der ÖÄK können bei Haftungsfragen von Relevanz sein. Als „Freie Gewerbe“ anerkannt sind Aromatherapie, Bachblüten, Biofeedback, Bioresonanz (verschiedene Methoden), Kinesiologie, Massage.

Neue Technologien

Nicht nur bei den Fachärztinnen/Fachärzten prägen neue Technologien zunehmend das Arbeitsfeld. Viele Methoden der Diagnostik (Ultraschall, Autoanalyser u. a.) sind auch bei AllgemeinmedizinerInnen im Einsatz, und manche damit erbrachte Leistungen werden auch gesondert von den Kassen honoriert. Daneben werden aus Kostengründen immer mehr Leistungen aus dem stationären und ambulanten Bereich an die niedergelassenen MedizinerInnen delegiert. Aber vor allem in der Dokumentation steigen die Ansprüche ständig, da die Kostenträger immer strengere Kriterien an Kontrolle und Wirtschaftlichkeit anlegen. Daher wird es auch in Zukunft notwendig sein, sich mit Hilfe der EDV und Telekommunikation rasch an neue Anforderungen anzupassen, diese Werkzeuge zu nützen und trotzdem nicht den Anspruch an das eigene Können und Wissen aufzugeben („Medizin als Kunst“).

Selbständigkeit

Die Niederlassung verlangt neben dem medizinischen Fachwissen selbständiges unternehmerisches Engagement, auf welches das Studium nicht vorbereitet.

Tip: Vorbereitende Kurse bietet die Ärztekammer (www.aerztekammer.at) an, beispielsweise zu Themen wie Praxiseröffnung, EDV oder Wirtschaftlichkeit. Jedenfalls von Vorteil sind auch Kenntnisse der Buchhaltung.

Die Einkünfte im Gesundheitsbereich nehmen einen Spitzenbereich unter den Selbständigen ein; es gibt allerdings sehr große Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Fächern bzw. zwischen Frauen (40.000 Euro brutto mittleres Jahreseinkommen) und Männern (90.000 Euro brutto mittleres Jahreseinkommen). Diese Zahlen unterstützen allerdings häufig unrealistische Einkommenserwartungen, da die Anfangseinkommen deutlich darunter liegen. Nicht beachtet wird zudem, dass mit der Selbständigkeit neben Steuerbelastung und Abgaben auch ein hohes unternehmerisches Risiko verbunden ist. Unzutreffende Einschätzungen dieses Risikos sind vor allem mit falschen Erwartungen für die Aufbauphase verbunden, in der mit dem hohen Einsatz von Fremdkapital zu rechnen ist (bei Fachpraxen oft in Millionenhöhe). Auch bei der späteren Nachrüstung mit moderner Medizintechnik wird der Betrieb oft stark verschuldet. In letzter Zeit nehmen daher wie auch bei den Rechts- und Wirtschaftsdiensten, die ein ähnliches Einkommen erzielen, die Konkurse von selbständigen MedizinerInnen zu. Erschwerend fällt dabei ins Gewicht, dass PatientInnen in Folge von Einsparungen im Sozialbereich vermehrt auf Kassenleistungen zurückgreifen. Derzeit ist daher ein Trend zum unselbständigen Arbeitsverhältnis als „zweitem Standbein“ beobachtbar.

EU-weite Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit innerhalb der EU ermöglicht Berufswanderungen, somit auch aus EU-Ausland nach Österreich. Hierfür wurde neben den bisher bekannten Bezeichnungen „Turnusarzt“, „Facharzt“ und „Arzt für Allgemeinmedizin“ in Österreich auch der neue Begriff „approbierter Arzt“ geschaffen, da einzelne EU-Staaten auch eine Niederlassung nach abgeschlossenem Studium ohne postpromotioneller Ausbildung vorsehen (MD = „Medical Doctor“, wie in den USA). Anfang Mai 2006 waren in Österreich insgesamt 215 approbierte Ärzte berufstätig, 29 davon mit Ordination. Diesen „approbierten“ MedizinerInnen ist ein Kassenvertrag jedoch nicht zugänglich. Daneben dürfen sich auch MedizinerInnen aus Nicht-EU-Staaten, mit denen ein Assoziationsabkommen be-

steht, in Österreich niederlassen; allerdings ist für sie eine Nostrifizierung ihrer Diplome weiterhin erforderlich. Auch wenn ein gewisser Zuzug nach Österreich insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum zu erwarten ist, gewährleistet der international anerkannt hohe Ausbildungsstandard in Österreich österreichischen MedizinerInnen einen hohen Konkurrenzvorteil.

6.2.4.1 Niederlassung als AllgemeinmedizinerIn

Rund 40% der Ärzte/Ärztinnen mit Ordination sind AllgemeinmedizinerInnen. 2006 arbeiteten rund 2000 niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen ohne einen §2-Kassenvertrag und rund 4000 mit einem solchen Kassenvertrag.⁸⁷ Die Bundesländer Burgenland und Kärnten sind hierbei am wenigsten dicht versorgt, die beste Versorgung besteht in Wien. Die §2-Kassenverträge decken bei den AllgemeinmedizinerInnen fast alle Leistungen über den pauschalen Krankenschein ab.⁸⁸ Solche Verträge sind daher finanziell nicht sehr attraktiv und etwas „leichter“ von den Krankenkassen zu bekommen. Eine Praxis ist erst ab 700 bis 800 Scheinen pro Monat ohne Nebenverdienst (z. B. Ambulatorium, Schulärztin/Schularzt) lebensfähig.

Das Arbeitsfeld spielt sich vor allem in der allgemeinmedizinischen Praxis ab. Dazu kommen Hausbesuche („Visiten“). Eine ggf. zeitweilige Ordinationshilfe ist meist die einzige Assistenz. Technische Hilfsmittel (EKG, kleines Labor etc.) sind zwar kostspielig, ihr Einsatz kann aber zum Teil als Sonderleistung gegenüber der Kasse verrechnet werden.

Die Bedeutung der niedergelassenen AllgemeinmedizinerInnen liegt vor allem in der Kenntnis des Lebensumfeldes ihrer KlientInnen. Oft betreuen sie die gesamte Familie über Jahre hinweg und haben damit Einblick in zahlreiche krankmachende Faktoren, die aus einem isolierten Befund nicht ersichtlich wären. Daher kommt ihnen auch eine besondere Bedeutung bei der Betreuung von chronisch Kranken und älteren Menschen zu. Zugleich fällt die „Primärprävention“ in ihren Aufgabenbereich. Damit verbunden sind auch die Feststellung sozialer Probleme und die Herstellung der notwendigen Kontakte für entsprechende Hilfe (z. B. Essen auf Rädern, Organisation von Hauskrankenpflege oder Pflegeheimplätzen etc.).

Anders als in Einrichtungen der Akutversorgung haben die PraktikerInnen die Möglichkeit, längerfristig die Auswirkungen einer Therapie (v. a. Medikation) zu beobachten und diese sinnvoll anzupassen. Da sie auch die erste Anlaufstelle bei Beschwerden sind, bei denen in der Folge FachmedizinerInnen zugezogen werden müssen, kommen ihnen auch eine Koordinationsfunktion und die Aufgabe der Überwachung der Nachkontrolle bzw. Nachbehandlung zu.

6.2.4.2 Niederlassung als Fachärztin/Facharzt

8.634 (rund 60%) der Ärzte/Ärztinnen mit Ordination sind Fachärzte/Fachärztinnen (ohne Zahnmedizin), von denen nicht ganz 35% über einen §2-Kassenvertrag verfügen. Dabei stellt sich die Situation von Fachärzten/-ärztinnen und ZahnmedizinerInnen bezüglich der Kassenverträge besser als jene der AllgemeinmedizinerInnen dar: Sie können speziell in der Zahnmedizin zahlreiche Leistungen gesondert verrechnen, sodass der Druck, möglichst viele PatientInnen zu behandeln, geringer ist.

Die einzelnen Fächer sind quantitativ sehr unterschiedlich besetzt, und es bestehen auch unterschiedliche Aussichten. Die umfangreichste Gruppe ist die der ZahnmedizinerInnen (3.663). Die

⁸⁷ Angaben der Ärztekammer auf Basis der Ständemeldungen Anfang Mai 2006.

⁸⁸ Weitere zusätzliche Einkommenschancen sind fast nur im alternativ- und komplementärmedizinischen Bereich möglich.

größten Gruppen danach sind die Fächer Frauenheilkunde und Geburtshilfe (1.157) und Innere Medizin (1.437). Zusammen mit der Kinder- und Jugendlichenheilkunde (513) machen sie die Fächer der sogenannten „Grundversorgung“ aus.⁸⁹

Während die Arbeitsfelder in der Grundversorgung jenen der niedergelassenen PraktikerInnen oft weitgehend ähneln, besteht in anderen Bereichen (v. a. Zahnheilkunde) eine weitgehende Spezialisierung auch auf technischem Gebiet. Darüber hinaus bleibt es den FachmedizinerInnen weitgehend überlassen, welche Leistungen sie zusätzlich und in Eigenregie anbieten (bildgebende Verfahren wie Zahnröntgen oder Ultraschall, eigenes Labor, kleinere chirurgische Eingriffe etc). Die Behandlungsqualität steigt dadurch für die PatientInnen beträchtlich, da die zeitaufwendigen Überweisungen entfallen; das unternehmerische Risiko, ob sich die damit verbundenen Investitionen auch amortisieren, verbleibt jedoch bei den Niedergelassenen.

Die Fächerwahl wird jedoch sehr stark durch die verfügbaren Ausbildungsstellen beeinflusst („Große Fächer, großer Umsatz“, daher vor allem Interne, Chirurgie, Gynäkologie), während beispielsweise Augenheilkunde, Dermatologie und HNO wesentlich bessere Chancen auf dem Markt eröffnen. Aber auch für bestimmte Fächer, die typischerweise an einer Klinik angesiedelt sind (Pathologie, Histologie u. a.) bieten sich erfolgversprechende Möglichkeiten der Niederlassung zumindest als zweites, privates Standbein. Das Arbeitsfeld ist dort ähnlich wie in einem diagnostischen Labor.

Zudem besteht in bestimmten Regionen ein erheblicher Ergänzungsbedarf an §2-Fachärztinnen und Fachärzten, da die jungen MedizinerInnen sich nach der Ausbildung tendenziell im städtischen Bereich niederlassen. Am schlechtesten versorgt sind das Burgenland, Niederösterreich und die Steiermark, die beste Versorgung besteht auch hier in Wien. Es besteht ein starkes Stadt-Land-Gefälle, besonders die „Kernstädte“ (Landeshauptstädte und Städte mit einem eigenen Statut) sind besser versorgt als ihre Umgebung.

6.2.4.3 Kooperationsformen

Bei der Niederlassung werden in näherer Zukunft wie in anderen Ländern auch bestimmte Kooperationsformen immer stärker an Bedeutung gewinnen. Als Gruppenpraxis gilt in Österreich eine Organisationsform der ambulanten Betreuung, in der:

- mindestens zwei Ärztinnen/Ärzte derselben oder verschiedener Fachrichtungen zusammenarbeiten,
- gemeinsames medizinisches oder nichtmedizinisches Personal anstellen,
- gemeinsame Praxisräume und -einrichtungen verwenden.

Unter diesen Begriff fällt die Gemeinschaftspraxis. Dabei treten die beteiligten MedizinerInnen nach außen unter einem gemeinsamen Namen auf. Eine solche Kooperation liegt besonders bei Fächern nahe, zwischen denen es häufig zu Überweisungen kommt, z. B. Chirurgie und Radiologie. Daneben sind Zusammenarbeitsformen möglich, die keine Gruppenpraxis im engeren Sinne begründen, jedoch beträchtliche ökonomische Vorteile bieten können, etwa die Apparate- bzw. Laborgemeinschaft, die Praxisgemeinschaft (die niedergelassenen MedizinerInnen bleiben dabei selbständig), das Ärzte- oder Geburtshaus (eine informelle Zusammenarbeit mehrerer Praxen „unter einem Dach“), die Praxisklinik (eine Praxis mit integrierter stationärer Betreuung, rechtlich

⁸⁹ Stand der bei der Ärztekammer standesgemeldeten Ärzte im Mai 2006 und der bei der Zahnärztekammer standesgemeldeten Zahnärzte im Juni 2006.

eine Krankenanstalt in der Hand niedergelassener Ärztinnen/Ärzte). Die Schwerpunktpraxis, eine interdisziplinäre ärztliche Zusammenarbeit mit nichtärztlichen Professionen dient vor allem der ganzheitlichen und psychosozialen Behandlung und Beratung bestimmter örtlich (wohnortnahe Hilfe) oder nach dem Krankheitsbild umschriebener Gruppen, z. B. Betreuung psychisch Kranker, Betreuung von Alkohol- und Suchtgiftgefährdeten.

6.2.5 Weitere Arbeitsfelder

6.2.5.1 Anstellung in einem Ambulatorium

Die ambulante Versorgung der Bevölkerung erfolgt neben den niedergelassenen Ärzten/Ärztinnen und Ambulanzen in Krankenhäusern auch durch rund 900 Ambulatorien, darunter allgemeine Fachambulatorien sowie Fachambulatorien der Krankenkassen.⁹⁰ Die meisten Ambulatorien (rund 80 %) sind für Versicherte jeder Kasse zugänglich. Die Ambulatorien in Wien und im Burgenland können ohne Anmeldung aufgesucht werden, in anderen Bundesländern ist mit teils mehrwöchigen Wartezeiten zu rechnen. Die Öffnungszeiten liegen bei rund 40 Stunden pro Woche.

Mehr als ein Drittel der Ambulatoriumsärztinnen/Ambulatoriumsärzte ist in der Zahnmedizin tätig, laut standesgemeldeten Ärzten/Ärztinnen (ohne Zahnmedizin) werden 353 Funktionen von MedizinerInnen in Ambulatorien ausgeübt. Insgesamt entspricht die Fachrichtung der in Ambulatorien beschäftigten MedizinerInnen in der Regel der des Ambulatoriums. Ausnahmen bilden Ambulatorien für physikalische Medizin und für Psychiatrie sowie medizinisch-chemische Labors, in denen ein hoher Anteil von AllgemeinmedizinerInnen beschäftigt ist. Mit dem geringeren Anfall von Überstunden und Nachtdiensten in Ambulatorien ist auch ein geringeres durchschnittliches Monatsgehalt verbunden.

In den Ambulatorien findet eine besonders enge Zusammenarbeit mit den angrenzenden Berufen statt. Die höchste Zahl an Assistenzpersonal findet sich in der physikalischen Medizin und in den medizinisch-chemischen Labors. Medizinisch-technische Dienste sind in Labors und Ambulatorien für Radiologie und physikalische Medizin am stärksten vertreten, diplomiertes Pflegepersonal vor allem in Ambulatorien für innere Medizin.

6.2.5.2 Psychotherapie

MedizinerInnen können in verschiedener Weise im Bereich Psychotherapie tätig sein:

- Als Fachärztinnen/Fachärzte für Psychiatrie und Neurologie mit einer psychotherapeutischen Ausbildung und einem dementsprechenden (Zusatz-)Angebot.
- Als niedergelassene AllgemeinmedizinerInnen oder Fachärztinnen/Fachärzte mit einer psychotherapeutischen Ausbildung und einem dementsprechenden (Zusatz-)Angebot.
- Als MedizinerInnen ohne klinisch-ärztlichen Abschluss (d. h. ohne Turnusausbildung), aber mit einer vollständig abgeschlossenen Psychotherapieausbildung, die nach dem Psychotherapiegesetz praktizieren.

Die organisatorische Basis kann dabei eine freie Praxis (ggf. mit Kassenvertrag), eine Anstellung in einem Krankenhaus oder einer sonstigen Organisationsform des Gesundheitswesens sein. Inhaltlich

⁹⁰ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005): Das Gesundheitswesen in Österreich, Wien, Seite 53.

ist im Sinne des Psychotherapiegesetzes davon auszugehen, dass es sich bei psychotherapeutischer Tätigkeit um einen Bereich handelt, der primär mit Konzepten und Methoden arbeitet, die vom biomedizinischen Mainstream unterschieden sind und eine eigene Ausbildung erfordern. Medizinische Grundkenntnisse sind zwar notwendig, eine volle biomedizinisch-klinische Kompetenz ist aber nicht erforderlich.

Derzeit werden von Ärzten/Ärztinnen über tausend Funktionen unter dem Titel Diplomierte/r Psychotherapeut/in Medizin ausgeführt,⁹¹ wobei das eigentliche Ausmaß der erbrachten psychotherapeutischen Tätigkeit bei der Berufsausübung im Verhältnis zur erbrachten biomedizinischen Tätigkeit nicht bekannt ist.

6.2.5.3 Andere, auch nicht-kurative Tätigkeiten

Ausgehend von der Annahme, dass das Medizinstudium in seiner derzeitigen Zusammensetzung und Ausrichtung in erster Linie auf eine biomedizinisch ausgerichtete klinisch-therapeutische Tätigkeit im System der Krankenversorgung vorbereitet, zeigen die Berufsfelder außerhalb des klinisch-therapeutischen Kernbereiches drei Schwerpunkte:

- Ärztliche Berufsrollen in Organisationen, die primär auf andere Funktionssysteme der Gesellschaft ausgerichtet sind (Ämter, Schulen, Betriebe etc.)
- Nicht-ärztliche Berufsrollen im System der Krankenversorgung (PsychotherapeutInnen, KrankenhausmanagerInnen, WissenschaftlerInnen etc.)
- Nicht-ärztliche Berufsrollen außerhalb des Systems der Krankenversorgung (PharmareferentInnen, Medizinjournalismus, biomedizinische Grundlagenforschung etc.)

Ein nicht unbeträchtlicher Teil der in Österreich beschäftigten MedizinerInnen sind zurzeit in solchen Bereichen tätig. Etwa die Hälfte der in Ausbildung Stehenden kann sich eine unselbständige Tätigkeit dort vorstellen. Beim Berufsbild „MedizinerIn im öffentlichen Dienst“ sind hierfür vor allem die antizipierten Inhalte ausschlaggebend. Zugleich spiegelt sich aber auch ein allgemeiner Trend zur Anstellung und Spezialisierung wieder. Vor allem bei Frauen ist dieser Trend deutlich, wobei speziell „kleine“ Anstellungsformen (z. B. Schulärztin/Schularzt) bevorzugt werden.

Tipp: Zukünftige Betätigungsfelder ergeben sich potenziell in den Bereichen der Umwelt-, Sozial- und Präventivmedizin, zugleich in der Etablierung neuer Ausbildungen für UmweltmedizinerInnen (Ärztelkammer) und neuer Planstellen für Notärztinnen/Notärzte.

Beschäftigungen als Schulärztin/Schularzt, GutachterIn, Betriebsärztin/Betriebsarzt etc. werden häufig als Nebenjobs ausgeübt, da speziell eine allgemeinmedizinische Praxis sich oft kaum aus den Kaserverträgen erhalten kann. Trotzdem sind viele dieser Berufe gesundheitspolitisch so wichtig, dass sie eigentlich hauptberuflich ausgeübt werden sollten. Die Einkommenschancen gleichen denen in einer allgemeinmedizinischen Praxis, jedoch ohne das damit verbundene unternehmerische Risiko.

Ein kleiner Teil der MedizinerInnen ist in Wirtschaftsunternehmen als **Betriebsärztin/Betriebsarzt** beschäftigt (im April 2006 wurden von ÄrztInnen 765 Funktionen in diesem Bereich ausgeübt). Ihre Aufgaben sind Einstellungsuntersuchungen,⁹² vorbeugende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Belegschaft, Überwachung des Gesundheitszustandes der Betriebsangehörigen und

⁹¹ Laut Ärztekammer auf Basis der standesgemeldeten Ärzte Anfang Mai 2006.

⁹² Hier liegt auch der Schwerpunkt der Aufgaben der Militärärztinnen/Militärärzte.

der arbeitsmedizinischen Belange der Arbeitsplätze sowie Erste Hilfe. Diese Form der ärztlichen Tätigkeit wird zurzeit typischerweise als Nebenberuf ausgeübt.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte stehen im Spannungsfeld zwischen den Anliegen ihrer PatientInnen und denen ihrer Arbeitgeber. Als MedizinerInnen sind sie verpflichtet, im Sinne einer Primärprävention oft kostspielige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen durchzusetzen, zugleich sind sie selbst von der Betriebsleitung als ArbeitnehmerInnen abhängig und oft nur dazu eingesetzt, krankmachenden Bedingungen erst nach Auftreten konkreter gesundheitlicher Probleme zu begegnen. Aufgrund der geänderten gesundheitspolitischen Bedeutung der Primär- und Präventivmedizin und an Betrachtung der Anpassung des Arbeitnehmerschutzgesetzes an die EU-Bestimmungen wird die Bedeutung dieses Bereiches jedoch in Zukunft stark zunehmen.

Etwas eigenständiger stellt sich die Situation der Ärzte/Ärztinnen in sog. arbeitsmedizinischen Zentren dar. Solche Zentren versorgen mehrere Betriebe gleichzeitig, auch solche, die sich aufgrund ihrer Größe keinen eigenen Betriebsarzt leisten können bzw. müssen. Sie akkumulieren neben den betriebsspezifischen auch regionale und branchenbezogene Erfahrungen, und können so weitaus besser primärpräventiv tätig werden als einzelne Betriebsärzte. Auch sie werden aufgrund der EU-konformen Bestimmungen für die arbeitsmedizinische Versorgung auch kleinerer Arbeitsstätten an Bedeutung gewinnen.

Schulärztinnen/Schulärzte (im April 2006 wurden von Ärztinnen/Ärzten 953 Funktionen in diesem Bereich ausgeübt) haben wie Betriebsärzte vorwiegend präventive Aufgaben, die im Wesentlichen in der Durchführung von Pflicht- und Kontrolluntersuchungen bestehen. Daneben kommt ihnen – sofern keine speziellen AnsprechlehrerInnen für verhaltensauffällige Schüler vorgesehen sind – eine wichtige Aufgabe bei der psychischen Betreuung in schul- und familienbedingten Krisensituationen zu. Hinsichtlich der vorwiegend nebenberuflichen Ausübung dieser Tätigkeit gilt die gleiche Einschätzung wie hinsichtlich der von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten.

Einen ähnlich eng umrissenen Aufgabenbereich erfüllen auch Kurärztinnen/Kurärzte (im April 2006 wurden von Ärztinnen/Ärzten 73 Funktionen in diesem Bereich ausgeübt). Sie gewährleisten die medizinische Begleitung und Absicherung eines betrieblich oder regional definierten und hauptsächlich von angrenzenden Berufsbildern (Massage, Diätmedizin, Kosmetik etc.) bearbeiteten „Kur“-betriebes.

Amts-, Gutachter-, Polizei- und Fürsorgeärztinnen/-ärzte (im April 2006 wurden von Ärztinnen/Ärzten 713 Funktionen in diesen Bereichen ausgeübt) haben vor allem beratende, begutachtende und überwachende Funktion. Aufsicht über das Apotheken- und Hebammenwesen sowie über die Durchführung von Impfprogrammen, Erstellung von Gutachten für die Polizei und Mitwirkung bei Beratungsmaßnahmen über gesundheitliche Probleme sind einige der Aufgaben der Amtsärztinnen/Amtsärzte. Voraussetzung für eine bleibende Anstellung im öffentlichen Sanitätsdienst sind ein zweijähriger Spitalsdienst und die Ablegung der Physikatsprüfung.

In **Einrichtungen der Gebietskörperschaften** sind derzeit bis zu 3 % der Ärztinnen/Ärzte beschäftigt.⁹³ Beurteilung über Gewährung von Beihilfen, Entscheidung der Arbeitsfähigkeit (im Zweifelsfall) oder über Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen, Kontrolle der ökonomischen Medikamentenverschreibung durch die Kassenärzte, Bewilligung bestimmter Medikamente sind Aufgaben,

⁹³ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung/AMS Österreich (Hg.) (2006): Studium und Beruf, Wien, Seite 465–468.

die bei einer Beschäftigung in diesem Bereich anfallen. Darüber hinaus verfügen die Sozialversicherungsträger auch über eigene Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung.

Andere Berufsfelder ergeben sich im **Management- und Verkaufsbereich der Pharma- und medizinischen Geräteindustrie**, im **Medizinjournalismus** und im **Managementbereich der Gesundheitsinstitutionen**. In allen diesen Bereichen besteht jedoch starke Konkurrenz von Seiten angrenzender Berufe, beispielsweise wird der Managementbereich hauptsächlich von BetriebswirInnen abgedeckt.

6.3 Beschäftigungssituation

Die Zahl der bei der Ärztekammer und Zahnärztekammer gemeldeten Ärzte/Ärztinnen (inklusive ZahnmedizinerInnen) betrug 2006 insgesamt 40.602.⁹⁴ Von den 36.157 Ärzten/Ärztinnen (ohne ZahnmedizinerInnen) waren 33,2% als AllgemeinmedizinerInnen, 48,4% als Fachärztinnen/-ärzte und 17,9% als Turnusärztinnen/-ärzte tätig. Die Anzahl der Zahnärztinnen/-ärzte belief sich im Juni 2006 auf 4.445. 41,2% der MedizinerInnen (ohne Zahnärzte/ärztinnen) sind mit einer Niederlassung in freier Praxis tätig, bei ZahnmedizinerInnen liegt der Anteil wesentlich höher bei 82,4%. Das Geschlechterverhältnis im Arztberuf ist durch einen leichten Männerüberhang gekennzeichnet (rund 60% Ärzte und 40% Ärztinnen).⁹⁵

Seit einigen Jahren bestehen beträchtliche Engpässe bei der postpromotionellen Ausbildung (Turnus).⁹⁶ Die Wartezeiten auf Turnusausbildungsplätze für AllgemeinmedizinerInnen sind beträchtlich. Sie schwanken stark zwischen urbanen Gegenden mit sehr langen Wartezeiten (z. B. Wien) und weniger urbanisierten Regionen. Laut Ärztekammer bestehen beträchtliche Unterschiede in der Mobilität von Studierenden je nach Universität, an der das Studium absolviert wurde.

Tip: Es ist ratsam, sich nach Studienabschluss so rasch wie möglich bei der zuständigen Stelle für einen Turnusausbildungsplatz anzumelden und die spezifischen Modalitäten (Unterlagen, Zeugnisse etc.) schon rechtzeitig vor der Promotion in Erfahrung gebracht zu haben, zumal eine Turnusanmeldung vor erfolgter Promotion nicht möglich ist.

Die Wartezeit kann nur ein Teil der AbsolventInnen mit fachspezifischen Tätigkeiten überbrücken, viele verbringen diese Zeit mit reinen „Wartejobs“ in verschiedenen Branchen. Da die medizinische Ausbildung eine sehr spezifische Berufslaufbahn vorzeichnet, findet der Begriff „arbeitslos“ in diesem konkreten Zusammenhang keine Anwendung: AbsolventInnen des Medizinstudiums suchen ihre fachspezifische Tätigkeit (so z. B. Turnus) über die „Wartelisten“ und nicht beim Arbeitsmarktservice. Nichtsdestotrotz belief sich die Zahl der beim AMS als arbeitslos registrierten HumanmedizinerInnen (inklusive ZahnmedizinerInnen) Ende September 2006 auf insgesamt 526, davon 320 Frauen (rund 60%).

Die erstmalige Eintragung in die Ärzteliste erfolgt in der Regel innerhalb eines Jahres nach Promotion, wobei die Aufnahme einer ärztlichen Tätigkeit nicht mit dem Besetzen eines angestrebten Ausbildungsplatzes gleichzusetzen ist. Die Bedeutung einer fachspezifischen Tätigkeit bei der Überbrückung der Wartezeiten wird allgemein sehr positiv eingeschätzt, da diese eine realistische

⁹⁴ Die Angaben der Österreichischen Ärztekammer stammen aus Mai 2006, jene der Zahnärztekammer aus Juni 2006.

⁹⁵ Vgl. Statistik Austria (2005): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2004, Wien, Seite 399–402.

⁹⁶ Die erheblichen Engpässe bei den postpromotionellen Ausbildungsplätzen hängen eng mit dem Überangebot an ausgebildeten MedizinalabsolventInnen zusammen. Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer, abrufbar unter: www.ams.at/qualifikationsbarometer

Einschätzung der eigenen Grenzen und Möglichkeiten vermittelt. Zusätzlich können solche Tätigkeiten bei der Entwicklung des Selbstwertgefühles, der persönlichen ärztlichen Identität und bei der Integration in das System Krankenhaus behilflich sein. Als problematisch wird dagegen die unbezahlte Arbeit, die mangelnde Anrechenbarkeit für die Ausbildung und das persönliche Risiko durch den weitgehend rechtsfreien Status beschrieben.

Als Kriterium für die Turnusstellenvergabe wäre nach der vorherrschenden Meinung der Stellensuchenden eine strikte Warteliste (Datum der Promotion) die gerechteste Lösung. Tatsächlich kommen jedoch laut einer vom Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen veröffentlichten Umfrage andere Kriterien zur Anwendung, allen voran „gute Beziehungen“ (85%) und regionale Herkunft (72%), erst danach Datum der Promotion (58%), Parteizugehörigkeit (49%), Geburtsort (37%), unbezahltes Engagement als Gastärztin/Gastarzt etc. (32%) und offenbar auch das Geschlecht (21%). Längere Studiendauer wird nur dann als nachteilig bewertet, wenn die Gründe dafür nicht explizit dargelegt werden.

Tipp: In einigen Spitälern existiert die Möglichkeit, ein bis zwei Jahre nach dem Studium in der Pflege zu arbeiten und danach einen Turnusplatz fix zugesichert zu bekommen.

Turnusstellen werden offiziell einmal im Monat in der Wiener Zeitung ausgeschrieben, welche hierfür ein spezielles Studierenden-Abonnement (d. h. nur für diese Ausgabe) anbietet.

Eine persönliche Kontaktaufnahme, Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Projekten, Erfahrung als TutorIn oder DemonstratorIn und andere Formen der Berufspraxis sind somit jedenfalls von Vorteil. Dissertationen können zwar oft nicht ausreichend betreut werden und die Themen sind oft fachfremd, sie ermöglichen jedoch unter Umständen die Umgehung der Warteliste oder den Zugang zu Preisen und Stipendien (letztere werden kaum in Anspruch genommen).

Auch für die Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt sind die Wartezeiten lang und regional sehr unterschiedlich. Die Karrierewünsche in Richtung Fachausbildung sind stark von den verfügbaren Ausbildungsplätzen beeinflusst. Obwohl ein Großteil zu Studienende noch eine Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt angestrebt hat, beginnen de facto über die Hälfte der AbsolventInnen zunächst mit der allgemeinmedizinischen Turnusausbildung, da die notwendigen fachmedizinischen Ausbildungsplätze nicht verfügbar sind. Ein Teil der in Ausbildung Stehenden haben bereits vorher das ius practicandi erworben, oft wird ein abgeschlossener Turnus für die Erlangung eines Ausbildungsplatzes zur Fachärztin/zum Facharzt vorausgesetzt. Weitere Kriterien können wissenschaftliche Arbeiten und Publikationen, Diplome der Ärztekammer, persönliche Bekanntschaft aus früheren Ausbildungszeiten (Famulatur, Praktika etc.), in chirurgischen Fächern auch manuelle Geschicklichkeit sein. In den zu überbrückenden Wartezeiten werden oft unbezahlte ärztliche Tätigkeiten übernommen (Gastärztin/Gastarzt), was auch als gutes Argument für die bevorzugte Erlangung eines Ausbildungsplatzes gilt.

Bei den fertig ausgebildeten Ärzten und Ärztinnen besteht ein Überangebot vor allem bei AllgemeinmedizinerInnen und in den Ballungszentren, insbesondere in den Universitätsstädten. In Wien nimmt die Zahl der WahlärztInnen (ÄrztInnen ohne Kassenverträge) merklich zu und auch die Ärztedichte ist hier am höchsten. Den zweithöchsten Anteil an Ärzten/Ärztinnen in der Bevölkerung weist Tirol auf, den niedrigsten Burgenland. Durch die demographische Bevölkerungsentwicklung (Überalterung) zeichnet sich in einigen Fachrichtungen (v. a. Allgemeinmedizin, Innere Medizin, (psychiatrische) Geriatrie, Urologie, Neurologie sowie Orthopädie) ein leichtes Wachstum ab.⁹⁷

⁹⁷ Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer, abrufbar unter: www.ams.at/qualifikationsbarometer [Abfragedatum: 21.6.2006].

Auch bei den zu rund 82% selbständig tätigen ZahnmedizinerInnen ist die Arbeitsmarktlage angespannt, da sie insbesondere in urbanen Gegenden einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind und die Investitionskosten für zahnärztliche Praxen sehr hoch sind. In Ost- und Oberösterreich kommt die starke Konkurrenz durch „billigere“ Leistungsanbieter in den Nachbarstaaten hinzu („Zahntourismus“). Insgesamt zeichnet sich eine Stagnation bis leichte Steigerung der Beschäftigungszahlen ab.⁹⁸

6.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Im Studienjahr 2003/04 konnten 1.398 Studierende der Humanmedizin ihr Studium abschließen, davon 594 Männer (42,5%) und 804 Frauen (57,5%).⁹⁹ Das Medizinstudium unterscheidet sich von den meisten übrigen Studienrichtungen dadurch, dass es so gut wie ausschließlich auf einen sehr genau definierten und abgegrenzten Ärzteberuf hinführt, dessen praktische Ausbildung die erfolgreiche Absolvierung der sogenannten Turnusausbildung (gesetzlich) voraussetzt. Umgekehrt kann dieser Beruf auch nur von AbsolventInnen des Medizinstudiums ausgeübt werden. Damit bestehen für die AbsolventInnen praktisch kaum Ausweichmöglichkeiten in angrenzende Berufsfelder, wo die erworbenen Kenntnisse in annähernd gleichwertigen Tätigkeiten verwertet werden könnten.

6.4.1 Turnusausbildung

6.4.1.1 Turnusausbildung für Allgemeinmedizin („Praktische/r Ärztin/Arzt“)

Das Aufgabengebiet der Ärztin/des Arztes für Allgemeinmedizin umfasst den gesamten menschlichen Lebensbereich, die Krankheitserkennung, Krankenbehandlung sowie die Gesundheitsförderung. Die wesentlichen Aufgaben liegen daher in der patientenorientierten Erkennung und Behandlung jeder Art von Erkrankung, in der Vorsorge (z. B. Gesundheitsberatung, Impfschutz), in der Früherkennung von Krankheiten, in der ärztlichen Betreuung chronisch kranker und alter Menschen sowie in der Erkennung und Behandlung von milieubedingten Schäden.

Promovierte MedizinerInnen, die eine selbständige Berufsausübung als AllgemeinmedizinerInnen anstreben, haben eine mindestens dreijährige praktische Ausbildung (Turnus) zu absolvieren und den Erfolg dieser Ausbildung nachzuweisen („ius practicandi“). Erst mit diesem ius practicandi wird „der/die MedizinerIn zur/m eigentlichen Ärztin/Arzt“. Insgesamt waren im Frühjahr 2006 6.474 TurnusärztInnen (Allgemeinmedizin und FacharztDiplom) in Ausbildung.¹⁰⁰ Dieser Turnus hat im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses an genehmigten Ausbildungsstätten zu erfolgen. Diese können sein:

- Krankenanstalten einschließlich der Universitätskliniken
- Lehrpraxen von FachärztInnen oder in einem Institut für Allgemeinmedizin (= Ordinationen von FachärztInnen oder AllgemeinmedizinerInnen, die die gesetzliche Erlaubnis zur Ausbildung von ÄrztInnen innehaben)
- Lehrambulatorien (Ambulatorien mit gesetzlicher Genehmigung zur Ausbildung)

⁹⁸ Vgl. ebenda.

⁹⁹ Vgl. Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2004/05, Wien, Seite 109.

¹⁰⁰ Laut Angaben der Ärztekammer für Mai 2006.

Die Ausbildung in einer allgemeinmedizinischen Lehrpraxis (oder einem Lehrambulatorium) im Umfang von mindestens sechs Monaten und höchstens zwölf Monaten ist im letzten, im Hauptfach vorgesehenen Ausbildungsjahr vorgesehen. Die Erfahrung hierbei bereitet vor allem auch auf Managementprobleme bei der späteren Niederlassung vor. In einer anerkannten Lehrpraxis darf jeweils nur eine/ein Turnusärztin/Turnusarzt ausgebildet werden. Derzeit arbeitet die Ärztekammer an einem neuen Ausbildungsmodell, das statt einer dreijährigen Lehr- und Lernphase künftig eine fünfjährige Ausbildung der angehenden Hausärzte/-ärztinnen vorsieht. Dafür sind alle wesentlichen Fächer, deren Grundzüge ein/e Hausarzt/-ärztin beherrschen soll, in der Ausbildung enthalten, aber auch ein wesentlich größerer Anteil der Ausbildung beim niedergelassenen Arzt zu absolvieren. Statt wie bisher 6 Monate auf freiwilliger Basis müssen die angehenden Fachärzte/-ärztinnen für Allgemeinmedizin 18 Monate in einer so genannten Lehr- bzw. Ausbildungspraxis als „Praktikanten/Praktikantinnen“ einem/r erfahrenen Hausarzt/-ärztin zur Seite stehen. Die Intention, die dahinter steckt, ist eine Stärkung der Hausarztfunktion auch unter dem Aspekt stärkerer Vernetzung des intra- und extramuralen Bereichs. Dafür wird nach Ansicht der Ärztekammer eine gründliche Ausbildung in beiden Sparten benötigt.¹⁰¹

Die eigentlichen Ausbildungsfächer beinhalten Allgemeinmedizin, Chirurgie, Frauenheilkunde/Geburtshilfe, HNO, Haut- und Geschlechtskrankheiten, Innere Medizin, Kinder- und Jugendheilkunde, Neurologie oder Psychiatrie.

Die Qualität der abschließenden Beurteilung der Turnusausbildung als Voraussetzung für die zukünftige Berufskarriere wird von allen Beteiligten als gering eingestuft. Aus diesem Grunde wurde ab Mitte 1996 zu einer gesetzlich genormten Beurteilung („Rasterzeugnis“) übergegangen. Die Möglichkeiten zum Erwerb berufsrelevanter Erfahrungen hängt stark vom Einsatzbereich und von der Eigeninitiative ab (Gefahr des Abgeschobenwerdens zu Schreiarbeiten; vielfältige Möglichkeiten z. B. in einer Ambulanz). Ein Arbeitsverhältnis während der Ausbildung ist vorausgesetzt, nicht jedoch dessen Entgeltlichkeit.

Der Nachweis eines entgeltlichen Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer Ausbildungsstätte ist jedoch Voraussetzung für die Eintragung in die „Ärzteliste“ durch die Österreichische Ärztekammer. Die ärztliche Tätigkeit selbständig oder unselbständig darf erst nach Erhalt der Bestätigung über diese Eintragung aufgenommen werden. Die dreijährige Ausbildung stellt jedoch nur ein Mindestanfordernis dar, welches oft weit überschritten wird. Gründe dafür sind Koordinationsprobleme beim Wechsel zu einem noch nicht absolvierten Fach und der unmittelbare Arbeitskräftebedarf von Spitalserhaltern, welche die Auszubildenden ungerne weitergeben, wenn sie sich einmal eingearbeitet haben.

Voraussetzung für den Turnus ist ein österreichisches oder ein im Ausland erworbenes und in Österreich nostrifiziertes (anerkanntes) Doktorat. Ausländische Ärztinnen und Ärzte mit einem österreichischen Doktorat sind nur zugelassen, wenn mit den Heimatstaaten ein entsprechendes Abkommen besteht, sonst nur, wenn ein *ius practicandi* nachgewiesen wird.

In anderen EU-Staaten ist die Zulassung für EU-BürgerInnen zum Teil schon nach 6 Monaten postpromotioneller Ausbildung möglich. Eine im Ausland absolvierte postpromotionelle Ausbildung ist in Österreich anzurechnen, wenn die Gleichartigkeit der Ausbildung gegeben ist. Dies gilt problemlos für alle EU-Staaten, in anderen Staaten generell für die Universitätsspitäler.

¹⁰¹ Vgl. www.aerztekammer.at/cache/00000000020050706160822.xml/PK-Unterlage%202005-07-06.pdf [20.6.2006]

Tipp: Da die theoretische Ausbildung in Österreich, die praktische Ausbildung im Allgemeinen im Ausland besser bewertet wird („bed side training“, praktische Kompetenzen), sind Auslandssemester sehr empfehlenswert – wenn auch nicht leicht zugänglich. Besondere praktische und menschliche Erfahrungen vermitteln Semester oder Praktika in Ländern der Dritten Welt.

6.4.1.2 Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt

Promovierte MedizinerInnen, die beabsichtigen, sich auf einem Teilgebiet der Heilkunde zu betätigen, haben sich einer mindestens sechsjährigen praktischen Ausbildung in dem betreffenden Sonderfach sowie in den hierfür einschlägigen Nebenfächern (gegliedert in Pflicht- und Wahlnebenfächer) zu unterziehen. Insgesamt bestehen exklusive Zahn- Mund- und Kieferheilkunde (eigene Diplomstudienrichtung Zahnmedizin) 43 Ausbildungs-(Sonder-)fächer (siehe Kapitel 6.2.1). Die Ausbildung kann an den hierfür bewilligten Ausbildungsstellen oder an den einschlägigen Unveritätskliniken erfolgen.

Die Ausführungen in Kapitel 6.4.1.1 hinsichtlich der Voraussetzungen, der Lehrpraxen, der Kriterien für die Vergabe, der Eintragung in die Ärzteliste und der Anrechenbarkeit von Ausbildungszeiten im Ausland gelten auch hier. Die Einkommen liegen je nach den bereits erfolgten Vorrückungen um etwa 350 bis 550 Euro über jenen in der allgemeinmedizinischen Ausbildung.

Da auch die Turnusausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt als unzureichend für die spätere Arbeit empfunden wird, ist Eigeninitiative jedenfalls notwendig. Dazu gehören auch Kurse bei der Ärztekammer, mehr Famulaturen als vorgeschrieben, aber auch das Ergreifen jeder Möglichkeit zum praktischen Lernen, selbst wenn dies nicht unbedingt für einen positiven Abschluss erforderlich ist.

Tipp: Neben den oft recht kostspieligen Kursen der Ärztekammer bieten sich stark verbilligte Kurse für JungmedizinerInnen vor dem Turnus und von den Geräteherstellern gesponserte kostenlose Kurse an; bei letzteren besteht allerdings die Gefahr einer gewissen interessenbedingten Einseitigkeit.

Für eine Ausbildung zum/zur Psychotherapeuten/Psychotherapeutin nach dem Psychotherapiegesetz ist eine eigene umfangreiche Ausbildung erforderlich, deren erster Teil, das so genannte „Psychotherapeutische Propädeutikum“ (Grundausbildung) bereits während des Studiums (unter Umständen unter Anrechnung bestimmter Teile des Studiums) begonnen werden kann.¹⁰²

Der Zugang zur Tätigkeit als Fachärztin/Facharzt für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde („Zahnärztin/Zahnarzt“) ist seit geraumer Zeit völlig neu geregelt. Ein gesondertes Studium (Dr. med. dent.) ist ab Wintersemester 1998/1999 eingerichtet, wobei im dritten Studienabschnitt das Pflichtpraktikum im Ausmaß von 72 Wochen vorgesehen ist. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Studiums der Zahnmedizin erlangen die AbsolventInnen sofort die Berufsberechtigung. Der vormals für die Berufsausübung verpflichtende dreijährige zahnärztliche Lehrgang nach Abschluss des Studiums entfällt.

6.4.2 Beruflicher Werdegang und Arbeitsbedingungen

Der weitere berufliche Werdegang von ausgebildeten Ärztinnen/Ärzten ist geprägt durch die Anstellung in Krankenanstalten, der Niederlassung als AllgemeinmedizinerIn oder Facharzt/Fachärztin und anderen unter Kapitel 6.2 beschriebenen möglichen Tätigkeitsfeldern. Viele Frauen streben medizinische Nebenbeschäftigungen als zweites Standbein an, um diese im Falle einer zeitweiligen Karenzierung aus familiären Gründen fortsetzen zu können.

¹⁰² Siehe auch Kapitel 6.2.4.2.

Die Anforderungen an den/die MedizinerInnen lassen sich wie in allen anderen wissenschaftlich dominierten Bereichen nicht nur auf das spezielle Fachwissen und dessen Anwendung einschränken. Sowohl in seinem Arbeits- und Privatleben als auch im Gesundheitsleben ist der/die Patient/in Teil von komplexen Systemen, ohne die sein/ihr Befinden nicht richtig eingeschätzt werden kann. Gleiches gilt auch für den Arzt. Zunehmend wichtig werden daher:

- Psychologisches und soziales Verständnis.
- Organisationswissen und Organisationstalent (Fähigkeit zur Teamarbeit, Zusammenarbeit mit angrenzenden Berufsgruppen, betriebswirtschaftliches Denken).
- Technisches Verständnis, nicht nur im Umgang mit Geräten, sondern auch im Umgang mit deren Output (Bilder, Zahlen, Prozessdaten, Statistik).
- Flexibilität und lebenslanges Lernen und Bereitschaft zur Weiterbildung, vor allem, weil mangels geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze die Karrieren in der Regel nicht den Vorstellungen zu Beginn der Ausbildung entsprechen.

Daneben bleiben als wesentliche Belastungen lange durchgehende Arbeitszeiten einschließlich Nachtdiensten und vor allem der ständige Umgang mit menschlichem Leid, Krankheit und Tod sowie das Erlebnis der eigenen Machtlosigkeit diesen gegenüber.

6.4.2.1 Anstellung im Krankenhaus

Im System Krankenhaus ist die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen und Leistungseinheiten besonders eng und muss zudem sowohl zeitlich als auch logistisch exakt koordiniert sein. Das moderne Krankenhaus bringt neben den berufsspezifischen Anforderungen auch solche, wie sie für moderne Produktionsbetriebe charakteristisch sind:

- Strikte Zeitsysteme und Ablaufplanung, welche nicht nur der Effizienz dienen, sondern auch über Leben und Tod von Patienten entscheidend sein können
- Enge Kooperation zwischen den Abteilungen und Leistungseinheiten über aufwendige, teilweise EDV-gestützte Belegläufe
- Höchste Anforderungen an Dokumentation und Genauigkeit
- Enge Kooperation mit angrenzenden Berufen (Pflege, medizinisch-technische Dienste, extramuraler Bereich, Forschung, Lehre u. a.). Dabei ist die Kompetenzabgrenzung oft fließend: Der Arzt kann nur das im Befund festhalten und für seine Diagnose nutzbar machen, was die Röntgenassistenz ins Bild gebracht hat, was die Pflege dokumentiert hat etc.
- Enge Zusammenarbeit mit anderen Krankenanstalten und Institutionen, vor allem im sozialmedizinischen Bereich

Da die Einstiegsgehälter nach Träger der Einrichtungen immens variieren und zu einem großem Teil aus diversen Zulagen, vor allem für Überstunden und Nachtdienste bestehen, lassen sich hier kaum gesicherte Aussagen machen. Mit den besten Anfangsgehältern ist in Einrichtungen der Sozialversicherungsträger zu rechnen.¹⁰³ Nach zehn Jahren Dienstzeit und entsprechender Dienstbeurteilung wird in diesem Bereich auch ein erhöhter Kündigungsschutz erworben.

¹⁰³ Hier ist auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit weit über 90% am höchsten.

Frauen sind zwar von den Kollektivverträgen her gleich gestellt, allerdings dürften für sie beträchtliche Barrieren beim Aufstieg in Führungspositionen existieren. Deutliche Unterschiede bestehen zudem in den einzelnen Fächern, da die Anteile in der physikalischen Medizin, der Anästhesiologie und der Kinderheilkunde überdurchschnittlich hoch, dagegen in den chirurgischen Fächern ausgesprochen niedrig sind.

Umgang mit verschiedenen PatientInnengruppen

Der Eintritt in die postpromotionelle Ausbildung stellt zugleich den Übertritt in die praktische Arbeitswelt dar. Die Mehrheit der BerufsanfängerInnen fühlt sich auf die Akutmedizin und auch auf den Umgang mit „NormalpatientInnen“ (auch wenn sie alt sind) eher gut vorbereitet. Im Umgang mit „schwierigeren“ Fällen (psychosomatisch Kranke, psychisch Schwierige, unheilbar chronisch Kranke, Sterbende) zeigen nur etwa 20% ein aufgrund des Studiums erworbenes Selbstvertrauen.

Hier liegt auch die erste Quelle für berufliche Belastungen. Die ethische Forderung, dass MedizinerInnen für alle, die Hilfe brauchen, zu jeder Zeit alles nur irgend mögliche tun sollen bis hin zur Verantwortung für Leben und Tod, stellt einen ständigen Druck dar. Die daraus folgende emotionale Erschöpfung ist auch das erste Symptom des unter den MedizinerInnen weit verbreiteten Burnout-Syndroms. Es zeigt sich in chronischer Müdigkeit (oft schon beim Gedanken an die Arbeit), aber auch Schlaflosigkeit, Krankheitsanfälligkeit und in diffusen körperlichen Beschwerden. Teilung der Verantwortung durch Teamarbeit und vor allem regelmäßige Supervision können hier besonders hilfreich sein.

Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen

Wenig vorbereitet finden sich die BerufsanfängerInnen auch auf die Zusammenarbeit mit ihren MitarbeiterInnen. Zwar fühlen sich über die Hälfte von ihnen wenigstens auf die Zusammenarbeit mit den MedizinerInnen gut oder wenigstens eher gut vorbereitet, auf die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen (Pflege, insbesondere aber PsychologInnen und SozialarbeiterInnen) sehen sie sich mehrheitlich dagegen eher schlecht bis sehr schlecht vorbereitet. Diese Distanz kann, wenn sie nicht rasch überwunden wird, zu einer starken Belastung bis zur Isolierung der Betroffenen selbst, aber auch zur Belastung des gesamten sozialen Gefüges in der Krankenanstalt führen.

Weniger auf die fehlende berufliche Vorbereitung als auf etablierte Vorurteile ist hingegen die mangelnde Akzeptanz von Frauen in weiten Bereichen zurückzuführen. Vor allem in den chirurgischen Fächern ist die Skepsis der Männer gegenüber Kolleginnen sehr hoch.

Probleme in der Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen können aber auch ein Symptom des psychologischen Burnouts sein, welches mit Depersonalisierung bezeichnet wird: Dazu gehören negative, oft zynische Einstellung gegenüber KollegInnen und PatientInnen, Schuldgefühle, Rückzug und Vermeidungsverhalten. Aber auch andere Burnout-Symptome wie Depression, Gehemtheit, Hoffnungslosigkeit und Irritierbarkeit können in die Isolation führen. Das wichtigste Instrument zur Bewältigung dieser Probleme stellt auch hier die Supervision dar, die auch die entlastende Teamarbeit begleiten sollte.

Selbstvertrauen in Bezug auf verschiedene ärztlich-praktische Tätigkeiten

Eine der größten Belastungen stellt das fehlende Selbstvertrauen in eigenständige professionelle Entscheidungen dar. Dieses ist naturgemäß am Beginn der Ausbildung am größten, kann sich aber

auch in der späteren Karriere beim Wechsel in eine andere Abteilung, eine neue Funktion oder beim Auftreten eines ungewohnten Krankheitsbildes¹⁰⁴ immer wieder einstellen.

Auf Aufnahmegespräch und -untersuchung, die Verabreichung von Injektionen und Infusionen, das Beruhigen von PatientInnen, die Assistenz bei Blinddarmoperationen, Entlassungsgespräch und erste Hilfeleistung fühlen sich junge MedizinerInnen noch halbwegs vorbereitet, gegebenenfalls unter Beisein von älteren FachkollegInnen oder Pflegepersonal. Weitgehend unvorbereitet sehen sie sich für Überwachungsmaßnahmen, Diagnosen, selbständige Vertretung, Medikamentenverordnung, Therapiefestlegung und selbständiges Operieren. Als beste Voraussetzung für den raschen Aufbau eines höheren Vertrauens in die eigenen Qualifikationen werden zunächst praktische Vorerfahrungen aus der Famulatur erlebt, bei zunehmender Erfahrung Teilung der Verantwortung durch Teamarbeit, Definition realistischer Ziele und Supervision.

Mangelnde Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und daraus folgende reduzierte Leistungsfähigkeit stellen zudem ein weiteres Burnout-Symptom dar, das mit der Erfahrung der Erfolgs- und Machtlosigkeit, fehlender Anerkennung und Gefühlen der Insuffizienz und Überforderung einhergeht.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten im Krankenhaus überschreiten regelmäßig die in anderen Berufen üblichen Zeiten. Sie liegen bereits während des Turnus bei 63 Wochenstunden im Durchschnitt. Aber auch 100 Wochenstunden sind nicht gerade selten. Die finanzielle Entschädigung dafür kann die Belastung jedoch nicht auf Dauer kompensieren. Erschwert wird die zeitliche Belastung durch:

- Arbeit unter Zeitdruck
- Häufige Nacht- und Wochenendarbeit
- Durchgehende Dienste von oft mehr als 48 Stunden

Diese extrem belastenden Arbeitszeitformen führen nicht nur zu körperlichen und vegetativen Störungen. Neben Alkohol- und Medikamentenmißbrauch ist auch die Zerstörung von PartnerInnenbeziehungen eine häufige Folge. Umgekehrt lassen diese Anforderungen persönlich bereichernde Beziehungen und Bindungen kaum zu, was die Wahrscheinlichkeit des Burnouts binnen kurzem oder längerem sehr erhöht. Besonders Frauen mit familiären Verpflichtungen erleben hier Rollenkonflikte und reagieren mit Erschöpfung und Rückzug, wenn die Prioritäten nicht klar definiert sind.

Durch bessere zeitliche Organisation kann jedoch Zeitdruck vermieden und durch Teamarbeit eine Teilung der Verantwortung angestrebt werden. Dies setzt jedoch spezielle Übung im Umgang mit den anderen Berufsgruppen voraus, zunehmend auch mit den neuen Technologien.

Neue Technologien

Der Einsatz neuer Technologien bedingt sowohl fachspezifisch den Umgang mit ständig wechselnden neuen Verfahren als auch die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen. Der rasche Fortschritt der Diagnostik, oft als „diagnostischer Overkill“ beklagt, macht es notwendig, aus einer überwältigenden Fülle von Daten und Befunden rasch zu einer sinnvollen Einschätzung und zu hilfreichen Schlussfolgerungen zu finden. Diese Daten fallen längst nicht mehr als statische „Momentaufnahme“ an, sondern als Bild eines Prozesses, eines Geschehens, in das MedizinerInnen eingreifen

¹⁰⁴ Neue Krankheitsbilder werden vor allem im Zuge der zunehmenden internationalen Mobilität von der Ausnahme zur Regel.

und die Folgen ihres Eingriffs umgehend interpretieren müssen (z. B. Intensivmedizin). Zudem ist eine gewisse Kenntnis der Methoden vorausgesetzt, wie diese Daten zustande gekommen sind.

In zunehmendem Maße gewinnt auch die so genannte „Tele-Medizin“ an Bedeutung, mit deren Hilfe MedizinerInnen gleichzeitig, aber an verschiedenen Standorten, über bildunterstützte EDV-Netzwerke direkt miteinander kommunizieren.

Der rasche technische Fortschritt führt daher häufig zu Unsicherheitsgefühlen, vor allem, wenn bereits mühsam erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten plötzlich obsolet werden. Wichtig ist hier die Planung von ausreichenden Schulungsmaßnahmen, wobei genügend Zeit für Training außer Haus und entsprechende Vertretung vorzusehen ist.

6.4.2.2 Niederlassung

Da die Niederlassung meist mit beträchtlichem Kapitaleinsatz verbunden ist, ist neben den beruflichen Qualifikationen im engeren Sinne auch kaufmännisches Verständnis vorausgesetzt. Besonders in der Aufbauphase stellt dies eine neue Belastung dar, da über dem Bemühen um den Aufbau eines eigenen Klientels auch die Sorge über die Haftung für aufgenommene Fremdmittel schwebt.

Diese Belastungen könnten durch den Eintritt in eine Gruppen- oder Gemeinschaftspraxis deutlich reduziert werden, weshalb auch rund ein Drittel der AbsolventInnen die Organisation ihrer Praxis in der ersteren, und weniger als ein Viertel in der letzteren Form anstreben; rund drei Viertel können sich eine dieser Formen „eher schon“ vorstellen.

Die Arbeitszeitbelastung der Selbständigen ist verglichen mit den Unselbständigen im Krankenhaus vergleichsweise gering und zudem weitgehend selbst bestimmt. Zu den Ordinationsstunden von durchschnittlich 26 Wochenstunden kommen weitere 5 Stunden an administrativen Tätigkeiten, 11 Stunden an sonstigen Tätigkeiten und 5 Stunden für die Weiterbildung. Nennenswerter Aufwand für Visiten fallen nur bei den PraktikerInnen und in der Kinderheilkunde an (durchschnittlich 12 Wochenstunden); hier kann dies jedoch zu einer beträchtlichen Belastung des Privatlebens führen.

Auch in der Privatpraxis gehört der Umgang mit neuen Technologien inzwischen zum Alltag, wenigstens mit deren Ergebnissen in der Diagnostik. Auch hier ist eine gewisse Kenntnis der Methoden vorausgesetzt, wie diese Daten zustande gekommen sind: Ansonsten kann es zu einer belastenden Verunsicherung kommen, wenn die Befunde mit der Erfahrung im direkten Umgang mit den PatientInnen zu vergleichen und zu interpretieren sind.

6.4.2.3 Andere unselbständige Beschäftigungsformen

Auch in den Ambulatorien entsprechen die Arbeitszeiten eher denen in anderen Berufen, vor allem wenn man berücksichtigt, dass viele Beschäftigungen dort mehr oder weniger neben einer anderen Tätigkeit erfolgen und dass dort ein erheblicher Teil der Arbeit von den medizinisch-technischen Diensten geleistet wird. Im Durchschnitt betragen die Arbeitszeiten der MedizinerInnen 27 Wochenstunden, obwohl Spitzen von bis zu 37 Wochenstunden in den Augen- und Gynäkologie/Geburtshilfe-Ambulatorien auch nicht ungewöhnlich sind.

Im Vergleich zur Arbeit im Krankenhaus sind andere Belastungen angesichts der geregelten Arbeitszeit, der überschaubareren Einheiten und der Möglichkeit zur Überweisung von PatientInnen in den Krankenhausbereich jedenfalls geringer. Umgekehrt führt gerade das Gefühl, nicht wirklich geholfen zu haben, wo doch mehr zu tun wäre, in einigen unselbständigen Bereichen (Schulärztin/

Schularzt, Betriebsärztin/Betriebsarzt) zu einer zusätzlichen Belastung. Dies wird vielfach als Hinweis gewertet, diese Bereiche durch ein vollberufliches Engagement aufzuwerten.

Als besondere Belastung kommt in den medizinischen Arbeitsfeldern oft die Befassung mit zahlreichen juristischen Fragen hinzu (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, diverse sozialrechtliche Bestimmungen auf Länderebene u.ä.), auf welche das Studium nicht vorbereitet.

6.4.2.4 Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich

Auch in der Forschung gelten in der Medizin wie in allen anderen Bereichen neue Qualitätsanforderungen. Auch hier bedingt der Einsatz neuer Technologien die Notwendigkeit zur interdisziplinären wissenschaftlichen Zusammenarbeit. Längst ist es beispielsweise Standard, die Ergebnisse selbst kleiner Versuchsreihen mit statistischen Methoden abzusichern bzw. solche Ergebnisse aus anderen Versuchen zu interpretieren.

Belastend wird am Wissenschaftsbetrieb vor allem der hohe Konkurrenzdruck empfunden, beispielsweise der Zwang, möglichst viel und rasch zu publizieren, auch wenn (noch) keine eindeutigen Ergebnisse im Sinne der Arbeitshypothese vorliegen. Die Unsicherheit, nicht alles Notwendige für die eigene Karriere unternommen zu haben, führt dann oft zu unkontrollierter und unbezahlter Mehrarbeit sowie physischer Überlastung, wozu sich Minderwertigkeitsgefühle einstellen, weil die eigentliche medizinische Aufgabe am Menschen zu kurz kommt.

6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

6.5.1 Österreichische HochschülerInnenschaft

Die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) dient als Anlaufstelle während des Studiums. Allerdings sollten für Informationen betreffend die Möglichkeiten und Aussichten in der späteren Berufskarriere bereits während des Studiums die entsprechenden Partner (ProfessorInnen, Krankenanstalten, Lehrpraxen etc.) kontaktiert und nach Möglichkeit Praxiserfahrung bei diesen erworben werden. Die ÖH ist an allen Universitäten in Österreich vertreten. Adresse: Bundesvertretung der Österreichischen HochschülerInnenschaft, Taubstummengasse 7–9, 4. Stock, 1040 Wien, Tel.: 01 3108880, Internet: www.oeh.ac.at, E-Mail: oeh@oeh.ac.at

6.5.2 Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer

Seit 1.1.2006 erfüllt die Österreichische Zahnärztekammer neben der Österreichischen Ärztekammer eine eigenständige gesetzliche Behördenfunktion. Die beiden Kammern führen bei Ärzten/Ärztinnen bzw. ZahnmedizinerInnen die Eintragung in die „Ärzteliste“ durch und entscheiden damit über das Recht auf Berufsausübung. Sie verhandeln die Verträge der Niedergelassenen gegenüber den Kassen, d. h. die Kassenhonorare und die Planstellen. Da die Kollektivverträge der Unselbständigen von der Gewerkschaft ausgehandelt werden, sodass für diesen Bereich weniger Verwaltungsaufwand anfällt, ist die Kammerumlage für die Selbständigen höher. Mit der Kammerumlage werden auch Beiträge für den „Wohlfahrtsfonds“ eingehoben, den ebenfalls die Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer verwaltet, und der ein breites Spektrum an Versicherungen einschließlich der Pensionsvorsorge bietet. Im Falle der Unselbständigen führt dies allerdings zu einer Doppelversicherung, sodass deren Beiträge entsprechend niedriger sind.

Bei der Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer sind vor allem rechtliche und haftungsrechtliche Informationen sowie Auskünfte in Ausbildungsfragen zu erhalten. Die Ärztekammer unterhält eine eigene „Jobbörse“, die allerdings nicht die gleiche Vollständigkeit beansprucht, wie etwa die Warteliste des Krankenanstaltenverbundes in Wien (MA17).

Daneben bietet die Ärztekammer bzw. Zahnärztekammer Seminare in Bereichen an, die nicht durch das Studium abgedeckt werden, wie Praxiseröffnung, Management, EDV, Wirtschaftlichkeit, Praxisschließung, aber auch in mehreren fachmedizinischen Bereichen sowie in der Alternativ- und Komplementärmedizin. Die Österreichische Ärztekammer und Zahnärztekammer sind mit einer jeweiligen Landesorganisation in allen neun Bundesländern vertreten.

Adressen: Österreichische Ärztekammer, Weihburggasse 10–12, 1010 Wien, Tel.: 01 51406, Internet: www.aerztekammer.at, Pressestelle und Verlag (Broschürenversand): Tel.: 01 5124486, E-Mail: post@aerztekammer.at; Österreichische Zahnärztekammer, Weihburggasse 9/3/22, 1010 Wien, Tel.: 050511, E-Mail: office@zahnaerztekammer.at, Internet: www.zahnaerztekammer.at

6.5.3 Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA – www.gpa.at), Sektion Sozialversicherung vertritt die Angestellten in den Einrichtungen der 28 Sozialversicherungsträger in Österreich, zusammen etwa 1.400 Ärztinnen und Ärzte. Darunter fallen vor allem 7 Unfallkrankenhäuser, zahlreiche Kassenambulatorien und Rehabilitationszentren. Die Gewerkschaft für Handel, Transport und Verkehr (HTV – www.htv.or.at) vertritt die Angestellten der privaten Krankenanstalten, darunter vor allem auch die der konfessionellen Spitäler. Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vertritt die Angestellten der gemeindeeigenen Krankenanstalten. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD – www.goed.at) vertritt die UniversitätslehrerInnen. Die Gewerkschaft ist vor allem für die Aushandlung der Kollektivverträge zuständig. Sie betreibt keine eigene Form der Stellenvermittlung, es existiert auch keine zentrale Turnusvertretung. Im Betriebsrat sind die MedizinerInnen neben den anderen ArbeitnehmerInnen vertreten. An über 60% der Ausbildungsstätten existiert jedoch eine eigene Vertretung für Turnusärztinnen und Turnusärzte. Die Zuständigkeit der Ärztekammer für Kassenverträge bewirkt zudem eine gewisse Aufgabenteilung, welche die Rolle der Gewerkschaft bei der Vertretung der unselbständig beschäftigten MedizinerInnen aufwertet. Die Gewerkschaft bietet auch Zuschüsse für die regelmäßige Fortbildung. Der ÖGB (www.oegb.at) ist mit Landesorganisationen in allen neun Bundesländern vertreten.

6.5.4 Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

In allen Belangen des Dienstrechtes und des Dienstnehmerschutzes ist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK) zuständig. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Gewerkschaft und Betriebsrat nicht unmittelbar präsent sind. Die AK ist mit einer jeweiligen Landesorganisation in allen neun Bundesländern vertreten und bietet auch eine Bildungsberatung an. Adresse: Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165, Internet: www.arbeiterkammer.at

6.5.5 Sonstige Organisationen

Im medizinischen Bereich besteht eine Vielzahl nationaler wie auch internationaler medizinisch-wissenschaftlicher Gesellschaften, deren Ziel primär in der Kommunikation der FachvertreterInnen

liegt (Fachtagungen, Symposien). Über folgende Fachgesellschaften und Verbände können unter den unten angegebenen Links Informationen eingeholt werden:¹⁰⁵

Berufsverband Österreichischer Internisten (BÖI): www.boei.or.at
 Ganzheitsmedizin Online: www.magnet.at/Wissensarchiv
 Gesellschaft für Akupunktur (GFA): www.akupunktur.at
 Gesellschaft für Homöopathie (GFH): www.homoeopathie.at
 Gesellschaft für Neuraltherapie (GFN): www.neuraltherapie.at
 Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin (AAM): www.aam.at
 Österreichische Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin (ÖGAM): www.oegam.at
 Österreichische Gesellschaft für Chirurgie: www.chirurgie-ges.at
 Österreichische Gesellschaft für Gastroenterologie (ÖGGH): www.oeggh.at
 Österreichische Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (ÖGGG): www.oeggg.at
 Österreichische Gesellschaft für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde (HNO): www.hno.at
 Österreichische Gesellschaft für Handchirurgie: www.handchirurgie-ges.at
 Österreichische Gesellschaft für Hämatologie und Onkologie (ÖGHO): www.oegho.at
 Österreichische Gesellschaft für Lungenerkrankungen und Tuberkulose (ÖGLUT): www.oeglut.at
 Österreichische Gesellschaft für Nuklearmedizin: www.ogn.at
 Österreichische Gesellschaft für Notfall und Katastrophenmedizin: www.notarzt.at
 Österreichische Gesellschaft für Pathologie: www.pathology.at
 Österreichische Pharmakologische Gesellschaft (APHAR): www.aphar.at
 Österreichische Gesellschaft für Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie: www.plastischechirurgie.org
 Österreichische Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (ÖGSM): www.sportmedizinengesellschaft.at
 Österreichische Gesellschaft für Unfallchirurgie (ÖGU): www.unfallchirurgen.at
 Österreichische Gesellschaft für Zytologie: www.cytology.at
 Österreichische Ophthalmologische Gesellschaft: www.augen.at
 Vereinigung kontaktlinsenanpassender Augenärzte: www.augenkontakt.at
 Wiener Gesellschaft für Allgemeinmedizin (WIGAM): www.wigam.at

Des Weiteren erfolgt die Vertretung von (wissenschaftspolitischen) Interessensfragen, Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf neue wissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. aber auch die Bearbeitung von Organisationsfragen der (außeruniversitären) Forschung in größeren Krankenanstalten (Forschungsfinanzierung, z. B. durch EU-Mittel). Andere Organisationen wie etwa die Vereinigung Österreichischer Ärztinnen und Ärzte (www.vereinigung.at) und der UniversitätslehrerInnenverband (ULV – www.ulv.ac.at) dienen vor allem dem Erfahrungs- und Informationsaustausch.

Das Arbeitsmarktservice (AMS – www.ams.or.at) vermittelt keine Stellen, die im Rahmen der Wartelisten oder der Jobbörse der Ärztekammer angeboten werden, sondern nur Stellen als Ordinationsvertretung, beim Rettungsdienst oder in Privatkliniken und -ambulatorien. Daneben versucht das AMS im Rahmen der Studierendenberatung die Motive der StudienanfängerInnen zu hinterfragen und über die bevorstehenden Belastungen zu informieren. Das AMS ist mit BerufsInfoZentren (BIZ) in allen größeren Städten sowie mit dem internationalen Jobcenter in Wien und Innsbruck vertreten. AMS im Internet: www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo

Das Informationsservice des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF – www.bmwf.gv.at oder www.portal.ac.at) hat die Aufgabe, Auskünfte zu erteilen, so z. B. über die verschiedenen Studienmöglichkeiten an den Universitäten und Fachhochschulen, Studienrecht, Auslandsstipendien. Adresse: Informationsservice des BMWF, Bankgasse 1, 1010 Wien, Tel.: 01 53120-5899.

¹⁰⁵ Aufgrund der großen Vielzahl an fachspezifischen Vereinigungen wird an dieser Stelle nur eine Auswahl geliefert.

7 Adressen

7.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

Arbeitsmarktservice Burgenland

Landesgeschäftsstelle
Permayerstraße 10
7001 Eisenstadt
Tel.: 02682 692
E-Mail: ams.burgenland@ams.at

Arbeitsmarktservice Kärnten

Landesgeschäftsstelle
Rudolfsbahngürtel 42
9021 Klagenfurt
Tel.: 0463 3831
E-Mail: ams.kaernten@ams.at

Arbeitsmarktservice Niederösterreich

Landesgeschäftsstelle
Hohenstaufengasse 2
1013 Wien
Tel.: 01 53136
E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Landesgeschäftsstelle
Europaplatz 9
4021 Linz
Tel.: 0732 6963
E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at

Arbeitsmarktservice Salzburg

Landesgeschäftsstelle
Auerspergstraße 67a
5020 Salzburg
Tel.: 0662 8883
E-Mail: ams.salzburg@ams.at

Arbeitsmarktservice Steiermark

Landesgeschäftsstelle
Babenbergerstraße 33
8020 Graz
Tel.: 0316 7081
E-Mail: ams.steiermark@ams.at

Arbeitsmarktservice Tirol

Landesgeschäftsstelle
Andreas-Hofer-Straße 44
6020 Innsbruck
Tel.: 0512 584664
E-Mail: ams.tirol@ams.at

Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Landesgeschäftsstelle
Rheinstraße 33
6901 Bregenz
Tel.: 05574 691-0
E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at

Arbeitsmarktservice Wien

Landesgeschäftsstelle
Landstraßer Hauptstraße 55–57
1030 Wien
Tel.: 01 87871
E-Mail: ams.wien@ams.at

AMS-Homepage

www.ams.at

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 60 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland

Eisenstadt, Tel.: 02682 693-213, -294
 Neusiedl am See, Tel.: 02167 8820-413
 Oberwart, Tel.: 03352 32208-614
 Stegersbach, Tel.: 03326 52312-730, -731

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.

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

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590907 Internet: wko.at/bgld E-Mail: wkbgl@wkbgl.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590904 Internet: wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol 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	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.sbg.ac.at
Universität Linz	www.uni-linz.ac.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at)
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu-wien.ac.at
Montanuniversität Leoben	www.unileoben.ac.at
Medizinische Universität Wien	www.meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz	www.meduni-graz.at
Medizinische Universität Innsbruck	www.i-med.ac.at
Veterinärmedizinische Universität Wien	www.vu-wien.ac.at
Akademie der bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für angewandte Kunst in Wien	www.dieangewandte.at
Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz	www.khs-linz.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (7.451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.kth-linz.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Konservatorium Wien	www.konservatorium-wien.ac.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
TCM Privatuniversität Li Shi Zhen	www.tcm-university.edu
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at , www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at , www.studienwahl.at
Studien-Wegweiser: Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	www.wegweiser.ac.at
Akademisches Portal Österreich: Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	www.portal.ac.at
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst: Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	www.oead.ac.at
Studienbeihilfenbehörde: Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer: Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.ak-bildung.at/stipendium
Dualer Studienführer: Informationen zum berufsbegleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften: Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oeaw.ac.at
Online Studienführer: Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	www.oeh.ac.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.	
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0 Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at Internet: www.ews-vie.at	International Institute of Tourism and Management (ITM) Hochstraße 32c 2680 Semmering Tel.: 02664 8630 Fax: 02664 2107 E-Mail: office@itm-semmering.at Internet: www.itm-semmering.at

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfoBroschüren Berufslexikon online Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) Qualifikations-Barometer Weiterbildungsdatenbank Your Choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.berufslexikon.at www.berufskompass.at www.ams.at/qualifikationsbarometer www.weiterbildungsdatenbank.at www.yourchoiceinfo.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	--

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

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

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben	
www.ams.at bzw. www.jobroom.at www.arbeiterkammer.com www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.derstandard.at/Karriere/ www.derstellenmarkt.info www.europa.eu.int/eures www.job.at	www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at arbeitslos.twoday.net
Jobbörsen im Internet	
www.ams.at www.jobs.at www.jobmonitor.com www.jobnews.at www.stepstone.at www.jobscout24.at www.jobfinder.at	www.jobcenter.at www.jobpilot.at www.jobsearch.at www.jobfinder.at www.jobboerse.at www.derstellenmarkt.info www.jobs.fhf.at
Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard Jobbörse der Presse Jobbörse des Kurier Wiener Zeitung Kleine Zeitung Kronen Zeitung Kärntner Landeszeitung Oberösterreichische Nachrichten Salzburger Nachrichten Bazar	www.derstandard.at/karriere www.stellen.diepresse.dermarkt.at www.kurier.at/jobmedia www.wienerzeitung.at www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere www.krone.at www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml www.nachrichten.at/karriere www.stellen.salzburg.dermarkt.at www.bazar.at
Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	www.wienerzeitung.at/eujobs
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.europa.eu.int/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/amsallg/txt700.htm
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.aolportal.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Piswanger	www.pendlpiswanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410, E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	Tel.: 01 6049712-0, E-Mail: office@plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehr & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Take it	www.neumann-inter.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net

IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com
MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	Tel.: 01 87041-0, E-Mail: office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com
jobs Personalberatung	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.weiterbildungsdatenbank.at www.ams.at/berufsinfo
Weiterbildungsdatenbank Wien, umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung, Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich; bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at

WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at
bfi Österreich; österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung, Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA; Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform, Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz, Salzburger Weiterbildungsdatenbank	www.weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich, Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung, Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung, Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich, Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bildungsinformation-burgenland.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

Die AMS Förderung, Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF, Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer, 100 Euro-Bildungsgutschein für AK-Wien-Mitglieder und 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschnitt Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschnitt.at
Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

AMS Österreich: Download-Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen; Infos im Bereich Service für Arbeitssuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo
abz.austria: Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	www.gem.or.at
Initiative „Die Industrie ist weiblich“: Die Seite der Industriellenvereinigung; Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
Kinderbetreuung: Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindpower Personalmanagement: Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen: Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/nora

9.9 Internetseiten zum Thema „Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen: Datenbank mit Beratungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK): Bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	www.arbeiterkammer.at
Bildungsberatung WIFI: Beratungsgespräche; Psychologische Tests	www.wifi.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: Hilfestellung bei der Arbeitsuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung	www.ams.at
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen: Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen; Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

9.10 AMS-Downloads

Was?	Wo?
Praxismappe: Anleitung zur Jobsuche	www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/neu/jobcheck.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf
E-Jobroom des AMS	www.jobroom.at
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

Jobchancen nach dem **STUDIUM**

Kunst

Bodenkultur

Kultur- und Humanwissenschaften

Lehramt an höheren Schulen

Medizin

Montanistik

Naturwissenschaften

Rechtswissenschaften

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Sprachen

Technik / Ingenieurwissenschaften

Veterinärmedizin

Fachhochschul-Studiengänge

BerufsInfo: www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo: www.studienwahl.at

ForschungsInfo: www.ams-forschungsnetzwerk.at

