

Jobchancen nach dem



STUDIUM

Sozial- und Wirtschaftswissen- schaften

Betriebswirtschaft
Angewandte Betriebswirtschaft
Internationale Betriebswirtschaft
Recht und Wirtschaft
Wirtschaftswissenschaften
Internationale Wirtschaftswissenschaften
Volkswirtschaft
Wirtschaftspädagogik
Wirtschaftsinformatik
Sozialwirtschaft
Soziologie
Statistik

BerufsInfo:
www.ams.at/berufsinfo
StudienInfo:
www.studienwahl.at
ForschungsInfo:
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

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

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

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

Text

Brigitte Mosberger

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-85495-311-9



Einleitung	7
Teil A – Studieninformation	8
Studieninformation allgemein	8
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	11
Angewandte Betriebswirtschaft	11
Betriebswirtschaft	11
Internationale Betriebswirtschaft	13
Internationale Wirtschaftswissenschaften	13
Recht und Wirtschaft	13
Sozialwirtschaft	14
Soziologie (SoWi-Studium)	14
Soziologie (Geisteswiss. Studium)	15
Statistik	16
Volkswirtschaft	17
Wirtschaftsinformatik	18
Wirtschaftspädagogik	18
Wirtschaftsrecht	19
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	20
Wirtschaftswissenschaften	21
Teil B – Beruf und Beschäftigung	22
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	22
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?	22
1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	24
1.3 Trends	28
1.4 Arbeitslosigkeit	30
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	31
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität	32
1.7 Studienwahl und Studienverhalten	33
1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	37
1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	39
2 Beratung und Information	47
2.1 AMS und BIZ	47
2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	48
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	49
2.4 Psychologische StudentInnenberatung	50
2.5 WIFI	51
2.6 Placement und Career Services	51

2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	51
3	Karriereplanung und Bewerben	53
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten	53
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	56
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	57
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	57
3.3.2	Networking	59
3.3.3	Mentoring	60
3.3.4	Studieren im Ausland	61
3.3.5	Praktika	64
3.4	Bewerbungsstrategien	65
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	68
3.5.1	Arbeitstraining	68
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	69
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)	70
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	70
3.6.3	Universitäres Gründerservice	71
4	Weiterbildung	72
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	72
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	74
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	75
4.4	Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung	75
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	75
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein	77
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	78
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	78
5.2	Karriereweg an Unis und FH	80
5.2.1	Universitäten	80
5.2.2	Fachhochschulen	82
5.3	Einkommen	82
5.4	Interessenvertretungen	84
6	Studienrichtungen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	85
6.1	Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Recht und Wirtschaft	85
6.1.1	Aufgabengebiete	85
6.1.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	85

6.1.3	Beschäftigungssituation	93
6.1.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	102
6.1.5	Berufsorganisationen und Berufsvertretungen.....	115
6.2	Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissenschaften	116
6.2.1	Aufgabengebiete	116
6.2.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	116
6.2.3	Beschäftigungssituation	117
6.2.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	118
6.2.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	119
6.3	Volkswirtschaft	120
6.3.1	Aufgabengebiete	120
6.3.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	121
6.3.3	Beschäftigungssituation	123
6.3.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	125
6.3.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	128
6.4	Wirtschaftspädagogik	128
6.4.1	Aufgabengebiete	128
6.4.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	129
6.4.3	Beschäftigungssituation	130
6.4.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	131
6.4.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	133
6.5	Wirtschaftsinformatik	133
6.5.1	Aufgabengebiete	133
6.5.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten.....	134
6.5.3	Beschäftigungssituation	136
6.5.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	138
6.5.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	141
6.6	Sozialwirtschaft	141
6.6.1	Aufgabengebiete	141
6.6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten.....	142
6.6.3	Beschäftigungssituation	143
6.6.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	144
6.6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	145
6.7	Soziologie	146
6.7.1	Aufgabengebiete	146
6.7.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten.....	146
6.7.3	Beschäftigungssituation	149
6.7.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten.....	151
6.7.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	154
6.8	Statistik	155
6.8.1	Aufgabengebiete	155
6.8.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten.....	155
6.8.3	Beschäftigungssituation	158
6.8.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	159
6.8.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	161

7	Adressen	162
7.1	Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)	162
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich.....	163
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	164
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs	164
8	Literatur	166
8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt) ...	166
8.2	Einführende Fachliteratur	167
9	Links und Downloads	168
9.1	Universität und Studium.....	168
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	170
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	170
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	170
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“.....	170
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	171
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	173
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	175
9.9	Internetseiten zum Thema „Beratung“	175
9.10	AMS-Downloads	176

Einleitung

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

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

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

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

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

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

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

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

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

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

Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

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

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

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

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

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

- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien: www.wu-wien.ac.at
- Universität Graz: www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg: www.sbg.ac.at
- Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at
- Universität Linz: www.jku.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.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magister-/Masterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Da sie den Abschluss eines Diplom- oder Magisterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraussetzen, sind sie 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.

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. rer. soc. oec. (DoktorIn der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften).

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

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 Diplomstudium, Bakkalaureats-/Bachelorstudium oder Magister-/Masterstudium gleichwertig ist.

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

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

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

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

Angewandte Betriebswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Angewandte Betriebswirtschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 2 (Nr. 13.3), Stk. 23 (202.4) und MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 4.1)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_584.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b7.pdf>

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

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Wirtschaft und Recht an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 23 (202.4) und MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 4.1)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_1051.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b8.pdf>

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

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Angewandte Betriebswirtschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 2 (Nr. 13.3), Stk. 23 (202.4)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_584.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b9.pdf>

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 1.858 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56% Frauen. Im selben WS haben 423 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 58% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 158 Studierende (48% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Betriebswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 212) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 272, 273, 274)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=77&cHash=68febf5ca3](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=77&cHash=68febf5ca3)

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

<http://www.wegweiser.ac.at/univie/studieren/wiwi/A033515.html?klapp=12>

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

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 213) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 271, 272)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=21&cHash=81b5eadb71](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=21&cHash=81b5eadb71)

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

<http://www.wegweiser.ac.at/univie/studieren/wiwi/A066915.html?klapp=12>

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21a

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803a.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Financial Management (Accounting, Finance and Production) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21a

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803a.doc>

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

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Magisterstudium Management and International Business (Management and Organization, Marketing, Human Resources, Information and Knowledge) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21a

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803a.doc>

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

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Betriebswirtschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 42 (Nr. 736) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 85), Stk. 17 (Nr. 282) und Stk. 32 (Nr. 404) und MBl. 2004/05, Stk. 44 (Nr. 174)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c151_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 19.208 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 45% und 48% Frauen. Im selben WS haben 3.044 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 49% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 1.978 Studierende (47% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Univ. Linz: MBl. 2000/01, Stk. 33 (Nr. 311–316), Betriebswirtschaft als Studienschwerpunkt der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften: siehe unten

Wirtschaftsuniversität Wien: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Betriebswirtschaft als Studienzweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: siehe unten

Internationale Betriebswirtschaft

Magisterstudium Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 214), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 270, 272, 273)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=66&cHash=92c102f0da](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=66&cHash=92c102f0da)

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

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 9.211 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 54 % Frauen. Im selben WS haben 1.790 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 56 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 403 Studierende (63 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftsuniversität Wien: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Internationale Betriebswirtschaft als Studienzweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: siehe unten

Internationale Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium Internationale Wirtschaftswissenschaften an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 43 (Nr. 737), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 83), Stk. 17 (Nr. 283), Stk. 32 (Nr. 405) und MBl. 2004/05, Stk. 44 (Nr. 175)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c155_2001w.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.125 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 45 % Frauen. Im selben WS haben 347 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 49 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 193 Studierende (51 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Recht und Wirtschaft

Bakkalaureatsstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 33 (Nr. 118)

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb/2004/mb040323-curr-recht-und-w.htm>

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

Akad. Grad: Bakk. iur.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 836 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 59% Frauen. Im selben WS haben 291 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 57% lag. Im Studienjahr 2004/05 gab es noch keine Abschlüsse, da dieses Studium erst mit WS 2004 neu startete.

Sozialwirtschaft

Diplomstudium Sozialwirtschaft an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 303)

<http://sozwi.jku.at>

http://www3.jku.at/mtb/content/index_ger.html

http://sozwi.jku.at/studienplan/SozWi_StPl.pdf

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 1.297 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 58% Frauen. Im selben WS haben 212 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 57% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 51 Studierende (75% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (SoWi-Studium)

Diplomstudium Soziologie (SoWi-Studium) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 331) und i.d.F. Stk. XXI (Nr. 230), Stk. XXXVII (Nr. 373) und MBl. 2002/03, Stk. X (Nr. 71) und MBl. 2002/03, Stk. X (Nr. 71) und Stk. XX (Nr. 174) und MBl. 2003/04, Stk. 39 (Nr. 253)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=98&cHash=8d66cb91ab](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=98&cHash=8d66cb91ab)

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

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Soziologie_sozial-.4335.0.html

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Soziologie (SoWi-Studium) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 23a

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050907a.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 82 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Soziologie (SoWi-Studium) an der Universität Graz

Kennzahl: 905 an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 23a

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627b.pdf>

Curriculumdauer: 3 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Soziologie (SoWi-Studium) an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 29 (Nr. 171)

http://www.sowi.jku.at/e232/index_ger.html

<http://www.soz.jku.at/content/e125/e422/Studienplan.pdf>

http://www3.jku.at/mtb/content/index_ger.html

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.283 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 62% Frauen. Im selben WS haben 557 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 68% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 72 Studierende (79% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (Geisteswiss. Studium)

Bakkalaureatsstudium Soziologie (Geisteswiss. Studium) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 332), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XX (Nr. 175) und MBl.

2003/04, Stk. IV (Nr. 16) und Stk. 12 (Nr. 61), MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 118)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=14&cHash=fdd9ef332d](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=14&cHash=fdd9ef332d)

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

http://spl.univie.ac.at/Bakk_Soziologie.4281.0.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. Soz.

Magisterstudium Soziologie (Geisteswiss. Studium) an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 332), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XX (Nr. 175) und MBl.

2003/04, Stk. IV (Nr. 16) und Stk. 12 (Nr. 61), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 118)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=40&cHash=52ee4cd722](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=40&cHash=52ee4cd722)

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

http://spl.univie.ac.at/Mag_Soziologie.4308.0.html

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. Soz.

Diplomstudium Soziologie (Geisteswiss. Studium) an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 57 (Nr. 333), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 9 (Nr. 41)

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57790&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.wdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2005/gw-soz2005.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mbf/home.htm>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 108 Semesterstunden. Pflichtpraxis (frühestens ab dem zweiten Semester im Ausmaß von mindestens 4 Wochen)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 1.794 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 67% Frauen. Im selben WS haben 446 Studierende mit diesem Studium begonnen (1 männlicher Studierender davon ein Magisterstudium), wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 73% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 164 Studierende (71% davon Frauen) das Studium abgeschlossen (davon 2 männliche Studierende das Magisterstudium).

Statistik

Bakkalaureatsstudium Statistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 215)

http://spl.univie.ac.at/Bakk_Statistik.1159.0.html

<http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=632>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon verpflichtende Kernmodule von 120 ECTS und Wahlfachmodule von 60 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Statistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 216)

http://spl.univie.ac.at/Mag_Statistik.1213.0.html

<http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=630>

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

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Statistik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 30, i.d.F. MBl 2005, Stk. 53 (Nr. 309)

<http://stat.jku.at>

http://www3.jku.at/mtb/content/archiv/2005/quartal_4/index_ger.html

http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e5446/e5456/e6783/mtb_Item6784/beilage6791/CurriculumStatistik2005-mtb071205vers1.pdf

http://www.ifas.jku.at/Portale/Institute/SOWI_Institute/ifas/content/e3116/e3121/files3122/CurriculumStatistik2005-mtb071205.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 98 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Statistik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 30, i.d.F. MBl 2005, Stk. 53 (Nr. 309)

<http://stat.jku.at>

http://www3.jku.at/mtb/content/archiv/2005/quartal_4/index_ger.html

http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e5446/e5456/e6783/mtb_Item6784/beilage6791/CurriculumStatistik2005-mtb071205vers1.pdf

Curriculumdauer: 2 Semester, 27 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 315 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 40% Frauen. Im selben WS haben 71 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 42% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 13 Studierende (46% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Volkswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 209)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Volkswirtschaft.1296.0.html

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

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

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 210)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Volkswirtschaft.1296.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Volkswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 7b, Stk. 21g und Stk. 23b

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803g.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Volkswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 7b, Stk. 21g und Stk. 23b

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803g.doc>

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

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Volkswirtschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 44 (Nr. 738) i.d.F. Stk. 5 (Nr. 84) und MBl. 2001/02, Stk. 17 (Nr. 285) und Stk. 32 (Nr. 407) und MBl. 2004/05, Stk. 44 (Nr. 177)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c140_2001w.html

http://www.uibk.ac.at/c/c4/studien/vw1/stpl_neu.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 3.435 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 35% Frauen. Im selben WS haben 707 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 39% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 148 Studierende (35% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftsuniversität Wien: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Volkswirtschaft und Sozioökonomie als Studien­zweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: siehe unten

Wirtschaftsinformatik

Magisterstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 195)

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

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=7>

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing. bzw. DI

Master of International Business Informatics (Joint Degree) an der Universität Wien, der Dublin City University und der Comenius University of Bratislava

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 197)

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

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=7>

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

Akad. Grad: MIBI (Master of International Business Informatics)

Diplomstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 22 (Nr. 313)

<http://www.winie.uni-linz.ac.at/download/stuko/Studienplan.pdf>

Curriculumdauer: 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 4.893 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 22% Frauen. Im selben WS haben 542 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 20% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 376 Studierende (etwa 21% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftsuniversität Wien: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Wirtschaftsinformatik als Studien­zweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: siehe unten

Wirtschaftspädagogik

Lehramtstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17n, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21f

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

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

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 141 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Lehramtstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 45 (Nr. 739), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 82), Stk. 17 (Nr. 284) und Stk. 32 (Nr. 406) und MBl. 2004/05, Stk. 44 (Nr. 176)

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

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c170_2001w.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 140 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Lehramtstudium Wirtschaftspädagogik an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 15 (Nr. 78)

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

http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wiso/master

<http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen/mblatt>

Curriculumdauer: 5 Semester, 51 Semesterstunden

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Lehramtstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 235), i.d.F. Stk. 9 (Nr. 44)

http://www.sowi.jku.at/e232/index_ger.html

http://www3.jku.at/mtb/content/index_ger.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 143 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Wirtschaftsrecht

Diplomstudium Wirtschaftsrecht an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 30 (Nr. 306), i.d.F. Stk. 46 (Nr. 354) und MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c115_2003w.html

<http://www.uibk.ac.at/index-de.html>

Curriculumdauer: 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur. rer. oec.

Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 211)

http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wire

http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen/mblatt/pdf_doc/liste0506

Curriculumdauer: 6 Semester, 2 Studienabschnitte, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden

Akad. Grad: Bachelor of Laws (WU), LL.B. (WU)

Masterstudium Wirtschaftsrecht (voraussichtlicher Beginn mit WS 2007) an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42 (Nr. 193)

http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wire

<http://columbia.wu-wien.ac.at/usr/zid/mb/04/mb42.nsf/c701c64b3c33b9a04125699200341065/f89a439599f2ee42c12570360052fbc1?OpenDocument>

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

Akad. Grad: Mag. iur.

Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 252)

http://www.students.jku.at/e79/e80/index_ger.html

http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e6954/e6960/e8099/mtb_Item8119/beilage8120/1_BS_Wirtschaftsjurist_Curriculum_MTB30_050706.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 110 Semesterstunden im Studienschwerpunkt Unternehmensjurist/in oder 106,5 Semesterstunden im Studienschwerpunkt Steuerjurist/in

Akad. Grad: Bachelor of Business Laws (LL.B.) oder Bachelor of Tax Law (LL.B.)

Studierendenzahlen: Studierendenzahlen gibt es nur von der Universität Innsbruck, da dieses Studium an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Linz erst mit WS 2006/2007 startete.

An der Universität Innsbruck waren im WS 2005 insgesamt 962 ordentliche Studierende zugelassen, durchschnittlich 42% davon waren Frauen. Im selben WS haben 235 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 44% lag. Im Studienjahr 2004/05 hat keine/kein Studierende/Studierender dieses Studium abgeschlossen.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212)

http://www.wu-wien.ac.at/lehre/studienangebot_0607/wirtschaft/bakk

<http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen/mblatt/pdfs/bachwiso.pdf>

http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wiso/bachelor/folder.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester (2 Studienabschnitte, 2+4), 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden (30+55) 4 Studienzweige:

- Betriebswirtschaft
- Internationale Betriebswirtschaft
- Volkswirtschaft und Sozioökonomie
- Wirtschaftsinformatik

Akad. Grad: Bachelor of Science (BSc)

Magisterstudien der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Kennzahl: N.N. an der Wirtschaftsuniversität Wien – schrittweise Einführung geplant ab Wintersemester 2007/08 für:

- Wirtschaftswissenschaften
- Wirtschaftspädagogik
- Information Systems
- Supply Chain Management
- Marketing

http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wiso/master

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), außer für Wirtschaftspädagogik: 5 Semester, 150 ECTS

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Dieses Studium wurde mit WS 2006 eingeführt, sodass noch keine Daten aufliegen.

Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2001, Stk. 33 (Nr. 311) und (Nr. 312–316), i.d.F. MBl. 2002, Stk. 26 (Nr. 350) und MBl. 2004/05, Stk. 30 (Nr. 175) und Stk. 38 (Nr. 213), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 27 (Nr. 228), Stk. 27 (Nr. 227), Stk. 28 (Nr. 234), i.d.F. MBl. 2006, Stk. 7 (Nr. 36) (entstand aus den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Handelswissenschaft und Volkswirtschaftslehre)

http://www.sowi.jku.at/e232/index_ger.html

http://www3.jku.at/mtb/content/archiv/2006/index_ger.html

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 123 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 7.936 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 48% Frauen. Im selben WS haben 1.779 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 51% lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 313 Studierende (57% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt liegen 2004 in Österreich bei 87,2% (Männer) bzw. 79,6% (Frauen).¹ Dennoch wird auch für diese Gruppe ein mittelfristiges Ansteigen der Arbeitslosigkeit erwartet.² Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind sie wenig von Arbeitslosigkeit gefährdet (vgl. dazu auch Kapitel 1.4). Momentan beträgt der Prozentsatz arbeitsloser AkademikerInnen rund 2,4% und ist damit kaum halb so groß wie jener der übrigen Qualifikationsstufen.³ Trotzdem trifft die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen auch diese Bildungsschicht:

„So muss etwa die erste Stelle nach Studienabschluss intensiver gesucht werden und unfreiwillige Überbrückungsphasen sowie niedrigere Einstiegsgehälter sind in Kauf zu nehmen.“⁴

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn ist auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristeter Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg 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“⁵*

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

Trotzdem sind die Jobaussichten für UniabsolventInnen je nach Höhe des Bildungsabschlusses nicht so schlecht. Ist der Berufseinstieg gelungen, schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklimaindex schätzen AkademikerInnen im Ver-

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. Altenecker, Wolfgang, et al.: Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahre 2009. Synthesis Studie im Auftrag des AMS Österreich, November 2005.

3 Vgl. dazu auch www.studienwahl.at

4 Ebenda.

5 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.

6 *Der Standard*, 5.5.2006.

gleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden am besten ein: „*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“⁷

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

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

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

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

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

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

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

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus. „*Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.*“¹¹

⁷ Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006.

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

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

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

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

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?*“

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

„*Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen.*“¹²

1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

Künftige Entwicklung der Beschäftigungsbereiche

Generell ist die Entwicklung der künftigen Beschäftigungsbereiche sowie der Qualifikationsnachfrage schwer einzuschätzen. So schätzt eine amerikanische Studie im Bereich Telekommunikation, dass derzeit rund 60% der Telekommunikationsjobs des Jahres 2010 noch unbekannt sind. Maria Hofstätter vom AMS Österreich sieht expandierende berufliche Einsatzfelder v. a. im Informatik- und Technologie-orientierten Dienstleistungsbereich. Personalberater Buschmann hält die Kommunikationsbranche für einen Wachstumsmarkt. Jede Form von Dienstleistungen, also „Professional Services“, werde weiterhin sehr stark gefragt sein, und der Berater- und Anwaltsmarkt werde wachsen.

Innerhalb des Dienstleistungssektors wird es in den nächsten fünf Jahren zu einer deutlichen Ausweitung der Beschäftigung kommen. Insbesondere im Bereich der Wirtschaftsdienste sowie im Gesundheits- und Sozialwesen werden zahlreiche zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen. Gleichzeitig wird der verstärkte internationale Wettbewerbsdruck innerhalb der Sachgüterindustrie dazu führen, dass in diesem Sektor bis zum Jahr 2009 rund 44.600 Arbeitsplätze verloren gehen werden.

Voraussichtlich weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit bis 2009¹³

Einen großen Anteil der zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze werden Teilzeitarbeitsverhältnisse ausmachen, die v. a. Frauen zugute kommen. Aktuellen Prognosen zufolge wird es bis zum Jahr 2009 zu einem deutlichen Anstieg des Arbeitskräfteangebotes kommen, während allerdings voraussichtlich nicht ausreichend zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten (v. a. Vollzeit-Arbeitsplätze) geschaffen werden können. Innerhalb der nächsten Jahre wird deshalb – trotz eines insgesamt steigenden Beschäftigungsniveaus – auf Grund der stark steigenden Anzahl an Personen, die auf den Arbeitsmarkt drängen, ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit erwartet, wovon auch höher qualifizierte Personen nicht gänzlich verschont bleiben werden.

¹² Die Presse, 18.1.2006.

¹³ Vgl. Altenecker, Wolfgang et al.: Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2009, Synthesis, November 2005.

Beschäftigung von Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen – die Situation wird erstmals besser

Die Situation für AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen wird insgesamt besser: Im 1. Quartal 2006 gab es im Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien um 40 % mehr Stellenausschreibungen als im Jahr davor. Den AbsolventInnen steht grundsätzlich ein breites Einsatzgebiet (Tätigkeitsbereiche) offen. Während bei den Stellenangeboten der Finanzbereich mit 41 % deutlich vor dem Marketingbereich dominiert, sind die Berufswünsche der AbsolventInnen genau umgekehrt. Im Finanzbereich sind insbesondere die Stellenausschreibungen im Tätigkeitsfeld Controlling besonders stark gestiegen.¹⁴ Nach Branchen betrachtet ist das Einsatzgebiet der AbsolventInnen bunt gemischt, z. B. in Banken, in der Unternehmensberatung und in der Industrie (z. B. Siemens), großteils v. a. im Finanzbereich (Rechnungswesen, Finance).

Forschung – schwieriger Berufseinstieg, stagnierende Beschäftigung

Die Karriere von WissenschaftlerInnen ist durch einen zunehmend schwierigen Berufseinstieg und die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse („Neue Selbständige“, „Freie DienstnehmerInnen“) sowie durch Instabilität im Hinblick auf Dienst- und AuftraggeberInnen in den ersten Berufsjahren gekennzeichnet. Im Jahr 2005 wurden nach Hochrechnung der Statistik Austria in Österreich ca. 5,77 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung ausgegeben. Mit einer Forschungsquote von 2,35% des BIP (2004: 2,27%) liegt Österreich damit über dem EU-Durchschnitt.

Rund 34 % dieser Mittel stammen von der öffentlichen Hand, rund 45% von Seiten der Wirtschaft und rund 21 % kommen aus dem Ausland. Das für das Jahr 2010 angepeilte Ziel einer Forschungsquote von 3 % wird für die nächsten Jahre den Einsatz zusätzlicher Mittel erforderlich machen; die dafür notwendigen Gelder von Seiten der öffentlichen Hand sind derzeit aber noch nicht garantiert.

Beschäftigungspotenziale sind in technischen und z. T. in naturwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen zu erwarten. Trotz neuer Aufgaben, die sich insbesondere durch die 2004 vollzogene EU-Osterweiterung und die entsprechende Ausweitung der wirtschaftlichen Aktivitäten auf diese Länder ergeben, ist jedoch nicht mit einer deutlichen Beschäftigungszunahme von Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerInnen im Berufsfeld Forschung zu rechnen. Im Jahr 2005 waren in Printmedien bundesweit 264 offene Stellen für WirtschaftswissenschaftlerInnen inseriert, beim AMS waren 11 offene Stellen gemeldet. In Printmedien wurden 2003 österreichweit 122 SozialwissenschaftlerInnen gesucht, beim AMS waren 79 offene Stellen gemeldet. Die Knappheit der Mittel in den Forschungsinstitutionen macht zunehmend Kenntnisse in der Mittelbeschaffung („Fund Raising“) erforderlich. Weiters ergibt sich Qualifikationsbedarf in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Onlinekatalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Organisation und Management – Gute Chancen für gut Qualifizierte, Uni-AbsolventInnen mit Vorteilen

Am Arbeitsmarkt zeigt sich seit 2004/2005 wieder eine deutliche Zunahme der Stellenausschreibungen für BetriebswirtInnen. Insbesondere sehr gut qualifizierte Personen werden also solide berufliche Möglichkeiten vorfinden.

¹⁴ Interview Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien.

Österreichische Unternehmen agieren heute in einem wirtschaftlichen Umfeld, das von wachsender Internationalisierung, v. a. auch innerhalb der EU, weltweitem Wettbewerb sowie der Auslagerung von Produktionsstandorten in Billiglohnländer gekennzeichnet ist. Besondere Entwicklungschancen bieten nach wie vor die neuen EU-Mitglieder.

Obwohl ca. 25 % der BWL-Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien als Berufswunsch einen Marketingberuf angeben, beginnt mangels Stellenangeboten nur ein Teil davon die berufliche Laufbahn nach Studienabschluss tatsächlich in marketingorientierten Berufen. Der weitaus größere Teil der AbsolventInnen beginnt die Berufskarriere hingegen im Finanzbereich (z. B. im Finanz- und Rechnungswesen, Revision, Controlling, Treuhand, Finanzierungen).

Üblicherweise werden FH- und UniversitätsabsolventInnen zuerst in gehobenen Sachbearbeiterpositionen eingesetzt, im Alter zwischen 30 und 40 Jahren besetzen sie dann ihre erste Führungsposition. *„Bei Führungspositionen in großen Unternehmen zeigt sich mit 19 Prozent aller Führungskräfte erwartungsgemäß eine starke Präsenz der Hochschulabsolventen. Mit unter 7 Prozent Anteil an den Leitern kleiner Unternehmen bleiben die Hochschulabsolventen aber unter ihrem Anteil an den Erwerbspersonen insgesamt (knapp 8%)“*.¹⁵

Die Bedeutung eines Universitätsabschlusses – sowohl gegenüber einem FH-Abschluss als auch generell gegenüber einem Ausbildungsweg ohne akademischen Abschluss – wird von den Unternehmen unterschiedlich bewertet. UniversitätsabsolventInnen werden jedoch bei gleicher Qualifikation vielfach vorgezogen, auch finden sie z. T. bessere Aufstiegschancen vor. In international agierenden Beratungsfirmen werden z. T. ausschließlich Uni-AbsolventInnen eingestellt.

Weitere Einsparungsnotwendigkeiten im Gesundheitssystem werden auch GesundheitsmanagerInnen neue Beschäftigungschancen bieten.

Bank- und Versicherungswesen – weniger Beschäftigte und veränderte Tätigkeitsschwerpunkte

Das im internationalen Vergleich sehr dichte Filialnetz österreichischer Banken wird voraussichtlich weiter verkleinert werden; so ging die Zahl der Bankzweigstellen im ersten Halbjahr 2005 um 24 Standorte zurück. Mit weiteren Personalkürzungen, auch bei Führungskräften, ist daher zu rechnen.

Die heimischen Geldinstitute haben ihre Erträge 2004 steigern können. Auch das Geschäft der Versicherungen entwickelte sich 2004 gut. Die Fusionierungen und Konzentrationsbestrebungen, welche die letzten Jahre prägten, sind auf nationaler Ebene vorerst weitgehend abgeschlossen. Großbanken und Versicherungen setzen weiter auf Expansion, v. a. in den neuen EU-Ländern und den EU-Beitrittskandidatenländern. Bei Regionalbanken und kleineren Versicherungen ist dagegen eher eine Konzentration auf den Kernmarkt Österreich zu beobachten, daher werden z. T. Standorte in Bezirkshauptstädten ausgebaut.

Auch die innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Effizienz- und Gewinnsteigerung werden weiter genutzt: Die Automatisierung vieler Funktionen im Schalterbereich, wie z. B. Kontoauszugsdrucker, Geldzählmaschinen, hauseigene Bankomaten oder die Möglichkeit zur eigenständigen Aufgabe von Zahlscheinen ermöglichen es, Filialen mit einer geringeren MitarbeiterInnenzahl zu betreiben. Ebenso kommt der Ausbau des Online-Banking einerseits KundInnenwünschen entgegen, verhilft

¹⁵ Schneeberger, Arthur: Hochschule und Arbeitsmarkt. Trendanalyse und internationaler Vergleich, ibw-Bildung und Wirtschaft Nr. 30, September 2004, Seite 35.

aber andererseits den Banken zu Personaleinsparungen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit verlagert sich daher auf die Beratungstätigkeit in allen finanziellen Fragen.

Trotz eines insgesamt weitgehend stagnierenden Arbeitsmarktes in der Versicherungsbranche werden verkaufstarke Personen, insbesondere für den Außendienst, weiterhin gesucht.

Wirtschafts- und Steuerberatung, Controlling – steigende Beschäftigungszahlen bei den meisten Wirtschaftsdienstleistungen

Trotz der schwachen Wirtschaftsentwicklung in den letzten Jahren ist die Beschäftigung in den Wirtschaftsdiensten angestiegen, was auf eine erhöhte Nachfrage nach ausgelagerten Leistungen zurückzuführen ist. Von den Arbeitsplatzzuwächsen profitieren vor allem die Ballungszentren, allen voran der Wiener Arbeitsmarkt.

Die erwartete Zunahme von Unternehmensbewertungen und „Due-Diligence“-Prüfungen (umfassende Unternehmensprüfungen z. B. vor einem Börsengang oder einer Übernahme) wird Wirtschaftstreuhandunternehmen weiterhin positive Impulse geben. Ebenso wird erwartet, dass kleinere und mittlere Unternehmen vermehrt Teile der Buchhaltung und Bilanzierung auslagern werden. Das im Rahmen der neuen „Basel II“-Richtlinien komplexere rechtliche Umfeld erschwert diesen Betrieben häufig die Erstellung einer korrekten Bilanz.

Der wachsende Bedarf an Unternehmensberatung ergibt sich auch aus dem Wunsch der Unternehmen u. a. nach stärkerer Qualitäts- und Kostenkontrolle, der Notwendigkeit zur Anpassung an internationale Marktstrukturen sowie aus immer vielschichtigeren inner- und zwischenbetrieblichen Abläufen. Weitere Faktoren sind die Erschließung des osteuropäischen Marktes durch österreichische Unternehmen und die zunehmende Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich.

Im Bereich der Wirtschaftstreuhandberufe stehen vor allem AbsolventInnen der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften in Konkurrenz zueinander. Die Zunahme der Beschäftigung in diesem Berufsfeld wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Personalberatungsunternehmen konnten in den letzten Jahren davon profitieren, dass bei der Suche nach höher qualifizierten MitarbeiterInnen verstärkt auf sie zurückgegriffen wurde. Höherer Konkurrenzdruck innerhalb der Branche sowie die vielerorts verkleinerten Führungsstrukturen in Unternehmen und die damit verbundene geringere Nachfrage nach Personal für Leitungsfunktionen lassen für PersonalberaterInnen einen stagnierenden Beschäftigungsstand erwarten.

Informations- und Kommunikationstechnologien gewinnen in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung. Daher wird z. B. von VertreterInnen der WirtschaftstreuhandlerInnen eine massive Einbindung der IT-Inhalte in die Aus- und Weiterbildung für BuchhalterInnen und SteuerberaterInnen gefordert.

Marketing, Werbung und Public Relations – Professionalisierung und Diversifizierung in den letzten Jahren

Der Fortschritt der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wirkt sich auf diese Medienberufe sehr dynamisch aus: Neben zunehmender Professionalisierung findet zugleich eine Diversifizierung statt.

Sowohl Public Relations (PR) – der verhältnismäßig kleinste Bereich in diesem Berufsfeld – als auch Marketing haben in den letzten zehn Jahren durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien einen Boom erlebt. Insbesondere gegen Ende der 1990er Jahre nahm die

Anzahl der Beschäftigten in der Marktkommunikationsbranche zu. Zugleich fand eine Professionalisierung statt: Neue Ausbildungen wurden eingerichtet. V. a. die Verwebung spezifischen Fachwissens mit den IKT (z. B. elektronische Erfassung von KundInnen Daten bezüglich deren Konsumverhaltens) bewirkte neue Möglichkeiten der KundInnengewinnung und -bindung, wodurch der Bereich Marketing und PR in vielen Unternehmen eine größere Bedeutung erfuhr. All das führte zu Diversifizierungen, neuen Beschäftigungsfeldern (z. B. Krisen-PR, Produkt-PR, Event-Marketing) und neuen Berufsbildern (KommunikationsmanagerIn, LobbyistIn, EventmanagerIn u. a.).

Innerhalb der Werbebranche gewinnt Online- und Fernsehwerbung an Bedeutung; klassische Werbung (v. a. Tageszeitungen, Hörfunk, Zeitschriften) geht zurück. Die Werbung im Bereich Internet wird weiterhin rasch wachsen, weshalb hier gut qualifizierte Fachkräfte mit guten Chancen am Arbeitsmarkt rechnen können.

Der regionale Schwerpunkt der Marktkommunikationsunternehmen (Agenturen) liegt in Ostösterreich, insbesondere im Raum Wien. Nachgefragt werden Fachkräfte v. a. in Agenturen, politischen Vereinen und Verbänden, sowie in Unternehmen aller Branchen – speziell in Medienunternehmen und Großunternehmen.

1.3 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren. So prognostiziert eine aktuelle Studie ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,3 % pro Jahr für AkademikerInnen. Von diesem Trend profitieren vor allem PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen, InformatikerInnen und verwandte Wissenschaften.

Noch ist ungewiss, wie die AbsolventInnen von Bachelorstudien von der Wirtschaft angenommen werden. Der Umstellungsprozess wird nach Ansicht der befragten ExpertInnen fünf bis acht Jahre dauern. Da die Bedeutung der Weiterbildung ansteigen wird, werden die Bachelor-AbsolventInnen vermutlich weiterstudieren (Masterabschluss). Für die Unternehmen wird die Personalauswahl in der Umstellungsphase zum Teil schwieriger werden. Weiters herrscht Verunsicherung darüber, ob der Bachelor-Abschluss auch für die Zulassung zur Prüfung des Steuerberaters und Wirtschaftsprüfers ausreicht. Derzeit ist die Zulassung mit Bachelor-Abschluss nicht vorgesehen, was nach Ansicht der ExpertInnen den Bachelor-Abschluss entwerten würde.

Trend 2: Lebenslanges Lernen

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

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

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen üben genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

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

Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

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

Trend 5: Internationalisierung in Beratung und IT

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich. „*Man muß in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu 3 Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.*“¹⁶ Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z. B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

Trend 6: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit

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

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung ist jedoch bislang

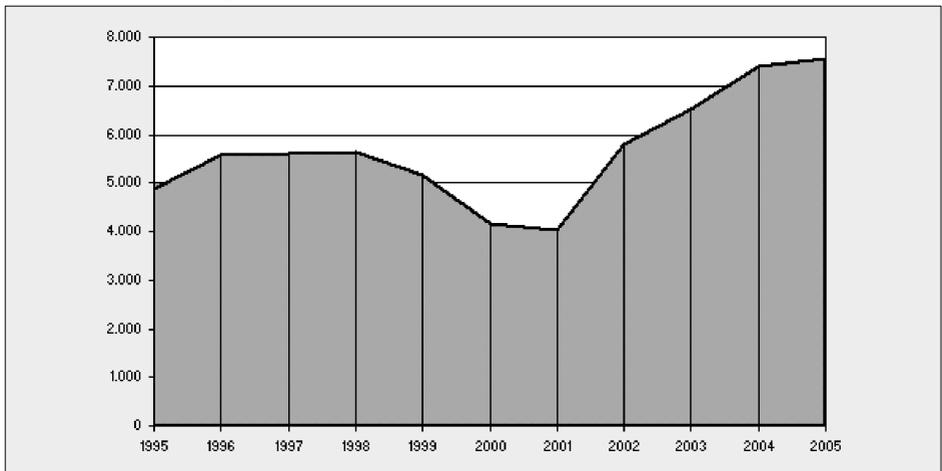
¹⁶ Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Recruiting Bereich, Innendienst) Uniqua.

gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung zu leisten haben werden.

1.4 Arbeitslosigkeit

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

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



Quelle und Grafik: AMS Österreich, Abt. ABI

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

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass mit zunehmender Ausbildungsebene das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf.¹⁷ 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.¹⁸ Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch verdeutlichen:

¹⁷ Vgl. www.studienwahl.at

¹⁸ Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

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

Ende September 2006 waren insgesamt 1.521 Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen beim AMS arbeitslos gemeldet (davon 639 Frauen).

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 Verweildauer 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.“¹⁹

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 Arbeits-

¹⁹ Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u. a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern.

platzwechsel und anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) wie schon erwähnt zunehmen.

1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

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

*„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelttem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbundenen (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren“.*²⁰

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue 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:²¹

- 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.²²

²⁰ Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

²¹ Vgl. www.unijobs.at unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

²² Vgl. dazu im Detail: Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z. B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit stehen Motive wie die Notwendigkeit überhaupt einen Job zu haben oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber. Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z. B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Nach Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der WU Wien sind AbsolventInnen von Wirtschaftsstudien noch relativ wenig von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, in der Regel werden Angestelltenverhältnisse vereinbart.

1.7 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. Erst danach werden auch andere Motive genannt, wie etwa: die Erweiterung des eigenen Horizonts, gute Chancen am Arbeitsmarkt oder der Zugang zum Wunschberuf. Insbesondere im Vergleich zu denjenigen Studienberechtigten, die sich gegen die Aufnahme eines Studiums entscheiden spielt der Arbeitsmarkt eine geringere Rolle. Berufliche Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit sind für StudienanfängerInnen viel weniger ausschlaggebend als für diejenigen, die sich für einen anderen (Aus-)Bildungsweg entscheiden.

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.²³

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).

²³ Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

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

Ähnliches belegt auch eine aktuelle AbsolventInnenbefragung des AMS Österreich²⁴: Das als am wichtigsten genannte Motiv für ihre Studienwahl war für 95% der BetriebswirtInnen die guten Beschäftigungschancen, das Fachinteresse war für 93% ein Argument. Weitere wichtigste Motive sind gute Karriere- sowie Beschäftigungsaussichten mit 87% bzw. 84%. Erst mit einigem Abstand folgen die weiteren Motive Image des Studiums (38%) oder Image der studieneinschlägigen Berufe (35%).

Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten

	In%	Absolut
Gute Beschäftigungschancen	95	111
Fachinteresse	93	111
Gute Karriereaussichten	87	104
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	84	99
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	42	31
Image des Studiums	38	41
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z. B. Architekt	35	35
Berufung	26	19
Elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	17	9
Leichte Bewältigung des Studiums	10	10

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.²⁵

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 Fuß fassen können. Voraussetzung dafür ist allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung, Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 3).

²⁴ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

²⁵ Vgl. ebenda.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die Vorstellungen vom angestrebten Beruf bzw. von der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und der Arbeitsmarktsituation sind oft ungenau. *„Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“*²⁶ Nach Ansicht des Interviewpartners aus dem Österreichischen Controller Institut sind die Erwartungen der UniabsolventInnen an die zukünftige Beschäftigung durch die Praxisnähe der schulischen Vorbildung (Unterschied zwischen Allgemeinbildenden und Berufsbildenden Schulen) und durch das Elternhaus geprägt, weniger jedoch durch die universitäre Laufbahn.

Die Erwartungen von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften an den Beruf sind nach Meinung der interviewten ExpertInnen oft noch immer mit der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs, hohem Einkommen und Ansehen verknüpft: *„Die wenigsten AbsolventInnen wissen, wie es im Betrieb zugeht, deshalb werden die Vorstellungen oft enttäuscht.“* (Interview Österreichisches Controller Institut) *„Sie erwarten sich relativ viel Geld in relativ kurzer Zeit.“* (Interview Wirtschaftsforum Führungskräfte)

Auch AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer müssen jedoch mittlerweile mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg rechnen. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Karriere kann es immer wieder zu Phasen atypischer Beschäftigung kommen. Nach Auskunft des Zentrums für Berufsplanung (zBp) der WU Wien kommt es z. B. immer häufiger vor, dass AbsolventInnen nur als PraktikantInnen eingestellt werden, inhaltlich aber auf AbsolventInnenniveau arbeiten müssen.

Einigkeit herrscht unter den befragten ExpertInnen, dass die Praxiserfahrungen während des Studiums für die Entwicklung realistischer Erwartungen unabdingbar sind: *„Diejenigen, die Praktika gemacht oder anderweitig Praxiserfahrung gesammelt haben, wissen wie es in der Berufswelt aussieht/abläuft.“*²⁷ So erwarten diese AbsolventInnen z. B. durchaus längere Arbeitszeiten über die 40 Stunden Woche hinaus. Nach Aussage des zBp gewinnt jedoch das Thema Work-Life-Balance für AbsolventInnen an Bedeutung: *„Consulting war vor drei Jahren – nicht zuletzt aufgrund der guten Verdienstaussichten – sehr beliebt. Mittlerweile werden die starken Belastungen in diesem Bereich erkannt. Die ‚Work-Life-Balance‘ spielt für die AbsolventInnen eine zunehmend größere Rolle, weshalb solche Bereiche mit hohen Belastungen auch an Beliebtheit verlieren.“* Die ExpertInnen aus dem universitären Bereich (zBp, Rektorat) schätzen allerdings das Ausmaß der AbsolventInnen mit Praxiserfahrung weit höher ein als die befragten ExpertInnen aus der Wirtschaft.

Sozialwissenschaftliche AbsolventInnen scheinen in ihren Erwartungen an den Beruf jedoch noch weit realitätsferner zu sein als wirtschaftswissenschaftliche AbsolventInnen. Nachdem die Aufnahme eines Soziologiestudiums überwiegend interessenleitet und intrinsisch motiviert ist, sind auch die Vorstellungen vom angestrebten Beruf wenig differenziert. Einer Studierenden- und AbsolventInnenbefragung des Institutes für Soziologie in Wien zufolge, haben nur 20% der Befragten eine klare Vorstellung von dem Bereich, in dem sie später arbeiten möchten.

²⁶ Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

²⁷ Interview Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint v. a. den SozialwissenschaftlerInnen (SoziologInnen) 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. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktssituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend, zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprach- oder IT- Kenntnisse, bei SozialwissenschaftlerInnen v. a. Wirtschaftskenntnisse (vgl. dazu auch Kapitel 3.3). Nach Angaben des zBp ist das Bewusstsein der Studierenden der WU Wien, wie wichtig z. B. die Wahl der Speziellen BWL in Hinblick auf den künftigen Job ist, deutlich gestiegen. Die Entscheidungen, wie ein Studium anzulegen ist, damit man später einen entsprechenden Job bekommt, fällt bei den Studierenden schon viel früher.

Wichtig ist nach Ansicht der befragten ExpertInnen zunächst nicht, welche Art der Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums oder eines Nebenjobs durchgeführt wird. Auch Jobs, bei denen man sich „die Finger schmutzig macht“, wie z. B. Jobs in der Industrie oder in Handelsbetrieben, werden von den Unternehmen positiv bewertet, da sie auf einen breiten Erfahrungshorizont hinweisen. Aufbauend auf solchen Erfahrungen empfiehlt es sich jedoch, im Laufe des Studiums fachlich einschlägige Tätigkeiten anzustreben, wie dies beim Großteil der befragten AbsolventInnen auch der Fall ist. In vielen Unternehmen gilt eine facheinschlägige praktische Tätigkeit während des Studiums in Form von Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung als wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung.

Diesbezüglich ist es auch wichtig, schon während des Studiums eine Auswahl an Bereichen zu treffen, in denen man tätig sein möchte, ohne jedoch seine inhaltliche Flexibilität zu sehr einzuschränken. Von Vorteil ist es, eine Tätigkeit im Bereich der fachlichen Vertiefungen im Rahmen des Studiums (Spezielle BWL) nach Praktika, Ferial- oder Nebenjobs zu suchen. Wer es schafft, hier Erfahrungen zu sammeln und sein theoretisches Wissen anhand der Praxis zu vertiefen, zeigt Engagement und erwirbt wichtige Kompetenzen. Dabei muß man nicht unbedingt in einem großen und bekannten Topunternehmen unterkommen, auch Praktika in kleinen Firmen sind in der Regel hoch angesehen, wenn die Tätigkeiten dem fachlichen Zusammenhang entsprechen.

Ein Merkmal der Arbeitsmarktsituation für WirtschaftsabsolventInnen ist allerdings, dass die Berufswünsche der AbsolventInnen und die Stellenangebote der Unternehmen zum Teil deutlich divergieren: *„Wie wir aus unserem BewerberInnenpool – in dem praktisch alle Studierenden und Absolventen der WU eingetragen sind – wissen, steht bei den meisten an erster Stelle als Berufswunsch der Bereich Marketing und deutlich dahinter erst der Bereich Finanzen (der u. a. Controlling, Buchhaltung, Steuern usw. inkludiert), während die Situation auf Seiten der Stellenangebote genau umgekehrt ist; hier dominiert der Bereich Finanzen deutlich vor dem Bereich Marketing.“*²⁸

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 Abschlusspha-

28 Interview Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien.

se oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Diese trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft, adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika sind sehr gering entlohnt, 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 manche Studierende eine Möglichkeit überhaupt, die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, 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.²⁹

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, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: „*Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden ,qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden*“.³⁰

²⁹ Vgl. Hochschulbericht 2005, Seite 90ff.

³⁰ Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22.4.2004.

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.³¹

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.³²

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

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

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

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

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

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

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist:

„Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus. In der Gruppe der AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal lag die Frauenquote im Jahr 2005 bei 29,7%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 16,8%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 13,7%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.“³³

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.³⁴

Ein durchgängiger Erwerbsverlauf sowie gute Qualifikationen wirken sich auf das Einkommen von Frauen allerdings positiv aus. Ein Universitätsabschluss beispielsweise erhöht die Chance beträchtlich, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. 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.³⁵

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.

Frauen-Business-Mentoring-Projekt

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt sind alle Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und

³³ Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

³⁴ Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer, 2005.

³⁵ Vgl. ebenda.

werden auf der Website des Business Mentoring Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

Informationen: www.frauen.bka.gv.at oder www.frauen.bka.gv.at/site/5464/default.aspx

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, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

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

Wien

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

Zudem gibt es Regionalbüros in:

Innsbruck

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

Graz

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

Klagenfurt

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

Linz

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

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen).
Informationen: Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at
- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn).
Informationen: Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at
- 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.³⁶

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/women/home/massnahmen.html
- 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 Uni Wien (z. B. Frauen netz.werk Medizin (Mentoringprogramm 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/page
- 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

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

³⁶ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

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 selbständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

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

Informationen: www.women-network.at

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, Universität) 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 Selbständigkeit. 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.wwff.gv.at (Service/Frauenservice)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fForte ist eine ministerienübergreifende Initiative³⁷, die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen

³⁷ Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWF, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert.

Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.³⁸

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Das BMWF konzentriert sich dabei im Rahmen von fFORTE academic 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-fFORTE³⁹ aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie um die Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

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

³⁸ Der Hochschulbericht 2005, Seite 131ff, bietet hier einen genaueren Einblick.

³⁹ Das „w“ steht für Wirtschaft.

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

FIT – Frauen in die Technik

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

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

Informationen: www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/fit.xml

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 Einbinden 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.⁴⁰

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

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwis-

⁴⁰ Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

senschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben. Informationen: www.stipendien.at, www.oeaw.ac.at/stipref

fFORTE Fellowships

Im Rahmen dieses Programms 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.⁴¹

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

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 außer-

⁴¹ Vgl. ebenda Seite 106.

universitären Forschung sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums.

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

FEMtech Fachhochschulen

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel, die Attraktivität des Studienangebots an Fachhochschulen für Frauen zu erhöhen und dadurch den Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen zu erreichen. Im Rahmen eines Wettbewerbs werden die besten Konzepte zur Verbesserung der Zugangschancen von Frauen in technischen Studiengängen prämiert und gefördert.

Mit FEMtech Fachhochschulen sollen aber auch StudentInnenvertreterInnen, ProfessorInnen und AssistentInnen, VertreterInnen der sekundären und tertiären Ausbildung, BeraterInnen für Fragen der Studien- und Berufswahl und regionale WirtschaftsvertreterInnen angesprochen werden.

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

Projekte im Rahmen von w-fORTE:

w-fORTE Contact Point

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

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

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

w-fORTE Laura Bassi Labors

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

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

2 Beratung und Information

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

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁴² des Arbeitsmarktservice AMS (www.ams.at), die an mehr als 60 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich 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**, **Zukunftsbereufen** 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 & Weiterbildung/Berufsinfokatalog/Videofilme „your job“)
- 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 & Weiterbildung/Berufsinfokatalog)
- den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten an den Berufsinformationszentren ohne Voranmeldung durchführen können (s. u.).
- den Selbstbedienungscomputer „**Samsomat**“: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, sowie Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen PCs nützen und von dort aus Bewerbungen verschicken.
- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele sind etwa:
 - die **BerufsInformations-Nachmittage** zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“, „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

⁴² 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 **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 zirka 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-Beruflexikon 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 Beruflexika. Internet: www.beruflexikon.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 (BIZ) finden Sie im Anhang. Internet (alle Standorte): www.ams.at (Berufsinfo & Weiterbildung/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 (Verweise auf alle AK-Landesorganisationen in den Bundesländern)

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. Internet: www.bic.at
- **Berufskundeordner:** Die etwa 300 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Berufskundevideothek:** 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“ (der 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 zirka eine Woche lang präsentiert. Dabei stellen VertreterInnen aus der Wirtschaft im Rahmen von „lebenden Werkstätten“ ihren Berufsbereich vor.

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

BIWI

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

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

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

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

Psychologische Beratungsstelle Wien

1080 Wien, Lederergasse 35, 4.Stock

Tel.: 01 4023091

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

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

Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69

Tel.: 0732 246853-10, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0,

Kriseninterventionszentrum: 0732 2177

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

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

Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1

Tel.: 0662 8044-6500, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142,

ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351

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

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

Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3

Tel.: 0316 814748

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

Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8–16

Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3

Tel.: 0512 507-8491

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

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

Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66

Tel.: 0463 23482, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770,

psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007

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

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

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at zu finden.

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo.–Fr. 8.30–15)

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

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/ca/bq/eyg
- 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

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 umfas-

send 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 AMS 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 Studienrichtungsvertretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien zum dritten Mal die BWZ-SUCCESS veranstaltet. Auf der BWZ-SUCCESS können sich Studierende und AbsolventInnen direkt bei Personalverantwortlichen und Human Resources ManagerInnen diverser Unternehmen nach Karrierechancen und Berufsperspektiven erkundigen. Informationen: www.uniport.at

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. Die nächste Messe findet am 23. Oktober 2007 statt. 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 u. a. beim AMS (z. B. BerufsInfoZentren) angefragt werden.

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

3 Karriereplanung und Bewerben

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

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

„1. Bewusst machen der eigenen Situation, 2. Erarbeiten eines Stärken-/Schwächenprofils, 3. Erstellen eines Zielkataloges, 4. Ausnützen des Beziehungsnetzes, 5. Präzise Umsetzung. Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!“ (Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever)

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

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

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

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

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

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

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

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

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

Persönliche Checkliste

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

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

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

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

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

AMS – Berufskompass: Der AMS-Berufskompass (www.berufskompass.at) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In zirka 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 ca. 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 Berufsanforderungen. Viele unterschiedliche Tests u. a. zu Leistungs- und Lernfähigkeit, Persönlichkeitsstruktur, Belastungsfähigkeit, sozialer

Kompetenz sowie Potenzialanalysen. Die Dauer wird individuell nach Vereinbarung bestimmt. Kosten auf Anfrage.

Schul- und Ausbildungsberatung: (www.ausbildungsberatung.at) 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 Berufs Anforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

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

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

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet⁴³, 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 kann man Berufsbereiche nennen, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist, aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so vielversprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so „schlechte“ Berufsentscheidungen führen nicht automatisch in die Leere. Generell gilt: Behalten Sie die Arbeitsmarktprognosen ruhig im Auge; sie können, wenn Sie sich weitgehend sicher sind, als zusätzliche Entscheidungshilfe dienen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.

⁴³ Siehe Kapitel 7.

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

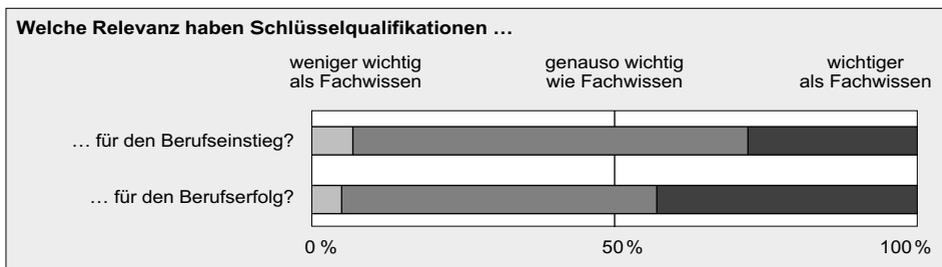
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

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.⁴⁴

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁴⁵



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

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

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

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

⁴⁴ Vgl. TOP Gewinn – Magazin für Geld & Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

⁴⁵ Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS, in: TOP Gewinn – Magazin für Geld & Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 38ff.

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.⁴⁶

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

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

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen⁴⁷

Damit eine akademische Ausbildung weiterhin eine gute Perspektive bietet, sollten sich StudentInnen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften einerseits schon möglichst früh darüber im Klaren sein, welche Karriere sie anstreben, und sich andererseits um entsprechende, ausbildungsadäquate Praktika bemühen.

Das sich ständig weiterentwickelnde wirtschaftliche Umfeld erfordert heute von Managementberufen neben der sicheren Beherrschung des fachlichen Werkzeugs insbesondere auch entsprechende „Soft Skills“, also v. a. soziale Kompetenzen wie Kommunikationstalent, Empathie und Motivationsfähigkeit.

Insbesondere Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind von den steigenden Anforderungen betroffen: gefordert werden einerseits fundiertes wirtschaftliches Wissen und andererseits verstärkt nationale und europaspezifische Rechts-Kenntnisse.

Fremdsprachenkenntnisse – verhandlungssicheres Englisch wird vielfach verlangt – verbessern die Chancen am Arbeitsmarkt und sind neben interkultureller Kompetenz insbesondere Einstellungsvoraussetzung für MitarbeiterInnen, die im Auslandsgeschäft tätig sind. Aufgrund der weiter zunehmenden wirtschaftlichen Aktivitäten österreichischer Unternehmen in Mittel- und Osteuropa, und hier speziell in den neuen EU-Mitgliedstaaten, werden Kenntnisse osteuropäischer Sprachen zunehmend wichtiger.

Gute Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich weiters durch eine Kombination aus Kenntnissen im Marketing und im Controlling. Projektorientiertes Arbeiten gewinnt weiter an Bedeutung, ebenso die zugehörigen Managementkenntnisse. IT-Kenntnisse, die über die vorausgesetzten Office-Anwendungen (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentationssoftware u. ä.) hinausgehen, wie z. B. Erfahrungen im Umgang mit SAP oder Projektmanagementsoftware, sind gefragte Zusatzqualifikationen.

⁴⁶ Vgl. Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

⁴⁷ Vgl. AMS Qualifikationsbarometer (www.ams.at/neu/2339.htm), dort finden sich detaillierte Informationen zu Qualifikationstrends aller Studienrichtungen.

Darüber hinaus sind Selbständigkeit, Problemlösungskompetenz, Lernfähigkeit, Führungskompetenz und Teamfähigkeit in allen Branchen von besonderer Bedeutung. Als positive Einflussfaktoren auf Managementkarrieren erweisen sich persönliche Merkmale wie Gewissenhaftigkeit, Self-Monitoring (Gespür für die Umwelt und die Fähigkeit entsprechend zu reagieren), die Motivation, Dinge zu verändern sowie kognitive Fähigkeiten.

Für die Berufe, die klassische Dienstleistungen anbieten und daher direkt mit KundInnen zu tun haben, sind die entsprechenden sozialen Fähigkeiten entscheidend, wie ausgeprägte KundInnenorientierung und Kommunikationsfähigkeit. Dies gilt z. B. für viele Beschäftigte in der Wirtschafts- und Steuerberatung, aber auch für PersonalberaterInnen, für die diese Eigenschaften entscheidend sind für die erfolgreiche Vermittlung von Arbeitskräften und für die Zufriedenheit der Unternehmen, die ihr Service in Anspruch nehmen.

Wie weiter oben bereits erwähnt muss allerdings auch nach einem erfolgreichen Einsteig in den Beruf 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. Es wird auch die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und von anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

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

Die Vorteile des Networking:

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

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

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

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

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

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

Tip: 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 kennengelernt haben. Überlegen Sie anschließend, ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie wie Sie, ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

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

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

3.3.3 Mentoring

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

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

Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoring-Programme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsexterne. 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 MentorIn wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

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

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

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

3.3.4 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. -jahr(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/studieren/studieren_im_ausland 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.socrates.at/aktionen/aktion2.php

Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der 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 Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

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

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

Informationen:

Regional Registration Center
CITO/Sylvan Pometric, PO-Box 1109
NL-6801 Arnhem, Niederlande
Tel.: +31 26 3521577, Fax: +31 26 3521278
E-Mail: registration@cito.nl

Amerika-Institut
1010 Wien, Operngasse 4

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

IELTS

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

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

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

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

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

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

3.3.5 Praktika

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

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und durch eine Praktikumsordnung geregelt. 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>AIESEC Vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. www.aiesec.org/austria</p>
<p>IAESTE Die „International Association for the Exchange of Students for Technical Experience“ vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen. www.iaeste.at</p>
<p>GRENZENLOS Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit www.jugendaustausch.org</p>
<p>DANUBE European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland. www.danube.or.at</p>
<p>AIFS Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika, ...) www.aifs.at</p>
<p>Praktika bei Institutionen der EU Genauere Informationen und Anlaufstellen: Euro-Job-Information, BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3 Tel.: 01 53115-7377, Fax: 01 53115-7474, E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at, Internet: www.austria.gv.at</p>
<p>PraktikantInnenprogramme bei den Vereinten Nationen Für Studierende und AbsolventInnen www.unis.unvienna.org</p>

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Jobbörse 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).⁴⁸

Traditionelle Wege der Jobsuche

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

⁴⁸ Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 273ff.

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z. B. www.bestinfo.at). 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.⁴⁹

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. www.ams.at, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁵⁰ 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. Bewirbt man sich auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat, tritt man zunächst nicht mit dem potentiellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

⁴⁹ Vgl. www.uni-magazin.de, 7/2004.

⁵⁰ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d. h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre): 1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht. 2. Die Firma sucht momentan niemanden, hält die Bewerbung jedoch 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, 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 Mitarbeiter 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.“⁵¹

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

⁵¹ NOEO 02/2003, Seite 21.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen 23 Mal, bis sie erfolgreich sind. 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.⁵²

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 Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

Online-Tools zum Thema „Bewerbung“

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

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁵³ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An 60 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

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

⁵² Vgl. ebenda Seite 285.

⁵³ 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,
- befindet sich der/die Trainee in einem Ausbildungsverhältnis,
- stellt das Training 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 Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

Arbeitszeit

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

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

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens.

Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische unternehmerische Innovationspotential.

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

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

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

Rahmenbedingungen

Bei Erfüllen der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 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/r zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständige/n 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 Unternehmensgründern, Betriebsnachfolgern und Franchise-Nehmern professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmensgründung benötigt werden. Da jede Gründungs idee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

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

Nähere Informationen:

Gründer-Service WK Wien

Stubenring 8–10, 1010 Wien

Tel.: 01 51450-1347 oder -1211, Fax: 01 51450-1491

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 Gründerservice

INiTS

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

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

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

Informationen: www.inits.at

UNIUN

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

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

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

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

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

Einerseits erfordert die alltägliche Berufsausübung permanentes Mitlernen (on the job); man muss sich laufend in neue Aufgabenbereiche einarbeiten. Andererseits ist es in Zeiten stark wachsender und sich verändernder Anforderungen empfehlenswert, sich auch in anderer Weise laufend weiterzubilden.

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung) (vgl. dazu Kapitel 4.2). Für wissenschaftlich Interessierte ist der Erwerb des Doktorates anzuraten, wenn möglich sogar an einer ausländischen Universität.

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

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

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

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

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

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vorsieht.⁵⁴

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. Job-Rotation) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Neben dem Einführungsmodul sind das juristische Module (z. B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich), organisatorische und ökonomische Module (z. B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z. B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

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

Ein selbständiger Beruf in der Steuerberatung, im Wirtschaftstreuhandwesen und in der Unternehmens- und Vermögensberatung ist nur nach Erteilung der Gewerbeberechtigung möglich bzw. nach Ablegung einer institutionalisierten Prüfung bei den Kammerorganisationen. In der Wirtschafts- und Unternehmensberatung ist darüber hinaus durch die ständigen gesetzlichen und steuerlichen Veränderungen regelmäßige Weiterbildung nötig. Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder (www.kwt.or.at) fördert die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder und unterstützt mit aktuellen fachlichen Informationen. Die Weiterbildungsakademie der Kammer der Wirtschaftstreuhänder bietet zahlreiche Ausbildungskurse, Weiterbildungsseminare und Lehrgänge an (vgl. www.wt-akademie.at). Darüber hinaus wird beispielsweise auch der Universitätslehrgang für Internationales Steuerrecht (Aufbaustudium) angeboten.

⁵⁴ Vgl. dazu Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt, für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeit 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 WirtschaftswissenschaftlerInnen geeignet sind diverse Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge in den Wissensgebieten Internationalisierung, Europäische Integration, Export, Internationales Management, Management im Non-Profit-Bereich und im Gesundheitswesen, in der Projektentwicklung und im Projektmanagement, Beratung und Supervision, Training und Teamentwicklung sowie in Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit.

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 höhersemestriige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch von Universitätskursen ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

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

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

Eine besonders karriererelevante Alternative ist ein post-graduales (nach-universitäres) Studium in Österreich oder im Ausland⁵⁵, etwa die Absolvierung einer MBA-Schule (Master of Business Administration). AbsolventInnen dieser Studien sollen auf die europäische Berufsrealität vorbereitet sein und können mit überdurchschnittlichen Einstiegsgehältern rechnen. Ein MBA-Titel ist vor allem für eine internationale Karriere eine gern gesehene Zusatzqualifikation. Internationale Konzerne rekrutieren ihren Führungsnachwuchs zunehmend aus den AbgängerInnen der postuniversitären Ausbildungswege. Das Angebot an österreichischen MBA-Schulen ist gewachsen und erreicht zunehmend internationale Standards. In zunehmendem Maße werden auch Ausbildungsgänge mit regionalen Schwerpunkten (EU-Raum, Osteuropa, Ostasien, Südamerika) angeboten. Außerhalb Österreichs gehören die Harvard Business School (USA), MIT Sloan School of Management (Cambridge, USA), Insead Fontainebleau (F), London Business School oder die Hochschule St. Gallen (CH) zu den anerkanntesten Eliteschmieden.

⁵⁵ Für weitere Informationen siehe www.postgraduate.at

Eine weitere Möglichkeit für Studierende an der WU Wien ist die Erweiterung des Studiums nach dem EU-Standard mit dem Studienprogramm „CEMS“ (Community of European Management Schools and International Companies; www.wu-wien.ac.at/zas/out/studienprog/cems) – eine Vereinigung von europäischen Wirtschaftsuniversitäten, deren Ziel eine einheitliche Ausbildung auf dem Gebiet der Wirtschaftswissenschaften ist. Dieses stark erweiterte Ausbildungsprogramm schließt mit dem Titel „Master of European Management“ ab. Siebzehn europäische Wirtschaftsuniversitäten sind CEMS-Mitglieder, darunter Budapest, Kopenhagen, Barcelona, Köln, St. Gallen, die HEC Paris und Prag.

4.3 Weiterbildungsdatenbanken

AMS

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitsmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Nähere Informationen:

Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at

Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

WKO

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

4.4 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung

4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

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

Was wird gefördert?

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

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

Wer wird gefördert?

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

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs- 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

4.4.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

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

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 herrschen ein strenges Hierarchieprinzip, d. h. z. B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

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

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen im Bundesdienst Vertragsbedienstete.⁵⁶

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.⁵⁷

⁵⁶ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

⁵⁷ 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 MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis kaum noch vor.

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

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Das mittlere Einkommen öffentlich Bediensteter liegt allerdings unter dem der Angestellten in der Privatwirtschaft.⁵⁸ 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.

⁵⁸ Vgl. 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.“⁵⁹

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v. a. auch die Höhe des Gehalts betreffend – 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 berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der

⁵⁹ Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

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

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

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei 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:⁶⁰

- 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 selbständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis)

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

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

⁶⁰ Vgl. www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/berufsinf_univ/lehramt.xml#H2

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 fach einschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt, sinn gemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z. B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn).⁶¹ Der Verein Österreichische Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁶² 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 für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁶³

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

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

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

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

Medianjahreseinkommen 2003

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

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

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

⁶¹ archiv.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/berufsinf_univ/lehramt.xml#H2

⁶² Vgl. dazu www.fhk.ac.at

⁶³ 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
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.343	4.529
LehrerInnen	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 RichterInnen und StaatsanwältInnen 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 Studienrichtungen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

6.1 Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Recht und Wirtschaft

6.1.1 Aufgabengebiete

An den österreichischen Universitäten werden mehrere betriebswirtschaftlich bzw. wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Studienrichtungen angeboten. Ein betriebswirtschaftliches Studium vermittelt ein eher breit angelegtes betriebswirtschaftliches Basiswissen und bietet darüber hinaus spezielle Vertiefungsmöglichkeiten.

Die Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich mit wirtschaftlichen Phänomenen, Abläufen und Entscheidungsprozessen in Einzelunternehmen und betrachtet diese sowohl aus allgemeinem als auch aus speziellem Blickwinkel. Allgemein gesehen gibt es betriebliche Funktionen und Abläufe, die allen Betrieben unabhängig vom Wirtschaftszweig, der Betriebsgröße, der Rechtsform und den Eigentumsverhältnissen gemeinsam sind. Darüber hinaus entstehen etwa in den einzelnen Wirtschaftszweigen und betrieblichen Funktionsbereichen betriebswirtschaftliche Spezialprobleme, mit denen sich eine Vielzahl spezieller Betriebswirtschaftslehren auseinandersetzt (z. B. Revision und Treuhand, Organisation und Personalwirtschaft, Finanz- Versicherungs-, Bank- und Kreditwirtschaft, Handel und Transport).

Studierende sollen mit Hilfe der gelernten Theorien, Verfahren und Methoden konkrete betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen in den unterschiedlichsten beruflichen Situationen lösen können. BetriebswirtInnen spezialisieren sich auf betriebliche Teilbereiche (z. B. Rechnungswesen, Marketing, Finanzierung, Internationaler Handel) oder zeichnen im fächerübergreifenden Einsatz für das Zusammenwirken mehrerer betrieblicher Teilbereiche verantwortlich. Weitere mögliche Einsatzfelder liegen im Bereich der Wirtschaftsberatung, etwa in einer unternehmensinternen Stabsstelle oder als Selbstständige/r.

Gerade in Zeiten der zunehmenden nationalen und internationalen Konkurrenz stehen Unternehmen unter großem Druck, die unterschiedlichen betrieblichen Zielsetzungen (z. B. Gewinnmaximierung, Kostenminimierung, Qualitätsoptimierung, Eroberung neuer Märkte, Verkauf neuer Produkte, Kundenzufriedenheit) den aktuellen Gegebenheiten anzupassen; rechtzeitiges und betriebswirtschaftlich richtiges Handeln ist für das Überleben eines Unternehmens entscheidend. AbsolventInnen leisten mit ihrem Spezialwissen einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung und Verwirklichung betrieblicher Ziele.

6.1.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Allgemein erfüllen AbsolventInnen der Betriebswirtschaft versicherungstechnische, bank- und finanzwissenschaftliche Fach- und Führungsaufgaben in Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleistungsunternehmen, im Investmentbereich der Unternehmen und im betrieblichen Finanzbereich. Mögliche Berufsfelder ergeben sich beispielsweise im Corporate Finance (Unternehmensfinanzierung), in der Risiko- und Finanzanalyse, im Finanzcontrolling bzw. der Budget-

und Investitionsplanung, im Portfolio- und Cash-Management, in Wertpapierhandel und -beratung sowie in der Kapitalmarktforschung.

Grundsätzlich eignen sich BetriebswirtInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen für alle innerbetrieblichen Funktionsbereiche in privatwirtschaftlichen Unternehmen verschiedenster Branchen, der öffentlichen Hand sowie des NPO-Sektors. Zu den häufigsten Einsatzbereichen von JungabsolventInnen zählt der Finanzbereich, d. h. das Controlling, das Finanz- und Rechnungswesen bzw. Steuerberatung und Revision: Laut Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien rangiert der Finanzbereich mit 41 % Stellenangeboten an erster Stelle, gefolgt von Bereich Marketing mit 17 % der Stellenangebote. Zudem ist am zBp der WU Wien zu beobachten, dass vermehrt gehobene Verkaufspositionen für WU-AbsolventInnen angeboten werden. Verkaufspositionen sind allerdings oft schwierig zu besetzen, da der Verkaufsbereich nicht der primäre Berufswunsch vieler AbsolventInnen nach dem Studium ist.

Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen liegen in den Bereichen EDV und Organisation. Die einzelnen betrieblichen Funktionen hängen in der Praxis mehr oder weniger stark zusammen bzw. sind teilweise schwer voneinander zu unterscheiden.

Tätigkeitsfelder im Finanzdienstleistungsbereich

Die Kapital- und Finanzmärkte haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Durch Umstrukturierungen, Rationalisierungen und Automatisierungen in Banken und Versicherungen konzentrieren sich die Einsatzbereiche für BetriebswirtInnen neben dem Kreditbereich verstärkt auf den Finanzdienstleistungsbereich. Aufgrund der steigenden Bedeutung dieses Bereichs und der übergreifenden Tätigkeiten von FinanzdienstleisterInnen wurde im April 2000 in der Wiener Wirtschaftskammer die Fachgruppe „Finanzdienstleister“ gegründet, der insgesamt neun Berufsgruppen angehören:⁶⁴

- AusgleichsvermittlerInnen und -verwalterInnen
- BausparvermittlerInnen
- Gewerbliche VermögensberaterInnen
- Kreditauskunfteien
- Leasingunternehmen
- PersonalkreditvermittlerInnen
- Pfandleihunternehmen
- VersteigerInnen
- WertpapierdienstleisterInnen

Die Berufstätigkeit kann selbständig oder angestellt bei Banken und Kreditunternehmen, Investmenthäusern, privaten Finanzberatungsbetrieben, Versicherungen ausgeübt werden.⁶⁵

Der Tätigkeitsbereich von BetriebswirtInnen im Bereich der Vermögensberatung (Vermögens-/FinanzberaterInnen)⁶⁶ umfasst allgemein die Beratung bei Aufbau und Erhalt von Vermögen sowie bei Fragen der Finanzierung und des Versicherungsschutzes. VermögensberaterInnen sind zur Ver-

⁶⁴ Vgl. www.diefinanzdienstleister.at

⁶⁵ Vgl. AMS-Berufslexikon online: www.berufslexikon.at

⁶⁶ Der bisherige „Vermögensberater“ wird seit in Kraft treten der EU-Versicherungsvermittlungsrichtlinie am 15.1.2005 als „Gewerblicher Vermögensberater“ bezeichnet (vgl. www.diefinanzdienstleister.at).

mittlung von Bausparverträgen, Lebensversicherungen, Immobilien, Wertpapieren und wirtschaftlichen Beteiligungen berechtigt. Des Weiteren sind sie dazu befugt, bei Finanzierungen, persönlichen Krediten, Hypothekarkrediten, Leasing, Versicherungsformen, Immobiliengeschäften, Fonds und wirtschaftlichen Beteiligungen beratend aufzutreten. Zu den Aufgaben von Finanz- und VermögensberaterInnen gehört es in diesem Zusammenhang, das Geschehen auf den nationalen und internationalen Wertpapier- und Rentenmärkten zu beobachten.

- Bei der Anlageberatung erstellen sie üblicherweise zunächst ein KundInnenprofil (Alter, Vermögens- und Einkommenssituation, Risikobereitschaft, Steuersituation u. ä.) und darauf aufbauend ein Veranlagungskonzept. Ziele für solche Veranlagungsformen können private Altersvorsorge, Versicherungsschutz, Abgabensparnis u. a. m. sein.
- Als FinanzierungsberaterInnen informieren sie ihre Klienten über Finanzierungsmöglichkeiten, z. B. bei Kaufvorhaben (z. B. Immobilien) und betrieblichen Maßnahmen (wie z. B. Gründung, Erweiterung, Innovationen).⁶⁷
- Im Kreditbereich analysieren BetriebswirtInnen u. a. die vergangene und zukünftige finanzielle Situation eines Unternehmens und bewerten unternehmens- und länderspezifische Risiken der Kreditvergabe.
- Im Versicherungsgeschäft befassen sie sich mit den einschlägigen Versicherungs- und Rückversicherungstechniken und den vielfältigen Methoden des Risikomanagements.
- Im Wertpapierbereich handeln BetriebswirtInnen mit Wertpapieren und sogenannten derivativen Finanzinstrumenten (z. B. Optionen, Futures), beraten bezüglich deren An- und Verkauf und analysieren die Preisfindung auf Finanzmärkten. Im Rahmen der Vermittlung von Finanzgeschäften beurteilen BetriebswirtInnen die einzelnen Finanzierungsinstrumente und die konkreten Institutionen des Marktes. Ziel ist es, aus den vielfältigen Kapitalaufbringungsmöglichkeiten die optimale Finanzierung bzw. Anlageform zu erreichen.

Für die Tätigkeit im Bereich der Finanzdienstleistung stellen v. a. Verkaufsfertigkeiten eine wichtige berufliche Anforderung dar. Ausschlaggebend sind dabei kommunikative und soziale Kompetenzen, d. h. Fähigkeiten im Umgang mit Menschen wie Sprachfertigkeit und Einfühlungsvermögen in die individuelle Situation anderer. Überzeugungskraft und Darstellungsfähigkeit sind für das Herantreten an und den Kontakt mit KundInnen wichtig. Es gilt sowohl deren Vertrauen zu erlangen als auch Bedingungen auszuhandeln, Vereinbarungen zu treffen und Verträge abzuschließen. Das besondere Vertrauensverhältnis zu den KlientInnen erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein.

Der Arbeitsalltag in diesem Tätigkeitsfeld zeichnet sich durch hohen Konkurrenzdruck, Stress und häufig unregelmäßige Arbeitszeiten aus. Weitere Anforderungen sind Einsatzfreude, Bereitschaft zu Reisetätigkeit und erfolgsbezogenem Einkommen.⁶⁸

Zugangsvoraussetzungen: Die Tätigkeiten im Finanzdienstleistungsbereich unterliegen sowohl der Gewerbeordnung als auch im Wertpapierbereich dem Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) und sind daher grundsätzlich bewilligungspflichtig und „gebunden“. Ohne Studienabschluss ist für die uneingeschränkte Ausübungsberechtigung u. a. die erfolgreiche Ablegung der dreiteiligen (schriftlicher und mündlicher Teil plus Ausbilderprüfung) Befähigungsprüfung erforderlich. Der

⁶⁷ Vgl. AMS-Berufslexikon online: www.berufslexikon.at

⁶⁸ Vgl. AMS-Berufslexikon online: www.berufslexikon.at

Zugang zur Gewerbeausübung ist darüber hinaus je nach Berufsgruppe unterschiedlich geregelt. AbsolventInnen eines rechts- oder sozial- und wirtschaftswirtschaftlichen Studiums, die eine mindestens einjährige facheinschlägige Berufserfahrung nachweisen können,⁶⁹ müssen keine weitere Befähigungsprüfung ablegen, um eine Tätigkeit in der „Gewerblichen Vermögensberatung“ ausüben zu können.

Tätigkeitsfelder im Wirtschaftstreuhandwesen⁷⁰

Seit der Novellierung des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes (WTBG) 2005 gelten folgende drei Berufsgruppen als Wirtschaftstreuhandberufe:

- Selbständige/r BuchhalterIn
- SteuerberaterIn
- WirtschaftsprüferIn

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet „WirtschaftstreuhandIn“. WirtschaftstreuhandIn ist grundsätzlich ein freier Beruf, der allerdings auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses (unselbständig) ausgeübt werden kann.

WirtschaftstreuhandInnen sind SpezialistInnen „für Steuerfragen, Buchhaltung, Kostenrechnung und Budgetierung, sowie strategische Wirtschafts- und Unternehmensberatung, Unternehmensprüfungen, Firmengründungen und zielsichere Investitions- und Finanzplanung.“⁷¹ Die wichtigsten Aufgabengebiete dieser Berufsgruppe ergeben sich daher im Zusammenhang mit den betriebswirtschaftlichen Abrechnungssystemen. Hierzu zählen:

- die Beratung sowohl von Privatpersonen als auch von Unternehmen aus Industrie und Gewerbe in allen allgemeinen und besonderen Wirtschaftsfragen (Wirtschafts-, Steuer- und Rechtsberatung; Organisationsberatung; Internationalisierung der Wirtschaft),
- die Prüfung (Revision) aller in einem Betrieb oder Unternehmen erfassbaren kaufmännischen Vorgänge (Buch- und Bilanzprüfung, Gesamtprüfung der Unternehmenspolitik),
- Buchhaltung, Lohnverrechnung, Bilanzen und Jahresabschlüsse (Erstellung, Überprüfung, Analyse),
- die Vertretung des Betriebes in allen Angelegenheiten vor der Finanzbehörde (Verfassung von Steuererklärungen aufgrund von Geschäftsbüchern und -unterlagen, Überwachung der Steuervorschreibungen und des Zahlungsverkehrs mit der Finanzbehörde),
- die Ausstellung von Bestätigungen über die Bilanzen von Aktiengesellschaften, von Sachverständigengutachten,
- die Übernahme von Treuhandaufgaben (z. B. Verwalten von fremden Vermögen, Nachlässen, Konkurs- und Ausgleichsmassen).

Einschlägige Tätigkeitsbereiche ergeben sich neben der Wirtschaftsprüfung, Betriebs- und Steuerberatung auch in gehobenen Positionen in betrieblichen Finanz-, Revisions- und Planungsabteilungen.

⁶⁹ Informationen darüber, welche Tätigkeiten und Berufserfahrungen als fachlich einschlägig gelten bzw. anerkannt werden, sind bei der Gewerbebehörde des jeweiligen Bundeslandes erhältlich.

⁷⁰ Siehe auch „Jobchancen Studium – Rechtswissenschaften“.

⁷¹ Homepage der Kammer der WirtschaftstreuhandIn: www.kwt.or.at/action_viewcontent.asp?IDM=751&cont=/user/Internet/KWT/Berufsbild/content.asp&o=1 (Stand 11.4.2006).

Die Tätigkeit als WirtschaftstreuhandIn verlangt ein hohes Maß an Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Wichtige persönliche Kriterien für die erfolgreiche Ausübung des Berufes sind kommunikative Fähigkeiten sowie Vertrauenswürdigkeit.

Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung ist jedenfalls erforderlich (häufige Änderungen der Abgabengesetze; Büroautomation; Anlagen- und Organisationsberatung). Für BerufsanwärterInnen sind der zeitliche Arbeitsaufwand und die Kosten zum Aufbau einer Kanzlei in der Regel sehr hoch. Trotz prinzipiell freier Zeiteinteilung ist bei bestimmten Aufgabenbereichen mit periodisch besonders hohem Zeitdruck (Fallfristen) zu rechnen.

Tätigkeitsfelder im Controlling

Controlling ist ein Teil- und Spezialgebiet und sozusagen das Managementinstrument des betrieblichen Rechnungswesens: Controlling soll dafür Sorge tragen, dass Unternehmen ihre Ziele nicht aus den Augen verlieren. Das betriebliche Controlling liefert und organisiert Grundlageninformation und aktuelles Datenmaterial für Entscheidungen des Managements und ist somit ein wichtiges Instrument zur Planung und Steuerung eines Unternehmens. Es dient der betrieblichen Planung und Budgetierung, der Leistungs- und Kostenrechnung (insbesondere Plankostenrechnung) als Entscheidungsgrundlage im Berichtswesen und in der internen Revision (Prüfung). Weitere Ziele sind Transparenz betrieblicher Abläufe und Orientierung, insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Situationen. Controlling wird sowohl betriebsintern als auch betriebsextern (v. a. durch WirtschaftstreuhandIn und -prüfer) durchgeführt.

Aufgabenbereiche im Controlling sind die Erstellung von strategischen und taktischen Unternehmensplänen und deren Bewertung in Form von Budgets, die Koordination von Bereichs- und Einzelplänen, die effiziente Einrichtung laufender und abschließender Kontrollen, die Verwirklichung von Ist- und Plankostenrechnungskonzepten (Einsatz verschiedener Kostenrechnungssysteme, Leistungsbewertung und innerbetriebliche Verrechnungspreise), die Gestaltung und Durchführung der Finanz- und Liquiditätsplanung, der Einsatz von Prognose- und Analyseinstrumenten bzw. unternehmensindividuellen Indikatoren als Frühwarnung, die Erstellung interner und externer Berichte als Entscheidungsvorbereitung sowie die Durchführung der betrieblichen Revisionen.

Berufsmöglichkeiten ergeben sich als ControllerIn und KostenrechnerIn im internen Rechnungswesen sowie in einer auf externes Controlling spezialisierten Wirtschafts- und Unternehmensberatung.

Im Controlling tätige BetriebswirtInnen sorgen für eine ordnungsgemäße und exakte Erfassung betrieblicher Vorgänge und Resultate. Sie sind bei der Gestaltung von Aufbau und Organisation des Rechnungswesens den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen entsprechend beteiligt. Zu ihren Hauptaufgaben gehört das Vergleichen der *„in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Unternehmens erreichten Ergebnisse (Ist-Größen) mit den in der betrieblichen Planung vorgesehenen Zielgrößen (Soll-Größen)“*⁷² und die Analyse etwaiger Abweichungen. In weiterer Folge gehört auch die Arbeit an Konzepten für korrigierende Maßnahmen und deren Präsentation vor der Geschäftsführung zu den Aufgabengebieten modernen Controllings.

Die beruflichen Anforderungen für eine Tätigkeit in diesem Bereich bestehen v. a. in logisch-analytischem Denkvermögen, Sorgfalt, Genauigkeit, der Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen,

⁷² Vgl. AMS-Berufslexikon online: www.berufslexikon.at

guter Merkfähigkeit, gutem sprachlichem Ausdrucksvermögen, guten Englischkenntnissen, Präsentationskenntnissen, gutem Auftreten, Diskretion, Kontaktfähigkeit, Recherche-Kenntnissen, der Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, Statistik-Kenntnissen, IT-Office-Software bzw. Wirtschaftssoftware, Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit.⁷³

Tätigkeitsfelder im Personalwesen

Weitere Berufsmöglichkeiten für BetriebswirtInnen eröffnen sich im Personalwesen. Hierzu zählt einerseits die Personalberatung und -vermittlung, andererseits das betriebliche Personalmanagement.

Im betriebsinternen Personalmanagement treten BetriebswirtInnen als Schnittstelle zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern auf und arbeiten mit anderen Feldern der Unternehmensführung zusammen. Zu den Kernaufgabenbereichen gehören die Personalplanung, die Gewinnung von MitarbeiterInnen und die Personalentwicklung, d. h. die Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) von MitarbeiterInnen sowie deren Steuerung durch Führungs- und Anreizsysteme im Sinne ökonomischer Interessen. Bei der Personalplanung *„ermitteln PersonalmanagerInnen den kurz-, mittel- und langfristigen Arbeitskräftebedarf sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht, wobei sie die Altersstruktur des Betriebes beachten und die Laufbahnplanung der MitarbeiterInnen einbeziehen müssen.“*⁷⁴ Im Rahmen der Personalbeschaffung arbeiten die PersonalistInnen mit den entsprechenden Abteilungen zusammen. Sie sind dabei sowohl für die Maßnahmen der Personalwerbung (Online-Inserate, Stellenanzeigen und Ausschreibungen in Zeitungen) als auch für die Auswahlverfahren der BewerberInnen (Auswerten der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Assessment-Center und Entscheidung über Einstellung) zuständig.

Die Tätigkeit von PersonalistInnen umfasst auch die Entwicklung des Leistungspotenzials und die Förderung der Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen. Darüber hinaus sind PersonalistInnen auch für Aufgaben in der Personalverrechnung und in der Arbeits- und Lohngestaltung zuständig. Tätigkeitsfelder sind Personal- und Bildungsarbeit in Betrieben, Verwaltungen und Verbänden. *„Der Umfang des Aufgabengebietes und der Entscheidungskompetenz hängt [dabei] wesentlich von der Größe, Organisationsstruktur und Branchenzugehörigkeit des jeweiligen Betriebes sowie von der Differenziertheit der Belegschaft ab.“*⁷⁵

In einer externen Personalvermittlungs- oder Personalbereitstellungsagentur sind BetriebswirtInnen mit der Personalberatung, -auslese und -entwicklung betraut (als Angestellte/r oder Selbständige/r).

Zu den beruflichen Anforderungen von PersonalmanagerInnen gehören v. a. gutes Auftreten, Kontaktfreude, gute Beobachtungsgabe, Teamfähigkeit, gutes sprachliches Ausdrucksvermögen, Präsentationskenntnisse, Durchsetzungs- und Verhandlungskompetenz, Diskretion, Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und interkulturelle Kompetenzen.

Tätigkeitsfelder in der Informationswirtschaft

Einsatzmöglichkeiten ergeben sich für BetriebswirtInnen auch im betrieblichen Informationsmanagement. In Zusammenhang mit verschärftem nationalen und internationalen Konkurrenzdruck nehmen Information und die Informationstechnik einen wichtigen Stellenwert ein. Durch rechtzeiti-

⁷³ Vgl. AMS-Beruflexikon online: www.beruflexikon.at

⁷⁴ Vgl. AMS-Beruflexikon online: www.beruflexikon.at

⁷⁵ Vgl. AMS-Beruflexikon online: www.beruflexikon.at

ge und ausreichende Datenversorgung können Unternehmen enorme Wettbewerbsvorteile erzielen. Informationssysteme (Netzwerke, Datenbanken) erfüllen innerhalb der Unternehmensorganisation wichtige ökonomische Funktionen und sind z. B. aus Prozessen der Entscheidungsfindung sowie der Marktbeobachtung und -eroberung nicht mehr wegzudenken.

Mögliche Einsatzbereiche liegen in der wirtschaftlichen Anwendung der EDV bzw. in der Gestaltung rechnergestützter betrieblicher Informationssysteme. BetriebswirtInnen beschäftigen sich in diesem Bereich mit der Informationsbeschaffung, mit der Organisation und dem Management von Informationssystemen sowie mit der Beobachtung der Informationsmärkte. „Information Broker“ und InformationsmanagerInnen decken den zunehmenden Bedarf an qualifizierter Informationsvermittlung ab. Sie beraten unter anderem über den optimalen Einsatz der am besten geeigneten (Online-)Datenbanken und Abfragetechniken. Dem/r InformationsbrokerIn werden allerdings schlechtere Berufschancen eingeräumt, da UnternehmerInnen einen versierten Umgang mit EDV-basierter Information und damit zusammenhängende Recherchetätigkeiten zunehmend als Basisqualifikation voraussetzen.

Tätigkeitsfelder in Handel, Marketing, Marktforschung und Werbung

In Handelsunternehmungen gibt es im gesamten Bereich der Handelsabwicklung, -finanzierung und -absicherung zahlreiche Aufgabengebiete für BetriebswirtInnen. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung und Risikoabsicherung der meist international ausgerichteten Geschäftstätigkeit. Im internationalen Geschäft sind BetriebswirtInnen mit der Projektanbahnung und -abwicklung (z. B. bei Investitionen im Ausland) und mit einschlägigen Exporttechniken beschäftigt. Im Verkaufsbereich übernehmen sie die Marktbearbeitung und den Einsatz von Marketingtechniken.

Die Aufgabengebiete für BetriebswirtInnen im Marketing bzw. in der Marktforschung und Werbung sind ebenfalls sehr vielfältig. Hier beschäftigen sie sich z. B. mit der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung (Bewertung) einer Werbekampagne, mit der Werbeanalyse, Werbebudgetierung und Mediaplanung. Marketing-ManagerInnen sind zudem an Entscheidungen bei der Herstellung neuer und der Einstellung obsoleter Produkte beteiligt.

Entscheidend sind neben guter Allgemeinbildung, sozialen Kompetenzen und Präsentationsfähigkeiten v. a. logisch-analytisches Denken, die Fähigkeit, komplexe Probleme erkennen und lösen zu können und Organisationstalent. In der Analyse des Konsumverhaltens und bei der Erstellung von Nachfrageprognosen ist die Verwendung statistischer Verfahren gebräuchlich.

Beschäftigungsbereiche ergeben sich als MitarbeiterIn, AssistentIn oder LeiterIn in einer Marktforschungs-, Werbe- oder PR-Agentur, als KontakterIn oder MediaplanerIn. BetriebswirtInnen arbeiten darüber hinaus in den Marketing-, Werbe- oder Marktforschungsabteilungen von Industrie-, Handels- oder Dienstleistungsunternehmen, in Banken und Versicherungen, in öffentlichen Behörden oder als ProduktmanagerIn in Verkauf und Vertrieb.

Tätigkeitsfelder in Industriebetrieben

In Industriebetrieben befassen sich BetriebswirtInnen – neben allgemeinen Managementaufgaben – mit produktionswirtschaftlichen und logistischen Entscheidungsproblemen. Aufgaben des Produktionsmanagements bzw. der Fertigungswirtschaft sind die Planung, Steuerung und Kontrolle der industriellen Produktion und aller mit ihr verbundenen Bereiche (Entwicklung, Beschaffung, Marketing und Vertrieb, Entsorgung).

BetriebswirtInnen erstellen hier die langfristige Planung (strategisches Produktionsmanagement) des gesamten Produktionssystems. Sie untersuchen den Beitrag der Produktion zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und den Einsatz neuer Technologien und Produktionstechniken. Mit Hilfe von Wirtschaftlichkeitsanalysen bestimmen sie die Effizienz von Produktionsprogrammen. Sie beschäftigen sich mit Fragen des Qualitätsmanagements und der betrieblichen Umweltwirtschaft (z. B. Entsorgungsmanagement), mit Fragen des Operations Research (z. B. Optimierung von Organisation, Materialwirtschaft, Lagerhaltung, Beschaffung und Vertrieb), mit dem Informationsmanagement und der Entwicklung neuer Produkte.

Weitere Aufgabengebiete liegen darüber hinaus in der Distribution, im Product Management sowie in Vertrieb und Marketing.

Mögliche berufliche Positionen reichen von der Assistenz der Produktions-, Betriebs- und Geschäftsleitung bis zur eigenverantwortlichen Führungsposition in einem nationalen, internationalen und multinationalen Industriebetrieb. Denkbar ist darüber hinaus der Einsatz in einer Produktionsniederlassung im Ausland.

Tätigkeitsfelder in der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und Interessenvertretungen

Verglichen mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind BetriebswirtInnen in der öffentlichen Verwaltung eher unterrepräsentiert. Mögliche betriebswirtschaftliche Einsatzgebiete gibt es etwa in den Finanzbehörden (z. B. Betriebsprüfungen) und in den Verwaltungsbehörden (in der internen Revision). BetriebswirtInnen befassen sich weiters mit Aufgaben der Information, Planung und Koordination in sozial- und wirtschaftspolitischen Abteilungen (z. B. öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen). In Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen, durchgeführten oder geplanten Ausgliederungen und Privatisierungen werden sich im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und Verwaltung vermutlich in begrenzter Zahl Beschäftigungsmöglichkeiten in den Aufgabenfeldern Controlling und Kostenrechnung, Budgetierung und Revision ergeben (v. a. im Gesundheitswesen).

Tätigkeitsfelder in der Transport- und Verkehrswirtschaft und in der Logistik

Im Bereich Transport, Verkehr und Logistik (Steuerung verschiedener betrieblicher Abläufe) beschäftigen sich AbsolventInnen der Betriebswirtschaft mit der Entwicklung und Anwendung ökonomischer, transportwirtschaftlicher Instrumente (Analyse und Planungstechniken) zur Lösung konkreter betriebswirtschaftlicher Probleme. Ziel ist es, durch ganzheitliches und vernetztes Denken ein Verkehrswesen zu erreichen, das sowohl ökonomischen als auch ökologischen Anforderungen genügt. BetriebswirtInnen berechnen die Kosten der Mobilität und entwickeln nach bestimmten Kriterien gestaltete Zurechnungsmodelle (z. B. Belohnung und Förderung der sanften, umweltfreundlichen Mobilität, Preisgestaltung nach dem Verursacherprinzip). Weitere Aufgabengebiete liegen in der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und im Management von technologischen Innovationen. BetriebswirtInnen beschäftigen sich mit nationalen und internationalen Fragen der Verkehrspolitik, mit Umweltfragen und EU-Rechtsvorschriften.

Sie befassen sich weiters mit der Analyse und Prognose der Verkehrsentwicklung. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit bzw. Raum- und Infrastrukturplanung beschäftigen sich BetriebswirtInnen

u. a. mit der umweltorientierten Beeinflussung der Verkehrsmittelwahl und des Fahrverhaltens, der Reduktion der Mobilitätsbedürfnisse (von Privat- und Wirtschaftsverkehr) und mit der Bildung und Hebung des Umweltbewusstseins.

In Verkehrsbetrieben (ÖBB, Luftfahrtunternehmen, Speditionen etc.) sowie in mit der Verkehrsplanung betrauten Behörden übernehmen BetriebswirtInnen verantwortungsvolle Aufgaben in der betrieblichen und öffentlichen Verkehrsplanung bzw. Logistik.

Tätigkeitsfelder in Forschung, Lehre und Medien

Weitere Tätigkeitsfelder stehen BetriebswirtInnen im Bereich der universitären Forschung und Lehre sowie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen offen (als UniversitätsassistentIn, LektorIn, ProfessorIn; wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, FachreferentIn, FachbereichsleiterIn, WirtschaftsforscherIn).

Als RedakteurIn oder JournalistIn übersetzen BetriebswirtInnen wissenschaftliche Forschungsergebnisse in eine allgemein verständliche Form und machen diese in verschiedenen Publikationsorganen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich; weiters berichten sie über allgemeine wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Fragestellungen.

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Freizeitwirtschaft

Weitere Beschäftigungsimpulse könnten sich für BetriebswirtInnen in der Freizeitwirtschaft (Kultur-, Freizeit-, Sport-, Qualitäts-, Wellness- und Gesundheitstourismus) ergeben. Mit neuen Ideen und breiterem Angebot möchte man den zunehmenden Bedürfnissen und dem geänderten Freizeitverhalten der „Erlebnisgesellschaft“ entsprechen.

Internationale Perspektiven

Für AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und Wirtschaftswissenschaften ergeben sich durch den leichter zugänglichen Arbeitsmarkt innerhalb der Europäischen Union zahlreiche neue Möglichkeiten, eine internationale Karriere zu beginnen. Bereits während des Studiums ist die Nachfrage nach Auslandspraktika und Auslandssemestern groß. Laut Auskunft des Zentrums für Berufsprüfung der WU Wien (zBp) können über 50% der AbsolventInnen ein Auslandssemester oder -jahr vorweisen. Internationale Praktika, wie sie beispielsweise von der Wirtschaftskammer oder internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, sind ein weiterer wichtiger Baustein für eine Karriere im Ausland.

Die internationalen Karrieremöglichkeiten in Betrieben und Organisationen sind vielfältig und werden im Abschnitt über die internationalen Wirtschaftsstudien detailliert beschrieben.⁷⁶

6.1.3 Beschäftigungssituation

Die insgesamt 25.054 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):⁷⁷

⁷⁶ Siehe Kap. 6.2.

⁷⁷ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 100 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft tätig sind.

Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach ISCO Berufen

Betriebswirtschaft	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	1.951	7,8
Produktions- und Operationsleiter	1.763	7,0
Sonstige Fachbereichsleiter	2.201	8,8
Leiter kleiner Unternehmen	1.372	5,5
Informatiker	502	2,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	239	1,0
Universitäts- und Hochschullehrer	347	1,4
Lehrer des Sekundarbereiches	512	2,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	214	0,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	6.436	25,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	560	2,2
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	162	0,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	233	0,9
Datenverarbeitungsfachkräfte	251	1,0
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	191	0,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	1.644	6,6
Verwaltungsfachkräfte	1.450	5,8
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	140	0,6
Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen	179	0,7
Sonstige Büroangestellte	322	1,3
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	886	3,5
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenbereich	131	0,5
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	179	0,7
Soldaten	104	0,4
Erstmals Arbeit suchend	150	0,6
Nicht-Erwerbsperson	1.266	5,1
Gesamt	25.054	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach Branchen (ÖNACE)

Betriebswirtschaft	Anzahl	%
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	424	1,7
Herstellung von Textilien und Textilwaren (ohne Bekleidung)	109	0,4
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	107	0,4
Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe	128	0,5

Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	255	1,0
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	283	1,1
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	143	0,6
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	194	0,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	169	0,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	219	0,9
Maschinenbau	400	1,6
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung	185	0,7
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	366	1,5
Medizin-, Mess- und Regelungstechnik Optik	121	0,5
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	157	0,6
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	140	0,6
Energieversorgung	251	1,0
Bauwesen	486	1,9
Kfz-Handel, Reparatur von Kfz, Tankstellen	308	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	2.152	8,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	943	3,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	518	2,1
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	266	1,1
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	330	1,3
Nachrichtenübermittlung	412	1,6
Kreditwesen	2.510	10,0
Versicherungswesen	464	1,9
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeit	212	0,8
Realitätenwesen	491	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	1.088	4,3
Forschung und Entwicklung	103	0,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	5.023	20,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	924	3,7
Unterrichtswesen	1.422	5,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	715	2,9
Interessenvertretungen, Vereine	464	1,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	429	1,7
Erstmals Arbeit suchend	150	0,6
Nicht-Erwerbsperson	1.266	5,1
Gesamtzahl der AbsolventInnen	25.054	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Die Studienrichtung Betriebswirtschaft weist die höchste Arbeitslosenrate aller Studienrichtungen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften auf: So waren zur Jahresmitte 2006 rund 800 BetriebswirtInnen beim AMS als arbeitslos gemeldet, darunter doppelt so viele Männer wie Frauen. Die Angewandte Betriebswirtschaft weist hingegen mit 11 Arbeitslosen zum selben Stichtag eine geringere Arbeitslosenrate auf.

Steigender Anteil erwerbstätiger Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen bei stagnierenden Beschäftigungsmöglichkeiten

In den letzten Jahren ist der Anteil erwerbstätiger Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen stark gestiegen. Da die Beschäftigungsmöglichkeiten sich jedoch nicht im selben Ausmaß entwickelt haben, übernehmen viele AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen gehobene SachbearbeiterInnenpositionen, die früher HAK-AbsolventInnen innehatten. Dennoch hat die Bedeutung einer fachspezifischen Qualifikation bei der Erlangung höher qualifizierter Positionen zugenommen.

Für AbsolventInnen der betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen eröffnen sich prinzipiell im gesamten Bereich der Wirtschaft berufliche Chancen. Welche Studienrichtung und Spezialisierungen bzw. Fremdsprachen oder persönliche Qualifikationen besonders nachgefragt werden, hängt stark vom Unternehmen und der Branche ab.

Insgesamt wird sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt weiterhin vergrößern, wodurch der Leistungs- und Wettbewerbsdruck unter den AbsolventInnen zunehmen wird. Sowohl die individuelle fachliche und soziale Qualifikation als auch das persönliche Engagement werden in Zukunft entscheiden. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation werden Selbständigkeit und Unternehmertum in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen. In den Berufsfeldern mit Zukunft nehmen detaillierte Stellenbeschreibungen, (über Jahrzehnte) planbare Karrieremuster und standardisierte Gehaltsstrukturen an Bedeutung ab. In der Anfangsphase sind zukunftssträchtige Dienstleistungsberufe oftmals durch eine Kombination von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit gekennzeichnet und bieten dadurch viel Freiraum für unternehmerisch denkende Persönlichkeiten.

Veränderung der Personalstrategien der Unternehmen

Insbesondere große Konzerne, die vor rund vier/fünf Jahren die Strategie verfolgt haben, AbsolventInnenen in großer Zahl aufzunehmen und über interne Einstiegsprogramme die Besten zu selektieren, sind nach Angaben des zBp dazu übergegangen, ganz gezielt nur noch für die jeweils zu besetzende Stelle eine/n einzelne/n geeignete/n MitarbeiterIn zu suchen: Das heißt, die Rekrutierung von MitarbeiterInnen quasi „auf Vorrat“ gibt es jetzt nicht mehr, was beträchtlichen Einfluss auf den Gesamtrückgang des Jobangebotes hat.

Während AkademikerInnen bisher nach etwa drei bis vier Jahren ihren Job gewechselt haben, sind sie jetzt aufgrund der Arbeitsmarktlage sehr zögerlich. Das erschwert die Situation für NeueinsteigerInnen zusätzlich, weil eben die im AbsolventInnenbereich typische Fluktuation zur Zeit verhältnismäßig gering ist.

Große Nachfrage nach MitarbeiterInnen in östlichen Nachbarländern

Ein besonderes Thema ist nach Auskunft des zBp, dass Unternehmen, die im Ostgeschäft tätig sind, große Probleme haben, geeignete MitarbeiterInnen für ihre Niederlassungen in den östlichen Nachbarländern zu finden. Dabei spielen vor allem die nach wie vor geringen Verdienstmöglichkeiten eine große Rolle. Auch AbsolventInnen aus den östlichen Nachbarländern, die an der WU ihr Studium abgeschlossen haben, sind selten bereit, Stellen in ihren Heimatländern anzunehmen, weil sie in Österreich bessere Verdienstmöglichkeiten vorfinden. Die Situation ändert sich etwas für AbsolventInnen, die schon länger in Österreich beruflich tätig sind. Diese sind dann eher bereit, auch in ihren Heimatländern Aufgaben zu übernehmen.

Relativ gute Nachfrage in den klassischen betriebswirtschaftlichen Bereichen

Klassische betriebswirtschaftliche Fächer (wie zum Beispiel Unternehmensführung und Controlling, Revision und Steuerlehre, Finanzierung und Kreditwirtschaft, Organisation oder Wirtschaftsinformatik) werden derzeit in fast allen Sparten nachgefragt, wodurch die Arbeitsmarktchancen in diesen Aufgabenbereichen noch immer relativ gut sind.

Die Perspektiven für AbsolventInnen, die sich auf einzelne Branchen spezialisieren, hängen darüber hinaus von der Gesamtsituation in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich ab. Im Bankensektor z. B. muss aufgrund der weiteren Reduzierung des Filialnetzes, der Automatisierung vieler Schalterfunktionen sowie des Ausbaus von Online-Banking mit Personalkürzungen, auch bei Führungskräften, gerechnet werden. Die berufliche Tätigkeit von Bankangestellten entwickelt sich zunehmend hin zu intensiverer Beratungstätigkeit in allen Finanzfragen. In der gehobenen Vermögensberatung und im Vertrieb besteht jedoch immer Bedarf. Im Bereich der Finanzdienstleistungen kommt der Analyse internationaler Finanzmärkte, dem Risikomanagement sowie dem Gebiet der gehobenen Vermögensberatung derzeit wachsende Bedeutung zu.

Ein weiterer zunehmend wichtiger Sektor ist die Beratung von öffentlichen und (teil-)privatisierten Institutionen sowie von Non-Profit-Organisationen. Infolge finanzieller Sparmaßnahmen (Budgetkürzungen) nehmen Kostenbeherrschung (Controlling) und Maßnahmen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung sowie Umstrukturierungen und Reorganisationen an Gewicht zu. In Non-Profit-Organisationen spielen darüber hinaus Fragen der Finanzierung und der Kapitalbeschaffung (Fund-Raising) eine wesentliche Rolle.

Den Erfahrungen des zBp zufolge ist das Interesse der WU-AbsolventInnen am Consulting-Bereich, auf den in den letzten vier/fünf Jahren aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten ein absoluter Run stattgefunden hat, vollkommen eingebrochen. Während es im Consulting-Bereich nach wie vor ein großes Stellenangebot gibt, sind nur noch wenige AbsolventInnen bereit, in diesem Bereich tätig zu werden. Aus den Bewerbungsgesprächen schließt das zBp, dass der „Work-Life-Balance“ von WU AbsolventInnen mittlerweile ein höherer Stellenwert zugemessen wird als den guten Verdienstmöglichkeiten. Die Consulting-Unternehmen decken ihren Personalbedarf jetzt verstärkt über die Technische Universität.

Nach Auskunft des zBp der WU Wien werden SteuerberaterInnen bzw. BerufsanwärterInnen für die Steuerberatung immer intensiv gesucht. Zudem finden sich Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Verkauf, da dort das Stellenangebot die Nachfrage übersteigt.

Stagnierender Bedarf in der Industrie

Der Strukturwandel der letzten Jahre hat die Zahl der Industriearbeitsplätze seit dem Beitritt Österreichs zur EU grosso modo schrumpfen lassen. Bei guter Qualifikation haben SpezialistInnen allerdings nach wie vor Chancen. Aus dem Vergleich der letzten beiden Volkszählungen 1991 und 2001 ist ein Trend zu höherer Bildung festzustellen, da der Anteil der Beschäftigten mit universitärem Abschluss im Produzierenden Sektor und in der Sachgüterindustrie gestiegen ist.⁷⁸

Gute Chancen im Verkauf und Vertrieb sowie im E-Business

Der Arbeitskräftebedarf im Bereich Verkauf und Vertrieb ist steigend. Da der Verkaufsbereich nicht zu den Wunschberufen vieler AbsolventInnen zählt, übersteigt das Stellenangebot die Nachfrage. Der Bereich E-Business (Kauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen durch das Internet) ist ein weites Beschäftigungsfeld für BetriebswirtschaftlerInnen.

Einsatz des Internet sowie multimediale Präsentations- und Lehrsysteme, Netzwerk- und Datenbanktechnologien bieten weite ökonomische Verwertungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder.

Zuwächse im Multimedia-Bereich

Im Bereich der Neuen Medien hat sich nach dem Boom, den folgenden massiven Einbrüchen und der nachfolgenden Konsolidierung eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird. Im Jahr 2005 wurden unter Berücksichtigung des Aufwands zur Aktualisierung und Administration firmeneigener Homepages ca. 10,6% aller Werbeausgaben für Online-Aktivitäten ausgegeben.

Stagnierende Beschäftigung in der Personalberatung, leichter Aufwärtstrend in Marketing und Werbung

Den so genannten „weichen“ Betriebswirtschaftslehren (wie z. B. Marktforschung, Werbung sowie Personalwesen) und dem fächerübergreifenden Einsatz kommt mengenmäßig derzeit eine geringere Bedeutung zu. Insbesondere die Beschäftigungsentwicklung im Personalbereich stagniert, da es einerseits ein Überangebot an gut ausgebildeten Werbe- und PersonalspezialistInnen gibt, andererseits werden die entsprechenden Fachbereiche derzeit in vielen Betrieben aus Kostengründen eingeschränkt.

Im Berufsfeld Marketing, Werbung und PR ist aufgrund der Professionalisierung und Diversifizierung der letzten Jahre eine tendenziell steigende Beschäftigung festzustellen. Mit der raschen Verbreitung des Breitbandinternets gewinnt der Einkauf übers Internet, aber auch das Online-Marketing an Bedeutung, sodass Fachkräfte im Marketing und in Public Relations gute Arbeitsmarktchancen vorfinden. Allerdings ist die Konkurrenz unter AbsolventInnen relativ groß, da der Bereich Marketing der häufigste Berufswunsch unter WU-Wien-AbsolventInnen ist.

Kein großer Beschäftigungszuwachs in der IT- und Telekommunikations-Branche bis 2009

Die IT- und Telekommunikationsbranche befindet sich seit 2003 in einer Phase der allmählichen Konsolidierung. Voraussagen für 2006 prognostizieren jedoch der österreichischen Informations-

⁷⁸ Vgl. Schneider, Herwig E.: Struktur und Entwicklung der Industrie Österreichs (Kurzfassung), iwi, Wien, Seite 35.

und Kommunikationstechnologie (IKT)-Wirtschaft, hauptsächlich aufgrund des guten Exportgeschäfts, ein Wachstum von bis zu 5%. Laut Wirtschaftskammer Österreich wird dies auch zu einer moderaten Personalaufstockung von 0,6% führen. MarktforschungsexpertInnen sehen v. a. für den Software-, Service- und Dienstleistungsmarkt Steigerungsraten im Prognosezeitraum bis 2009. Für den Hardware-Bereich wird kein Wachstum vorausgesagt, da es hier bereits zu einer Sättigung gekommen ist.

Der leichte Aufschwung in der IT-Branche spiegelte sich 2005 auch in der Anzahl der Stellenangebote wider, die gemäß zweier Analysen („it-indikator 2005“, IT-Jobmonitoring 2005“) um bis zu 39% die 2004-Werte überstiegen. Besonders positiv entwickelte sich der Arbeitsmarkt für einige Beschäftigungsgruppen in den Berufsfeldern „Analyse und Organisation“ und „Support, Beratung und Schulung“. Betrachtet nach Wirtschaftsbranchen wurden IT-MitarbeiterInnen besonders in der Dienstleistungs- und Produktionsbranche, gefolgt von der eigentlichen IT-Branche nachgefragt. Auch in der Telekommunikationsbranche gab es 2005 wieder eine etwas stärkere Nachfrage nach IT-SpezialistInnen. Dennoch wird innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2009 keine Fortsetzung des Beschäftigungswachstums erwartet. Eine Studie für das Jahr 2010 prognostiziert, dass 10% bis 15% der IT-Arbeitskräfte zu diesem Zeitpunkt nicht mehr im IT-Business tätig sein werden. Datenbanken zur Sammlung, Verwaltung und Bereitstellung wichtiger Informationen gewinnen sowohl im öffentlichen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich an Bedeutung. Trotz des Wachstumspotenzials, das diesem Bereich zugeschrieben wird, ist der Anteil des Bereiches Datenbanken am gesamten IT-Stellenmarkt vergleichsweise niedrig. Aufgrund von Standardisierungstendenzen im Bereich der Datenbank-Entwicklung verlagert sich der Schwerpunkt von der Entwicklung hin zur Wartung und Administration von Datenbanken. Für BetriebswirtInnen eröffnen sich im Bereich IT Tätigkeitsmöglichkeiten in der Beratung und Qualitätssicherung, im Vertrieb bzw. im KundInnendienst in einem Angestelltenverhältnis oder als Selbständige/r.

Gute Jobaussichten für WirtschaftstrehänderInnen

Prinzipiell sollte es in diesem Berufsfeld auf allen Ebenen noch relativ gute Chancen geben. Voraussetzungen dafür sind entweder spezifische Kompetenz in einem limitierten Bereich (etwa Steuerberatung) oder breiter Wissens-/Erfahrungshorizont in betriebsrelevanten Belangen. Optimale Karrierechancen haben zweifellos Personen mit Doppelstudium (Betriebswirtschaft plus Jus), Auslandserfahrung und Sprachkenntnissen.

Die Gesamtzahl der Wirtschaftstrehänder steigt kontinuierlich an: Mit 1.12.2005 gab es in Österreich 2.048 Wirtschaftstrehandgesellschaften (zum Vergleich 1998: 1.284) und 7.382 WirtschaftstrehänderInnen (physische Personen; zum Vergleich 1998: 4.152). Etwas mehr als ein Drittel (37%) aller WirtschaftstrehänderInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstrehänderInnen betrug mit Dezember 2005 rund zwei Drittel – von denen wiederum rund 78% wirtschaftliche Studienrichtungen und 19% Jus absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen).⁷⁹

⁷⁹ Kammer der Wirtschaftstrehänder (Hg.): Statistische Auswertung des Berufsstandes, Dezember 2005, Wien.

**Wirtschaftstreuhandwesen gesamt (Gesellschaften und „physische“ Wirtschaftstreu-
 händlerInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
SBH	70	102	400	297	152	218	202	126	434	2.001
StB	114	309	789	672	405	564	460	184	1.661	5.158
WP	45	96	252	285	158	191	130	63	1.051	2.271
Gesamt	229	507	1.441	1.254	715	973	792	373	3.146	9.430

SBH=Selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; WP=WirtschaftsprüferIn

**„Physische“ WirtschaftstrehändlerInnen nach Bundesland und Berufsgruppe
 (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
SBH	67	99	386	289	149	211	199	119	416	1.935
StB	88	242	625	505	304	442	321	138	1.282	3.947
WP	28	62	199	195	92	120	83	41	680	1.500
Gesamt	183	403	1.210	989	545	773	603	298	2.378	7.382

SBH=Selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; WP=WirtschaftsprüferIn

Mit 1.12.2005 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhandwesens insgesamt 2.523 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil knapp 52% ausmachte.

**BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhandwesen nach Bundesland und Geschlecht
 (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
Weiblich	35	92	211	160	64	154	75	17	498	1.306
Männlich	40	58	194	150	64	115	90	44	462	1.217
Gesamt	75	150	405	310	128	269	165	61	960	2.523

Obwohl manche KlientInnen nach wie vor männliche WirtschaftstrehändlerInnen bevorzugen, werden die Berufschancen für Frauen allgemein recht gut eingeschätzt. Relativ viele Wirtschaftstrehändlerinnen sind daher in Wirtschaftstreuhandkanzleien im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Mit 1.4.2006 verzeichnet die Kammer der Wirtschaftstrehändler 7.456 (physische) Mitglieder.⁸⁰ Davon sind insgesamt 4.658 Männer und 2.798 Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Gruppe der Selbstständigen BuchhalterInnen. Er liegt mit 984 Frauen im Vergleich zu 975 Männern bei nahezu 50%.

Unter den SteuerberaterInnen liegt der Frauenanteil mit 1.479 Frauen immerhin noch bei 37% (im Vergleich zu 2.498 Männern). Am geringsten ist der Frauenanteil mit 22% bei den WirtschaftsprüferInnen (335 Frauen und 1.185 Männer).

⁸⁰ Neben physischen (natürlichen) Personen sind auch Gesellschaften Mitglieder der Kammer. Das Verhältnis der Mitglieder besteht zu circa 78% aus natürlichen Personen und zu 22% aus Gesellschaften. Vgl. dazu Kammer der Wirtschaftstrehändler: Statistische Auswertung des Berufsstandes, Stand: April 2006.

Grundsätzliche Zufriedenheit der BetriebswirtschafterInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die die beiden Institute abif (www.abif.at) und SORA (www.sora.at) durchführten,⁸¹ weisen die befragten AbsolventInnen der Betriebswirtschaft die höchsten Zufriedenheitswerte hinsichtlich der Beziehungen zu den KollegInnen (97%), der beruflichen Tätigkeit insgesamt (94%) sowie den Arbeitsinhalten (91%) auf. Weniger zufrieden zeigen sich die BetriebswirtInnen mit dem Führungsstil der Vorgesetzten (60%), den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (68%) oder dem Einkommen (70%), wobei hier Frauen deutlich weniger zufrieden sind als Männer.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, in %

		Gesamt	Männer	Frauen
9	Mit den Beziehungen zu den KollegInnen	97	94	99
1	Mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	94	94	94
8	Mit den Arbeitsinhalten	91	91	92
7	Mit der Arbeitsplatzsicherheit	83	81	84
2	Mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	77	75	79
6	Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	72	72	73
3	Mit ihrem Einkommen	70	79	62
4	Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	68	74	64
5	Mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	60	64	56

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Für eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden. 88% bzw. 83% der befragten AbsolventInnen meinen, durch ihr Studium gute Beschäftigungs- bzw. Karrierechancen zu haben. Drei Viertel sind überzeugt, durch das Studium einen gut bezahlten Beruf zu haben. Karrieremöglichkeiten im Ausland werden etwas weniger gut beurteilt, rund die Hälfte sieht hier gute Chancen durch das BW-Studium.

StudienanfängerInnen würde heute 75% der BetriebswirtInnen ihr Studium empfehlen. Dabei ist diese Überzeugung bei Frauen deutlich schwächer als bei Männern.

Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %

		Gesamt	Männer	Frauen
1	Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	88	91	86
2	Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	83	85	81

⁸¹ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2006

3	Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	75	81	70
4	Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	75	77	74
6	Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	67	74	61
7	Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	70	56
8	Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	67	58
5	Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	55	53	57

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Befragt nach der Einschätzung hinsichtlich einer Studienwahl aus heutiger Sicht, geben immerhin 71 % der AbsolventInnen an, wieder Betriebswirtschaft studieren zu wollen. Männer stimmen hier mit 77% stärker zu als Frauen mit 69%. Insgesamt 24% würden ein anderes Fach studieren (d.s. 29 Personen, davon 19 Frauen), 3% überhaupt nicht mehr.

Studienwahl heute, in %, n=29

		Gesamt	Männer	Frauen
1	Selbes Studienfach	71	77	69
2	Anderes Studienfach	24	19	30
3	Gar nicht mehr studieren	3	4	2

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden (29 Personen), nennen nur zwei Frauen wieder ein wirtschaftswissenschaftliches Fach. Fünf Personen (zwei Frauen und drei Männer) würden ein technisches Fach studieren, zehn Personen ein naturwissenschaftliches (drei Männer, sieben Frauen).

6.1.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufsfindung

Gerade im betriebswirtschaftlichen Bereich kann man aus einer Vielzahl möglicher Berufe wählen. Wichtig ist, sich lange vor dem tatsächlichen Eintritt ins Berufsleben über seine Vorlieben und besonderen Fähigkeiten im Klaren zu sein. Noch vor Studienabschluss sollte man sich für die Zeit „danach“ interessieren. Eine genauere Vorstellung von dem erwünschten Beschäftigungsbereich entwickelt sich oft erst während einschlägiger Praktika, Feri- und Nebenbeschäftigungen. Praktische Erfahrungen sind darüber hinaus eine bei Personalverantwortlichen gerne gesehene Zusatzqualifikation. Angenehmer Nebeneffekt einer Beschäftigung während des Studiums ist das Knüpfen von ersten Kontakten zur Wirtschaft, deren Bedeutung man keinesfalls unterschätzen sollte, denn ein großer Teil der BetriebswirtInnen findet über ehemalige Feri- und Nebenbeschäftigungen und andere Kontakte seine erste Anstellung.

Überdies empfiehlt es sich immer ein Auge auf den Arbeitsmarkt und die Stellangebote zu werfen. Ein Merkmal der Arbeitsmarktsituation für WirtschaftsabsolventInnen ist nämlich, dass die Berufswünsche der AbsolventInnen und die Stellenangebote der Unternehmen zum Teil deutlich divergieren. Während bei den AbsolventInnen der WU Wien als Berufswunsch an erster Stelle der Bereich Marketing und deutlich dahinter erst der Bereich Finanzen (der u. a. Controlling, Buchhaltung, Steuern usw. inkludiert) steht, ist die Situation auf Seiten der Stellenangebote genau umgekehrt; hier dominiert der Bereich Finanzen deutlich vor dem Bereich Marketing.

Ein Teil der BetriebswirtInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen findet im Vergleich zu anderen Studienrichtungen noch immer relativ schnell nach Erlangung des Diploms eine adäquate Position. AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften müssen laut Auskunft des zBp der WU Wien mit einer Suchphase von ca. 3 Monaten rechnen, bei wenig Praxiserfahrung eher länger. Die Anzahl der AbsolventInnen, die allerdings bis zu einem Jahr lang auf Jobsuche sind bzw. in der Hoffnung auf eine Besserung des Arbeitsmarktes die Zeit mit postgradualen Ausbildungen überbrücken, nimmt jedoch auch in diesen Studienrichtungen zu. Die Suchdauer kann sich allerdings verkürzen, indem man noch vor Beendigung des Studiums mit der Arbeitsplatzsuche beginnt.

Der gewünschte Job kann prinzipiell über verschiedene Wege erreicht werden, daher empfiehlt es sich, sowohl mittels Blindbewerbung direkt Kontakt zu Unternehmen und Personalberatungsfirmen aufzunehmen als auch auf Stellenanzeigen in Zeitungen/Internet-Jobbörsen/Firmenhomepages oder von Personalberatern zu reagieren. Zeitungs- und Online-Inserate sind den Erfahrungen des zBp nach allerdings für BerufseinsteigerInnen selten relevant. Sehr bedeutend für den Berufseinstieg sind jedoch Kontakte und Mundpropaganda, Berufsvermittlungszentren und Karrieremessen.

An mehreren österreichischen Universitäten haben sich in den letzten Jahren Berufsvermittlungszentren etabliert, die als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Universität fungieren. Als Beispiel soll hier das Zentrum für Berufsplanung (zBp) an der WU Wien erwähnt werden. Das zBp bietet konkrete Hilfestellung vor und während des Berufseinstiegs, z. B. in Form von Workshops zu den Themen Bewerbungstraining und Laufbahnplanung, an (www.zbp.at).

Ein weiterer wichtiger Kontaktpunkt zwischen Universitäten und Unternehmen sind die an mehreren österreichischen Universitäten jährlich stattfindenden Wirtschafts- und Karrieremessen. Auf diesen Veranstaltungen haben Studierende und AbsolventInnen die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und nähere Informationen über einzelne Unternehmen, bestimmte Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten einzuholen.

Die laut AbsolventInnenbefragung des AMS Österreich⁸² am häufigste genannte Strategie um eine Stelle zu bekommen ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung: 41% der AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden so einen Job. 14% hatten schon mit eigeninitiativen Bewerbungen Erfolg. Für die befragten ExpertInnen gehören diese Methoden der MitarbeiterInnenrekrutierung zum unternehmerischen Standard. In zunehmendem Maße ist die Ausschreibung von Stellen über Online-Medien bereits Usus. Gerade bei BerufseinsteigerInnen wird dieser Rekrutierungspraxis von Seiten der befragten ExpertInnen jedoch insgesamt kein so hoher Stellenwert zugeschrieben.

⁸² Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Stattdessen stellen für die ExpertInnen Schnittstellen zwischen Universität und Wirtschaft wie die „Career Center“ der Universitäten (z. B. Zentrum für Berufsplanung der WU Wien, Unitrain) besonders Erfolg versprechende Einrichtungen zur Rekrutierung von BerufseinsteigerInnen dar. Das Knüpfen von Kontakten bei Firmenpräsentationen, bei denen AbsolventInnen auch die Gelegenheit haben, sich vorzustellen, bei Jobmessen und ähnlichen Veranstaltungen spielt nach Ansicht der ExpertInnen ebenfalls eine sehr bedeutende Rolle. Gerade im Bereich der Unternehmensberatung ist diese Praxis sehr fortgeschritten und wird auch mit entsprechenden Mitteln finanziert. Die Unternehmen suchen auf diese Weise den Kontakt zu den Universitäten und setzen sich auch direkt mit UniversitätsprofessorInnen in Verbindung. Häufig werden die „*besten AbsolventInnen eines Jahrganges direkt von der Universität rekrutiert.*“⁸³ Der hohen Relevanz dieser Strategien widersprechen allerdings die Angaben der befragten AbsolventInnen, bei denen die Vermittlung durch HochschullehrerInnen, Hochschule oder universitäre „Career Center“ nur für 9% erfolgreich war.

Im Bereich der persönlichen Kontakte und der Mundpropaganda, die für die befragten ExpertInnen wesentliche Aspekte bei Rekrutierung, Jobsuche und -vermittlung sind, trifft den Angaben der befragten AbsolventInnen in erster Linie auf das private Netzwerk zu. Für 24% war die Vermittlung durch Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen der erfolgreiche Weg in den Beruf.⁸⁴

Strategien von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

		In %	Absolut
1	Bewerbung auf eine Ausschreibung	41	48
3	Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	24	28
7	Job während des Studiums	17	20
2	Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	14	17
6	Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	13	15
15	Elektronische Jobbörsen	12	14
4	Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	9	10
12	Angebot von ArbeitgeberIn	9	11
11	Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	8	9
8	Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	7	8
9	Kontakt bei Messe/Veranstaltung	4	5
13	Eigene Betriebsgründung	3	4
16	Sonstiges	3	3
5	Vermittlung durch das Arbeitsamt (AMS)	1	1
10	Engagement in einer Initiative/NGO	1	1
14	Eigenes Suchinserat	–	–

83 Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

84 Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Gerade in betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen wird das Thema der Diplomarbeit oft in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen gewählt, wodurch sich weitere wichtige Kontakte ergeben können.

Tipp: Ein manchmal entscheidender Faktor ist die wirtschaftliche Allgemeinbildung; durch das Lesen einschlägiger Wirtschaftsmagazine und der Wirtschaftsteile in Tageszeitungen sollte man sich über die wirtschaftliche Entwicklung und über den Erfolg einzelner Unternehmen auf dem Laufenden halten.

Zunehmend finden die AbsolventInnen nach Auskunft des zBp ihren Weg in den Beruf über ein Praktikum, das von den Firmen in zunehmendem Maße auch als Recruitinginstrument genutzt wird.

Das Bewerbungsverfahren ist je nach Unternehmensgröße und -politik unterschiedlich. Erste Hürde ist die Beurteilung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die eine bestimmte Form der Originalität aufweisen sollten, um sich gegenüber den anderen Bewerbungen abzuheben. Neben der Wahl des richtigen Studiums, der Studienschwerpunkte bzw. Zusatzqualifikationen sind vor allem das Auftreten beim Bewerbungsgespräch für die endgültige Entscheidung der Personalverantwortlichen wichtig.

Tipp: Den BewerberInnen wird von Seiten der befragten ExpertInnen empfohlen, sich schon im Vorfeld mehr mit dem Unternehmen auseinanderzusetzen, bei dem man/frau sich bewirbt und sich allgemein mehr Gedanken über die Bedürfnisse von Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen zu machen.

Berufseinstieg

Der Karrierebeginn von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft ist über alle Branchen verteilt, wobei die Berufe mit Dienstleistungscharakter an Bedeutung gewinnen.

Von den befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft⁸⁵ geben etwas mehr als die Hälfte an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (56%). Von den genannten Schwierigkeiten ist mit 34% der Nennungen die größte, dass BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht wurden. Abgesehen von den geforderten Erfahrungen durch Praktika und berufliche Tätigkeit neben dem Studium sind Probleme in diesem Bereich den befragten ExpertInnen zu Folge auf Mechanismen des Arbeitsmarktes zurück zu führen. Zum einen gibt es Unternehmen, die kaum BerufseinsteigerInnen suchen, sondern Stellen hauptsächlich intern ausschreiben (z. B. Uniqua). Zum anderen sind die oft sehr hohen Anforderungen seitens der Unternehmen eine Folge des Überangebotes an AbsolventInnen. Nicht selten wird „die Quadratur des Kreises gefordert: die AbsolventInnen sollen viel Erfahrung haben und noch sehr jung sein.“⁸⁶ Aufgrund der starken Konkurrenz unter den BewerberInnen selektieren die Unternehmen auch stärker. Zusatzqualifikationen, absolvierte Auslandssemester und Praktika werden daher in zunehmendem Maße wesentliche Bedingungen für einen Berufseinstieg.

Für die befragten AbsolventInnen ist ein weiteres Hindernis beim Berufseinstieg, dass die angebotenen Stellen nicht den inhaltlichen Vorstellungen entsprechen (24%). Für jeweils 13% der befragten AbsolventInnen sind mangelnde spezielle Kenntnisse und abweichende Gehaltsvorstellungen eine Schwierigkeit.

⁸⁵ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

⁸⁶ Christoph Badelt, Rektor der WU Wien.

Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

		In %	Absolut
2	Ich habe bisher keine Probleme gehabt	56	66
7	Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht	34	40
10	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	24	29
6	Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	13	16
8	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	13	16
4	Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	9	11
11	andere Probleme	9	11
9	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	8	10
1	Ich habe bisher keine Stelle gesucht	6	7
3	Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	3	4
5	Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	-	-

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Der hier angesprochene Bereich der Erwartungen an den Beruf stellt auch nach Ansicht der befragten ExpertInnen ein Problemfeld hinsichtlich des Berufseinstiegs dar. Das Bild, das sich die AbsolventInnen von ihrer späteren beruflichen Tätigkeit machen, entspricht häufig nicht der Realität. V.a. bei den AbsolventInnen, die kaum oder keine Praxiserfahrungen gesammelt haben, werden die unpassenden beruflichen Vorstellungen u.a. auf einen Praxismangel zurückgeführt. Dieser stellt häufig auch hinsichtlich der Kosten, die durch eine Einschulungsphase entstehen, ein Einstiegsproblem dar.

Ein weiterer Grund für die Diskrepanz zwischen den Vorstellungen der AbsolventInnen und der beruflichen Realität wird in der Orientierungslosigkeit vieler AbsolventInnen gesehen. Ein Teil der AbsolventInnen ist nach dem Abschluss noch unentschlossen und weiß nicht genau, in welcher beruflichen Richtung es weitergehen soll. In der Folge stimmt der im Studium vertiefte Bereich dann nicht mit den beruflichen Vorstellungen überein (z. B. vom Controlling in Marketing). Ein Mangel an Orientierung kann auch zu falschen konkreten Erwartungen führen, da dadurch nur wenig Wissen über einen gewählten Tätigkeitsbereich besteht. So nehmen sich AbsolventInnen durchaus *„etwas Konkretes vor; aber die Praxis sieht oft ganz anders aus.“*⁸⁷ Die AbsolventInnen haben dann nicht nur überzogene Karriereerwartungen (*„relativ viel Geld in relativ kurzer Zeit“*⁸⁸), sondern sind auch enttäuscht, wenn der Tätigkeitsbereich nicht so abwechslungsreich ist wie erwartet und zudem noch administrative Aufgaben anfallen. Orientierung und Klärung von Erwartungen sollten daher nicht im Widerspruch zu inhaltlicher Flexibilität stehen.

Eine Diskrepanz besteht zum Teil auch hinsichtlich der Arbeitszeitvorstellungen. So werden Teilzeitanstellungen insgesamt öfter von den AbsolventInnen gewünscht als von den Unternehmen ausgeschrieben. Hier sind nicht genügend Jobs vorhanden.

⁸⁷ René Tritscher, Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) der WKO.

⁸⁸ Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Auswahlkriterien der Unternehmen

Grundsätzlich ist für Unternehmen extrem wichtig, welche Spezialisierung ein/e AbsolventIn während seines Studiums gewählt hat. Dabei ist natürlich primär wichtig, dass ein/e BewerberIn für den Bereich die erforderlichen Kenntnisse mitbringt, aber auch das Signal, dass sich ein/e BewerberIn bereits während des Studiums für den Bereich, für den er/sie sich bewirbt, interessiert hat. Die Ausnahme bildet der Consulting-Bereich: *„Es ist ein typisches Merkmal für Consulting-Unternehmen, dass die gewählte Studienrichtung nur in besonderen Fällen maßgeblichen Einfluss auf die Rekrutierungsentscheidung hat. Im Normalfall wird nicht differenziert, ob der Bewerber ein wirtschaftswissenschaftliches, ein technisches, naturwissenschaftliches oder geisteswissenschaftliches Studium hat. Ausschlaggebende Auswahlkriterien von Consulting-Unternehmen sind vielmehr die Studiendauer, der Notendurchschnitt und relevante Praktika. Bei diesen Kriterien wird die Latte allerdings sehr hoch angelegt.“*⁸⁹ Neben den spezialisierten Fachqualifikationen werden von den Unternehmen aber vor allem soziale Kompetenzen gefordert. Auslandserfahrung ist nach Angaben des zBp der WU Wien ein zunehmendes Unterscheidungsmerkmal bei der Bewerbung, das von den Unternehmen positiv aufgenommen wird, aber nicht immer eine Voraussetzung darstellt. Rund 50% der Studierenden an der WU absolvieren zumindest ein Mal ein Auslandssemester oder ein relevantes Auslandspraktikum. Neben der Auslandserfahrung sind vor allem hochwertige Praktika, die auch zum Berufswunsch passen, unerlässlich. Auch hier ist das Bewusstsein, wie wichtig relevante Praktika sind, bei den StudentInnen deutlich gestiegen (vgl. unten).

Für Fremdsprachenkenntnisse gilt, dass Englisch absolut vorausgesetzt wird. Darüber hinausgehende Fremdsprachenkenntnisse sind von Fall zu Fall insbesondere bei französischen Konzernen hilfreich. Zunehmende Bedeutung gewinnen die sogenannten Ostsprachen. Dennoch sind laut zBp die Fremdsprachenkenntnisse oft nicht unbedingt entscheidend beim Rekrutierungsprozess: *„Internationale Konzerne gehen davon aus, dass Leute, die von ihnen aufgrund ihres Potenzials in andere Länder geschickt werden, die Sprache innerhalb kurzer Zeit erlernen können. Im Auswahlverfahren ist weniger die Kenntnis mehrerer Sprachen das Kriterium, sondern die Lernbereitschaft. Gleiches gilt für EDV-Kenntnisse. Die Standardsoftware muss sitzen, spezielle Programmkenntnisse (Bsp. SAP) werden zwar immer wieder in Inseraten gesucht, sind aber kaum ein Stolperstein, wenn diese nicht vorhanden sind, soweit die übrigen Qualifikationen stimmen.“*⁹⁰

Im Hinblick auf Führungspositionen ist insbesondere Leistungsbereitschaft gefragt, wobei von Vorteil ist, wenn sich diese auch in zusätzlichen Punkten im Lebenslauf äußert (z. B. Engagement in Vereinen etc.).

In vielen Branchen und Unternehmen sind Zusatzqualifikationen im Bereich der KundInnenorientierung entscheidend. Hierzu gehören ein ausgeprägtes Verkaufs- und Serviceverständnis und „sozial-emotionale“ Kompetenzen. KundInnen müssen dem/der KundInnenbetreuerIn vertrauen können, daher gilt es, auf Menschen zuzugehen und dieses Vertrauen auch durch Respekt und Wertschätzung zu vermitteln.

Die Berufseinstiegschancen erhöhen sich laut zBp durch ein „zügiges Studium“, d. h. eine Studiendauer unter dem Durchschnitt. Bei längerer Studiendauer gilt jedenfalls: die Dauer muss argumentierbar sein, z. B. bei längerer Studiendauer durch (facheinschlägige!) Praktika oder Jobs neben dem Studium.

⁸⁹ Interview zBp der WU Wien.

⁹⁰ Interview zBp der WU Wien.

Praktische Erfahrungen von den BetriebswirtschaftlerInnen vielfach genützt

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung⁹¹ ist der Anteil der befragten BetriebswirtschaftlerInnen, die während des Studiums einen studiennahen Job oder Ferialjob ausgeübt hat, sehr hoch.

Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Absolvierung von studiennahen Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden. Dabei zeigt sich, dass verpflichtende Praktika für die AbsolventInnen in ihrem Studium fast keine Rolle spielten, freiwillige Praktika hingegen wurden von knapp der Hälfte absolviert.

Praktika, in %

	Unentgeltlich	Entgeltlich	Nie
Verpflichtende Praktika	2	1	97
Freiwillige Praktika	4	41	56

Darüber hinaus haben die AbsolventInnen auch in anderen Beschäftigungsformen Praxiserfahrung gesammelt: 67% haben während der Ferien studiennahe Beschäftigungen ausgeübt, 83% generell.

Studiennahe Beschäftigungen, in %

	Unentgeltlich	Entgeltlich	Nie
Studiennahe Beschäftigungen	2	83	15
Studiennahe Ferialjobs	2	67	32

Studienferne, bezahlte Beschäftigungen geben weiters 43% während der Ferien an und 57% generell.

Dass berufliche Praxiserfahrungen ein wesentliches Kriterium für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist, sehen also angesichts des hohen Anteils praxiserfahrener AbsolventInnen nicht nur die befragten ExpertInnen, denen zu Folge sich die Chancen am Arbeitsmarkt dadurch erhöhen. Nicht selten werden Praktika von Unternehmen auch als Rekrutierungsinstrument verwendet.

Wichtig ist nach Ansicht der befragten ExpertInnen zunächst nicht, welche Art der Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums oder eines Nebenjobs durchgeführt wird. Auch Jobs, bei denen man sich „die Finger schmutzig macht“, wie z. B. Jobs in der Industrie oder in Handelsbetrieben, werden von den Unternehmen positiv bewertet, da sie auf einen breiten Erfahrungshorizont hinweisen. Aufbauend auf solchen Erfahrungen empfiehlt es sich jedoch, im Laufe des Studiums fachlich einschlägige Tätigkeiten anzustreben, wie dies beim Großteil der befragten AbsolventInnen auch der Fall ist. In vielen Unternehmen gilt eine facheinschlägige praktische Tätigkeit während des Studiums in Form von Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung als wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung.

Diesbezüglich ist es auch wichtig, schon während des Studiums eine Auswahl an Bereichen zu treffen, in denen man tätig sein möchte, ohne jedoch seine inhaltliche Flexibilität zu sehr einzuschränken. Von Vorteil ist es, eine Tätigkeit im Bereich der fachlichen Vertiefungen im Rahmen

⁹¹ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

des Studiums (Spezielle BWL) nach Praktika, Ferial- oder Nebenjobs zu suchen. Wer es schafft, hier Erfahrungen zu sammeln und sein theoretisches Wissen anhand der Praxis zu vertiefen, zeigt Engagement und erwirbt wichtige Kompetenzen. Dabei muß man nicht unbedingt in einem großen und bekannten Topunternehmen unterkommen, auch Praktika in kleinen Firmen sind in der Regel hoch angesehen, wenn die Tätigkeiten dem fachlichen Zusammenhang entsprechen.

Einstieg auf SachbearbeiterInnenebene

Der sofortige Einstieg in eine Spitzenposition ist insbesondere für JungakademikerInnen mit wenig Erfahrung eher schwierig. Ein steigender Anteil der AbsolventInnen muss damit rechnen, in gehobenen SachbearbeiterInnenpositionen zu beginnen, für die allerdings die Anforderungen stark gestiegen sind.

In großen Unternehmen werden AbsolventInnen mit einschlägigen Spezialkenntnissen und Erfahrungen meist gleich in der jeweiligen Position eingesetzt. Junge StudienabgängerInnen erhalten im allgemeinen erst einmal eine umfangreiche Einschulung. Durch „training on the job“ wird ihnen schrittweise die Verantwortung für alle Teilbereiche der zukünftigen Position übertragen. Einige Unternehmen bieten eigene Trainee-Programme an. Hierbei handelt es sich um eine interne Ausbildung, die meist zwischen mehreren Monaten und zwei Jahren dauert. Neben einführenden und fachspezifischen Schulungen erhält ein Trainee die Möglichkeit, alle betrieblichen Teilbereiche kennen zu lernen; teilweise verbringen Trainees einige Monate bei einem Mutter-, Tochter- oder Partnerunternehmen im Ausland. Trainees müssen meist selbständig Projekte entwickeln und durchführen und werden durch eine Begleitperson betreut.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt nach Angaben des zBp zwischen 2.000 und 3.000 Euro brutto.

Großteil der AbsolventInnen von Wirtschaftsstudien arbeitet Vollzeit als Angestellte

Beim Berufseinstieg herrschen Anstellungsverhältnisse vor, d. h. üblicherweise kommt es zu einem Direkteinstieg mit Probezeit. Bei einem Teil (15 %) läuft der Einstieg über Trainee-Programme; hier wird gezielt die Anzahl an Personen aufgenommen, die im Unternehmen gebraucht wird, die Bezahlung entspricht der eines Direkteinstieges. Teilzeitanstellungen werden insgesamt öfter von den AbsolventInnen gewünscht als von den Unternehmen ausgeschrieben.

Zunehmende Beschäftigung in Klein- und mittleren Unternehmen

In den letzten Jahren hat sich das Beschäftigungsfeld ausgeweitet, da zunehmend auch kleinere und mittlere Unternehmen aus bestimmten Branchen WirtschaftsakademikerInnen beschäftigen. Die Leiterin des zBp fordert allerdings eine noch stärkere Öffnung der Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung von WirtschaftswissenschaftlerInnen. Derzeit hätten viele KMUs noch Angst vor den Forderungen der AbsolventInnen bzw. würden diese falsch einschätzen.

Der Direkteinstieg in ein mittelständisches Unternehmen ist allerdings den AbsolventInnen vorbehalten, die sich in allen betriebswirtschaftlichen Kernbereichen auskennen und bereits Erfahrung mitbringen; in kleineren Unternehmen sind BetriebswirtInnen meist direkt der Geschäftsführung unterstellt und übernehmen rasch relativ viel Verantwortung. Für Weiterbildung bleibt meist wenig Zeit, es fehlen die innerbetrieblichen Möglichkeiten. Trotz geringerer Aufstiegsmöglichkeiten stellt

eine umfassende und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem derartigen Unternehmen sicherlich eine große Herausforderung dar.

Der AbsolventInnenbefragung des AMS Österreich⁹² zufolge ist die Verteilung der Beschäftigten mit absolviertem Betriebswirtschaftsstudium nach Betriebsgröße sehr heterogen: die größte Gruppe (24%) findet sich in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten. Die genaue Verteilung veranschaulicht nachfolgende Tabelle.

Beschäftigte in der Betriebsstätte

Beschäftigte	In%	Absolut
1 bis 20	15	18
21 bis 50	13	15
51 bis 100	11	13
101 bis 250	15	18
251 bis 500	10	12
501 bis 1.000	11	13
über 1.000	24	28

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die beruflichen Verläufe sind durch ein betriebswirtschaftliches Studium keinesfalls vorprogrammiert. Je nach individueller Flexibilität und Ambition sowie Neigungen und Interessen stehen BetriebswirtInnen grundsätzlich alle Karrieremöglichkeiten offen. Die ersten fünf Jahre im Beruf geben nach Auskunft des zBp die Richtung vor: Wer z. B. im Controlling arbeitet, wird später kaum mehr im Marketing unterkommen. Insgesamt werden die Karriereverläufe von WirtschaftswissenschaftlerInnen jedoch von allen befragten ExpertInnen als nicht mehr so stabil bewertet.

Sowohl ein Berufseinstieg als AssistentIn der Geschäftsleitung, als „ZahlenspezialistIn“, als UniversitätsassistentIn als auch der Abschluss eines post-gradualen Studiums (z. B. Master of Business Administration, MBA) erleichtern im Allgemeinen den Weg in eine spätere Führungsposition.

Die Chancen auf einen Karrieresprung erhöhen sich laut zBp v. a. durch „extreme Leistung“, die sich bei großen Konzernen in Zahlen niederschlägt, d. h. das Kriterium für die Karriere ist die Leistungsbilanz des/der MitarbeiterIn.

Dabei kommt es zu branchenspezifischen Unterschieden. Im Bankenbereich, zum Beispiel, sind die Karrierechancen sowohl an lange Betriebszugehörigkeit als auch an ein entsprechendes Alter geknüpft. Im Falle einer Nachbesetzung werden tendenziell eher ältere, bankerfahrene Kräfte bevorzugt.

Im Gegensatz dazu ist das durchschnittliche Alter der Führungskräfte im Bereich der Werbung und Wirtschaftsdienste um durchschnittlich fünf bis zehn Jahre niedriger. Ganz allgemein hat in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen in den letzten Jahren ein starker Verjüngungsprozess eingesetzt, zumal ein steigender Prozentsatz der jüngeren WirtschaftsakademikerInnen in die Privatwirtschaft geht. Grundsätzlich macht der Managementnachwuchs in der Privatwirtschaft schneller Karriere.

⁹² Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Viele Firmen besetzen einen Großteil der Führungspositionen gerne aus eigenen Reihen, denn interne Aufstiegschancen wirken motivierend. Allerdings weist nur etwa jede dritte Führungskraft eine mehr als zehnjährige Firmenzugehörigkeit auf. Lange Betriebszugehörigkeit ist daher für eine Karriere nicht allein entscheidend.

Die Karrieremöglichkeiten der Zukunft werden sich weniger als bisher an vorhersehbaren Mustern orientieren. Je nach Branche, Firmengröße und Unternehmens-Leitbild sind die unterschiedlichsten Karriereverläufe denkbar. Grundsätzlich ist ein akademisches Studium in zunehmendem Maße eine notwendige aber nicht notwendigerweise ausreichende Voraussetzung für die Erlangung einer Führungsposition.

Festigung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf bei den BetriebswirtschafterInnen⁹³

Laut der aktuellen Befragung von abif und SORA wird von 62% der AbsolventInnen der Betriebswirtschaft als aktuell häufigste Beschäftigungsform Vollzeitbeschäftigung genannt. 21% geben auch an, in einer Leitungsfunktion tätig zu sein. Selbstständige Erwerbsformen spielen kaum eine Rolle: drei Personen sind selbstständig tätig mit Gewerbeschein, zwei ohne, eine Person ist freie DienstnehmerIn. Geringfügig beschäftigt oder LeiharbeiterIn ist derzeit keine/r der Befragten.

Für die Darstellung von Erwerbsbiografien besonders wichtig sind aber auch die Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde, und wie lange diese jeweils ausgeübt wurden. 82% der Befragten geben hierzu an, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein, 13% waren länger als ein Jahr teilzeitbeschäftigt. Als Freie/r DienstnehmerIn haben 12% bis zu 12 Monate gearbeitet, 10% länger. Nach Abschluß des Studiums waren immerhin 24% der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos.

Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %

		Nie	Bis 12 Monate	Länger	Derzeit
12	Vollzeitbeschäftigt	8	10	82	62
7	NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	26	10	64	26
6	LeitendeR ArbeitnehmerIn	65	14	21	21
11	Teilzeitbeschäftigt	70	17	13	4
3	FreieR DienstnehmerIn	78	12	10	1
4	Geringfügig BeschäftigteR	72	19	8	-
9	in Elternkarenz	91	3	7	3
2	Selbständig ohne Gewerbeschein	87	6	6	2
1	Selbständig mit Gewerbeschein	94	2	5	3
5	LeiharbeiterIn	96	2	2	-
8	Arbeitslos	74	24	2	2
10	Zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	3	2	1

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

⁹³ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007.

Ihre derzeitige oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung leistet die überwiegende Mehrheit der Befragten (89%) in einem unbefristeten Vertragsverhältnis.

Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

	In %
befristet	7
unbefristet	89
nichts davon	4

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Differenziert nach Alter oder Geschlecht zeigen sich hierbei kaum nennenswerte Unterschiede.

Darüber hinaus wurde nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Jobwechsel gefragt: 56% der AbsolventInnen haben seit dem Studienabschluss noch nie den/die ArbeitgeberIn gewechselt, ein Viertel hat zumindest einen Wechsel hinter sich.

Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

ArbeitgeberInnenwechsel	In %
nie	56
einmal	25
zweimal	10
drei- bis fünfmal	9
sechsmal und öfter	1

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS, Wien 2006.

Einkommen

Wesentliche Aspekte beim Einstiegsgehalt sind die Branche und die Unternehmensgröße. Den befragten ExpertInnen zu Folge liegt das Einkommen im Durchschnitt bei 2.000 bis 2.500 Euro brutto.

Befragt nach ihrer Einkommenssituation geben 72% der AbsolventInnen der Betriebswirtschaft an, dass das derzeitige (bzw. das zuletzt erzielte) monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro liegt, 24% verdienen mehr als 2.500 Euro. Lediglich 4% geben an, weniger als 1.000 zu verdienen. Differenziert nach Geschlecht sind Frauen in dieser untersten Einkommensgruppe stärker vertreten als Männer: vier Frauen aber nur ein Mann nennen ein Einkommen unter 1.000 Euro.

Im Vergleich zu ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluss meinen 27% der Befragten, dass das Einkommen wenig, 7%, dass es gar nicht gestiegen ist. Hingegen sagen 17 bzw. 37%, dass es sehr bzw. ziemlich gestiegen ist.

WirtschaftstreuhandInnen

Ein Teil der beruflichen Voraussetzungen kann in verschiedenen (facheinschlägigen) Studienrichtungen erworben werden. Ein abgeschlossenes Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (oder Rechtswissenschaften, bestimmte technische Studienrichtungen bzw. Land- und Forstwirtschaft) bzw. ein einschlägiges wirtschaftliches Fachhochschul-Studium ist für den Erwerb der wirtschaftstreuhandischen Berufsbefugnisse Voraussetzung.

Ein weiteres Kriterium für die Ausübung des Berufs eines/einer WirtschaftstreuhandIn ist die Anstellung als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei.⁹⁴ Bei der Kammer der WirtschaftstreuhandIn liegt eine Liste aller WirtschaftstreuhandIn auf.⁹⁵ Ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von den InteressentInnen selbst hergestellt werden, d. h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt. BerufsanwärterInnen müssen sich bei der Kammer der WirtschaftstreuhandIn schriftlich anmelden, die Bestätigung der Anmeldung erfolgt mittels Bescheid. BerufsanwärterInnen sind zwar nicht ordentliche Kammermitglieder, genießen aber die den außerordentlichen Mitgliedern zustehenden Rechte und haben auch deren Pflichten zu erfüllen. Die erforderliche Praxis wird während der Tätigkeit als BerufsanwärterIn gesammelt. Die zeitliche Belastung ist in dieser Phase relativ hoch: Neben der Vollzeitbeschäftigung in einer Kanzlei müssen die umfangreichen Vorbereitungen für die Fachprüfung bewältigt werden.

Je nach Berufsbefugnis sind die erforderlichen Befähigungsnachweise unterschiedlich, wie in untenstehender Übersicht zusammengefasst dargestellt. Die Berufsbefugnisse sind dabei hierarchisch geordnet, d. h., dass die Befugnisse des/der WirtschaftsprüferIn die Befugnisse zur Steuerberatung und zur selbstständigen Buchhaltung mit einschließen, nicht aber umgekehrt:

Berufsbefugnisse im Wirtschaftstreuhandwesen – Befähigungsnachweise

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Mindestens 2 Jahre hauptberuflich im Rechnungswesen + Fachprüfung zum/zur Selbstständigen BuchhalterIn
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder Lehrgang universitären Charakters oder eine vergleichbare Ausbildung in Österreich + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder: WirtschaftsprüferIn + 2 Jahre einschlägige Berufstätigkeit + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder ohne Studium: mindestens 9 Jahre hauptberuflich als Selbstständige/r BuchhalterIn + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn

SteuerberaterIn

Um zur Fachprüfung für SteuerberaterInnen zugelassen zu werden, wird der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums, Fachhochschulstudiums, eines facheinschlägigen Lehrgangs universitären Charakters oder das Absolvieren einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich vorausgesetzt. Die Praxiszeit beträgt als BerufsanwärterIn zum/zur SteuerberaterIn drei Jahre. Zur Prüfung zugelassen wird auch, wer in Österreich die Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn oder zum/zur GenossenschaftsrevisorIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre hauptberuflich als RevisionsassistentIn bei einem/einer SteuerberaterIn oder einem Revisionsverband tätig war. RevisionsassistentInnen sind mit der Prüfungsassistenz bei KlientInnen, mit der Konzeption von Steuererklärungen und teilweise mit der eigenverantwortlichen KlientInnenbetreuung betraut.

⁹⁴ Anzumelden bei der Kammer der WirtschaftstreuhandIn. Für Wien, Niederösterreich und Burgenland in Wien, für die restlichen Bundesländer in den jeweiligen Landesstellen.

⁹⁵ Auch zu finden auf der Homepage der Kammer: www.kwt.or.at

Die Fachprüfung besteht aus zwei Teilen. Der schriftliche Teil setzt sich aus zwei Klausurarbeiten zusammen und umfasst sowohl die Erstellung von Jahresabschlüssen, die handels- und steuerrechtliche Bewertung, die Einkommens- und Erfolgs- bzw. Ertragsermittlung, die Verfassung von Abgabenerklärungen, die Umsatzsteuer, Verkehrssteuern und sonstige Gebühren als auch die Ausarbeitung von Prüfungsfragen aus dem Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre.⁹⁶

Die darauf folgende mündliche Prüfung umfasst Fragen des Berufsrechts, der Qualitätssicherung, des Risikomanagements, das Abgabenrecht, die Rechnungslegung, betriebswirtschaftliche Fragestellungen und die einschlägigen Gebiete der Rechtslehre.

WirtschaftsprüferIn

Für die Zulassung zur Fachprüfung für WirtschaftsprüferInnen⁹⁷ ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder Fachhochschulstudiums in Österreich sowie eine mindestens dreijährige wirtschaftstreuhandnerische Tätigkeit erforderlich. Ebenfalls werden Personen zugelassen, die die Fachprüfung für SteuerberaterInnen erfolgreich abgelegt haben und mindestens zwei Jahre facheinschlägig berufstätig waren.

Die Fachprüfung der WirtschaftsprüferInnen besteht ebenfalls aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Der schriftliche Prüfungsteil umfasst die Ausarbeitung von fünf Klausurarbeiten und deckt Prüfungsfragen aus den Fachgebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Rechtslehre und Betriebswirtschaftslehre ab. Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich insbesondere auf Fragen des Berufsrechts, des Abgabenrechts, der Rechnungslegung, der Betriebswirtschaftslehre, auf einschlägige Gebiete der Rechtslehre sowie auf die Abschlussprüfung.⁹⁸ Nach der abgelegten Fachprüfung kann die Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Wirtschaftstreuhandberufs beantragt werden. Diese Berufsberechtigung erwirbt man, nachdem man durch die Kammer der Wirtschaftstreuhandner öffentlich bestellt wurde. WirtschaftstreuhandnerInnen können ihren Beruf entweder als „physische Person“ oder in Form von Personengemeinschaften oder als „juristische Personen“ ausüben. Allerdings ist die Wirtschaftstreuhandnerchaft vor allem auf die selbständige Berufsausübung ausgerichtet und nur ein relativ geringer Teil der WirtschaftstreuhandnerInnen ist angestellt (Voraussetzung dabei ist Zeichnungsberechtigung).

Der Weg in die Selbständigkeit ist mühevoll, nicht zuletzt, weil sie in manchen Bereichen mit harter Konkurrenz von KollegInnen aus den eigenen Reihen wie von solchen aus angrenzenden Berufsfeldern (BetriebsberaterInnen, RechtsanwältInnen) rechnen müssen. Üblicherweise behalten WirtschaftstreuhandnerInnen die KlientInnen, die sie bereits als BerufenanwärtnerInnen betreuten. Der Kauf von Kanzleien mit vorhandenem Kundenstock oder die Übernahme bzw. Ablöse von einzelnen KlientInnen von anderen WirtschaftstreuhandnerInnen sind branchenüblich. Ausgebaut wird der Kundenstock üblicherweise über Empfehlungen.

Aufstiegsmöglichkeiten

Grundsätzlich bestehen aufgrund des hohen Qualifikationsstandes von WirtschaftstreuhandnerInnen gute Möglichkeiten eines beruflichen Wechsels in leitende Positionen im wirtschaftlichen Bereich.

⁹⁶ Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 28ff. oder auf der Homepage der Kammer der Wirtschaftstreuhandner (www.kwt.or.at).

⁹⁷ Zentrale Prüfungsinstantz ist die Kammer der Wirtschaftstreuhandner in Wien.

⁹⁸ Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 32ff. oder auf der Homepage der Kammer der Wirtschaftstreuhandner (www.kwt.or.at).

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich allerdings sehr stark nach Qualifikationsradius und Engagement der WirtschaftstreuhandInnen. Der Beruf kann sowohl im (relativ) kleineren Stil (begrenzte Zahl von StammkundInnen), im Spezialssegment (Kanzlei mit bestimmten Schwerpunkten) wie im Rahmen international agierender Unternehmen (bekannte Beispiele: Arthur Anderson, Price Waterhouse etc.) ausgeübt werden. Letztere haben in der Regel sehr selektive Auswahlverfahren, der Einstieg ist sehr arbeitsintensiv, gleichzeitig werden exzellente Chancen zur Weiterbildung und zum Sammeln von Erfahrungen geboten.

Spezialisierungsmöglichkeiten, Einkommen

Da das Berufsfeld der Wirtschaftstreuhanderschaft relativ weit streut, unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder der einzelnen WirtschaftstreuhandInnen in der Praxis. Grundsätzlich dominieren eher Belange der Steuerberatung gegenüber der Mitwirkung an der Unternehmenspolitik. Manche WirtschaftstreuhandInnen sind daher auf Spezialprobleme des Steuerrechts wie etwa auf die Bearbeitung und Begründung von Rechtsbehelfen oder auf Finanzstrafverfahren etc. spezialisiert.

Die Auswirkungen zunehmender Internationalisierung auf Spezialisierungsmöglichkeiten für WirtschaftstreuhandInnen können derzeit noch kaum abgesehen werden.

Die Grenzen zu Anwalts- wie UnternehmensberaterInnen verschimmen dabei vielfach: Es gibt WirtschaftstreuhandInnen, die selbst anwaltliche Leistungen in steuerrechtlichen und geschäftlichen Beratungsbelangen erbringen, Wirtschaftsprüfungskanzleien, die AnwältInnen (frei) beschäftigen, Anwaltskanzleien, die mit Wirtschaftsprüfungskanzleien assoziiert sind, oder auch die Variante einer vollständig multidisziplinären Berufsausübung in einem Unternehmen usw. International organisierte Unternehmen agierten in den letzten Jahren sehr expansiv und inkludierten in ihr Dienstleistungskonzept fast alle Arten unternehmensrelevanter Leistungen, inklusive verschiedenster Informationsdienste.

Die Bezahlung von WirtschaftstreuhandInnen ist frei vereinbar, wobei sich das Einkommen etablierter WirtschaftstreuhandInnen ausschließlich nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und der Anzahl der KlientInnen richtet. In der Praxis orientieren sich die Tarife nach dem fiskalischen Vorteil, den ihre KlientInnen durch die Beratung erlangen. Dazu gibt es so genannte „Autonome Honorarrichtlinien“, in denen die Kammer der WirtschaftstreuhandInnen unverbindlich Honorarvorschläge für ihre Mitglieder vorgibt. Die Erstberatung von KlientInnen ist üblicherweise kostenlos.

6.1.5 Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Vereinigung Österreichischer WirtschaftstreuhandInnen (VWT): Die unabhängige Ständevertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhandInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhandInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.	www.vwt.at
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA): Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB): Die unabhängige Interessensvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichisches Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at

Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG)	www.oevg.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb): Das deutsche Netzwerk für ÖkonomInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how-Börse, Stellenbörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org/austria) oder den AbsolventInnenverein der WU Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at/cont/start.aspx).

6.2 Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissenschaften

6.2.1 Aufgabengebiete

Die Betriebswirtschaft sei grundsätzlich international, so meinen manche, daher gebe es eigentlich keine „internationale“ Betriebswirtschaft. Nach einer anderen Auffassung, die sich vor allem in den letzten Jahren durchgesetzt hat, ist die Internationale Betriebswirtschaft eine eigene fachspezifische Disziplin, in der internationale Unterschiede herausgearbeitet und untersucht werden.

Durch die zunehmende wirtschaftliche Internationalisierung und weltweite Vernetzung sind neue Beschäftigungsfelder für SpezialistInnen entstanden, die betriebliche Problemstellungen auch aus einer internationalen Perspektive betrachten können.

Internationale Betriebswirtschaft

Das Studium der internationalen Betriebswirtschaft an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien beschäftigt sich mit allgemeinen und speziellen Aspekten grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten. Sowohl die betriebswirtschaftlichen als auch die angrenzenden Fächer sind international ausgerichtet, wie etwa Internationales Management (Internationales Finanzmanagement und Marketing, Internationale Unternehmensrechnung und Unternehmensführung), Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Internationales Privatrecht sowie Europarecht. AbsolventInnen sollten zum Beispiel wissen, wie eine US-amerikanische Bilanz aussieht und erstellt wird. Bereits vor Studienabschluss haben die meisten AbsolventInnen Auslandserfahrung gesammelt und verfügen im Allgemeinen über ausgezeichnete Kenntnisse in zwei Fremdsprachen.

Internationale BetriebswirtInnen sind sehr flexibel in ihrer Berufswahl, da für sie einerseits eine betriebswirtschaftliche Tätigkeit in Frage kommt (z. B. Controlling, Marketing), sie aber darüber hinaus durch ihre inhaltlich internationale Ausrichtung und Mobilität für eine Karriere in international und multinational agierenden Unternehmen im In- und Ausland und bei internationalen Organisationen eher prädestiniert sind.

6.2.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die AbsolventInnen international ausgerichteter Wirtschaftsstudien sind besonders gut für eine Tätigkeit im internationalen Management bzw. im Rahmen der internationalen Wirtschaftsbeziehungen ausgebildet. Einer derartigen Karriere stehen innerhalb der Europäischen Union keine formalen

Hindernisse mehr im Weg, denn für alle EU-BürgerInnen gilt innerhalb der EU eine allgemeine und wesentlich erleichterte Niederlassungs- und Berufsausübungsfreiheit. Darüber hinaus werden Diplome, Zeugnisse und Studien vermehrt gegenseitig anerkannt und gelten teilweise ohne Nostrifizierungsverfahren als Befähigungsnachweis. Die Mobilität der Ausbildung und Forschung wird u. a. durch EU-Förderschwerpunkte (SOCRATES, FREE-MOVER, LEONARDO), Masterprogramme (European Master of Business Science EMBS, Alliance of Management Schools in European Capitals AMSEC) und Sommer-Hochschulen (z. B. an osteuropäischen Universitäten) gefördert, welche auch österreichischen Studierenden zugänglich sind. Zunehmend knüpfen WirtschaftsakademikerInnen in internationalen Praktika, wie sie beispielsweise über die Studentenorganisation AIESEC, von der Wirtschaftskammer, internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, erste Kontakte für ihr Berufsleben und lernen, anderen Kulturkreisen offen gegenüber zu stehen.

Die Möglichkeiten zu einer internationalen Karriere sind daher vielfältig. Neben einer Tätigkeit in den österreichischen Auslandsvertretungen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten und der Wirtschaftskammer Österreichs bei internationalen Interessenvertretungen, Parteien oder Gewerkschaften (Verwaltung, Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit) können sich ÖsterreicherInnen bei internationalen Organisationen (UNO, EU usw.) bewerben.

Je qualifizierter die Jobs, umso höher sind allerdings die Anforderungen. Von BewerberInnen der Besoldungsgruppe A etwa werden der Abschluss eines Universitätsstudiums, die Kenntnis zweier Amtssprachen der EU sowie teilweise einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt. Eine Einstellung bei den Organen der EU ist erst nach erfolgreicher Absolvierung eines mehrstufigen Aufnahmeverfahrens möglich. Die vielfältigen Tätigkeitsbereiche (z. B. Koordination von Dienststellen, Entwicklung der Gemeinschaftspolitik, Ausarbeitung und Durchführung neuer Rechtsvorschriften) und die guten Verdienstaussichten machen EU-Jobs sehr begehrenswert. Nur für überdurchschnittlich qualifizierte BewerberInnen bestehen allerdings reelle Chancen.

Mögliche Einsatzgebiete ergeben sich in den Auslandsbüros großer österreichischer Unternehmen (Banken, Versicherungen, Medien) sowie in ausländischen Produktions- und Vertriebsniederlassungen mittlerer und größerer österreichischer Unternehmen (in Ländern der EU, in Osteuropa etc.). In Frage kommen weiters österreichische Klein- und Mittelbetriebe, die eine große Exportrate aufweisen oder mit anderen Betrieben international zusammenarbeiten.

Internationales Know-how ist darüber hinaus bei multinationalen Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen gefragt (z. B. Marken- und Konsumartikelherstellung und -vertrieb, erdölverarbeitende Industrie, internationale Wirtschafts- und Unternehmensberatung). Mögliche Einsatzbereiche eröffnen sich zum Beispiel im Finanz- und Rechnungswesen, im Controlling, in der Logistik sowie im Marketing.

6.2.3 Beschäftigungssituation

Die AbsolventInnen der Studienrichtungen Internationale Betriebswirtschaft und Internationale Wirtschaftswissenschaften haben prinzipiell kaum Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Dem entsprechend ist die Arbeitslosenrate bei beiden Studienrichtungen relativ gering. Es zeigt sich, dass mit der verstärkten Internationalisierung der Studien (durch die Möglichkeit von Auslandsstudien und -praktika sowie durch eine intensive Sprachausbildung) den Anforderungsprofilen des Arbeitsmarktes entsprochen wird. Hierdurch werden ihren AbsolventInnen besonders

gute Aussichten und Kontakte eröffnet; dennoch ist eine gewisse Konkurrenz zu anderen Studienrichtungen gegeben, in denen man sich auf internationale Fragestellungen spezialisieren kann. Die besten Chancen auf eine internationale Tätigkeit eröffnen sich derzeit für ControllerInnen und für FinanzmarktexpertInnen. Ein Teil der AbsolventInnen erhält schon während des Studiums oder kurz danach eine Stelle in international agierenden Institutionen und Unternehmen.

Die fachliche Qualifikation und die Sprachkenntnisse der AbsolventInnen der internationalen Wirtschaftsstudien genießen auch international einen ausgezeichneten Ruf und man weiß deren Flexibilität und Weltoffenheit zu schätzen. Das „I“ (International) vor der Studienbezeichnung steht für ein mitentscheidendes Kriterium für die Personalauswahl der nächsten Jahre.

Die Möglichkeiten bei multinationalen Unternehmen aus Industrie und Handel sind derzeit eher rückläufig, da diese Unternehmen aufgrund des verstärkten internationalen Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks die innerbetrieblichen Organisationsstrukturen flacher und effizienter gestalten. Ein weiterer Trend ist das Auslagern (Outsourcing) von Produktionsbereichen in Länder mit anderen rechtlichen und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (z. B. geringere Umweltstandards, niedrigeres Lohnniveau), etwa nach Osteuropa und Südostasien. Der kaufmännische Bereich ist vom Beschäftigungsabbau in der Industrie allerdings weniger betroffen. Zudem ist eine zunehmende Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich festzustellen.

Die neuen EU-Mitglieder stellen besonders dynamische Wachstumsmärkte dar, die z. T. unmittelbar an Österreichs Grenzen gelegen sind.

6.2.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Gute Chancen beim Berufseinstieg

Der Arbeitsmarkteinstieg der AbsolventInnen ist bisher ohne große Verzögerungen verlaufen. Wichtig ist, sich rechtzeitig, also bereits vor Beendigung des Studiums, um Kontakte und einschlägige internationale Praktika zu bemühen, auch wenn diese im Studium nicht verpflichtend sind. Die Möglichkeit eines Auslandssemesters oder -jahres wird durch einen großen Teil der Studierenden genutzt, der Vorteil ist, dass man sein Studium besser plant, dem eigenen Studium kritischer gegenüber steht und im Ausland völlig neue Spielregeln und Abläufe kennen lernt.

Viele AbsolventInnen finden ihre erste Anstellung über ein früheres Praktikum oder über ähnliche Kontakte. In multinationalen Unternehmen ist die Blindbewerbung meist eine gute Strategie. Grundsätzlich gilt, dass die Berufsfindung leichter ist, wenn man ziemlich genaue Vorstellungen vom gewünschten Beruf und der späteren Karriere hat. Ein deutliches Profil erleichtert nicht nur die Auswahl der geeigneten Funktionen, sondern wirkt auch im Bewerbungsverlauf überzeugender.

Tipp: Hilfestellung bei der Suche nach internationalen Jobs und Praktika bieten z. B. die Organisation von WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.at) oder die Euro-Job-Info⁹⁹. Im Rahmen des European Employment Service (EURES) kooperieren alle Arbeitsämter der EU-Mitgliedsländer.¹⁰⁰ Aufgabe des EURES ist die Informationsbereitstellung und Beratung mit Hilfe einer Online-Datenbank.

⁹⁹ Adressen im Anhang.

¹⁰⁰ Siehe dazu auch die Homepage des AMS (www.ams.at) im Menüpunkt Service für Arbeitssuchende/Arbeitssuche/Europaweite Jobsuche (EURES).

In der beruflichen Einstiegsphase ist die Belastung meist hoch, da man sich in eine neue Funktion erst einarbeiten muss. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Unternehmensphilosophie durch Einschulungskurse, Trainee-Programme oder durch eine Begleitperson unterstützt. In vielen Unternehmen muss man sich das erforderliche Praxiswissen durch „training on the job“, also im Laufe der Tätigkeit, aneignen.

Karrieremöglichkeiten

Die berufliche Weiterentwicklung nach Studienabschluss hängt von vielen Faktoren ab und verläuft je nach Branche, dem Funktionsbereich und individuellen Neigungen und Eignungen in verschiedene Richtungen. Der klassischen Vorstellung einer Karriere entspricht der Wechsel in eine Führungs- oder Managerposition. Vor allem in großen, multinationalen Unternehmen nimmt allerdings – durch die flacher werdenden Hierarchien – die Chance auf einen vorprogrammierten Aufstieg ab. Die internationalen Karrieren der Zukunft werden zunehmend durch den Wechsel zwischen Betrieben, Aufgabenbereichen und Ländern gekennzeichnet sein und große Kreativität, Flexibilität und Mobilität erfordern. AbsolventInnen der Internationalen Betriebswirtschaft sowie der Wirtschaftswissenschaften mit internationaler Ausrichtung sind auf einen derartigen Lebenslauf sicherlich gut vorbereitet.

Berufsanforderungen

Das Anforderungsprofil für internationale Jobs ist im Allgemeinen besonders hoch. Neben ausgezeichneten fachlichen Qualifikationen und der perfekten Beherrschung von Englisch und einer zweiten (EU-)Sprache sind vor allem bei multinationalen Unternehmen und Banken eine möglichst kurze Studiendauer, ein guter Notendurchschnitt und ein Auslandsstudium oder -praktikum eine Ausgangsbasis für einen entsprechenden Karrierestart.

Die Persönlichkeit ist für internationale Positionen besonders wichtig. AbsolventInnen mit Auslandserfahrung haben diesbezüglich einen Vorteil. Denn durch die Erfahrung mit unterschiedlichen Kulturen, Kommunikationsstilen und akademischen Gepflogenheiten werden die persönliche Weiterentwicklung, Weltoffenheit und Flexibilität gefördert.

Die Anforderungen im Beruf sind ebenfalls hoch. Zu den Grundvoraussetzungen zählen Teamfähigkeit und eine gewisse Menschenkenntnis. Unerlässlich sind weiters Stressbeständigkeit und Belastbarkeit. Gerade in internationalen Jobs muss man komplexe Situationen analysieren, verstehen und richtig einschätzen können und viel Verantwortungsbewusstsein mitbringen. Neben dem Wissen über Zusammenhänge innerhalb eines Betriebes und in der internationalen Wirtschaft ist betriebswirtschaftliches Detailwissen gefragt, wie etwa über Standards in der internationalen Kostenrechnung. AbsolventInnen müssen sich in der Praxis schnell in neue Aufgabengebiete einarbeiten sowie in der Lage sein, rasch Informationen zu beschaffen, auszuwerten und weiterzuleiten.

6.2.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

<p>Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhandler (VWT): Die unabhängige Ständevertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhandlerInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhandlerInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.</p>	<p>www.vwt.at</p>
--	---

Verband österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA): Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB): Die unabhängige Interessensvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichisches Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb): Das deutsche Netzwerk für ÖkonomInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how-Börse, Stellenbörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de
An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org /austria) oder den AbsolventInnenverein der WU Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at).	

6.3 Volkswirtschaft

6.3.1 Aufgabengebiete

Die Volkswirtschaftslehre untersucht die Wechselwirkungen, die aus dem wirtschaftlichen Handeln von Personen, privaten Haushalten, Unternehmen, dem Staat und übernationalen Wirtschaftsräumen entstehen. Auf der Basis dieser Daten versuchen VolkswirtInnen der politischen Entscheidungsfindung geeignete Instrumente zur Steuerung wirtschaftlicher Prozesse zur Verfügung zu stellen.

Teilgebiete der Volkswirtschaftslehre sind die Volkswirtschaftstheorie, die Finanzwissenschaft und die Volkswirtschaftspolitik. Diese Bereiche beschäftigen sich unter anderem mit der Gestaltung der Einnahmen und Ausgaben des Staates, mit den Auswirkungen von Steuern auf Bevölkerung und Wirtschaft, den Gründen für Inflation und Arbeitslosigkeit, der Staatsverschuldung, der Währungspolitik, den wirtschaftspolitischen Maßnahmen für die Lösung von Umweltproblemen, der sozialen Sicherheit und konjunkturellen Entwicklungen. Die Volkswirtschaftslehre umfasst darüber hinaus betriebswirtschaftliche, juristische, politikwissenschaftliche und soziologische Aspekte. Ihre wichtigsten Hilfswissenschaften sind die Mathematik und die Statistik.

Während sich die Betriebswirtschaftslehre auf betriebliche Einsatzgebiete konzentriert, bildet die Volkswirtschaftslehre für Tätigkeiten in der Politik und öffentlichen Verwaltung, in Instituten der Wissenschaft und Forschung, in Interessenvertretungen, Vereinen, internationalen Institutionen und Organisationen sowie größeren Betrieben aus. Dabei steht nicht die betriebliche Sicht, sondern immer die gesamtwirtschaftliche Fragestellung im Vordergrund. Dementsprechend liegen die Hauptaufgaben von VolkswirtInnen in der Beurteilung, Untersuchung und Vorhersage gesamtwirtschaftlicher Prozesse.

Im Unterschied zu anderen Wirtschaftsstudien (wie Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftspädagogik), in denen die berufsbezogene Anwendung des gelernten Wissens stärker betont wird, konzentriert sich das Studium der Volkswirtschaftslehre auf die wissenschaftlich-formalen Grundlagen. VolkswirtInnen erhalten keine Ausbildung für ein eng umgrenztes fachliches Einsatzgebiet, sondern eine breite theoretische und methodische wirtschaftswissenschaftliche Basis, die sie zur Modellbildung und zur Durchführung von Modellanalysen befähigt.

6.3.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangs- voraussetzungen

Die wichtigsten Arbeitsfelder für VolkswirtInnen finden sich an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, im öffentlichen Sektor (Ministerien, Bundeskanzleramt, Landesregierungen) sowie in den volkswirtschaftlichen Abteilungen von Interessenvertretungen, Kammern, Banken und Versicherungen.

Viele AbsolventInnen gehen – bei entsprechender Qualifikation – in klassisch betriebswirtschaftliche Beschäftigungsbereiche in der Wirtschaft. Die im Abschnitt über Betriebswirtschaftslehre vorgestellten Berufsbilder besitzen daher auch für VolkswirtInnen ihre Gültigkeit. Ein kleiner Teil der VolkswirtInnen schließlich ist als Steuer-, Wirtschafts- oder UnternehmensberaterIn tätig. Andere, mitunter auch StudienabbrecherInnen, arbeiten im Journalismus (Politik, Wirtschaft).

VolkswirtInnen in der Finanzwirtschaft

Typische Berufe von VolkswirtInnen sind jene in volkswirtschaftlichen Stabsstellen, also Stellen, die direkt der Geschäftsleitung angeschlossen und nicht innerhalb der betrieblichen Hierarchie eingegliedert sind. Neben wirtschaftspolitischen Prognosen, Länderanalysen und Ländervergleichen übernehmen VolkswirtInnen hier vor allem Aufgaben der betrieblichen Information. Diese traditionellen Aufgaben für VolkswirtInnen gehen jedoch immer mehr zurück, weil viele Stabsabteilungen abgebaut werden.

Derzeit kommt es zur Verlagerung des bisherigen Tätigkeitsprofils von VolkswirtInnen auf andere Gebiete, beispielsweise in Richtung der Finanzdienstleistungen. Hierzu zählt die gehobene Vermögensberatung bei Banken, Versicherungen und Privatanbietern sowie als selbständige/r konzessionierte/r VermögensberaterIn. VolkswirtInnen mit logisch-mathematischem Denkvermögen können in der Finanzmarkt- und Wertpapieranalyse (in Banken) und in der Risikoanalyse (in Banken und Versicherungen) eingesetzt werden.

In der Nationalbank werden VolkswirtInnen für Konjunkturbeobachtungen und Finanzmarktanalysen herangezogen. Sie verfassen wissenschaftliche Arbeiten (z. B. währungstheoretischer Natur), die im Zusammenhang mit praktischen Fragen (Währungsunion) stehen, und nehmen außerdem die internationale Vertretung der Nationalbank wahr.

Über diese volkswirtschaftlichen Abteilungen hinaus arbeitet ein Großteil der VolkswirtInnen in betriebswirtschaftlichen Einsatzbereichen, z. B. in Kreditabteilungen, im Controlling, in der Personalwirtschaft oder im Marketing.

VolkswirtInnen im öffentlichen Dienst, in Kammern und Interessenvertretungen

VolkswirtInnen haben in öffentlichen Stellen, wie zum Beispiel in Ministerien, den Landesregierungen und dem Bundeskanzleramt, zahlreiche Positionen inne. Der Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst ist derzeit jedoch durch Stellenreduktion eingeschränkt. Allen ist die Verwaltung wirtschaftspolitischer Themenbereiche gemeinsam (Wirtschaftspolitik, Handelspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Budgetpolitik, Sozialpolitik, Umweltpolitik). Ihnen obliegt die Beratung und Information von EntscheidungsträgerInnen, indem sie Strukturanalysen, Wirtschaftsberichte sowie Entwicklungsprognosen erstellen und so die Grundlagen für die wirtschaftspolitische Planung und Entscheidungsfindung erarbeiten.

In Kammern und Interessenvertretungen werden VolkswirtInnen mit den unterschiedlichsten Tätigkeiten betraut. Neben volkswirtschaftlichen bzw. wirtschaftspolitischen ReferentInnentätigkeiten (u. a. Arbeitsmarktpolitik, publizistische Arbeit, Gesetzesbegutachtungen) erfüllen sie Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit und im Lobbying (aktive Interessenvertretung, Beeinflussung von Entscheidungsträgern). VolkswirtInnen mit statistischen Kenntnissen arbeiten in den statistischen Abteilungen der Kammern und Interessenvertretungen, wo sie auch für die Organisation von Wirtschaftsdatenbanken herangezogen werden, sowie in der Abteilung für volkswirtschaftliche Gesamtrechnung in der Statistik Austria.

VolkswirtInnen in Forschung und Lehre

VolkswirtInnen sind als ForscherInnen an Universitäten, universitätsnahen und außeruniversitären Instituten auf den Gebieten der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialforschung tätig. Für einige wenige VolkswirtInnen ist eine wissenschaftliche Karriere an der Universität als AssistentIn oder Lehrbeauftragte/r möglich. VolkswirtInnen, die in Wirtschaftsforschungsinstituten arbeiten, sind an der Gestaltung von Studien beteiligt, sie beobachten und untersuchen Konjunkturentwicklungen und betreuen bestimmte Fach- und Forschungsgebiete, in denen sie Dokumentations- und Publikationsaufgaben übernehmen. Als Lehrende arbeiten VolkswirtInnen an Universitäten und im Bereich der Erwachsenenbildung bei Bildungs- und Managementinstituten.

Internationale Perspektiven für VolkswirtInnen

Die Institutionen der Europäischen Union, unter ihnen die EU-Kommissionen und der Europäische Währungsfonds, sind potentielle Arbeitgeber für eine große Zahl gut ausgebildeter VolkswirtInnen. Daneben eröffnen sich für viele VolkswirtInnen Möglichkeiten im Lobbying und in der Repräsentation von Organisationen, Kammern und Interessenvertretungen. Über den EU-Raum hinausgehende Möglichkeiten gibt es bei den Diplomatischen Auslandsvertretungen Österreichs und bei den Außenhandelsstellen der Bundeswirtschaftskammer. Daneben bestehen für VolkswirtInnen auf internationaler Ebene prinzipiell die gleichen Karriereperspektiven wie für andere WirtschaftswissenschaftlerInnen (siehe Kapitel über Betriebswirtschaft).

Neue Aufgabengebiete für VolkswirtInnen

Die zukünftigen Einsatzgebiete für AbsolventInnen der Volkswirtschaft werden sich verstärkt auf betriebswirtschaftliche Funktionen ausrichten. Weitere Möglichkeiten gibt es vor allem im Rahmen von EU-Projekten verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen. Die Beratung und Expertisenherstellung in EU-Fragen, etwa im Bereich der Förderungsmöglichkeiten, könnte dem Bedarf an VolkswirtschaftlerInnen in den nächsten Jahren neue Impulse geben.

Nach Themenbereichen aufgliedert dürften gute Chancen in der Gesundheitsökonomie (z. B. Kostensenkung in den Sozialversicherungen), der Umweltpolitik und im Bildungsbereich (Forschung, Planung, Management) gegeben sein. In Finanzdienstleistungsunternehmen wird auch in Zukunft Nachfrage nach VolkswirtInnen bestehen. Volkswirtschaftliche Aufgabengebiete gibt es hier in der Beobachtung von Ländern und in der Bewertung von großen Unternehmen, etwa um länderspezifische Risiken abzuschätzen, im Investmentbanking und bei Unternehmenstransaktionen (wie z. B. Verkäufe, Übernahmen, Zusammenlegungen und Sanierungen).

6.3.3 Beschäftigungssituation

Wandel der Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation für VolkswirtInnen hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Der Bedarf an Personal mit klassisch volkswirtschaftlichen Aufgaben stagniert, der Arbeitsmarkt ist in diesem Bereich relativ gesättigt.

Aufgrund zahlreicher Veränderungen (Einsparung bei volkswirtschaftlichen Abteilungen in Banken, Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst) verschieben sich die beruflichen Einsatzfelder von AbsolventInnen. Die Übergänge zwischen volks- und betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten sind fließender und gegenüber vergangenen Jahren nicht mehr so scharf voneinander abgegrenzt. Dementsprechend richtet sich das Anforderungsprofil vieler Berufe oft an AbsolventInnen beider Studienrichtungen.

Viele VolkswirtInnen, die keine Anstellung in den klassischen volkswirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern finden, versuchen, sich in betriebswirtschaftlichen Berufsfeldern, wie z. B. Controlling, Marketing und Personalwesen, zu etablieren. Sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium ist daher die Möglichkeit vorgesehen, derartige Zusatzqualifikationen zu erwerben. Hier stoßen sie allerdings auf die Konkurrenz der BetriebswirtInnen, die häufig einen besseren Ruf in der Wirtschaft genießen und zumeist eine spezialisiertere betriebswirtschaftliche Ausbildung mitbringen.

In den letzten Jahren haben AbsolventInnenbefragungen zufolge Volkswirte/innen zunehmend in internationalen Organisationen, im Tourismus- und Kulturmanagement, in der Öffentlichkeitsarbeit in Politik und Wirtschaft, in der Politikberatung (Umwelt- und Energiepolitik, Verkehrspolitik), in der Unternehmensberatung, im Bildungs- und Ausbildungssektor, in außeruniversitären Forschungsinstituten und im Journalismus reüssiert. Es zeigt sich auch immer deutlicher, dass Volkswirtinnen und Volkswirte in betriebswirtschaftliche Domänen (z. B. im Personalwesen, Marketing und Controlling) eindringen.

Die Beschäftigungssituation der Volkswirte/innen ist relativ gut, v. a. sehr gut qualifizierte Personen finden bald eine adäquate Beschäftigung. Die insgesamt 4.312 AbsolventInnen (= 100 %) der Volkswirtschaft fanden sich laut letzter Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):¹⁰¹

Verteilung der VolkswirtInnen nach ISCO-Berufen

Volkswirtschaft	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	279	6,5
Produktions- und Operationsleiter	317	7,4
Sonstige Fachbereichsleiter	205	4,8
Leiter kleiner Unternehmen	197	4,6
Informatiker	61	1,4
Universitäts- und Hochschullehrer	189	4,4
Lehrer des Sekundarbereiches	96	2,2

¹⁰¹ In die Berechnungen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Volkswirtschaft tätig sind.

Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	54	1,3
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	698	16,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	153	3,5
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	70	1,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	101	2,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	241	5,6
Verwaltungsfachkräfte	166	3,8
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	154	3,6
Erstmals Arbeit suchend	50	1,2
Nicht-Erwerbsperson	690	16,0
Gesamt	4.312	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der VolkswirtInnen nach ÖNACE Wirtschaftsabteilungen

Volkswirtschaft	Anzahl	%
Bauwesen	50	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	232	5,4
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	115	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	85	2,0
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	53	1,2
Nachrichtenübermittlung	60	1,4
Kreditwesen	454	10,5
Versicherungswesen	50	1,2
Realitätenwesen	75	1,7
Datenverarbeitung und Datenbanken	118	2,7
Forschung und Entwicklung	76	1,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	541	12,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	299	6,9
Unterrichtswesen	420	9,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	133	3,1
Interessenvertretungen, Vereine	145	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	95	2,2
Erstmals Arbeit suchend	50	1,2
Nicht-Erwerbsperson	690	16,0
Gesamtzahl der AbsolventInnen	4.312	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.3.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufsfindung durch persönliche Kontakte

Von wenigen Führungspositionen abgesehen, existiert kein wirklich sichtbarer Arbeitsmarkt für VolkswirtInnen in den Inseratenteilen der Zeitungen oder in Job-Vermittlungsstellen. Die Berufsfindung läuft zumeist informell über persönliche Kontakte ab. Insbesondere für volkswirtschaftliche Tätigkeiten empfiehlt es sich deshalb, schon während des Studiums Kontakte mit volkswirtschaftlichen Abteilungen herzustellen. Dies ist allerdings nicht immer einfach, da ausbildungsadäquate Arbeiten während des Studiums rar und schwerer zu bekommen sind als betriebswirtschaftliche Praktika. Eine typische Feriapraxis für VolkswirtInnen gibt es nicht, viele potentielle Arbeitgebende für AbsolventInnen, wie die Nationalbank, bieten diese Möglichkeit nicht an.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte ist eine der wenigen Institutionen, die Studierende als PraktikantInnen aufnimmt. Am ehesten finden VolkswirtInnen während ihres Studiums bei Banken eine Arbeit, viele ebnen sich damit den Weg zum späteren Berufseinstieg.

An den Universitäten ergeben sich für Studierende ebenfalls immer wieder Möglichkeiten, an einem wissenschaftlichen Projekt teilzunehmen.

Darüber hinaus nützen einige fortgeschrittene Studierende im Rahmen von Datenauswertungen und Forschungsarbeiten in Wirtschaftsforschungsinstituten die Gelegenheit, volkswirtschaftliche Theorie in die Praxis umzusetzen. EU-Projekte verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen werden in Zukunft ebenfalls die berufliche Mitarbeit von Volkswirtschaftsstudierenden und -absolventInnen erfordern.

Gerade für Studierende und AbsolventInnen eines eher theoretisch angelegten Studiums sind Eigeninitiative, persönliches Engagement und der Wille zur Weiterbildung für die Berufsfindung und den Berufseinstieg von besonderer Bedeutung. Flexibilität bei der Berufswahl ist gefragt: Wer zu volkswirtschaftlichen Berufen keinen Zugang findet, sollte es in betriebswirtschaftlichen Bereichen versuchen.

Tipp: Auslandserfahrung im Rahmen eines Studiums mit anschließendem Praktikum bei einer internationalen Organisation oder einem internationalen Unternehmen gehört bereits zu den am Arbeitsmarkt geforderten Standardqualifikationen für VolkswirtInnen. Mit einer wissenschaftlichen und beruflichen Ausbildung im Ausland signalisieren AbsolventInnen ihren zukünftigen Arbeitgebern räumliche Mobilität, Flexibilität im Denken und Offenheit gegenüber Veränderungen. Empfehlenswerte internationale (postgraduale) Ausbildungsstätten im Ausland finden sich im europäischen Raum, wie z. B. in England (London School of Economics) und Frankreich, weiters in Amerika und Australien, das wegen seines Zuganges zum asiatisch-pazifischen Raum in seiner Bedeutung für VolkswirtInnen immer wichtiger wird.

Der Großteil findet schnell Beschäftigung

Einer AbsolventInnenbefragung¹⁰² der Wiener Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zufolge, haben die AbsolventInnen der Volkswirtschaft dennoch keine großen Probleme beim Berufseinstieg: Die Mehrzahl der Befragten (beinahe 80 %) benötigten weniger als einen Monat um eine Beschäftigung zu finden. Die Anzahl derjenigen, die länger als 6 Monate gesucht hatten, lag unter 10 %.

¹⁰² Leitner, Luise; Keber, Christian u. a.: Absolventinnen- und Absolventenanalyse, Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Wien, 2005.

Von allen befragten AbsolventInnen erachteten 63 % die Berufserfahrung als sehr wichtig beim Berufseinstieg, 46 % der Befragten hielt die Wahl der Spezialisierung für ausschlaggebend, 34 % maß der Auslandserfahrung große Bedeutung bei, 34 % den Sprachkenntnissen, 26 % der Befragten nannte sonstige Gründe (Persönlichkeit, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit), 20 % hielt die Studiendauer für ausschlaggebend beim Bewerbungsvorgang.

Nach ihrer beruflichen Position befragt gab die Mehrzahl der VWL-AbsolventInnen an, 5 Jahre nach Studienabschluss ProjektleiterIn zu sein. Ca. 16 % befanden sich auf der Ebene einer Bereichs- oder Abteilungsleitung und 16 % im Mittleren Management. Das durchschnittliche Einkommen der VWL-AbsolventInnen (Median 20–30.000 Euro Jahresgehalt) lag unter dem von IBW- oder BW-AbsolventInnen (Median: 30-40.000 Euro Jahresgehalt).

Berufsanforderungen

VolkswirtInnen sind in ihren Berufen zunehmend gefordert, verschiedene Fachbereiche (Wirtschaft, EDV, Recht) miteinander zu verknüpfen, um als Schnittstelle zwischen ExpertInnen unterschiedlichster Disziplinen zu dienen.

Fachlich benötigen VolkswirtInnen profunde Kenntnisse in Statistik, Mathematik und angewandter Ökonometrie. Die Beherrschung der wichtigsten Softwarepakete ist notwendige Voraussetzung, um mit großen Datenmengen bei der Analyse wirtschaftlicher Abläufe umgehen zu können. Viele Unternehmen und Institutionen erwarten von VolkswirtInnen über das ökonomische Basiswissen hinaus ein gutes theoretisches Wissen im Bereich moderner volkswirtschaftlicher Anwendungsgebiete (z. B. Effizienzmessungen in Banken und Versicherungen). Ein guter Informationsstand über europäische Institutionen und die politisch-wirtschaftliche Dimension der europäischen Integration gehört ebenfalls zu den Anforderungen, die ArbeitgeberInnen an ihre zukünftigen MitarbeiterInnen stellen.

Die Bedeutung des Englischen in der ökonomischen Fachliteratur sowie die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Beziehungen macht es für VolkswirtInnen unerlässlich, diese Sprache auf einem hohen Niveau (sowohl passiv als auch aktiv) zu beherrschen.

Gerade für VolkswirtInnen ist betriebswirtschaftliches Zusatzwissen vorteilhaft, damit sie nach dem Studium nicht zu sehr auf die Schiene volkswirtschaftlicher Berufe festgelegt sind. Nicht nur deshalb sollten Kenntnisse in Rechnungswesen, Investition und Finanzierung bereits während des Studiums erworben werden, denn auch in den Berufen mit volkswirtschaftlichem Tätigkeitsprofil ist betriebswirtschaftliches Denken gefragt, etwa bei der Planung, Kalkulation und Abwicklung von Projekten.

Das wichtigste persönliche Erfordernis für VolkswirtInnen ist nach wie vor die Fähigkeit des logisch-analytischen Denkens, da der Umgang mit mathematischen und statistischen Modellen einen großen Teil der Arbeit in Anspruch nimmt.

Die sozialen Kompetenzen, die VolkswirtInnen besitzen sollten, sind Eigeninitiative, Selbständigkeit, Organisationstalent, Entscheidungskraft, Verantwortungsbewusstsein (diese Aspekte sind sowohl in der Arbeit als ProjektmitarbeiterInnen als auch in Führungspositionen von Bedeutung), die Bereitschaft, mit Gruppen umzugehen (Arbeiten im Team, Moderation von Besprechungen, Konfliktlösungsmanagement), ein hohes Maß an Flexibilität (Umlernen, schneller Einstieg in neue Fachgebiete) sowie gute sprachlich-kommunikative Fähigkeiten (Anwendung von Präsentationstechniken bei Vorträgen, Verfassen von schriftlichen Berichten). Im Bereich der Öffentlich-

keitsarbeit ist diplomatisches Geschick im Umgang mit Medien, der Öffentlichkeit, PolitikerInnen und Interessenvertretungen erforderlich.

Aufstiegsmöglichkeiten

In Kammern und Interessenvertretungen ist nach einigen Jahren der Aufstieg in verantwortliche Positionen möglich. Die beruflichen Verläufe im universitären Bereich hängen von der Zahl der freierwerbenden Planposten ab sowie von der erfolgreichen Promotion und Habilitation. Im öffentlichen Dienst hängt der berufliche Werdegang einerseits von den verfügbaren Planstellen, andererseits vom Dienstalter, der Dienstbeurteilung und der Ablegung der Dienstprüfungen ab. VolkswirtInnen, die an Projekten in Forschungsinstituten mitarbeiten, können bei entsprechender Erfahrung die Leitung von Projekten und Fachbereichen übernehmen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für VolkswirtInnen in Stabsstellen sind aufgrund deren Struktur als eher gering einzustufen. In anderen Abteilungen und beruflichen Einsatzbereichen sind alle beruflichen Verläufe denkbar (siehe Kapitel 6.1.4 über Betriebswirtschaft).

Weiterbildung

Nach der Beendigung des Studiums eröffnen sich für VolkswirtInnen – je nach Interesse – viele Möglichkeiten der Höherqualifizierung. VolkswirtInnen, die ihr im Studium erworbenes Wissen vertiefen wollen, sollten in Österreich vor allem das Ausbildungsprogramm des IHS (Institut für Höhere Studien, Wien) in Anspruch nehmen, das seine Schwerpunkte auf die Bereiche Ökonomie, Politik, Soziologie sowie auf mathematische Methoden und Computerverfahren legt. Während der zweijährigen Lehrgänge erwerben UniversitätsabsolventInnen jene Theorien und methodischen Kenntnisse, die sie befähigen, empirische Untersuchungen selbständig durchzuführen. Im IHS werden AbsolventInnen für Nachwuchs- und Führungspositionen der Wissenschaft, Forschung und Verwaltung vorbereitet. AbsolventInnen, die diesen Ausbildungsweg beschreiten, haben auch bessere Startpositionen in Unternehmen der Wirtschaft. Die meisten universitären bzw. postgradualen Lehrgänge und Programme mit wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung in Österreich dienen der Vertiefung in betriebswirtschaftliche, internationale (europäische), juristische und sozialwissenschaftliche Themenstellungen.¹⁰³ Neben der Weiterbildung können diese Lehrgänge für viele VolkswirtInnen auch die Funktion einer beruflichen Umqualifizierung haben.

Die in Österreich angebotenen MBA-Programme genießen in der Wirtschaft einen besonders guten Ruf und vermitteln Zusatzausbildungen im Management, die VolkswirtInnen den Einstieg in Führungspositionen ermöglichen. AbsolventInnen, die primär in volkswirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen eine Beschäftigung anstreben, empfiehlt sich – abgesehen vom IHS – der Besuch von internationalen und juristischen Lehrgängen und Programmen sowie der Diplomatischen Akademie in Wien.

VolkswirtInnen im öffentlichen Dienst können sich im Rahmen des Zentrums für Verwaltungsmanagement (Verwaltungsakademie) des Bundes und der Länder weiterbilden (für weitere Informationen dazu siehe Kap. 4.1).

Darüber hinaus besteht für VolkswirtInnen neben Formen der institutionalisierten Weiterbildung (Absolvierung der Prüfung zum „Steuerberater“/zur „Steuerberaterin“ bzw. zum „Wirtschaftsprüfer

¹⁰³ Für detaillierte Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des BMWF (www.bmwf.gv.at).

und Steuerberater“/zur „Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin“¹⁰⁴) die Möglichkeit, bei Bildungs- und Managementinstituten aus einem vielfältigen Angebot aus Sprachen, EDV, Statistik, (Europa-) Recht, Mathematik, Managementtechniken, Persönlichkeitsbildung und Projektarbeit zu wählen.¹⁰⁵

6.3.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft (www.vwg.at) berät alle an Volkswirtschaft interessierten Personen über Themen wie Volks- und Betriebswirtschaft, Wirtschaftszusammenhänge, Europa, Umwelt, Bevölkerungsentwicklung und Berufsorientierung. Als Bildungseinrichtung der Wirtschaft stellt sie eine Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Schule, Kirche, Medien und Öffentlichkeit dar und bietet neben der Beratung Vorträge, Seminare, Studienreisen, Diskussionsveranstaltungen, Arbeitskreise und Betriebspraktika an.

Veranstaltungen, Tagungen und Konferenzen zu volkswirtschaftlichen Fragestellungen finden auch in der Nationalökonomischen Gesellschaft (www.noeg.ac.at) sowie im Institut für Höhere Studien (www.ihs.ac.at) statt, die beide in Wien angesiedelt sind.	www.noeg.ac.at www.ihs.ac.at
Vereinigung österreichischer Wirtschaftstreuhänder (VWT): Die unabhängige Ständevertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhänderInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhänderInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.	www.vwt.at
Verband österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA): Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB): Die unabhängige Interessenvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichisches Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb): Das deutsche Netzwerk für ÖkonomInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how-Börse, Stellenbörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org/austria) oder den AbsolventInnenverein der WU Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at).

6.4 Wirtschaftspädagogik¹⁰⁶

6.4.1 Aufgabengebiete

Das Studium der Wirtschaftspädagogik orientiert sich im Wesentlichen an zwei beruflichen Schienen. AbsolventInnen werden einerseits für das Lehramt an Berufsbildenden höheren Schulen (BHS) ausgebildet, andererseits sind sie gleichermaßen für betriebswirtschaftliche Tätigkeiten qualifiziert.

¹⁰⁴ Nähere Informationen siehe Kap. 6.1.4, Seite 112.

¹⁰⁵ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.weiterbildungsdatenbank.at).

¹⁰⁶ Nähere Informationen zum Lehramtsstudium „Wirtschaftspädagogik“ finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Dieses zweigleisige Berufsbild ergibt sich durch die inhaltliche Teilung der Ausbildung in (betriebs-) wirtschaftliche und pädagogisch-didaktische Fächer. Großer Wert wird allerdings auf die Integration der beiden Bereiche gelegt; WirtschaftspädagogInnen setzen sich intensiv mit der Umsetzung und Anwendung (betriebs-) wirtschaftlicher Inhalte auseinander und lernen, diese für verschiedene Zielgruppen didaktisch aufzubereiten.

Die Vorbereitung auf die sozialen, kommunikativen und präsentationstechnischen Anforderungen und psychischen Belastungen des Lehrberufes nehmen einen wichtigen Platz im Studium ein. Bereits in einem sehr frühen Stadium der Ausbildung findet über das Schulpraktikum der erste Kontakt mit dem Berufsbild „LehrerIn“ statt. AbsolventInnen lernen im Praktikum und durch simulierte Lehrauftritte, sich selbst und die Lehrinhalte zu präsentieren und darzustellen. Sie werden darin geschult, ihr Wissen einfach zu erklären, zusammenzufassen und wiederzugeben.

Die wirtschaftswissenschaftlichen Inhalte unterscheiden sich nicht von den im Studium der Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften unterrichteten Fächern (Allgemeine und Spezielle Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre). WirtschaftspädagogInnen beschäftigen sich zusätzlich mit der didaktischen und pädagogischen Umsetzung und Aufbereitung der Lehrinhalte.

Neben der Lehrtätigkeit an einer BHS sind WirtschaftspädagogInnen für betriebswirtschaftliche Einsatzbereiche (Rechnungswesen und Controlling, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Marketing, Personalwesen etc.), für die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie für andere Berufe der Erwachsenenbildung befähigt.

6.4.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

WirtschaftspädagogInnen an Berufsbildenden höheren Schulen

Nach einer mindestens zweijährigen beruflichen Praxis sind WirtschaftspädagogInnen dazu befugt, an Berufsbildenden höheren Schulen (z. B. Handelsakademien, höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe) die kaufmännischen Fächer zu unterrichten. Der Unterricht dieser Fächer (z. B. Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre, wirtschaftliches Rechnen) orientiert sich an der späteren Berufspraxis der SchülerInnen und wird lehrplanmäßig durch Praxiskontakte (z. B. Betriebsbesichtigungen, Fachexkursionen) bzw. durch die EDV-unterstützte Praxissimulation (z. B. die so genannte „Übungsfirma“ im Internet) ergänzt. WirtschaftspädagogInnen bereiten die zu vermittelnden Lehrinhalte nach pädagogischen Gesichtspunkten für SchülerInnen im Alter zwischen 14 und 19 Jahren auf. Ein wesentliches Element hierbei ist der Einsatz von (Lehr-)Büchern, Tageszeitungen, Wirtschaftszeitschriften, Internetseiten, filmischem Material und anderen praktischen Demonstrationsmitteln, Lehrbehelfen und Medien. Das Tätigkeitsspektrum des Unterrichts reicht vom (Er-)Finden von Beispielen, dem Zusammenfassen, Wiederholen und Erklären der Lehrinhalte bis hin zur Leistungsbeurteilung der SchülerInnen.

Neben der Planung, Durchführung und Evaluation (Bewertung) des Unterrichtes stehen LehrerInnen an Sprechstunden, Sprechtagen und Elternabenden den Erziehungsberechtigten der SchülerInnen für Fragen des Unterrichtserfolges zur Verfügung. Zu den Aufgaben zählt weiters die Zusammenarbeit mit Eltern- und SchülerInnenvertreterInnen im Rahmen des Schulgemeindefachausschusses sowie die regelmäßige Teilnahme an LehrerInnenkonferenzen und an der allgemeinen

wirtschaftspädagogischen Diskussion. Neben der Lehrtätigkeit erfüllen LehrerInnen administrative Aufgaben (z. B. die Führung von Klassenbüchern und SchülerInnenkarteien) und übernehmen als Klassenvorstand die administrative und pädagogische Betreuung einer Jahrgangsklasse.

WirtschaftspädagogInnen in anderen Beschäftigungsbereichen

Sowohl für WirtschaftspädagogInnen, welche die für das Lehramt verpflichtende zweijährige Praxis absolvieren, als auch für jene, die in einem privatwirtschaftlichen Beruf bleiben wollen, gibt es vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Grundsätzlich stehen WirtschaftspädagogInnen alle betriebswirtschaftlichen Berufe offen (nähere Ausführungen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen). Aufgrund ihrer didaktischen und kommunikativen Fähigkeiten und ihrer sehr guten Kenntnisse des betrieblichen Rechnungswesens sind WirtschaftspädagogInnen sowohl im Bankenbereich als auch in der Wirtschafts- und Steuerberatung sehr gefragt. Viele AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik arbeiten im Marketing und im Personalwesen. Zunehmend an Bedeutung gewinnen für WirtschaftspädagogInnen auch die Bereiche der Erwachsenenbildung (z. B. WIFI, BFI, VHS) und der beruflichen Rehabilitation (z. B. BBRZ). Für diese Bereiche prädestiniert sind WirtschaftspädagogInnen gerade durch ihre kombinierte fachliche und pädagogische Ausbildung, die insbesondere Qualifikationen für Bildungsplanung und -evaluation sowie für pädagogisch begründete Reflexion vermittelt. Weitere Einsatzmöglichkeiten ergeben sich im EDV-Bereich (etwa in der KundInnenberatung und -schulung sowie im Vertrieb).

Internationale Perspektiven für WirtschaftspädagogInnen

Eine internationale Karriere liegt für AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik durchaus im Bereich der Möglichkeiten, wird jedoch relativ selten angestrebt. Die Möglichkeit, an höheren Schulen kaufmännische Fächer zu unterrichten, kann als österreichisches Spezifikum bezeichnet werden, wodurch sich in diesem Bereich nur beschränkt Betätigungsfelder in Deutschland oder in der Schweiz eröffnen. Der Trend geht allerdings auch in der Wirtschaftspädagogik zu einer stärkeren Internationalisierung bzw. zur stärkeren Etablierung von Englisch und Französisch als vorrangige Wirtschaftssprachen im Rahmen der Ausbildung. Eine Karriere in internationalen privatwirtschaftlichen Unternehmen oder in der EU-Verwaltung steht WirtschaftspädagogInnen mit entsprechenden sprachlichen und fachlichen Zusatzqualifikationen prinzipiell in gleichem Maße offen wie anderen WirtschaftswissenschaftlerInnen.

6.4.3 Beschäftigungssituation

Die Berufsaussichten für WirtschaftspädagogInnen sind derzeit positiv zu beurteilen, da das Studium der Wirtschaftspädagogik bei der Ausbildung für das Lehramt an den BHS eine Monopolstellung hat. Von den derzeitigen Sparmaßnahmen an den öffentlichen Schulen sind WirtschaftspädagogInnen weniger betroffen, da sie die zentralen kaufmännischen Fächer unterrichten. Die Zukunftsaussichten im Lehramt unterliegen jedoch dem Unsicherheitsfaktor der konjunkturellen Entwicklung. Bei abnehmenden Chancen in der Privatwirtschaft ist mit vermehrtem Interesse für das Lehramt zu rechnen, wodurch sich die derzeit sehr guten Möglichkeiten in diesem Bereich verschlechtern könnten. In etwa die Hälfte der AbsolventInnen strebt den Lehrberuf an, teilweise mit Verzögerung nach mehrjähriger Berufspraxis in der Privatwirtschaft. Besonders unter den Ab-

solventinnen wird das Lehramt als eine gute Möglichkeit gesehen, Beruf mit Familie verbinden zu können. Eine gewisse Anzahl von AbsolventInnen betrachtet das Lehramt jedoch eher als letzten Ausweg und bemüht sich vorrangig um Positionen in der Privatwirtschaft.

In jenen betriebswirtschaftlich orientierten Bereichen, in denen keine didaktischen Fähigkeiten gefragt sind, ist allerdings die Konkurrenz zu AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und der ehemaligen Studienrichtung Handelswissenschaft besonders stark. In anderen Einsatzbereichen, wie etwa der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, wird aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage von UnternehmerInnenseite sehr gespart. Grundsätzlich hat dieser Sektor auch unter dem Aspekt neuer Bildungsmedien (open learning, distance education) Zukunft.

Dennoch sind die Berufsaussichten von WirtschaftspädagogInnen auch in der Privatwirtschaft insgesamt als gut zu beurteilen. Die fachliche Vielseitigkeit und das hohe Qualifikationsniveau der Ausbildung genießen in Teilbereichen der Wirtschaft einen ausgezeichneten Ruf. Die AbsolventInnen haben durch ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten gegenüber vielen MitbewerberInnen einen Vorsprung. WirtschaftspädagogInnen finden im Allgemeinen sehr schnell, spätestens jedoch nach einem halben Jahr einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz.

6.4.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Bei den Studierenden der Wirtschaftspädagogik ist eine überdurchschnittlich starke Berufsorientierung bemerkbar. Im Gegensatz zu vielen anderen Studienrichtungen haben WirtschaftspädagogInnen zu einem deutlich früheren Zeitpunkt konkretere Vorstellungen von der späteren beruflichen Karriere. Viele üben bereits während des Studiums eine fachspezifische Tätigkeit im Bereich der Nachhilfe oder Aus- und Weiterbildung aus.

Beruflicher Werdegang im Lehrberuf

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist oftmals die Motivation für die Berufswahl

Viele WirtschaftspädagogInnen entscheiden sich für den Lehrberuf an einer BHS oder in der Erwachsenenbildung, um auf diese Weise Beruf und Familie miteinander kombinieren zu können. Aus demselben Grund holen manche BetriebswirtInnen in etwa zweieinhalb Jahren das Studium der Wirtschaftspädagogik nach, um sich zusätzliche Berufsmöglichkeiten zu eröffnen.

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

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

Die Nachfrage ist österreichweit stabil, der Berufseinstieg relativ problemlos

Für den Einstieg in den Lehrberuf sind, wie bereits erwähnt, mindestens zwei Jahre Praxiserfahrung erforderlich. Frei werdende LehrerInnenposten sind über den Stadtschulrat in Wien, bei den Landesschulräten in den einzelnen Bundesländern sowie direkt an den jeweiligen berufsbildenden höheren Schulen zu erfragen.

Oftmals Praxisschock beim Berufseinstieg

WirtschaftspädagogInnen erwerben im Studium das Grundrüstzeug für eine spätere Karriere als Lehrkraft. In den eigentlichen Beruf, in die Rolle des Lehrers/der Lehrerin, müssen sie allerdings erst durch einen sozialen Lernprozess hineinwachsen. Der Lehrberuf weist in hohem Maße Merkmale der sozialen Kontrolle und des sozialen Engagements auf und wirkt im Allgemeinen stark formend und sozialisierend auf die BerufsträgerInnen.

LehrerInnen müssen im Beruf mehrere, oftmals widersprüchliche Rollen miteinander verbinden. Für die SchülerInnen sind LehrerInnen einerseits pädagogische und erzieherische Instanzen, andererseits aber auch Sachverständige, und zwar dann, wenn es darum geht, die Leistungen der SchülerInnen zu messen und zu bewerten. Die Erwartungen, welche die Gesellschaft (Bildungspolitik, die Wirtschaft, Eltern) an LehrerInnen richtet, sind keineswegs einheitlich, sondern gelegentlich sogar widersprüchlich. Als problematisch erweist sich für LehrerInnen oftmals, zwischen den verschiedenen Erwartungen, dem eingeschränkten Handlungsspielraum und den eigenen, persönlichen Bedürfnissen einen Ausgleich zu finden. LehrerInnen tragen zwar eine große soziale Verantwortung, erhalten jedoch relativ wenig Anerkennung für ihre Bemühungen. Einerseits durch geringes gesellschaftliches Prestige, andererseits durch mangelnde Disziplin und manchmal auch Desinteresse der Kinder. Die Entscheidungsfreiheit von LehrerInnen ist durch das Schulsystem, die vorgesetzte Behörde und durch die zunehmende Verwaltungsarbeit stark eingeengt, wodurch ein Gefühl des „Nicht-vom-Fleck-Kommens“ und „Auf-der-Stelle-Tretens“ auftreten kann. Besonders idealistische LehrerInnen sind nach längeren Dienstzeiten vom so genannten Burn-out-Syndrom¹⁰⁷ betroffen, bei dem sich die betreffende Person vom LehrerInnenberuf ausgebrannt fühlt und meist unter psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung, Depression oder Schlaflosigkeit leidet.

Im Lehrberuf ist, neben der fachlichen Qualifikation, insbesondere Stressbeständigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit unentbehrlich. Der zusätzliche Zeitaufwand – neben dem eigentlichen Unterricht – für die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur der Hausübungen, Schularbeiten und Tests sowie für das Zusammenstellen von Übungen und Schularbeiten ist groß. Sie müssen sich rasch auf unterschiedliche Lehrinhalte, SchülerInnen und Klassen einstellen. Die Belastung während einer Unterrichtsstunde kann ein erhebliches Ausmaß annehmen, denn als LehrerIn muss man Sachverhalte verständlich vermitteln, Beiträge der SchülerInnen in den Unterricht mit einbeziehen und verwerten, das Interesse und die Aufmerksamkeit der SchülerInnen wecken und verantwortliche Entscheidungen treffen.

Tipp: Für im Lehramt tätige WirtschaftspädagogInnen empfiehlt sich insbesondere die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken sowie die Entfaltung und Entwicklung des kreativen Potenzials. Eine weitere Möglichkeit ist die Teilnahme an diversen LehrerInnenseminaren, etwa an den Pädagogischen Akademien.

Aufstiegsmöglichkeiten im Schulsystem sind eher begrenzt

An den BHS ist für LehrerInnen eine Karriere als AbteilungsleiterIn oder Fachvorstand möglich. Formal besteht für LehrerInnen die Möglichkeit, zur Schulleiterin/zum Schulleiter aufzusteigen. Eventuell ist ein weiterer Karriereschritt als LandesschulinspektorIn möglich. Für eine Laufbahn im Verwaltungsbereich werden im besonderen Durchsetzungsvermögen, Management- und Teamfähigkeit gefordert. Neben dem Erfüllen eines neuen Anforderungsprofils ist zumeist auch ein er-

¹⁰⁷ Vgl. Knauder H.: Burn-Out im Lehrberuf. Graz 1996.

hebliches Engagement in der Personalvertretung oder in einer Gewerkschaftsfraktion notwendig. Die sozialen Aktivitäten verbessern die eigene Stellung im Lehrkörper und eröffnen zugleich Kontaktmöglichkeiten zu Personen auf höheren Hierarchieebenen.

Beruflicher Werdegang in außerschulischen Berufsfeldern

Ähnlich wie BetriebswirtInnen oder HandelswissenschaftlerInnen stehen Wirtschaftspädagogik-AbsolventInnen alle Tätigkeiten in der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung offen, z. B. in den Bereichen Rechnungswesen, Controlling, Marketing, Organisation, Personalwesen. Hierfür hat jedoch die individuelle Schwerpunktsetzung im Studium und die Wahl des Diplomarbeitsthemas besondere Bedeutung.

Berufsanforderungen in der Privatwirtschaft

In den meisten privatwirtschaftlichen Berufen für WirtschaftspädagogInnen ist die Grundvoraussetzung ein gutes betriebswirtschaftliches und quantitatives Basiswissen (d. h. Bilanzen lesen und interpretieren können, die Fähigkeit, mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen umzugehen u. ä.). Zunehmende Bedeutung erlangen darüber hinaus Sprachkenntnisse und einschlägige praktische Erfahrungen. In Berufen der Aus- und Weiterbildung sind bestimmte soziale Kompetenzen erforderlich (Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten).

Berufsverläufe und Karrieremöglichkeiten

Die Berufsverläufe und Karrieremöglichkeiten in privatwirtschaftlichen Berufen sind mit jenen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen identisch.

6.4.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessen von LehrerInnen vertreten Arbeitsgemeinschaften, LehrerInnenorganisationen, Ständevertretungen sowie partei- und religionsnahe Organisationen.¹⁰⁸ Für im Bundesdienst tätige LehrerInnen ist eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (www.goed.at) möglich. VertragslehrerInnen sind Pflichtmitglied in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at).

6.5 Wirtschaftsinformatik

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Informatik und Informationsmanagement“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.5.1 Aufgabengebiete

Die Wirtschaftsinformatik ist eine anwendungsorientierte Disziplin. Sie ist das Bindeglied zwischen (angewandter) Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Die AbsolventInnen sind sowohl bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen der Softwarebranche als auch bei der Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen und Verwaltungen einsetzbar. Typische Einsatzgebiete sind z. B. Entwicklung, Anpassung, Reorganisa-

¹⁰⁸ Siehe dazu auch: „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

tion betriebswirtschaftlicher Anwendungssoftware (Software-Engineering, Workflow-Computing), Gestaltung und Management von multimedialen Informations- und Kommunikationssystemen (Internet, Intranet u. a.), Consulting und Fortbildung auf dem Gebiet der Wirtschaftsinformatik.

Ihre Qualifikation weist im Gegensatz zu technischen InformatikerInnen aber eher generalistische Züge (Erkennen von Zusammenhängen) auf. Neben Fächern der Informatik und Wirtschaftsinformatik umfasst das Studium Gebiete der Mathematik, Statistik, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Organisationslehre und der Rechtswissenschaften.

6.5.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten

Die Ausbildung von WirtschaftsinformatikerInnen qualifiziert für ein großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten in unterschiedlichsten Einsatzgebieten, z. B. bei Banken, Versicherungen, dem öffentlichen Dienst, in größeren Konzernen sowie für eine freiberufliche Karriere mit einer eigenen Softwarefirma oder als EDV-BeraterIn. In Österreich sind zahlreiche neue Einsatzmöglichkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen im Entstehen begriffen oder bereits schon entstanden (z. B. E-Business).

Eines der wichtigsten Berufsfelder für WirtschaftsinformatikerInnen liegt nach wie vor in der Programm- und Systementwicklung, aber WirtschaftsinformatikerInnen sind aufgrund ihres interdisziplinären Wissens immer weniger als ProgrammiererInnen gefragt und bekommen leichter Positionen als AnalytikerInnen und ProjektleiterInnen. Sie arbeiten im Verkauf und Vertrieb von Computersystemen und Computerprogrammen sowie in der KundInnenberatung und Fortbildung. Darüber hinaus finden sie vor allem in der Netzwerkadministration und im Datenbankbereich (Verwaltung, Aufbau und Strukturierung von Netzwerken und Datenbanken) ihre beruflichen Einsatzfelder.

Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen

Die Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen sind entweder mehr EDV-bezogen (Rechner, Netze, Datenbanken) oder mehr betriebswirtschaftlich orientiert (Finanzen, Rechnungswesen). Etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen geht direkt in den EDV-Bereich, der Rest arbeitet in Fachbereichen mit EDV-Bezug (EDV-AnwenderInnen) oder in rein betriebswirtschaftlichen Berufen.

WirtschaftsinformatikerInnen in der EDV-Branche arbeiten vor allem in der Anpassung, Betreuung und Modifikation von Standardsoftware. Typische Tätigkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen sind die Planung von Softwaresystemen und -architekturen sowie von Prozessen und deren Abbildung, insbesondere im E-Business Bereich und Supply Chain Management. Auch der Softwarevertrieb, Marketing im Softwarebereich, die Data-Warehouse-Administration und der SAP-AnwendungsberaterInnenbereich gehören zu den charakteristischen Betätigungsfeldern.

Ein großer Teil der AbsolventInnen geht in klassische betriebswirtschaftliche Bereiche, in denen die Informatik-Unterstützung immer mehr dominiert. Sie arbeiten dabei an Schnittstellen wie beispielsweise in den Bereichen Controlling (der automatisierte Finanzbuchhaltungsbereich), Logistik, Beschaffung, Vertrieb und Marketing, Electronic-Publishing (Produktion von CD-ROMs) sowie in der gesamten Organisation des Verlagswesens (Publizieren über Internet). Auch als InformationsmanagerInnen werden sie immer gefragter, in dieser Funktion bereiten sie betriebswirtschaftliche Informationen für die Führungsebene eines Unternehmens auf.

Beschäftigungsbereiche für WirtschaftsinformatikerInnen

WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in allen Wirtschaftszweigen (Banken und Versicherungen, Öffentlicher Dienst, Industrie, Handel, Gewerbe), mit etwas Abstand folgen Wissenschaft und Forschung. Die meisten AbsolventInnen sind in der Industrie, in Banken und Versicherungen, dem Handel sowie in der EDV-Branche selbst beschäftigt.

In der EDV-Branche übernehmen sie insbesondere Aufgaben der Programmentwicklung und -anwendung. Im Verkauf und Vertrieb rekrutieren sie neue Aufträge, beraten KundInnen bei spezifischen Fachproblemen, gestalten die Auftragskalkulation, koordinieren und überwachen die Abwicklung von Aufträgen, die Installation der Geräte und der Software bei der Auftraggeberin/dem Auftraggeber und schulen deren MitarbeiterInnen ein. In Industrie, Handel, Gewerbe, Banken und Versicherungen sind sie für die Softwarebetreuung und -entwicklung (Gestaltung, Organisation und Wartung) zuständig, weiters für die Administration von Netzwerken und Datenbanken. Da WirtschaftsinformatikerInnen über eine Reihe von Zusatzqualifikationen verfügen, finden sie auch in anderen Abteilungen Beschäftigung (z. B. bei mathematischen Fähigkeiten im Wertpapierbereich von Banken). In den Controlling-Bereichen großer Unternehmen und Konzerne prüfen WirtschaftsinformatikerInnen unter anderem die Sicherheit und Wirtschaftlichkeit der Informationsverarbeitung.

In Klein- und Mittelbetrieben schreiben WirtschaftsinformatikerInnen Programme, sind für die Netzwerkadministration zuständig, entscheiden über den Ankauf von Softwareprogrammen und wie diese eingesetzt werden und binden Datenbanken und Programme in verschiedenen Betriebsbereichen ein (Produktion, Buchhaltung, Kostenrechnung, Lagerhaltung). In der Forschung, die an den Universitäten und bei den großen EDV-Konzernen betrieben wird, konzentrieren sich WirtschaftsinformatikerInnen auf die Weiterentwicklung von EDV-Systemen und auf die Erschließung neuer Anwendungsgebiete. In Institutionen der Erwachsenenbildung schließlich erstellen WirtschaftsinformatikerInnen Konzepte für EDV-AnwenderInnenschulungen und führen als TrainerInnen diese Kurse auch selbst durch.

In letzter Zeit machen sich immer mehr WirtschaftsinformatikerInnen selbständig, insbesondere in den Bereichen der Beratung und Software-Entwicklung. Viele NetzwerkadministratorInnen arbeiten bereits als Selbständige oder werden von Leasing-Firmen entlehnt.

Internationale Perspektiven für WirtschaftsinformatikerInnen

Bei guten Fremdsprachenkenntnissen gibt es gute Chancen für internationale Karrieren. In Frage kommen dabei vor allem internationale Konzerne.

Neue Aufgabengebiete für WirtschaftsinformatikerInnen

Innovative Aufgabengebiete, die immer mehr für WirtschaftsinformatikerInnen interessant werden, sind die Betreuung und Administration von Softwareprogrammen in Computernetzwerken, der Bereich des Datenschutzes und der Datensicherheit (Umsetzung der rechtlichen Vorschriften auf dem Stand der Technik) sowie Unternehmensreorganisationen und Unternehmensoptimierungen mittels EDV. Auch im Internet eröffnen sich neue zukunftsträchtige Berufsfelder durch Marketing und Informationsdesign, wobei WirtschaftsinformatikerInnen von ihrer interdisziplinären Ausbildung in idealer Weise profitieren. Hier haben sich in letzter Zeit zahlreiche neue Tätigkeitsfelder herausgebildet, etwa im Zusammenhang mit der Entwicklung von Web-Portalen, der Gestaltung von Ver-

sorgungsketten im Internet, der Durchführung von Sicherheits- und Zuverlässigkeitsanalysen für verteilte Informatiksysteme, der Einrichtung von Customer-Relationship-Management Systemen (CRM) und der Planung von E-Commerce Anwendungen.

6.5.3 Beschäftigungssituation

Trotzdem der Markt sich seit Einsturz des New-Economy-Booms verändert hat, sind die Berufsaussichten für WirtschaftsinformatikerInnen noch immer als gut zu bezeichnen. Die meisten AbsolventInnen finden nach Abschluss des Studiums in relativ kurzer Zeit einen Job, nur wenige sind arbeitslos gemeldet. In vielen Wirtschaftsbereichen besteht ein Bedarf an InformatikerInnen mit ausgeprägtem betriebswirtschaftlichem Know-how. Noch immer kommt es vor, dass AbsolventInnen direkt auf den Universitäten von Firmen angeworben werden.

Trend zur Auslagerung, aber SpezialistInnen weiter gefragt

Der EDV-Bereich und hier insbesondere die unterschiedlichen Netze haben relativ hohen Bedarf an gut ausgebildeten WirtschaftsinformatikerInnen. Insgesamt ist ein Trend zur Auslagerung von EDV-Abteilungen (z. B. aus Bankorganisationen in eigene Softwarehäuser) zu erkennen, was für viele WirtschaftsinformatikerInnen den Weg in die Selbständigkeit bedeuten wird. Ebenso nimmt der Trend zur Auslagerung („Offshoring“, „Nearshoring“) von (weniger komplexen) Softwarearbeiten nach Osteuropa, Indien oder China europaweit und auch in Österreich zu. Dennoch sei laut Manfred Prinz, Vorstand beim Verband der Österreichischen Softwarehersteller (VÖSI) Sorge fehl am Platz: Während Standardsoftware-ProgrammiererInnen heutzutage eher im Osten zu finden sind, bestehe die Gefahr einer Auslagerung komplexer IT-Dienste. Denn *„Österreich hat ohnehin relativ wenig Standardsoftware-Produktion, das bedienen hier alles die Tochterfirmen der großen Konzerne“*. Für SpezialistInnen sei die Gefahr eines Outsourcings daher geringer.

WirtschaftsinformatikerInnen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen werden darüber hinaus immer häufiger auch in Positionen außerhalb der klassischen Berufsfelder der EDV eingesetzt (z. B. bei betriebswirtschaftlicher Eignung im Controlling, im Marketing oder im Verkauf). Da Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Zuverlässigkeit und Benutzerfreundlichkeit beim Informatikeinsatz immer wichtiger werden, dürfte auch die Nachfrage nach dem Know-how von WirtschaftsinformatikerInnen mittelfristig eher zu- als abnehmen.

Beschäftigungswachstum durch embedded systems, Unternehmenssteuerung und Datenverwaltung

Der Softwaremarkt steige laut VÖSI in Österreich und weltweit *„zwar nicht dramatisch, aber er steigt“*. Während in den Oststaaten und in Schwellenländern ein hoher Bedarf an Standardapplikationen bestehe, um gewissermaßen die „Grundausstattung“ mit Software abzudecken, sei in den Industriestaaten schon ein gewisser Trend zur Spezialisierung zu beobachten. Hier zeige sich, dass nach der relativen Sättigung des Marktes mit Betriebssystemen, Office- und Verrechnungssoftware die Nachfrage eher nach komplexeren, eingebetteten („embedded“) Systemen steige. Das betrifft etwa die Auto- und Maschinenproduktion und weiterführende Themen wie Verkehrstelematik, aber auch spezielle Industriesoftware wie zum Beispiel Product Lifecycle Management und alles, was einen *„komplexen Aufwand innerhalb der Wertschöpfungskette von Unternehmen“* erfordert.

Daneben ist „allgemeine“ Software zur Unternehmenssteuerung (Enterprise Resource Planning, ERP) nach wie vor gefragt: „Hier geht es um die Gesamtintegration eines Unternehmens in sein Liefer- und Verkaufsumfeld“, sagt Prinz. Da sich Unternehmen ständig verändern und im Idealfall auch wachsen, sei eine Marktsättigung in diesem Bereich kaum zu befürchten. Zusätzlich explodierte das Datenvolumen: Personenbezogene Daten, Telematikdaten, Geschäftsdaten, Kommunikationsdaten, Analysedaten usw. Hier werde der Bedarf nach Datenbanken und entsprechender Storage-Software noch eine ganze Zeit ungebrochen steigen, parallel dazu die Nachfrage nach Hardware und SpezialistInnen.

Die berufliche Zukunft liegt in der Spezialisierung

Für den österreichischen IT-Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die Zukunft in der Spezialisierung des Informatikers/der Informatikerin liegt. Die Zukunft liege laut Prinz nicht mehr bei der Tätigkeit der Programmierung oder Wartung an sich, sondern im Berufsbild des/r „IT-ArchitektIn“. Diese/r müsse – neben Programmierkenntnissen – ein umfassendes Bild einer Branchenproblematik haben, Prozesse verstehen und sie einer Lösung zuführen. „Wirtschaftsinformatik alleine zu beherrschen ist heute ein Muss“, so Prinz. Darüber hinaus sollten ExpertInnen vor allem über naturwissenschaftliches oder Ingenieurwissen verfügen, um gute Jobchancen vorzufinden.

Da wirtschaftliches und unternehmerisches Verständnis vorausgesetzt werden, sind die beruflichen Perspektiven für technische InformatikerInnen schlechter geworden. Derzeit verdrängen WirtschaftsinformatikerInnen technische InformatikerInnen in vielen Tätigkeitsfeldern: in der Anwendungsentwicklung, in der Projektleitung und im Informatikmanagement.

Die insgesamt 2.460 AbsolventInnen der Studienrichtung Wirtschaftsinformatik finden sich laut letzter Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):¹⁰⁹

Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach ISCO Berufen

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	105	4,3
Produktions- und Operationsleiter	221	9,0
Sonstige Fachbereichsleiter	160	6,5
Leiter kleiner Unternehmen	63	2,6
Informatiker	684	27,8
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	49	2,0
Universitäts- und Hochschullehrer	76	3,1
Lehrer des Sekundarbereiches	34	1,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	448	18,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	30	1,2
Datenverarbeitungsfachkräfte	147	6,0

¹⁰⁹ Die Volkszählung findet alle 10 Jahre statt. In die Berechnungen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik tätig sind bzw. Wirtschaftsabteilungen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen dieser Studienrichtung beschäftigt sind.

Finanz- und Verkaufsfachkräfte	85	3,5
Verwaltungsfachkräfte	58	2,4
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	54	2,2
Soldaten	25	1,0
Nicht-Erwerbsperson	30	1,2
Gesamt	2.460	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach ÖNACE Wirtschaftsabteilungen

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	%
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	103	4,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	217	8,8
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	68	2,8
Nachrichtenübermittlung	74	3,0
Kreditwesen	222	9,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	647	26,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	269	10,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	96	3,9
Unterrichtswesen	158	6,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	50	2,0
Gesamtzahl der AbsolventInnen	2.460	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.5.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Müheloser Berufseinstieg bei guten Fachkenntnissen

Die Berufsfindung gestaltet sich bei WirtschaftsinformatikerInnen grundsätzlich einfacher und rascher als bei AbsolventInnen anderer Studienrichtungen. Ein hoher Prozentsatz der Studierenden arbeitet bereits während des Studiums innerhalb von Feriapraktika, in Form von Teilzeitbeschäftigungen oder auf Basis eines Werkvertrages und pflegt dabei Beziehungen mit potentiellen Arbeitgebern.

Informelle Kontakte, Mundpropaganda, Stellenausschreibungen an den Universitäten und die Vermittlung durch ProfessorInnen führen zu den ersten beruflichen Gehversuchen (vor allem Programmiermöglichkeiten) in Banken, Versicherungen oder Softwarehäusern. Auch das Verfassen einer Diplomarbeit bzw. Dissertation ist ein gängiger Weg, um Kontakte mit der Wirtschaft herzustellen und sich bei zukünftigen Arbeitgebern zu präsentieren.

Die eigentliche Berufsfindung gegen Ende des Studiums läuft vor allem über Inserate in Tageszeitungen, Fachzeitschriften, über Internet, Blindbewerbungen sowie über persönliche Kontakte und Beziehungen ab.

Absagen auf Bewerbungen sind in der EDV-Branche vor allem auf das Fehlen der vom Arbeitgeber gewünschten Spezialkenntnisse wie Programmiersprachen, Benutzersysteme und Softwarepakete zurückzuführen: Viele Unternehmen verlangen ausgezeichnete Fähigkeiten, lange Einschulungen sind ihnen zu mühsam. Die Konkurrenz ist auch für WirtschaftsinformatikerInnen groß, bei ungenügender Qualifikation werden einfach andere BewerberInnen vorgezogen. Als Schnittstellendisziplin konkurriert die Wirtschaftsinformatik mit benachbarten Fachrichtungen, v. a. mit den Wirtschaftswissenschaften und der Technischen Informatik. WirtschaftsinformatikerInnen steigen in einem Unternehmen typischerweise als ProjektmitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis ein oder – in seltenen Fällen – als Trainees. In der ersten Zeit liegen die Hauptaufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen in der Vorbereitung des Programmablaufes und der Analyse.

Erfahrung und Fachkompetenz sind entscheidend

Bei der Besetzung von Positionen im Bereich der Wirtschaftsinformatik spielt die universitäre Ausbildung eine weitaus geringere Rolle als Erfahrung und Fachkompetenz. Gesucht werden vorwiegend GeneralistInnen, die neben EDV-technischem Fachwissen über Betriebssysteme, Netzwerke und Standardsoftware auch analytische Fähigkeiten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Berufserfahrung mitbringen. In den Anforderungsprofilen der Unternehmen werden tiefes fachliches Wissen (Datenbanken, Programmiersprachen, Betriebssysteme, Netzwerkumgebungen), abstraktes Denken, die Fähigkeit zur sorgfältigen Analyse, zeitliche, räumliche und funktionale Flexibilität, Teamfähigkeit, KundInnenorientierung (Verkaufs- und Beratungskompetenz), Kommunikationsfähigkeit sowie Organisationstalent verlangt.

Die AbsolventInnen sollten über die wichtigsten Technologien und Systeme am Computermarkt Bescheid wissen. Es kommt nicht darauf an, alle Datenbanken oder Netzwerke perfekt zu beherrschen, sondern ihren allgemeinen Aufbau und ihre Organisation zu verstehen. WirtschaftsinformatikerInnen müssen in der Lage sein, sich möglichst rasch auf ein System einzustellen und sich die jeweiligen programmtechnischen Details anzueignen. Wenigstens zwei gängige Programmiersprachen sollten sehr gut beherrscht werden.

WirtschaftsinformatikerInnen sind Bindeglieder zwischen verschiedenen Fachsprachen. Ihre kommunikative Kompetenz muss deshalb so weit entwickelt sein, dass sie in der Lage sind, von ExpertInnen das wirklich Wesentliche zu erfahren, um dieses Wissen in einem Programm umzusetzen.

Die Fremdsprachenausbildung, vor allem Englisch, wird von den Studierenden häufig unterschätzt. Die auch im Ausland stattfindenden Schulungen der großen Softwarehäuser und Konzerne sowie das schnelle Durcharbeiten von Computer-Handbüchern setzen exzellente Kenntnisse in dieser Sprache voraus. Englischtests sind bereits fester Bestandteil vieler Bewerbungsverfahren. Auch asiatische Sprachen gewinnen für WirtschaftsinformatikerInnen an Bedeutung. Es empfiehlt sich ein Studienaufenthalt mit anschließendem Feriapraktikum entweder im europäischen oder amerikanischen Ausland oder in wirtschaftlich interessanten Regionen Asiens (in den Zukunftsmärkten Südostasiens oder China, aus technologischer Sicht bietet sich auch Japan an).

In Bezug auf Soft Skills sollten WirtschaftsinformatikerInnen v. a. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität mitbringen. Offenheit für alles Neue wird ebenso vorausgesetzt, da besonders in der Informatik die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen vorhanden sein muss.

Tipp: Was während des Studiums versäumt wird (Praxis bzw. Nebenjobs während des Studiums, Spezialisierung auf die wichtigsten Programmiersprachen, Weiterbildung auch außerhalb der Universität), ist nach dem Studium kaum aufzuholen. Studierende, die ihr Studium absolvieren, ohne Bezug zur „Außenwelt“ hergestellt zu haben, sind oft trotz guter Noten und schneller Studiendauer nur schwer vermittelbar.

Besonders wichtig ist für WirtschaftsinformatikerInnen das Bewusstsein, dass sie sich in einem beruflichen Umfeld bewegen, in dem sich permanent neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder entwickeln.

Gute Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen von WirtschaftsinformatikerInnen sind als gut zu bezeichnen. Während technisch ausgebildete InformatikerInnen hauptsächlich ExpertInnenstatus innerhalb von Projektteams einnehmen, steigen WirtschaftsinformatikerInnen schneller in die Projektleitung oder in das mittlere Management auf, Positionen bis in die Geschäftsführung sind möglich.

Die meisten WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in unbefristeten Angestelltenverhältnissen, ein kleinerer Teil ist freiberuflich tätig – mit Gewerbeschein oder auf Werkvertragsbasis.

Stagnierendes Bezahlungsniveau

Das Bezahlungsniveau in der österreichischen Softwarebranche stagniert seit dem Niedergang des Hypes um die New Economy. Laut Manfred Prinz, Vorstand des Verbandes der Österreichischen Softwarehersteller (VÖSI), gebe es zwar bei besonders gefragten Fachleuten schon dann und wann einmal eine Gehaltserhöhung, doch die hohe Fluktuation in der Branche bedinge recht kurze Gehaltskarrieren, die bei Neueinstellungen wieder von vorne beginnen und dem Unternehmen Personalkosten sparen helfen.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Bekanntlich veraltet Wissen im EDV-Bereich ganz besonders schnell. Deshalb gilt für WirtschaftsinformatikerInnen mehr als für alle anderen AbsolventInnen die Devise, dass die beste Arbeitsplatzsicherung jene des lebensbegleitenden Lernens ist. Dementsprechend setzen viele Unternehmen bei ihren MitarbeiterInnen die Bereitschaft voraus, sich über Bücher und Zeitschriften sowie über betriebliche Schulungen, die teilweise im Ausland stattfinden, weiterzubilden.

Ein Großteil der äußerst kostenintensiven Weiterbildung im EDV-Bereich läuft in lizenzierten Softwarehäusern ab, die weltweit anerkannte Seminarprogramme (Programmiersprachen, Netzwerktechnologien, Datenbanksysteme, diverse AnwenderInnenprogramme) betreiben. Daneben bieten zahlreiche Weiterbildungsinstitute eine unüberschaubare Zahl verschiedenster Computerkurse an.

Viele Studierende der Wirtschaftsinformatik versuchen, sich mit einer zusätzlichen Ausbildung in einem Softwarehaus einen Startvorteil am Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Ebenfalls so früh wie möglich sollte damit begonnen werden, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu fördern. Als empfehlenswert gilt der Besuch von Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit, Projektmanagement, Verkaufstraining und Fremdsprachen.

Für WirtschaftsinformatikerInnen, die eine postgraduale Ausbildung anstreben, gelten im Wesentlichen die gleichen Angebote wie für BetriebswirtInnen (siehe entsprechende Kapitel über Betriebswirtschaft).

6.5.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die bedeutendste Berufsorganisation im EDV-Bereich ist die Österreichische Computergesellschaft in Wien (OCG, www.ocg.at). Sie ist die Dachorganisation aller Verbände, Organisationen und Institutionen in Österreich, die mit elektronischer Datenverarbeitung zu tun haben. Die Österreichische Computergesellschaft betreibt Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu aktuellen Trends in der Informationsverarbeitung mit allen ihren Anwendungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Darüber hinaus tritt sie als Veranstalterin von Kongressen, Tagungen und Seminaren zur Weiterbildung in Erscheinung.

Der Verband Österreichischer Softwareindustrie (VÖSI, www.voesi.or.at) ist eine Interessensgemeinschaft der bedeutendsten österreichischen IT-Unternehmen. Der VÖSI bietet u. a. Möglichkeiten zum Networking und eine Diskussionplattform zu Branchenthemen.

Die Österreichische Gesellschaft für Dokumentation und Information (ÖGDI; www.oegdi.at) versteht sich als Österreichische Berufsvertretung der I&D-Dienstleister und bietet u. a. Aus- und Weiterbildung, Vorträge und Tagungen sowie Networking an.

Auf internationaler Ebene sind v. a. folgende Vereinigungen relevant:

IFIP (International Federation for Information Processing)	www.ifip.or.at
CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies)	www.cepis.org
ACM (Association for Computing Machinery; USA, aber auch weltweit)	www.acm.org
IEEE Computer Society (USA, aber auch weltweit)	www.computer.org
IT-Star, die Vereinigung der zentraleuropäischen Mitgliedern der IFIP	www.starbus.org
ERCIM (The European Research Consortium for Informatics and Mathematics)	www.ercim.org

An den jeweiligen Universitäten gibt es AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. das Informatik Netzwerk, eine Initiative der Fakultät für Informatik an der TU Wien (www.inn.tuwien.ac.at).

6.6 Sozialwirtschaft

6.6.1 Aufgabengebiete

Das Studium der Sozialwirtschaft, das in Österreich nur an der Universität Linz angeboten wird, erforscht die Zusammenhänge von Wirtschaft und Gesellschaftspolitik. Dabei werden sowohl Themenstellungen der Wirtschaft behandelt als auch übergreifende Verbindungen zwischen Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt und Politik hergestellt. Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist das Profil dieses Studiums nicht so klar entwickelt, es besteht vielmehr aus einer Mischung aus Soziologie, Volkswirtschaft, Recht, Betriebswirtschaft, Ökologie, Pädagogik, Politikwissenschaft sowie Sozial- und Wirtschaftspsychologie.

Abgesehen vom (betriebs-)wirtschaftlichen Grundwissen vermittelt das Studium der Sozialwirtschaft zwei große Themenschwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik sowie Ökologie. Die Gesellschafts- und Sozialpolitik beschäftigt sich mit den sozialen Erscheinungen im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang (z. B. Familienpolitik, Spitals- und Gesundheitswesen, Arbeitslosigkeit, Randgruppen), und zwar auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Das zentrale Anliegen des ökologisch orientierten Schwerpunktes sind Lösungsansätze und Strategien der Umweltvorsorge (Rohstoff- und Abfallwirtschaft, Energienutzung, Raumplanung

und Raumordnung) sowie Aufgaben des Umweltmanagements (umweltgerechte Gestaltung von Produkten, betriebliche Energienutzung, Entsorgungswesen). Aufgrund der vielen Wahlmöglichkeiten können Studierende ihr Studium sehr individuell gestalten.

6.6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

SozialwirtInnen arbeiten vorwiegend im öffentlichen Dienst, in Interessenvertretungen, Banken, Institutionen der Erwachsenenbildung und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Zu ihren typischen Aufgaben zählen Verwaltungstätigkeiten, umwelt-, sozial- und wirtschaftspolitische Begutachtung und Beratung, sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung, Öffentlichkeitsarbeit, Management, Marketing und Personalwesen.

SozialwirtInnen im öffentlichen Dienst, in Kammern und in Interessenvertretungen

In Ministerien befassen sich SozialwirtInnen mit sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung sowie mit der Verwaltung und Koordinierung gesundheits-, wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischer Fragestellungen. In Rechtsabteilungen von Landesregierungen werden sie unter anderem in der Überprüfung von Umweltverordnungen eingesetzt.

In Kammern und Interessenvertretungen sind SozialwirtInnen als ReferentInnen für bestimmte Fachbereiche (z. B. Wirtschaftspolitik) zuständig. Sie erledigen Aufgaben der Beratung, Forschung, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit und kümmern sich um Belange der ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen.

SozialwirtInnen in der Privatwirtschaft und in Non-Profit-Organisationen

SozialwirtInnen sind für ein weites Feld an betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten in Wirtschaftsunternehmen (Banken, Versicherungen, Handel, Industrie) ausgebildet. Viele AbsolventInnen finden hier vor allem eine Stelle im Personalwesen (Erarbeitung von Personalstrategien und -konzepten, betriebliche Aus- und Weiterbildung), darüber hinaus in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing sowie vereinzelt auch in anderen betrieblichen Abteilungen. Als besonders beliebtes Einsatzgebiet von SozialwirtInnen gilt der Bereich der Non-Profit-Organisationen, wie Caritas, Rotes Kreuz, Volkshilfe und diverse Sozialvereine. Hier arbeiten sie im Fund-Raising (Kapitalbeschaffung, Aufbringen von Spendengeldern), im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Budgetplanung.

SozialwirtInnen in Forschung und Lehre

Ein kleiner Teil der SozialwirtInnen findet eine Stelle in der universitären oder außeruniversitären Forschung. Zumeist ergeben sich durch Diplomarbeiten oder Dissertationen geeignete Kontakte für eine entsprechende Laufbahn.

Viele AbsolventInnen betreiben berufsbezogene Erwachsenenbildung mit vorwiegend sozialpolitischen Themenstellungen (z. B. Berufsorientierungskurse, Bildungsberatung) in Volkshochschulen, Weiterbildungsinstitutionen und Sozialakademien. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice (z. B. in Arbeitsstiftungen, diversen Beschäftigungsinitiativen) entwickeln sie Projekte zur Umschulung und Unterstützung Langzeitarbeitsloser bzw. anderer Problemgruppen am Arbeitsmarkt und bieten Hilfestellungen zur Berufsfindung (z. B. Trainings für Bewerbungsgespräche) an.

Internationale Perspektiven für SozialwirtInnen

SozialwirtInnen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen haben auf internationaler Ebene durchaus Chancen, eine Stelle zu bekommen.

Die Anforderungen für eine solche Laufbahn sind allerdings besonders hoch. Neben Auslandserfahrung, exzellenten Kenntnissen in mindestens zwei Fremdsprachen und räumlicher und zeitlicher Flexibilität sind Kontaktfreude und ein sicheres Auftreten ebenso gefragt wie diplomatisches Verhandlungsgeschick.

Innerhalb der Europäischen Union bieten sich in Brüssel Beschäftigungsmöglichkeiten im Lobbying (Beeinflussung politischer Entscheidungsprozesse) und in der Repräsentation sozialer und politischer Vereinigungen und Interessenvertretungen.

Als mögliche internationale Arbeitgeber kommen die Institutionen der Europäischen Union, verschiedene Teilorganisationen der UNO, der Österreichische Entwicklungsdienst sowie einige multinationale Unternehmen in Frage.

Neue Aufgabengebiete für SozialwirtInnen

Der Bereich der sozialen Dienstleistungen (Behandlungs-, Betreuungs- und Pflegedienste) ist im Wachstum begriffen, durch dessen zunehmende Professionalisierung und Privatisierung werden sich eine Reihe beruflicher Möglichkeiten für SozialwirtInnen ergeben. SozialwirtInnen sind dabei vor allem gefordert, Konzepte zu entwickeln, die wirtschaftliches Denken mit sozialen Ansprüchen in Einklang bringen. Ebenfalls an Bedeutung gewinnen werden in Zukunft das Spitals- und Gesundheitswesen (Management, Kostensenkung) sowie Maßnahmen zur Integration ausländischer EinwanderInnen (Hilfestellungen für die Arbeits- und Wohnungssuche, Weiterbildung).

6.6.3 Beschäftigungssituation

In der Vergangenheit hatten AbsolventInnen der Sozialwirtschaft relativ gute Chancen, eine ausbildungsadäquate Arbeit zu bekommen. In der Gegenwart durchleben SozialwirtInnen zunehmend eine gewisse berufliche Übergangsphase, in der unterqualifizierte Jobs, befristete Arbeitsverhältnisse oder Beschäftigungsverhältnisse über Werkverträge das Überleben sichern, bis sie eine ausbildungs- und einkommensadäquate berufliche Position innehaben.

Die gegenwärtig steigende Verzögerung des Berufseinstieges ist unter anderem auf eine verringerte Einstellungsbereitschaft im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Zudem weist das Studium der Sozialwirtschaft bei Unternehmen einen geringen Bekanntheitsgrad auf. Viele Personalchefs wissen nicht genau, für welche möglichen Einsatzgebiete SozialwirtInnen qualifiziert sind, und verbinden deren Ausbildung eher mit soziologischen als mit wirtschaftlichen Inhalten. Der Bekanntheitsgrad des Studiums ist zudem regional unterschiedlich: Da das Studium nur in Linz studiert werden kann, müssen AbsolventInnen bei einer Bewerbung außerhalb der oberösterreichischen Grenzen ihr Studium wesentlich stärker „vermarkten“.

Die AbsolventInnen der Sozialwirtschaft stehen mit ihren im Studium erworbenen Kenntnissen in Konkurrenz mit VertreterInnen verschiedenster Studienrichtungen: in betriebswirtschaftlichen Bereichen mit BetriebswirtInnen, in der Erwachsenenbildung mit WirtschaftspädagogInnen, in sozialen Berufsfeldern mit SoziologInnen und AbsolventInnen der Akademien für Sozialarbeit sowie im Umweltbereich mit TechnikerInnen, AbsolventInnen der Montanuniversität und der Universität für Bodenkultur.

Die meisten SozialwirtInnen befinden sich in festen Angestelltenverhältnissen, die Tendenz zu Werkverträgen ist jedoch steigend. Vereinzelt sind SozialwirtInnen auch im Ausland tätig.

6.6.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufspraktische Erfahrungen erleichtern den Einstieg in den Arbeitsmarkt

Das Studium der Sozialwirtschaft weist im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien einen relativ hohen Anteil berufstätiger Studierender (45 % in Voll- oder Teilzeit) auf. Ungewöhnlich hoch ist auch der Anteil Studierender, die bereits vor dem Studium erwerbstätig waren.¹¹⁰ Die Verankerung in der beruflichen Praxis bereits während des Studiums gilt als wesentlicher Baustein für einen späteren Erfolg am Arbeitsmarkt. Politisches und soziales Engagement in Studierendenvertretungen und Non-Profit-Organisationen sowie Unterrichtstätigkeiten in der Erwachsenenbildung schulen gerade jene Kompetenzen, die in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern, etwa im sozialen Bereich, besonders gefragt sind.

Persönliche Kontakte sind oft entscheidend

Die größte Bedeutung bei der Jobsuche kommt persönlichen Kontakten, vor allem im Freundes- und Bekanntenkreis, zu, während Jobvermittlungsstellen bei der Berufsfindung nur eine sehr geringe Rolle spielen. Ebenfalls als wichtig erachtet wird der Kontakt zu ProfessorInnen und AssistentInnen an der Universität. Die im zweiten Studienabschnitt angebotene Möglichkeit eines Projektstudiums sollte daher unbedingt wahrgenommen werden, um praktische Erfahrungen zu sammeln und erste Kontakte zu Unternehmen und Institutionen herzustellen.

Viele AbsolventInnen bewerben sich über Inserate in Tageszeitungen. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für SozialwirtInnen wenig Erfolg versprechend.

Konkrete Bewerbungsstrategie und Self-Marketing

Da das Studium in der Wirtschaft über einen relativ geringen Bekanntheitsgrad verfügt und nur wenige Stellen für SozialwirtInnen ausgeschrieben werden, bedarf es einer auf die jeweilige Persönlichkeit abgestimmten Bewerbungsstrategie. Dazu gehören ein selbstsicheres Auftreten und klare Vorstellungen darüber, welche Aufgaben in einem Unternehmen oder einer Institution erfüllt werden können. Das Studium muss „verkauft“, der zukünftige Arbeitgeber überzeugt werden.

Tipp: „Scheuklappendenken“ ist fehl am Platz, das Beharren auf rein sozialwirtschaftliche Berufsfelder sollte der Auseinandersetzung mit der Frage weichen, wie die erworbene Ausbildung am besten mit den Ansprüchen in der beruflichen Praxis verbunden werden kann.

Berufseinstieg über Werkverträge oder befristete Anstellungen

In der Regel beginnen AbsolventInnen mit Werkverträgen oder befristeten Anstellungen, ehe sie in ein reguläres Dienstverhältnis aufgenommen werden. Viele AbsolventInnen müssen beim Einstieg in die Arbeitswelt ihre Erwartungen zurückschrauben, der erste berufliche Gehversuch erweist sich in den seltensten Fällen als Traumjob.

¹¹⁰ Laut AbsolventInnenbefragung 2000. Die Zahlen entsprechen laut ExpertInneninterview jedoch nach wie vor der Realität.

Insgesamt gelingt es vielen AbsolventInnen, verantwortungsvolle Positionen zu erreichen, vor allem in sozialen Organisationen nehmen SozialwirtInnen Leitungstätigkeiten ein. Ein typischer beruflicher Werdegang ist dabei der Einstieg in eine Assistenzfunktion und die schrittweise Weiterentwicklung zu Führungsaufgaben.

Zusatzqualifikationen gefragt

Die Absolvierung des Studiums der Sozialwirtschaft alleine reicht noch nicht aus, um am Arbeitsmarkt Erfolg zu haben. SozialwirtInnen benötigen einerseits eine Reihe von Zusatzqualifikationen (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht, Ökologie), um nicht zu sehr auf sozialwirtschaftliche Tätigkeitsfelder festgelegt zu sein. Andererseits müssen sie sich auch ihrer fachlichen Stärken bewusst sein und diese ausbauen, um sich beispielsweise einen ExpertInnenstatus auf sozialpolitischen oder wirtschaftlichen Gebieten (z. B. Fund-Raising, Öffentlichkeitsarbeit oder Marketing in sozialen Organisationen, Non-Profit-Rechnungswesen und -budgeterstellung) verschaffen zu können.

Grundlegende Qualifikationen für die Arbeit in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern sind soziales Engagement, Eigeninitiative, organisatorische Fähigkeiten, interdisziplinäres Arbeiten (z. B. Informationsaustausch mit Personen verschiedenster Fachbereiche) sowie ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen. Die Fähigkeit, Leute zu führen, zu schulen, zu motivieren und für soziale Ideen zu begeistern sowie freiwillige MitarbeiterInnen anzuwerben, zählt sicherlich zu den herausragendsten Eigenschaften, die SozialwirtInnen im beruflichen Leben einbringen müssen.

Die speziellen Rahmenbedingungen im Sozialbereich (unvorhersehbare, plötzlich auftretende Probleme, menschliches Leid, Beratungstätigkeit für soziale Randgruppen, Hilfseinsätze internationaler Organisationen in Kriegs- oder Katastrophengebieten) erfordern generell eine hohe psychische Belastbarkeit.

Englisch als einzige Fremdsprache ist zuwenig, die ausgezeichnete Beherrschung einer zweiten Sprache, wie etwa Französisch, wird für zahlreiche Tätigkeiten (Lobbying, internationale Hilfsorganisationen) dringend angeraten. Das fachliche Wissen von SozialwirtInnen sollte profunde Kenntnisse in Sozialpolitik, Marketing, Personalwesen und Organisation umfassen und durch die kontinuierliche Lektüre aktueller Zeitungen und Zeitschriften am Laufenden gehalten werden.

SozialwirtInnen mit Spezialisierung auf ökologische Schwerpunkte müssen sich neben oder nach dem Studium profundes umwelttechnisches Know-how aneignen (in Form von Vorlesungen, Universitätslehrgängen), im öffentlichen Bereich werden von SozialwirtInnen vor allem volkswirtschaftliche und juristische Kenntnisse erwartet.

6.6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Spezielle Interessenvertretungen und Berufsorganisationen für SozialwirtInnen gibt es nicht.

Kepler Society, AbsolventInnenverein für SozialwirtInnen an der Universität Linz: aktuelle Informationen rund um die Sozialwirtschaft sowie Joborientierung.	www.ks.jku.at Menüpunkt „für alumni“
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA): Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Netzwerk Sozialwirtschaft: Zusammenschluss von 14 österreichischen Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit dem Ziel der Stärkung der Sozialwirtschaft und des dritten Sektors. Herausgabe der Zeitschrift SOWISO (www.sowiso.at).	www.sozialwirtschaft.or.at

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden.

6.7 Soziologie

6.7.1 Aufgabengebiete

SoziologInnen befassen sich mit den Erscheinungen und Problemen gesellschaftlicher und zwischenmenschlicher Beziehungen. Sie untersuchen deren Ursachen, Bedingungen und Folgen und versuchen dadurch, Erkenntnisse für Einflussmöglichkeiten sozialen Handelns zu gewinnen. Sie stützen ihre Erklärungsansätze einerseits auf soziologische Theorien und Modelle, andererseits auf empirisches Datenmaterial (durch Erhebung, Befragung und Beobachtung gewonnene Daten).

Die Forschungsebenen der Soziologie können einerseits die gesamte Gesellschaft, andererseits einzelne Teilbereiche daraus umfassen (Familien, Gruppen, Schichten, Parteien oder Nationen). SoziologInnen befassen sich mit der Zusammensetzung dieser Teilbereiche sowie mit der Funktionsweise gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ihr Hauptaugenmerk legen sie dabei auf Fragen der sozialen Ungleichheit, des sozialen Wandels, der Struktur der Gesellschaft und deren Normen und Werte. Das Spektrum soziologischer Forschungsinteressen ist vielfältig und erstreckt sich von Angelegenheiten der Bildung und Mobilität über den technologischen Wandel bis hin zu Integrationsproblemen von sozialen Randgruppen (Behinderte, ethnische Minderheiten, Arbeitslose, Drogensüchtige etc.).

6.7.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Das breite Spektrum der Anwendbarkeit soziologischen Wissens in allen gesellschaftlichen Teilbereichen führt zu einer geringeren Spezialisierung während des Studiums als in anderen Wissenschaften. Gerade deshalb können SoziologInnen in vielen verschiedenen Branchen – von der Forschung bis hin zum Personalmanagement oder der Stadtplanung – Beschäftigung finden.

Der größte Teil der SoziologInnen war 2001 im Unterrichtswesen (19,3%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (13,6%) beschäftigt.¹¹¹

ArbeitgeberInnen für SoziologInnen sind unter anderem die öffentliche Verwaltung, das Arbeitsmarktservice, Interessenvertretungen und Institutionen, die sich mit Belangen der Sozialarbeit befassen, die universitäre und außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre, Werbung und Marktforschung, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, Institutionen im Bereich der Kultur und der Medien sowie Betriebe der Privatwirtschaft.

SoziologInnen in der öffentlichen Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung ist einer der wichtigsten Arbeitgeber für SoziologInnen und bietet vielfältige Arbeitsmöglichkeiten. Zumeist liefern SoziologInnen Informationen (z. B. in Form von Berichten oder Erhebungen) zu bestimmten gesellschaftlichen Problembereichen (Arbeitslosigkeit, Kriminalität etc.) oder erstellen selbst Lösungsansätze für gesellschaftliche Probleme.

Sie sind weiters mit der Vergabe privater Forschungsprojekte befasst, wobei sie die ProjektnehmerInnen in der Durchführung von Forschungsvorhaben durch Hinweise und Anleitungen betreuen.

¹¹¹ Da die Volkszählung nur alle 10 Jahre stattfindet, gibt es keine neueren Zahlen dazu.

Weiters sind sie für die Aufbereitung der Forschungs- und Untersuchungsergebnisse verantwortlich, um die Grundlage für politische Entscheidungen bereitzustellen.

SoziologInnen redigieren Publikationen, verfassen Berichte und Dokumentationen und arbeiten an öffentlichen Stellungnahmen ihrer Abteilung mit. Innerhalb ihres Aufgabenbereiches nehmen sie an Tagungen, Informationsveranstaltungen und Konferenzen teil, hier setzen sie sich mit neuen Erkenntnissen von KollegInnen auseinander und geben auch eigene Erkenntnisse weiter.

SoziologInnen in Interessenvertretungen

SoziologInnen arbeiten auch in Interessenvertretungen, beispielsweise in der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Dort beschäftigen sie sich mit der Situation von ArbeitnehmerInnen in den Betrieben (z. B. Stellung der Frau im Berufsleben, Auswirkungen des Technologiewandels auf die ArbeitnehmerInnen), mit der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie der Konzeption von Forschungsprojekten und deren organisatorischer Abwicklung.

SoziologInnen in der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft gibt es vielfältige Berufsmöglichkeiten für SoziologInnen. So haben einige Großbetriebe Abteilungen für Marktforschung eingerichtet. Darüber hinaus bestehen Beschäftigungsfelder in betriebseigenen Schulungsabteilungen. Die Tätigkeitsprofile für SoziologInnen sind daher in etwa mit jenen in der Markt- und Meinungsforschung oder in der Erwachsenenbildung vergleichbar.

SoziologInnen werden mitunter auch in der Personal- und Organisationsentwicklung privater Unternehmen eingesetzt, wo sie für den optimalen Einsatz von MitarbeiterInnen im Produktionsablauf verantwortlich sind. Einsatzschwerpunkte sind dabei die Auswahl von MitarbeiterInnen (Personalbüros), die Gestaltung eines positiven Betriebsklimas, die Entwicklung von betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ausarbeitung und Umsetzung von Entlohnungssystemen.

SoziologInnen in der Weiterbildung und Erwachsenenbildung

Ein weiterer Beschäftigungsbereich für SoziologInnen ist die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen. In den dafür vorgesehenen Institutionen und Vereinen (Volkshochschulen, Interessenvertretungen, Vereine, Akademien etc.) planen SoziologInnen Lehrveranstaltungen, entwickeln Kurse und unterrichten auch selbst unter Einsatz didaktischer und pädagogischer Mittel.

SoziologInnen begleiten SozialarbeiterInnen an Sozialakademien in der Aus- und Weiterbildung oder halten verschiedene Kurse, deren Inhalte sich von der Problembewältigung und Persönlichkeitsbildung bis hin zur Unterstützung und Umschulung für Arbeitslose und BerufswiedereinsteigerInnen erstrecken.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung

In der Markt- und Meinungsforschung sind SoziologInnen mit der Erhebung, Auswertung und Aufbereitung von Daten beschäftigt. Dabei kommen verschiedene statistische und mathematische Verfahren zur Datenauswertung zum Einsatz, um mit Hilfe moderner EDV-Verfahren hochkomplexe Fragestellungen beantworten zu können.

Fragestellungen für die Markt- und Meinungsforschung reichen vom Kaufverhalten von Personengruppen bis hin zu politischen Präferenzen gesellschaftlicher Schichten, wobei die Auswertung

sowohl deskriptiv (die aktuelle Situation beschreibend und erklärend) als auch deduktiv (Vorher-sagen treffend) sein kann.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung werden auch häufig mit der Beratung der Auftraggeber (private Unternehmen in strategischen Marktentscheidungen bis hin zu politischen Institutionen) über die Umsetzung von Forschungsergebnissen betraut.

SoziologInnen in der Raumplanung und Raumordnung

In der Raumplanung und Raumordnung untersuchen SoziologInnen das Verhalten verschiedener Bevölkerungsgruppen (z. B. Jugendliche) in bestimmten Wohngebieten oder die Auswirkungen der Infrastruktur auf die Wohn- und Lebensqualität. Sie sind dabei zum Teil Anlaufstelle für Ratsuchende (z. B. AnrainerInnen), aber auch in beratenden Funktionen für PolitikerInnen und AuftraggeberInnen von Bauvorhaben tätig. SoziologInnen arbeiten hier entweder in Stellen des öffentlichen Dienstes oder in privaten Raumplanungsunternehmen.

SoziologInnen im Bereich der Kultur und Medien

Im Kulturbereich organisieren SoziologInnen Veranstaltungen und sind für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich.

In den Medien arbeiten SoziologInnen als JournalistInnen, wobei ihre Haupttätigkeit in der Recherche von Informationen zu gesellschaftlichen Themen und in der Publikation von Artikeln in (Fach-)Zeitschriften oder in anderen Massenmedien (z. B. TV-Dokumentationen) liegt.

SoziologInnen in Berufen der sozialen Arbeit

In Berufen der sozialen Arbeit beraten und betreuen SoziologInnen gesellschaftlich benachteiligte Personen oder Gruppen und unterstützen diese in wichtigen Lebensbereichen. Beschäftigung finden SoziologInnen dabei in unterschiedlichen sozialen Institutionen (von „sozialen Stützpunkten“ bis hin zu Resozialisationszentren), etwa in Frauenhäusern, in Beratungsstellen für Drogenabhängige oder in der Bewährungshilfe. Das Studium der Soziologie darf allerdings nicht mit einer Ausbildung zur/zum SozialarbeiterIn verwechselt werden, diese ist je nach Tätigkeitsbereich zusätzlich erforderlich.

Für SoziologInnen in Berufen der Sozialarbeit stehen die von Problemen betroffenen KlientInnen und ihre Existenzsicherung (Unterstützung bei Wohnungs- und Arbeitssuche) im Vordergrund, ihre soziale Kompetenz (Stärkung des Selbstbewusstseins oder Hilfestellung bei der Bewältigung persönlicher Probleme) sowie konkrete Maßnahmen in den einzelnen Lebensbereichen (z. B. Familienberatung).

In sozialen Berufen sind SoziologInnen mitunter mit der Betreuung von Gruppen oder der Leitung von Heimen betraut.

SoziologInnen in der Forschung

Soziologische Forschung wird von universitären und außeruniversitären Instituten, von Forschungsabteilungen (Grundlagenforschung) der Ministerien, von Magistraten, großen Unternehmen sowie von freiberuflichen SoziologInnen betrieben. An Universitäten sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen teilweise verpflichtet, Lehrveranstaltungen abzuhalten.

Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener sozialwissenschaftlicher Methoden (Befragung, Erhebung, Beobachtung), die gesamte Datenverarbeitung, das Abfassen von Berichten und die Präsentation der Ergebnisse sowie publizistische Tätigkeiten (das Verfassen von Büchern, Artikeln etc.).

Soziologische Forschung kann sowohl unabhängige Grundlagenforschung (meist an Universitäten und in Abteilungen zur Grundlagenforschung) als auch auftragsgebunden sein (z. T. außeruniversitäre Institute, Projekte für freiberufliche Forschungsarbeit). 2001 waren lediglich 3,4 % der SoziologInnen im Bereich Forschung und Entwicklung tätig.¹¹²

6.7.3 Beschäftigungssituation

Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist die Zahl der Soziologie- AbsolventInnen pro Jahr relativ klein. Auch wenn ein Anstieg von Soziologie-AbsolventInnen in den letzten Jahren verzeichnet wurde, ist deren Anteil im Vergleich zur Zahl von AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen in etwa gleich bleibend.

Wechselseitige Vorbehalte zwischen SoziologInnen und Privatwirtschaft haben lange Zeit verhindert, dass SoziologInnen in der Privatwirtschaft eine berufliche Alternative sahen und umgekehrt dafür gesorgt, dass die Privatwirtschaft Abstand hielt. Bereits Anfang der 1980er Jahre berichtete jedoch die Wirtschaftszeitung Capital, dass rund 60 % des Stellenangebotes für SoziologInnen aus der Privatwirtschaft kommen. Studien und Analysen belegen, dass u. a. in folgenden Bereichen Nachfrage besteht: Organisations- und Personalwesen, Marktforschung/Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Neue Medien, Projektmanagement. Durch die angespannte Arbeitsmarktsituation sind SoziologInnen immer öfter dazu gezwungen, projektbezogene Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis durchzuführen. Dies bedeutet eine geringere soziale Absicherung als bei einer fixen Anstellung.

SoziologInnen müssen am Arbeitsmarkt zunehmend mit der Konkurrenz seitens AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen rechnen, wenn diese ebenfalls (zumindest ansatzweise) soziologische Kenntnisse vermitteln (BetriebswirtInnen, VolkswirtInnen). In der öffentlichen Verwaltung werden häufig B-wertige Posten (setzen Maturaniveau voraus) an SoziologInnen vergeben, wodurch diese im Vergleich zu anderen AkademikerInnen im Bundes- oder Landesdienst finanziell benachteiligt sind. Durch die aktuelle Sparpolitik hat der öffentliche Bereich als Arbeitgeber für AkademikerInnen generell an Bedeutung verloren. Die Möglichkeit einer Fixanstellung ist in sozialen und arbeitsmarktpolitischen Institutionen prinzipiell gegeben.

Im Rahmen der EU werden derzeit zwar viele Projekte gefördert, diese sind allerdings mit einer Reihe formaler Anforderungen verbunden. Häufig wissen SoziologInnen nach dem Studium nichts über die Möglichkeiten, in Projektarbeiten der EU mitzuarbeiten. Persönliches Engagement ist für SoziologInnen erforderlich, um sich über das vollständige Verfahren (von der Antragstellung bis hin zu Richtlinien der Projektvergabe) zu informieren. Weitere internationale Berufschancen ergeben sich z. B. über die Vermittlung von EU-Arbeitsplätzen durch die EURES-Datenbank (Online-Datenbank des European Employment Services zur Informationsbereitstellung und Beratung).

Die insgesamt 1.813 AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):

¹¹² Da die Volkszählung nur alle 10 Jahre stattfindet, gibt es keine neueren Zahlen dazu.

Verteilung der SoziologInnen nach ISCO-Berufen

Soziologie	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	48	2,6
Produktions- und Operationsleiter	113	6,2
Sonstige Fachbereichsleiter	47	2,6
Leiter kleiner Unternehmen	62	3,4
Informatiker	26	1,4
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	22	1,2
Universitäts- und Hochschullehrer	112	6,2
Lehrer des Sekundarbereiches	59	3,3
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	21	1,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	77	4,2
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	179	9,9
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	214	11,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	60	3,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	55	3,0
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	22	1,2
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	59	3,3
Verwaltungsfachkräfte	28	1,5
Sozialpflegerische Berufe	62	3,4
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	21	1,2
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	27	1,5
Sonstige Büroangestellte	26	1,4
Nicht-Erwerbsperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der SoziologInnen nach Branchen (ÖNACE)

Soziologie	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	30	1,7
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	52	2,9
Einzelhandel (ohne Kfz und Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	58	3,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	46	2,5
Kreditwesen	22	1,2
Realitätenwesen	23	1,3
Datenverarbeitung und Datenbanken	31	1,7
Forschung und Entwicklung	61	3,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	199	11,0

Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	161	8,9
Unterrichtswesen	350	19,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	246	13,6
Interessenvertretungen, Vereine	103	5,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	88	4,9
Nicht-Erwerbsperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.7.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Kein eindeutiges Berufsbild

Zwar gibt es viele Nischen für SoziologInnen, doch diese Berufsgruppe hat es nach wie vor nicht leicht auf dem Arbeitsmarkt. Die schwache Konjunktur hinterlässt ihre Spuren.

Eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg ist, dass Studierende und AbsolventInnen der Soziologie oft nicht wissen, welche Ausbildungsinhalte in welchen Tätigkeitsbereichen genutzt werden können. Unklarheit über die eigene Berufsperspektive ist Studien zufolge bei SoziologInnen häufiger verbreitet als bei Studierenden anderer Studienfächer. Die Mehrzahl derjenigen, die ein Soziologiestudium aufnehmen, tun dies, ohne damit berufliche Perspektiven zu verbinden, sondern eher aus Neigung und aufgrund persönlicher Entfaltungsbedürfnisse. Häufig fehlt den Studierenden auch noch in der Endphase des Studiums oder bei den ersten Bewerbungen eine Vorstellung darüber, welche beruflichen Möglichkeiten mit einem solchen Studium bestehen.

Im Unterschied zu Studiengängen, die auf fest institutionalisierte Berufe vorbereiten (z. B. Medizin, Jus) bestehen für SoziologInnen kaum fest etablierte oder eindeutige Berufsbilder. Zwar steht SoziologInnen eine breite Palette von Tätigkeiten offen, allerdings müssen die soziologischen Kernqualifikationen je nach Berufswunsch mit unterschiedlichen Kenntnissen (Betriebswirtschaft, Arbeits- und Sozialrecht, didaktische und pädagogische Fähigkeiten u. ä.) ergänzt werden.

Selten werden in Stellenanzeigen explizit SoziologInnen gesucht, weshalb sich auch Jobsuchende aus verwandten Berufsgruppen bewerben. So stehen SoziologInnen oft im Wettbewerb mit PolitologInnen, PsychologInnen, BetriebswirtInnen oder PädagogInnen.

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Die Berufsfindung von SoziologInnen unterscheidet sich teilweise von jener anderer Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Der Umstand, dass SoziologInnen nicht für bestimmte relativ klar definierte Tätigkeiten ausgebildet werden, hat sie außerhalb des öffentlichen Sektors schon früh in eine Art unfreiwillige Avantgarderolle hinsichtlich des Entstehens neuer Arbeitsformen gedrängt. Insbesondere in den letzten Jahren finden SoziologInnen schwieriger, seltener und später eine ausbildungsadäquate Position. 16% der AbsolventInnen suchen bis zu einem halben Jahr, 13% bis zu einem Jahr einen Job.¹¹³ Allerdings ist der Anteil derjenigen, die bereits während des Studiums ei-

¹¹³ Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

nen Job finden mit 31 % ebenfalls relativ hoch. Der Anteil der SoziologInnen, die auch längere Zeit nach dem Abschluss in einer unsicheren Werk- und Honorartätigkeit bzw. als selbständige SozialwissenschaftlerInnen arbeiten, ist relativ groß. Vor allem am Beginn einer sozialwissenschaftlichen ForscherInnenkarriere müssen SoziologInnen zumeist mit auftrags- und projektgebundenen Tätigkeiten rechnen. Die Arbeitsmarktsituation dürfte den Studierenden der Soziologie auch bewusst sein, da sich 69 % oft bzw. manchmal Sorgen um ihre diesbezüglichen Chancen machen. Nur 3 % sehen ihre Arbeitschancen als gut an.¹¹⁴

Typ: Nur 20 % der Studierenden haben eine klare Vorstellung von dem Bereich, in dem sie später arbeiten wollen.¹¹⁵ Für eine strategische Planung des Berufseinstiegs (fachliche Spezialisierung, Zusatzqualifikationen, berufspraktische Erfahrungen, Kontakte) empfiehlt es sich jedoch frühzeitig zu überlegen welchen Beruf und welche Branche man anstrebt.

Berufspraktische Erfahrungen während des Studiums erleichtern den Einstieg erheblich

Typ: Für angehende SoziologInnen gilt: Zu einem guten Berufseinstieg gehören außeruniversitäre Kontakte und möglichst viele berufspraktische Erfahrungen, die Relevanz für die beabsichtigte Berufsperspektive besitzen.

Dr. Erich Behrendt, Vorsitzender des Berufsverbands Deutscher Soziologen (BDS) und selbst Arbeitgeber in seiner Funktion als Chef einer Consultingfirma, hält den Nachweis von Arbeitspraxis für das A und O beim Berufseinstieg: „Eine gute Abschlussnote allein reicht nicht aus. Was zählt ist die außeruniversitäre Praxisnähe, die ein Bewerber während seines Studiums hatte.“ Abgeschlossene Promotionen bringen hingegen für Bewerbungen außerhalb des Wissenschaftsbetriebes wenig Vorteile. Wenngleich ein Praktikum mittlerweile verpflichtender Bestandteil des Studiums ist, werden die einschlägigen berufspraktischen Erfahrungen der Soziologie-AbsolventInnen nach Beendigung des Studiums vielfach als zu gering eingeschätzt. Derzeit ist zwar ein beachtlicher Teil der Soziologiestudierenden (in Wien 82 %) durchgehend oder zumindest gelegentlich während des Studiums erwerbstätig, bei der Mehrzahl (in Wien 65 %) hat die Berufstätigkeit jedoch keinen fachlichen Bezug zur Soziologie.¹¹⁶

Berufserfahrungen bereits während des Studiums erhöhen jedoch nicht nur die praktischen Kenntnisse, sondern auch die Anzahl berufsrelevanter Kontakte. Dieses soziale Kapital gilt insbesondere bei Soziologie-AbsolventInnen als die erfolgreichste Brücke in den Beruf.

Zusatzqualifikationen gefragt

Niemand wird allein wegen seiner Praxiserfahrung eingestellt. Es stellt sich daher die Frage, welche Studieninhalte beruflich verwertbar sind: Während Allgemeine soziologische Theorie für deutsche AbsolventInnen¹¹⁷ in der Berufspraxis nur von untergeordneter Bedeutung war, konnten die Statistik und die Methoden der empirischen Sozialforschung von denen, die hier im Studium ein Schwergewicht gelegt haben, dieses Wissen auch im Beruf verwenden. In abgeschwächter Form trifft dies auch auf die speziellen Soziologien zu: Sofern sie Bereiche berühren, in denen auch Arbeitsplätze

¹¹⁴ Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

¹¹⁵ Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

¹¹⁶ Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

¹¹⁷ Welz, Frank: „Wo sind sie geblieben?“ Freiburger Soziologen in Studium und Beruf. Eine empirische Untersuchung über die Abschlussjahrgänge 1980 bis 1989. Freiburger Beiträge zur Soziologie 1/1994. Veröffentlicht durch die Universität.

zu vergeben sind, sind sie relevant für eine berufliche Nutzung. Stellt man die verschiedenen Studieninhalte und die erforderlichen Berufsqualifikationen (aus Sicht der Befragten) gegenüber, so zeigt sich ein grundsätzliches Problem der soziologischen Ausbildungssituation: Es werden isolierte theoretische oder empirische Themen behandelt, ohne auf deren praktische Anwendbarkeit einzugehen. Desgleichen wird die zielorientierte Erarbeitung von Konzepten/Ergebnissen (in der Gruppe) und deren Präsentation wenig in der Ausbildung berücksichtigt. Gleichwohl sind dies Qualifikationen, die, wie auch nur ein Blick auf die Stellenanzeigen in einer Zeitung deutlich macht, neben der fachlichen Kompetenz für nahezu alle beruflichen Tätigkeitsfelder wichtig sind.

Eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere als SoziologIn ist die Fähigkeit zum eigenständigen Arbeiten. Dies betrifft vor allem freiberufliche Projektarbeiten, wo zusätzlich die Entwicklung inhaltlicher Konzepte, analytische Fähigkeiten und berufsbezogene EDV-Kenntnisse (insbesondere sozialstatistische Programmpakete, z. B. SPSS) von Bedeutung sind. Daneben spielen persönliche Faktoren, wie etwa Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und Kreativität (Schaffung, Durchsetzung und Vermarktung eigener Forschungsprojekte) eine große Rolle.

Berufseinstieg in die Privatwirtschaft

Die Zahl derjenigen Stellen, die direkt für SoziologInnen ausgeschrieben werden, ist und bleibt wahrscheinlich auch in Zukunft sehr gering. Gleichzeitig gewinnt bei vielen Unternehmen ein konkretes, passendes Bewerberprofil zunehmend mehr Gewicht als bestimmte Abschlüsse.

Wenn man bei der Durchsicht der Stellenanzeigen auch diejenigen mit beachtet, die an ganz andere Studiengänge gerichtet sind (z. B. BWL oder Psychologie) oder wo das Aufgabenfeld es nahelegt, dass die Soziologie gefragt sein könnte, erhöhen sich die Zahlen der verwertbaren Angebote. Hier bieten sich doch zahlreiche zusätzliche Möglichkeiten, d. h., man muss bewusst auch in Konkurrenz zu den AbsolventInnen anderer Fachwissenschaften auftreten. Damit dies auch erfolgreich ist, sollte man sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein.

Neben der Bewerbung auf einschlägige Stellenanzeigen in der überregionalen und Fachpresse bietet sich gerade für BerufsanfängerInnen die Möglichkeit, sich unaufgefordert zu bewerben. Wenn die persönlichen bzw. fachlichen Voraussetzungen passen, bestehen durchaus Chancen, auf diese Art eine geeignete Stelle zu finden. Auch Unternehmen, die Trainee-Programme anbieten, kommen als Adressaten von Bewerbungen in Frage, da ca. ein Viertel dieser Unternehmen auch Geistes- und Sozialwissenschaftlern einen Berufseinstieg per Traineeprogramm bietet.

Tip: Nicht allein die fachliche und persönliche Eignung ist ausschlaggebend für den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche. Fragen, die Form und Gestaltung von Bewerbungsunterlagen betreffen, werden häufig auch von hochqualifizierten BewerberInnen in ihrer Bedeutung unterschätzt. Die Bewerbung selbst sollte für jede Stelle bzw. jede Institution, bei der man sich bewirbt, maßgeschneidert sein. Besondere Fähigkeiten, erworbene Spezialkenntnisse und persönliche Interessen sollten stets im Hinblick auf gestellte Anforderungen präzise und wahrheitsgemäß dargelegt werden.

Berufseinstieg in die universitäre oder außeruniversitäre Forschung

Ein häufiger Berufseinstieg für SoziologInnen ist die außeruniversitäre Forschungstätigkeit. Meist suchen sie dabei um verschiedene Förderungsmöglichkeiten für Forschungsprojekte an; bei Stellen des öffentlichen Dienstes, aber auch bei Banken, Interessenvertretungen und zum Teil privaten Unternehmen existieren Fonds, die der Förderung bestimmter Forschungsvorhaben gewidmet sind. In

Erfahrung bringen kann man derartige Forschungsprojekte meist über öffentliche Ausschreibungen z. B. in einschlägigen Zeitschriften und Zeitungen (Amtsblätter, z. B. Wiener Zeitung). Hilfreich können dabei auch informelle persönliche Kontakte sein.

Häufig erfolgt der Berufseinstieg über Projektarbeiten und die damit verbundene eigenständige Tätigkeit, weil sofortige fixe Anstellungen nach dem Studium selten sind. Solche ergeben sich oft erst nach mehrjähriger Projektarbeit, wenn man durch einschlägige Tätigkeiten genug praktische Erfahrung gesammelt und sich im fachlichen Bereich profiliert hat.

Der Grundstein für internationale Karrieren von SoziologInnen sind die entsprechenden fremdsprachlichen Fertigkeiten in Wort und Schrift. Da der Großteil der einschlägigen Fachliteratur für SoziologInnen auf Englisch publiziert wird, sind gute Kenntnisse in dieser Sprache unerlässlich.

Berufsverlauf¹¹⁸

53 % der befragten AbsolventInnen des Instituts für Soziologie der Universität Wien geben an, sehr oder eher schon fachadäquat beschäftigt zu sein. Beinahe die Hälfte der AbsolventInnen ist demnach kaum bis gar nicht fachadäquat beschäftigt. 60 % der Befragten sind unbefristet angestellt, in etwa eben so viele Vollzeit beschäftigt. Der Großteil (80 %) sind sehr zufrieden bis zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, nur 19 % machen sich oft Sorgen um die berufliche Zukunft. Dennoch wird allgemein von 71 % der AbsolventInnen die Arbeitsmarktsituation für SoziologInnen als nicht positiv beurteilt.

Karrieremöglichkeiten

Gelingt der Berufseinstieg in öffentliche Institutionen, wie etwa der Verwaltung oder an Universitäten, so können SoziologInnen dort bestimmte Berufskarrieren durchlaufen. Die anfangs meist befristeten Arbeitsverhältnisse werden nach einer gewissen Zugehörigkeit zu den jeweiligen Institutionen in unbefristete Dienstverhältnisse umgewandelt. UniversitätsassistentInnen steht durch Absolvierung der Habilitation der Weg zu einer Dozentur und in weiterer Folge zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Professur offen. Da auch in Zukunft mit Einsparungen im universitären Bereich zu rechnen ist, dürften einige bestehende Planstellen für AssistentInnen und ProfessorInnen allerdings nicht nachbesetzt werden.

In der öffentlichen Verwaltung und in Interessenvertretungen erlangen viele SoziologInnen Leitungsfunktionen (z. B. für Abteilungen, Referate, Gruppen und Sektionen).

In der Privatwirtschaft erreichen SoziologInnen bei guter Leistung und anderen Qualifikationen (z. B. Fähigkeit zur MitarbeiterInnenführung), Leitungspositionen von wissenschaftlichen Abteilungen oder andere höher dotierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften (unter anderem auch Taktik und Verhandlungsgeschick) ausschlaggebend für den beruflichen Aufstieg. In Sozialberufen sind aufgrund der flachen hierarchischen Struktur zumeist keine großen Karriereschritte möglich.

6.7.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessenvereinigung der österreichischen SoziologInnen ist die Österreichische Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) in Wien (www.oegs.ac.at), die jährlich den Österreichischen Kongress für So-

¹¹⁸ Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

ziologie veranstaltet und vierteljährlich die Österreichische Zeitschrift für Soziologie herausgibt. Das Äquivalent auf europäischer Ebene ist die European Sociological Association (ESA, www.valt.helsinki.fi/esa), auf internationaler Ebene die International Sociological Association (ISA, www.ucm.es/info/isa).

Der Verband der Marktforscher Österreichs (VMÖ) in Wien vertritt die Interessen der in Markt- und Meinungsforschungsinstituten arbeitenden Personen (www.vmoe.at).

Als Dachverband für Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen fungiert der Verband österreichischer Wirtschaftsakademiker (VÖWA) in Wien, dieser unterhält auch einige Landesgruppen (www.voewa.at).

6.8 Statistik

6.8.1 Aufgabengebiete

Die Statistik löst Probleme auf der Basis empirischer Daten (Daten aus Erhebungen, Befragungen, Beobachtungen und Messungen). StatistikerInnen beschäftigen sich dabei mit der Sammlung, Aufbereitung und Interpretation dieser Daten.

Mit Hilfe verschiedener statistischer Methoden bereiten StatistikerInnen die Daten dahingehend auf, dass sie für verschiedene Zwecke verwendet werden können: die Darstellung von Maßzahlen (z. B. Verbraucherpreisindex), die Prognose (z. B. Wahlhochrechnung) oder die Wahrscheinlichkeitsstatistik (z. B. Tests, Schätzungen). Ziel ist die Entscheidungsfindung in komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen.

Da statistische Methoden nicht Selbstzweck sind, sondern immer in einem bestimmten fachlichen Kontext stehen, ist die Statistik in den meisten Fällen eine Beratungsinstanz für WissenschaftlerInnen anderer Disziplinen (z. B. PsychologInnen, SoziologInnen, Sozial-, Human- und WirtschaftsgeographInnen, BetriebswirtInnen, VolkswirtInnen, MedizinerInnen, RechtswissenschaftlerInnen).

6.8.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Die wichtigsten Arbeitsfelder für StatistikerInnen liegen traditionell im öffentlichen Bereich: Statistische Ämter (wie Statistik Austria oder die Statistischen Landesämter), statistische Abteilungen von Ministerien, Landesregierungen, Stadt- und Gemeindeverwaltungen, Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Berufsverbände und Interessenvertretungen sowie Forschung und Lehre an Universitäten bzw. außeruniversitären Forschungsinstituten. Weitere Arbeitsfelder für StatistikerInnen sind die medizinische Statistik (Krankenhäuser), die Pharmaindustrie und die Statistik in der Biologie. In Banken eröffnen sich Berufsmöglichkeiten für StatistikerInnen, die Zusatzqualifikationen in statistischen Methoden der Betriebswirtschaftslehre aufweisen, z. B. im Bereich der Budgetplanung, der Datenkontrolle sowie der Finanzmathematik. Weiters gibt es Berufsfelder für StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung (entweder in eigenständigen Instituten oder in Abteilungen von Großbetrieben für Marktforschung, Kontrolle und Distribution) sowie in der technisch-industriellen Statistik (Qualitätskontrolle). Schließlich sind StatistikerInnen häufig in beratenden Funktionen für verschiedene Fachleute bei der Organisation der Erhebung, der Stichprobenauswahl und der Planung des Erhebungsablaufes eingesetzt.

Sozialstatistik

StatistikerInnen im Bereich der Sozialstatistik sind mit der Erhebung, der Darstellung und der Interpretation von Daten über die Zusammensetzung und Veränderung der Gesellschaft beschäftigt, woraus sich Aussagen über deren Regional-, Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur ableiten lassen. Mit Hilfe von Zeitreihen (Vergleich von zu verschiedenen Zeitpunkten auf die gleiche Weise gewonnenen Datensätzen) kann der Einfluss verschiedener Faktoren auf das soziale Geschehen festgestellt werden. Die wichtigsten Beispiele dafür sind etwa die soziale Gliederung der Bevölkerung (Geburten, Sterblichkeit, Eheschließungen etc.), deren Lebens- und Arbeitsverhältnisse (Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) sowie deren Einkommens- und Besitzverhältnisse.

Arbeitsmöglichkeiten in der Sozialstatistik gibt es meist in der amtlichen Statistik (Statistik Austria, Ministerien), aber auch in außeruniversitären Forschungsinstituten und bei Interessenvertretungen.

Wirtschaftsstatistik

WirtschaftsstatistikerInnen in der amtlichen und halbamtlichen Statistik beschäftigen sich mit der Erfassung objektiver Wirtschaftsdaten. Sie beobachten das wirtschaftliche Geschehen anhand des Einsatzes von Prozessstatistiken (mit periodischen Voll- und Teilerhebungen über Arbeitsstätten und Beschäftigungsstand, über das Konsumverhalten, über das Geld- und Kreditwesen oder auch über die Entwicklung der Preise). Ihr Ziel ist die möglichst komplette Darstellung der Merkmalsausprägungen aller Akteure (Wirtschaftstreibenden) im Wirtschaftsgeschehen und ihrer ökonomischen Tätigkeiten (z. B. Produktion, Zahlungen, Steuerleistungen). Sie sind darüber hinaus in beratenden Funktionen für WirtschaftsforscherInnen tätig, um die Rolle der einzelnen Einflussfaktoren auf Wirtschaftsstatistiken zu erläutern. Dabei sind sie mit der Analyse der Zusammenhänge und Ursachen der wirtschaftlichen Phänomene und Entwicklungsprognosen beschäftigt (Produktivitätsprognosen oder Konjunkturprognosen). Als notwendige Zusatzqualifikation in der Wirtschaftsstatistik kann eine fundierte ökonomische Ausbildung (vor allem in Volkswirtschaftslehre) vorausgesetzt werden. Arbeitsmöglichkeiten bieten sich hier in erster Linie in der amtlichen Statistik (Ministerien, Statistik Austria) sowie in Interessenvertretungen oder im Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO).

Im betriebswirtschaftlichen Bereich haben StatistikerInnen mit den entsprechenden Zusatzqualifikationen Arbeitsmöglichkeiten z. B. in Banken bei der Budgetplanung und Datenkontrolle. BetriebsstatistikerInnen sind darüber hinaus mit der Erhebung von Daten des betrieblichen Rechnungswesens beschäftigt sowie mit der Organisation der Erhebung von Marktforschungsdaten, deren Analyse und der Erstellung von Statistiken im Rahmen der Vorratsplanung, Lagerhaltung und Produktentwicklung. In diesem Zusammenhang ist ein fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen erforderlich (Finanzwirtschaft, Controlling oder betriebliches Rechnungswesen).

StatistikerInnen in der Medizin und im Pharma-Bereich

In diesen Bereichen sind StatistikerInnen insbesondere mit Auswertungen von Datenmengen beschäftigt, die aus naturwissenschaftlichen Versuchsreihen stammen. In Zusammenarbeit mit SpezialistInnen der jeweiligen Fachgebiete können daraus Analysen und Prognosen abgeleitet werden. So kann in der Medizinstatistik eine Analyse der Häufigkeit von Krankheitsbildern in verschiedenen

sozialen Schichten erhoben oder auch die Überprüfung der Einflüsse von Arbeitsverhältnissen auf die Verteilung verschiedener Krankheiten in der Bevölkerung vorgenommen werden. Ein weiteres Einsatzgebiet in der medizinischen Statistik liegt in der Organtransplantationsmedizin, wo StatistikerInnen Transplantationsregister führen, sämtliche verfügbare Daten und ausgewertete Informationen über potentielle OrganspenderInnen und OrganempfängerInnen zusammentragen und so eine Datengrundlage zur Beurteilung der Organverträglichkeit schaffen. In der Pharma-Industrie kann durch die Erstellung und Auswertung von Testverfahren die Zuverlässigkeit und Wirksamkeit von neuen Medikamenten getestet werden.

StatistikerInnen in der Wissenschaft und Forschung

StatistikerInnen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigen sich hauptsächlich mit Fragen der Entwicklung neuer Verfahren für statistische Untersuchungen und Anwendungsgebiete und der systematischen Verbesserung statistischer Methoden zu mehr Wirksamkeit und Genauigkeit. Wissenschaft und Forschung im statistischen Bereich wird vor allem an den Universitäten betrieben.

Weitere Beschäftigungsbereiche für StatistikerInnen

Für StatistikerInnen in der Privatwirtschaft ergeben sich eine Reihe weiterer Betätigungsfelder. Sie beantworten Fragen der Qualitätskontrolle durch die Erstellung technisch-industrieller Statistiken. Konkret geht es dabei um die Überprüfung von Toleranzgrenzen bei möglichen Abweichungen von der Produktionsnorm.

StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung sind mit dem Vergleich von Datenreihen, die aus Befragungen über das Kaufverhalten, Wählerverhalten und Parteipräferenzen gewonnen wurden, beschäftigt. Sie untersuchen die Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und der allgemeinen Einstellung zu verschiedenen politischen Fragen oder die Chancen neuer Produkte auf dem Markt.

Bei Versicherungen sind StatistikerInnen mit Zusatzkenntnissen in Versicherungsmathematik unter anderem mit der Auswertung von Schadensfällen beschäftigt und liefern damit Entscheidungsgrundlagen zur Kalkulation von Versicherungsbeiträgen.

Daneben gibt es noch einige Nischenbereiche, in denen StatistikerInnen tätig sind, wie z. B. Kriminalstatistik, Umweltstatistik oder Geostatistik.

Internationale Beschäftigungsfelder

Internationale Berufskarrieren gibt es nach mehrjähriger Praxis in den statistischen Abteilungen multinationaler Unternehmen, aber auch in internationalen Organisationen, z. B. der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Europäischen Statistischen Amt (EUROSTAT), in den Vereinten Nationen (UNO) oder auch in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

StatistikerInnen, die in Verwaltungsinstitutionen der Europäischen Union arbeiten möchten, müssen sich einem mehrstufigen Auswahlverfahren unterziehen. Angehörige verschiedener Institutionen und Interessenvertretungen können aber auch von diesen für begrenzte Zeit ins Ausland geschickt werden.

Neue Aufgabenfelder für StatistikerInnen

Eine zukunftssträchtige Entwicklung ist die Schaffung des Zugriffs auf verschiedenste Datenbanken, um dadurch anwendungsorientierte Antworten auf diverse Fragestellungen (z. B. Feststellung von Kreditwürdigkeit bei Bankgeschäften, Feststellung von Risikogruppen) zu bekommen. Positive Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeichnen sich auch im Bereich der Computational Statistics (Entwicklung spezieller Lösungsstrategien am Computer durch Simulationen) und der statistischen Datenverarbeitung ab, ebenso wie bei statistischen Anwendungen im Internet, in der Versicherungsmathematik und in den quantitativen Methoden der Betriebswirtschaftslehre. Weiters eröffnen die Bereiche Umweltgeographie (z. B. Statistiken über Schadstoffbelastungen) und die Entwicklung bzw. Betreuung geographischer Informationssysteme interessante Perspektiven, wobei vor allem an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten sowie in mit Raumplanung und Raumordnung befassten Unternehmen und Instituten Arbeitschancen vorhanden sind.

6.8.3 Beschäftigungssituation

Relativ geringe Nachfrage am Arbeitsmarkt, aber derzeit noch kein Grund zur Sorge

Generell ist der Bedarf an AbsolventInnen der Studienrichtung Statistik trotz der großen Nachfrage nach statistischen Methoden relativ klein. Aufgrund der nicht allzu großen Studierendenkontingente findet aber ein Großteil der Statistik-AbsolventInnen einen ausbildungsadäquaten Beruf (zumeist im Angestelltenverhältnis). Durch die Einsparungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst bzw. durch die Sättigung am eher beschränkten Arbeitsmarkt könnten Statistik-AbgängerInnen aber schon bald mit Problemen in der Arbeitsplatzfindung konfrontiert werden. Als größtes Manko der Statistikausbildung wird ihre mangelnde Bekanntheit in der Wirtschaft angesehen (fehlende Verankerung im Bewusstsein der entsprechenden Unternehmen und Institutionen). Im öffentlichen Dienst (Statistik Austria, Ministerien, Magistrate) arbeiten StatistikerInnen mit guten fachlichen Qualifikationen in vielen Abteilungen, zusätzlich gibt es hier auch viele AbsolventInnen, die aufgrund ihrer technischen Fähigkeiten etwa im Bereich der Programmplanung, Prognosen und Hochrechnungen eine Anstellung finden (allerdings derzeit beschränkte Einstiegsmöglichkeiten durch die Situation im öffentlichen Dienst).

Konkurrenz durch FachwissenschaftlerInnen mit guten statistischen Kenntnissen

FachwissenschaftlerInnen mit guten statistischen Kenntnissen gelten als große Konkurrenz für StatistikerInnen, wobei (technische) MathematikerInnen eher im Bereich der Forschung und Lehre und WirtschaftsinformatikerInnen in Berufen der elektronischen Datenverarbeitung ähnliche Positionen anstreben.

Chancen am Arbeitsmarkt

Als Wachstumsbereich für StatistikerInnen kann die Pharmazie angesehen werden. Internationale Publikationen in verschiedenen Wissenschaften finden häufig nur noch dann Anerkennung, wenn ihre Aussagen durch Statistiken untermauert sind, weiters gibt es einen Trend hin zu immer genaueren Statistiken (größere Datenmengen, höhere Genauigkeit der Prognosen). Derartige Trends könnten einen weiteren Bedarf an entsprechenden ExpertInnen wecken, sind allerdings durch ihre Abhängigkeit von konjunkturellen Entwicklungen schwer vorauszusehen.

Tipp: Für StatistikerInnen ist es besonders wichtig, sich rechtzeitig zusätzliche Qualifikationen anzueignen. Grundkenntnisse in der beruflich angestrebten Fachrichtung sind als Ergänzung zu den Kenntnissen im Bereich Statistik beim Berufseinstieg oft entscheidend.

Zukünftig werden StatistikerInnen vermehrt mit neuen Möglichkeiten der Datengewinnung und Datenverarbeitung konfrontiert werden. Die Kenntnis innovativer Entwicklungen im Bereich der Informationstechnologie (z. B. Internet) könnte sich deshalb als entscheidender Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen.

6.8.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Kontakte durch Praktika und Nebenjobs können den Berufseinstieg sehr erleichtern

Auch für StatistikerInnen gilt der Grundsatz, möglichst viele Kontakte zu möglichst vielen potentiellen Arbeitgebern aufzunehmen. Deshalb erweist es sich meist als positiv, bereits während des Studiums fachbezogen in Ferialjobs, Nebenjobs, Praktika oder im Rahmen von Diplomarbeiten gearbeitet zu haben.

Aufgrund der etwas geringeren Bekanntheit der Studienrichtung Statistik gibt es meist nur wenige Stelleninserate, die speziell auf Statistik-AbsolventInnen zugeschnitten sind. Die Berufsfindung von StatistikerInnen verläuft meist über Kontakte, die sie durch Arbeiten mit Fachbezug, etwa nebenberufliche Tätigkeiten während des Studiums, Projekte bei Privatfirmen (in Form von Diplomarbeiten) knüpfen. Daraus ergibt sich häufig der Einstieg ins Berufsleben. Gute Chancen haben StatistikerInnen mit Spezialisierungen auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer in betriebswirtschaftlichen Funktionen. Auch Positionen im Bereich der Finanz- und Versicherungsmathematik gelten als aussichtsreiche berufliche Alternativen.

Vorgefertigte Berufswege bilden die Ausnahme

Auch für StatistikerInnen erweist sich bei der Berufssuche das persönliche Engagement als wesentliches Element. Vorgefertigte Berufswege finden sich für StatistikerInnen nur in Ausnahmefällen. Gerade deshalb variieren die Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen im Zusammenhang mit den an sie gestellten Anforderungen besonders stark.

Anforderungen beim Berufseinstieg

In erster Linie wird von StatistikerInnen ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denkvermögen und wissenschaftliches Arbeiten erwartet. Als fachliche Qualifikation werden bei vielen StatistikerInnen nicht nur der Umgang mit statistischen Methoden und der damit verbundenen Software vorausgesetzt, sondern auch Programmiersprachenkenntnisse, um eine bessere Aufbereitung von Daten in den bereits vorhandenen Programmpaketen zu erreichen.

Fachliche Kenntnisse im Bereich der Statistik allein sind eine notwendige Grundlage, aber ohne zusätzliche Qualifikationen für den Berufseinstieg und die erfolgreiche Berufsausübung nicht ausreichend. Deshalb sind für StatistikerInnen Grundkenntnisse in den verschiedensten Fachrichtungen erforderlich, wobei es – abhängig von den Betätigungsfeldern – unterschiedliche Anforderungen

gibt. Die Aneignung solcher Fachkenntnisse erfordert viel Eigeninitiative der Studierenden, wenn gleich einzelne Spezialisierungen während des Studiums angeboten werden (z. B. Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Soziologie, Recht, Psychologie, Demographie, Biometrie). Wer gerne im Bankwesen oder in der technischen Statistik arbeiten möchte, muss spezielle Vorlesungen entsprechender wirtschaftlicher (VWL, BWL) oder technischer Studienrichtungen besuchen. Auch vertiefte Spezialkenntnisse z. B. im Bereich der Geoinformationssysteme müssen in Lehrveranstaltungen außerhalb des Statistik-Studiums erworben werden.

Dementsprechend ist eine rasche Auffassungsgabe und Lernbereitschaft in den verschiedenen Bereichen notwendig, um im Berufsleben in kurzer Zeit Bewertungen statistischer Problemstellungen abzugeben. Organisationstalent für die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit (vor allem mit anderen WissenschaftlerInnen) sind ebenfalls grundlegende Erfordernisse für eine erfolgreiche Karriere. Hinzu kommen Fähigkeiten im Bereich der Präsentationstechnik, um äußerst komplexe Ergebnisse statistischer Untersuchungen allgemein verständlich erklären zu können.

Um in internationalen Unternehmen als StatistikerIn Fuß zu fassen, sind gute Fremdsprachenkenntnisse unbedingt erforderlich (auch in Österreich ist die Firmensprache in einzelnen internationalen Unternehmen Englisch). Als weitere Fremdsprache ist – vor allem für eine Beschäftigung in einer Institution der Europäischen Union – Französisch sehr zu empfehlen.

Training on the job bei Berufsantritt

Zentraler Bestandteil für die meisten StatistikerInnen ist bei Berufsantritt das so genannte training on the job. Das Statistik-Studium als solches stellt keine hinreichende Qualifikation für die einwandfreie Ausübung eines Berufes dar, vielmehr muss jeder Beruf mit den mitgebrachten Voraussetzungen aus dem Studium in der Praxis erlernt werden.

Größtenteils Anstellungsverhältnisse

Die meisten Statistik-AbsolventInnen erhalten nach Abschluss des Studiums eine Arbeit im Angestelltenverhältnis. Ein kleinerer Teil beginnt als ProjektmitarbeiterIn auf freiberuflicher Basis oder als BeraterIn auf der Basis von Werkverträgen. Dabei sammeln sie wichtige Berufserfahrungen, wie etwa Projektmanagement, Präsentationstechniken oder spezifische Fachkenntnisse.

Berufsverlauf und Karrieremöglichkeiten

In fast jedem Beruf für StatistikerInnen gibt es die Notwendigkeit, sich nach dem Berufseinstieg durch große Lernbereitschaft zu etablieren. Nach dieser Einschulungsphase ergeben sich meist unterschiedliche Berufsverläufe, die sehr eng mit dem eigentlichen Tätigkeitsbereich der/des Einzelnen verbunden sind.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen sind innerbetrieblich meist bis in die Abteilungs- oder Projektleiterebene gegeben, wobei sie mit Projektleitungsaufgaben bis hin zur vollständig eigenverantwortlichen Projektabwicklung (Planung, Kalkulation, Durchführung und Kontrolle, Interpretation und Präsentation) betraut werden. Nur sehr selten ergeben sich darüber hinaus Karrierechancen; wenn, dann am ehesten durch den Erwerb sehr spezifischer Kenntnisse, wie sie z. B. durch Management-Zusatzausbildungen vermittelt werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten¹¹⁹

In Österreich gibt es nur relativ wenige fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für StatistikerInnen. Beispiele sind etwa die Fachtagungen der Österreichischen Statistischen Gesellschaft (www.osg.or.at), Weiterbildungskurse der Statistik Austria (www.statistik.at), Kolloquien am Institut für Statistik an der Universität Wien oder ein zweijähriger Lehrgang des Instituts für Höhere Studien, Abteilung Finanzwirtschaft (www.ihs.ac.at), an dem auch einzelne Kurse angeboten werden. Zusätzlich besteht für StatistikerInnen die Möglichkeit, sich in speziellen Themen in Form von Universitätslehrgängen weiterzubilden. Als Beispiele seien die Universitätslehrgänge für Markt- und Meinungsforschung oder für Geographische Informationssysteme angeführt.

An internationalen Weiterbildungsangeboten gibt es ein Trainingsprogramm für europäische StatistikerInnen („Ausbildung von europäischen StatistikerInnen“ des Europäischen Statistischen Amtes EUROSTAT), in dem Kurse zu verschiedenen statistischen Themen abgehalten werden.

StatistikerInnen im öffentlichen Dienst können ein dreimonatiges Praktikum in Brüssel mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches mit anderen Ministerien zu fachspezifischen Themen besuchen. Notwendig dafür ist die Kenntnis zweier Fremdsprachen.

Tipp: Für StatistikerInnen ist als Weiterbildungsmöglichkeit schon während des Studiums die Absolvierung eines Auslandssemesters sehr zu empfehlen. Im angloamerikanischen Raum gibt es viele Universitäten mit Statistik als Fachrichtung, die ein sehr hohes Ausbildungsniveau haben (durch den höheren Stellenwert der Angewandten Statistik als Wissenschaft und die damit verbundene höhere gesellschaftliche Akzeptanz in Nordamerika).

6.8.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die wissenschaftliche Vereinigung für österreichische StatistikerInnen, die Österreichische Statistische Gesellschaft (OSG, www.osg.or.at), bemüht sich um die Weiterbildung ihrer Mitglieder (z. B. durch Fachseminare und Vorträge) und betreibt Öffentlichkeitsarbeit für die Verbesserung des Bildes der Statistik als Wissenschaft. Auf der Homepage ist auch eine Jobbörse zu finden.

StatistikerInnen können die Mitgliedschaft im Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA, www.voewa.at) beantragen, ebenso die Mitgliedschaft in der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG, www.ocg.at).

Auf internationaler Ebene gibt es das International Statistical Institute (ISI, www.isi.cbs.nl), welches die Weiterbildung von ExpertInnen betreibt und Fachzeitschriften herausgibt, die auch über das Internet gelesen werden können.

¹¹⁹ Siehe dazu auch Kapitel 4.

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 Steiermark Landesgeschäftsstelle Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 E-Mail: ams.steiermark@ams.at
Arbeitsmarktservice Kärnten Landesgeschäftsstelle Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 E-Mail: ams.kaernten@ams.at	Arbeitsmarktservice Tirol Landesgeschäftsstelle Andreas-Hofer-Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 E-Mail: ams.tirol@ams.at
Arbeitsmarktservice Niederösterreich Landesgeschäftsstelle Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Vorarlberg Landesgeschäftsstelle Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Arbeitsmarktservice Oberösterreich Landesgeschäftsstelle Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963 E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Wien Landesgeschäftsstelle Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 E-Mail: ams.wien@ams.at
Arbeitsmarktservice Salzburg Landesgeschäftsstelle Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 E-Mail: ams.salzburg@ams.at	AMS-Homepage www.ams.at

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich

An 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

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

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

8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

- 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.
- Wissenschaftsministerium (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. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften; UTB, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N.; Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens; UTB, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger; Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven; Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet; Eichborn, 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 Wirtschaftsuniversität Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbroschüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation; Oldenbourg, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E; Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit; Quelle&Meyer, 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.

8.2 Einführende Fachliteratur

Bleymüller J.; Gehlert G.; Gülicher H.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler; Vahlen, München 2004.

Blümle G.; Patzig W.: Grundzüge der Makroökonomie; Haufe, 1999, 4. Aufl.

Bonart T.; Peters U.: Mikroökonomie kompakt – Einführung, Aufgaben, Lösungen; Gabler, 1998.

Brannath W./Futschik A.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler – Eine Einführung anhand von Beispielen; UTB, Stuttgart 2001.

Buchheim C.: Einführung in die Wirtschaftsgeschichte; CH Beck, München 1997.

Costanza u. a.: Einführung in die ökologische Ökonomik; UTB, Stuttgart 2001.

Donges J./Freytag A.: Allgemeine Wirtschaftspolitik; UTB, Stuttgart 2004, 2. Aufl.

Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften; UTB, Stuttgart 2005, 11. Aufl.

Grund U; Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel; UTB, Stuttgart 1996, 2. Aufl.

Hansen H.: Wirtschaftsinformatik I – Grundlagen betrieblicher Informationsverarbeitung; UTB, Stuttgart 2005, 9. Aufl.

Hansen H.: Arbeitsbuch Wirtschaftsinformatik 1: Lexikon, Aufgaben und Lösungen; UTB, Stuttgart 2007, 7. Aufl.

Karmasin M.; Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten; UTB, Stuttgart 2007, 2. Aufl.

Kromrey H.: Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung; UTB, Stuttgart 2006, 11. Aufl.

Münch R.: Soziologische Theorie, 4 Bände; Campus, Frankfurt/Main 2004.

Reiterer A.: Gesellschaft in Österreich: Struktur und sozialer Wandel im globalen Vergleich; WUV, Wien 2002.

Schiller G.: Didaktik der Ökonomie; Auer, 2001.

Schnell R. u. a.: Methoden der empirischen Sozialforschung; Oldenbourg, München 2004.

Schüle J.: Soziologische Theorien; Springer, Wien 2001, 2. Aufl.

Schüle J.; Reitze S.: Wissenschaftstheorie für Einsteiger; UTB, Stuttgart 2005, 2. Aufl.

Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation; Oldenbourg, München 2007, 7. Aufl.

Siebert H.: Einführung in die Volkswirtschaftslehre; Kohlhammer, München 2006, 15. Aufl.

Standop E; Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit; Quelle&Meyer/UTB, Stuttgart 2004.

Treibel A.: Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart; UTB, Stuttgart 2006, 7. Aufl.

Weber W.; Kabst R.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre; Gabler, 2006, 6. Aufl.

Walter R.: Geschichte der Weltwirtschaft. Eine Einführung; UTB, Stuttgart 2006.

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/120/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 + berufl. 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, rehl & 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
Bildungszuschluss Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschluss.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“

Arbeitsmarktservice 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 Bildungsberatungseinrichtungen 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 Arbeitssuche; 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?
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

