

Jobchancen
nach dem



STUDIUM

Sprachen

BerufsInfo:

www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo:

www.studienwahl.at

ForschungsInfo:

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

Sprachen

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
Doris Muralter

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-85495-312-7



Einleitung	7
Teil A – Studieninformation	8
Studieninformation allgemein	8
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	12
Ägyptologie	13
Afrikanistik	13
Altsemitische Philologie und orientalische Archäologie	13
Anglistik und Amerikanistik	14
Arabistik	15
Byzantinistik und Neogräzistik	15
Deutsche Philologie	16
Finno-Ugristik	17
Klassische Philologie – Griechisch	18
Indologie	19
Japanologie	19
Judaistik	20
Klassische Philologie – Latein	20
Koreanologie (Individuelles Studium)	21
Niederlandistik	22
Romanistik	22
Sinologie	24
Skandinavistik	25
Slawistik	25
Sprachen und Kulturen des Alten Orients	27
Sprachwissenschaft	27
Tibetologie und Buddhismuskunde	28
Turkologie	29
Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	29
Vergleichende Literaturwissenschaft	31
Teil B – Beruf und Beschäftigung	32
1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	32
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?	32
1.2 Beschäftigungsentwicklung für AbsolventInnen von Sprachstudien	34
1.3 Trends	37
1.4 Arbeitslosigkeit	38
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	40
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität	41
1.7 Studienwahl und Studienverhalten	42
1.8 Die gläserne Decke:	
Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	45
1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	47

2	Beratung und Information	55
2.1	AMS und BIZ.....	55
2.2	AK – Bildungsberatung und Berufsinformation	56
2.3	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	57
2.4	Psychologische StudentInnenberatung	58
2.5	WIFI.....	58
2.6	Placement und Career Services	59
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	59
3	Karriereplanung und Bewerbung	61
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	61
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten	64
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	65
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	65
3.3.2	Networking	69
3.3.3	Mentoring	70
3.3.4	Studieren im Ausland	71
3.3.5	Praktika	74
3.4	Bewerbungsstrategien.....	75
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte.....	78
3.5.1	Arbeitstraining	78
3.6	Unternehmensgründungsprogramme.....	79
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)	80
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	80
3.6.3	Universitäres Gründerservice.....	81
4	Weiterbildung	82
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung	82
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung.....	83
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	84
4.4	Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung.....	85
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	85
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein	86
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	87
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst	87
5.2	Karriereweg an Unis und FH	89
5.2.1	Universitäten	89
5.2.2	Fachhochschulen	91
5.3	Einkommen	91

5.4	Interessenvertretungen	93
6	Die einzelnen Studienrichtungen	94
6.1	Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	94
6.1.1	Aufgabengebiete	94
6.1.2	Beschäftigungsbereiche	94
6.1.3	Beschäftigungssituation	98
6.1.4	Beruflicher Werdegang	101
6.1.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	103
6.2	Philologische Studienrichtungen	104
6.2.1	Aufgabengebiete	104
6.2.2	Beschäftigungsbereiche	106
6.2.3	Beschäftigungssituation	111
6.2.4	Beruflicher Werdegang	113
6.2.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	114
6.3	Philologisch-kulturkundliche Studienrichtungen	115
6.3.1	Aufgabengebiete	115
6.3.2	Beschäftigungsbereiche	117
6.3.3	Beschäftigungssituation	120
6.3.4	Beruflicher Werdegang	122
6.3.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	123
7	Adressen	124
7.1	Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)	124
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	125
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	126
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)	126
8	Literatur	128
9	Links und Downloads	129
9.1	Universität und Studium	129
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	131
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	131
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	131
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	131
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	132
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	134
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	136
9.9	Internetseiten zum Thema „Beratung“	136
9.10	AMS-Downloads	136

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Sprachstudien (incl. Sprachwissenschaften, Übersetzung/Dolmetsch) 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 Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“.

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

In dieser Broschüre finden Sie Im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Curriculas 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
- 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

Zulassungsbedingungen

Für alle Sprachstudien – mit Ausnahme des Studiums Übersetzen und Dolmetschen – ist in Latein, sofern dieses nicht nach der 8. Schulstufe Pflichtgegenstand im Ausmaß von 10 Wochenstunden war oder als Freigegegenstand besucht wurde, eine Zusatzprüfung abzulegen. Für die Studien Ägyptologie und Latein ist die Zusatzprüfung bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen, für alle anderen Studien ist der Nachweis über die Ablegung dieser Zusatzprüfung bis spätestens vor dem Antritt zur letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung zu erbringen.

Für die Studien Ägyptologie, Byzantinistik und Neogräzistik, Klassische Philologie – Latein (auch für ein Lehramtstudium) sowie Sprachwissenschaft ist zusätzlich bis vor den Antritt zur letzten Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch abzulegen und für das Studium Griechisch ist der Nachweis einer solchen Zusatzprüfung bereits vor der Zulassung zum Studium zu erbringen.

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 die 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/Bachelorstudien- und Magister-/Masterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Doktoratsstudien

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

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/Ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n

UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

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

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

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

Folgende Sprachstudien und sprachwissenschaftliche Studien werden an österreichischen Universitäten angeboten:

- Ägyptologie (Uni Wien)
- Afrikanistik (Uni Wien)
- Altsemitische Philologie und orientalische Archäologie (Uni Wien)
- Anglistik und Amerikanistik (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
- Arabistik (Uni Wien)
- Byzantinistik und Neogräzistik (Uni Wien)
- Deutsch (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
- Finno-Ugristik (Uni Wien)
- Indologie (Uni Wien)
- Japanologie (Uni Wien)
- Judaistik (Uni Wien)
- Klassische Philologie Griechisch (Uni Wien, Graz, Innsbruck)
- Klassische Philologie Latein (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg)
- Koreanologie (Uni Wien)
- Niederlandistik (Uni Wien)
- Romanistik (mit den Sprachen: Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch, Spanisch) (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
- Sinologie (Uni Wien)
- Skandinavistik (Uni Wien)
- Slawistik (mit den Sprachen: Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Bulgarisch, Polnisch, Russisch, Slowenisch, Tschechisch); (Uni Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Klagenfurt)
- Sprachen und Kulturen des alten Orients (Uni Innsbruck)
- Sprachwissenschaft (Uni Wien, Graz, Innsbruck und Salzburg)
- Tibetologie und Buddhismuskunde (Uni Wien)
- Turkologie (Uni Wien)
- Vergleichende Literaturwissenschaft (Uni Wien und Innsbruck)
- Übersetzen und Dolmetschen (Uni Wien: Deutsch als Fremdsprache, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch. Uni Graz: Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, österreichische Gebärdensprache, Italienisch, Russisch, Spanisch, Slowenisch, Türkisch, Ungarisch. Uni Innsbruck: Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch und Spanisch)

Die Verlängerung der Studiendauer beim Studium „Übersetzer- und Dolmetscherausbildung“ um zwei Semester, ebenso wie die Erhöhung des Stundenrahmens, hat die Verbesserung der Ausbildungsqualität insbesondere im Bereich der Sprachausbildung in jenen Sprachen, deren grundlegende Kenntnis nicht in einer höheren Schule vermittelt wird, zum Ziel.

Ägyptologie

Diplomstudium Ägyptologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 271) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 288) und MBl. Stk. VI (Nr. 38) und Stk. 12 (Nr. 64)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=48&cHash=44df96032e](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=48&cHash=44df96032e)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_AEgyptologie.1950.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 95 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 70% Frauen. Im selben WS haben 17 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 71% betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 3 Studierende, davon 1 Frau, dieses Studium abgeschlossen.

Afrikanistik

Diplomstudium Afrikanistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 268) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XI (Nr. 79) und Stk. XXVIII (Nr. 255) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

http://studieren.univie.ac.at/info-point/studienmoeglichkeiten/diplomstudien/einzelstudien/studium/?tx_spl_pi1%5BshowUid%5D=49&cHash=6ae6c83176

<http://www.univie.ac.at/afrikanistik>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Afrikanistik.3411.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 293 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 73% Frauen. Im selben WS haben 100 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 73% betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 5 Frauen das Studium abgeschlossen.

Altsemitische Philologie und orientalische Archäologie

Diplomstudium Altsemitische Philologie und orientalische Archäologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 269), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXII (Nr. 194) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

http://studieren.univie.ac.at/no_cache/info-point/studienmoeglichkeiten/studien-von-a-z/studium/?tx_spl_pi1%5BshowUid%5D=51&cHash=e44a0b4847

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Altsemit_Philolog_u.3439.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren 43 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 54% Frauen. Im selben WS haben 9 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 56% betrug. 3 Frauen haben dieses Studium im Studienjahr 2004/05 abgeschlossen.

Anglistik und Amerikanistik

Diplomstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVIII (Nr. 289) i.d.F. Stk. XLIII (Nr. 415) und MBl. 2002/03, Stk. III (Nr. 12) und Stk. XXIX (Nr. 268) und MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 45), Stk. 47 (Nr. 289) und Stk. 12 (Nr. 64), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 203.2)

http://studieren.univie.ac.at/no_cache/info-point/studienmoeglichkeiten/studien-von-a-z/studium/?tx_spl_pi1%5BshowUid%5D=52&cHash=dd5c9ed9e1

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Anglistik.2796.0.html

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

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

Es wird den Studierenden empfohlen, einen Teil des Studiums (mindestens 1 Semester) in einem englischsprachigen Ausland zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21e, i.d.F. Stk. 7c, i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 9.c (9. Sondernummer)

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi060208c.doc>

<http://www-gewi.uni-graz.at/faculty/lehre>

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 115 Semesterstunden

Es wird den Studierenden, empfohlen einen Teil des Studiums (mindestens 1 Semester) in einem englischsprachigen Ausland zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 69 (Nr. 832), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 16 (Nr. 279-281), Stk. 18 (Nr. 286) und MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 114)

<http://www2.uibk.ac.at/fakultaeten/c6/c609/studies/neuerstudienplan/diplom>

<http://www2.uibk.ac.at/anglistik>

http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c343_2001w.html

Zur Erprobung und praxisorientierten Anwendung der im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird den Studierenden die Absolvierung einer facheinschlägigen Praxis empfohlen. Außerdem ist der Aufenthalt in einem englischsprachigen Land für mindestens 6 Monate unentbehrlich und wird deshalb empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 50 (Nr. 308)

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2001/gw-angl2001.pdf>

http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp?b=dipl_gk

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57069&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 108 Semesterstunden

Es wird ein längerer Aufenthalt in einem englischsprachigen Land dringend empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.1)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_572.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mbl19b1.pdf>

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

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

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Anglistik und Amerikanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 24 (Nr. 232)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_572.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mbl19b1.pdf>

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 2.597 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 80 % Frauen. Im selben WS haben 731 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 79 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 91 Studierende, wovon 87 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Arabistik

Diplomstudium Arabistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 270), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XVII (Nr. 135), MBl. 2003/04 Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 58)

<http://www.univie.ac.at/orientalistik/Arab.html#studienplan>

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 286 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 68 % Frauen. Im selben WS haben 101 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil fast 66 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 10 Studierende, davon 5 Frauen, das Studium abgeschlossen.

Byzantinistik und Neogräzistik

Diplomstudium Byzantinistik und Neogräzistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 272) i.d.F. Stk. XXXIX (Nr. 392) und MBl. 2003/04, Stk. V (Nr. 27) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/byzneo/stupa.htm>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Byzantinistik_und_N.2233.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 50 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren mehr als 66 % Frauen. Im selben WS haben 16 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 66 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 gab es keine Studienabschlüsse.

Deutsche Philologie

Diplomstudium Deutsche Philologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 273) i.d.F. Stk. XXXVI (Nr. 346) und MBl. 2002/03, Stk. II (Nr. 4), Stk. XVIII (Nr. 146), Stk. XXVIII (Nr. 259) und MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 17) und Stk. VII (Nr. 46), Stk. 12 (Nr. 64), MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 113 und 128), Stk. 42 (Nr. 251)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Deutsche_Philologie.2430.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Germanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 24b

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050921b.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Germanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 24c

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050921b.doc>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Deutsche Philologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 65 (Nr. 828), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 16 (Nr. 278, 280 und 281), Stk. 18 (Nr. 287) und Stk. 42 (Nr. 440)

<http://www2.uibk.ac.at>

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c332_2001w.html

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Germanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42 (Nr. 165)

http://www.db.sbg.ac.at/lvz/home.asp?b=dipl_gk

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2005/GW-german-bakk2005.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 95 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Germanistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 54 (Nr. 200 und 201) und MBl. 2002/03, Stk. 50 (Nr. 198)

<http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/Studienplan/2002/GW-german-mag.pdf>

http://wwwdb.sbg.ac.at/lvvz/home.asp?b=stud_menu_os

Curriculumdauer: 3 Semester, 15 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Germanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.4)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_573.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mbl19b4.pdf>

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 6 Semester, 95 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Germanistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.4), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 202.1)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_573.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mbl19b4.pdf>

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

Curriculumdauer: 3 Semester, 15 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Germanistik im Interkulturellen Kontext

Doppeldiplom-Programm der Universität Klagenfurt gemeinsam mit der Universität Udine

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 9 (Nr. 75.3)

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_573.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mbl19b4.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/studabt/downloads/doppeldiplomprogramm_germanistik_06S.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS-Punkte, davon gemeinsames Studienprogramm der beiden Partneruniversitäten im Umfang von je 39 ECTS-Punkten; Praktikum im Ausmaß von 6 ECTS-Punkten und Magisterarbeit zu 36 ECTS-Punkten (in Fremdsprache) bzw. 18 ECTS-Punkten (in Muttersprache) + begleitendes Modul von 18 ECTS-Punkten

Akad. Grad: Mag. phil. und „Laurea Specialistica in Letteratura Austriaca“ der Universität Udine

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 3.403 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 75 % Frauen. Im selben WS haben 1.008 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 77 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 177 Studierende, wovon 81 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Finno-Ugristik

Bakkalaureatsstudium Hungarologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 257), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 18) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 112)

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

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=15>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 92 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Fennistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 257) i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 18) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 112)

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=15>

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

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 92 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Ungarische Literaturwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 257), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 18) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 112)

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=15>

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

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 28 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Finnisch-ugrische Sprachwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 257), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 18) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 112)

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=15>

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

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 28 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren 232 Studierende zugelassen, wobei der Frauenanteil je nach Studienform zwischen 89 und 76% lag. Im selben Semester haben 92 Personen neu begonnen, von denen 80% Frauen waren. 9 Studierende haben im Studienjahr 2004/05 das Studium abgeschlossen, 8 davon waren Frauen.

Klassische Philologie – Griechisch

Diplomstudium Klassische Philologie – Griechisch an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 338), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/klassphil/studienpl.html>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Klassische_Philolog.2289.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Philologie – Griechisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 13g

<http://www-gewi.uni-graz.at>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050406g.doc>

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

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Philologie – Griechisch an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 81 (Nr. 857), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 84), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 18 (Nr. 102)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c340_2001w.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 53 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 52% Frauen. Im selben WS haben 12 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 50% betrug. Im Studienjahr 2004/05 gab es keine AbsolventInnen.

Indologie

Diplomstudium Indologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. V (Nr. 24) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/ISTB/html/ger/studier/studplan/studplansued.html>

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

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 66 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 64% Frauen. Im selben WS haben 27 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil genau 74% betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 3 Personen das Studium erfolgreich abgeschlossen, 2 davon waren Frauen.

Japanologie

Bakkalaureatsstudium Japanologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 258) i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. II (Nr. 5), Stk. 12 (Nr. 64), Stk. 16 (Nr. 99)

<http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at>

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

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Japanologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 258) i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. II (Nr. 5), Stk. 12 (Nr. 64), Stk. 16 (Nr. 99) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 116)

<http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at>

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

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2003 waren insgesamt 307 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 52 und 65 % Frauen. Im selben WS haben 130 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil fast 53 % betrug. Im Studienjahr 2002/03 haben 5 weibliche Studierende das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Judaistik

Bakkalaureatsstudium Judaistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 256), i.d.F. Stk. XXX (Nr. 289), MBl. 2003/04, Stk. V (Nr. 28), MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 59)

<http://www.univie.ac.at/judaistik>

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

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Judaistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 256), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. V (Nr. 28), MBl. 2004/05, Stk. 10 (Nr. 59) und Stk. 20 (Nr. 117)

<http://www.univie.ac.at/judaistik>

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

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 76 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 50 und 78 % Frauen. Im selben WS haben 24 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 83 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 4 Personen – die Hälfte davon waren Frauen – das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Klassische Philologie – Latein

Diplomstudium Klassische Philologie – Latein an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 339), i.d.F. Stk. XXXVII (Nr. 368) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/klassphil/studienpl.html>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Klassische_Philolog.2317.0.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Philologie – Latein an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 13.f (30. Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050406f.doc>

<http://www-gewi.uni-graz.at>

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Klassische Philologie – Latein an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 80 (Nr. 856), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 289), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 85)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c337_2001.w.html

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Antike Literatur-, Geistes- und Rezeptionsgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 199)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2002/gw-antike-lit.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=53,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 6 Semester, 70 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Antike Literatur-, Geistes- und Rezeptionsgeschichte an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 199)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2002/gw-antike-lit.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=53,1&_dad=/portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 3 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 109 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 50 und 64 % Frauen. Im selben WS haben 27 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich 66 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 hat 1 weibliche Studierende das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Koreanologie (Individuelles Studium)

Bakkalaureatsstudium Koreanologie an der Universität Wien

Curriculumentwurf: http://www.univie.ac.at/ostasien/Koreanologie/Curr_Kor_23IV04.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS) sowie ein mindestens vierwöchiges einschlägiges Praktikum.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Koreanologie an der Universität Wien

Curriculumentwurf: http://www.univie.ac.at/ostasien/Koreanologie/Curr_Kor_23IV04.pdf

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Über individuelle Studien liegen keine statistischen Daten vor.

Nederlandistik

Diplomstudium Nederlandistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. L (Nr. 650), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. VIII (Nr. 60), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 42 (Nr. 249)

<http://www.ned.univie.ac.at/nederlandistik/files/de/nl-studienplan.pdf>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Nederlandistik.2458.0.html

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 139 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 81 % Frauen. Im selben WS haben 27 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 85 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 5 Studierende, 4 davon Frauen das Studium abgeschlossen.

Romanistik

Diplomstudium Romanistik an der Universität Wien

An der Universität Wien werden die Sprachen Französisch, Italienisch, Spanisch, Rumänisch und Portugiesisch angeboten.

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 315), i.d.F. Stk. XXXVIII (Nr. 388) und MBl. 2002/03, Stk. VIII (Nr. 58) und Stk. XXIX (Nr. 271) und MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 191)

<http://www.univie.ac.at/romanistik/html/studium/stplan.html>

<http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=247>

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

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

Das Studium gliedert sich in folgende Studienzweige:

- Studienzweig Französisch
- Studienzweig Italienisch
- Studienzweig Spanisch
- Studienzweig Rumänisch
- Studienzweig Portugiesisch

Den Studierenden wird empfohlen, mindestens ein Auslandssemester in einem französischsprachigen Land zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Französisch an der Universität Graz

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

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803c.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Italienisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18g

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803c.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik/Spanisch an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18g

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803c.doc>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Romanistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18h

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050803d.doc>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 30 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Romanistik an der Universität Innsbruck

An der Universität Innsbruck werden die Sprachen Französisch, Italienisch und Spanisch angeboten.

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 78 (Nr. 854), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 9 (Nr. 138), Stk. 16 (Nr. 278, 279, 280, 281), Stk. 18 (Nr. 293 und 294) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 83)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c349_2001w.html

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c352_2001w.html

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c346_2001w.html

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

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

Das Studium gliedert sich in folgende Studienzweige:

- Studienzweig Französisch
- Studienzweig Italienisch
- Studienzweig Spanisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Romanistik an der Universität Salzburg

An der Universität Salzburg werden die Sprachen Französisch, Italienisch, Spanisch und Portugiesisch angeboten.

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 69 (Nr. 349)

http://www.db.sbg.ac.at/lvz/home.asp?b=dipl_gk

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2005/Gw-Roman2005.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 115 Semesterstunden

Das Studium gliedert sich in folgende Studienzweige:

- Studiengang Französisch
- Studiengang Italienisch
- Studiengang Spanisch
- Studiengang Portugiesisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Romanistik an der Universität Klagenfurt

Das Studium Romanistik an der Universität Klagenfurt beinhaltet die Schwerpunkte Französisch, Italienisch und Spanisch.

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.2)

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b2.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_580.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

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

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Romanistik an der Universität Klagenfurt

Das Studium Romanistik an der Universität Klagenfurt beinhaltet die Schwerpunkte Französisch, Italianistik und Hispanistik.

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.2)

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b2.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_580.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Die Zahlen variieren je nach Sprache, sind hier jedoch zusammengefasst. Im WS 2005 waren insgesamt 5.822 ordentliche Studierende (in den Sprachen Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch und Spanisch) zugelassen, davon waren je nach Sprache durchschnittlich zwischen 73 % und 79 % Frauen. Im selben WS haben 1.657 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil zwischen 71 % und 85 % lag. Im Studienjahr 2004/05 haben 90 Studierende, wovon zwischen 88 % und 97 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Sinologie

Bakkalaureatsstudium Sinologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. LIX (Nr. 710), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 122)

<http://www.univie.ac.at/sinologie/index.htm>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 96 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Sinologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. LIX (Nr. 710), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 122)

<http://www.univie.ac.at/sinologie/index.htm>

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=12&cHash=03f920ef22](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=12&cHash=03f920ef22)

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 557 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 60 % Frauen. Im selben WS haben 184 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 67 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 32 Studierende, wovon 72 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Skandinavistik

Diplomstudium Skandinavistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 278), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. II (Nr. 5) und Stk. III (Nr. 13), Stk. XXIX (Nr. 272) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/skandinavistik/studlmenue.html>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Skandinavistik.2990.0.html

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 72 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 303 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 70 % Frauen. Im selben WS haben 81 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 65 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 10 Studierende, wovon 9 Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Slawistik

Diplomstudium Slawistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 340), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 292) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/slawistik>

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Slawistik.3214.0.html

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

Curriculumdauer: 8 (5+3) Semester, 120 Semesterstunden

- Studienzweig Russisch
- Studienzweig Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
- Studienzweig Slowenisch
- Studienzweig Tschechisch
- Studienzweig Bulgarisch
- Studienzweig Slowakisch
- Studienzweig Polnisch
- Studienzweig Ukrainisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Slawistik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18i, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 9i

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

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi030627i.pdf>

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi050202i.doc>

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

- Studiengang Russisch
- Studiengang Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
- Studiengang Slowenisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c651_2002w.html

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Bakkalaureatsstudium Russisch an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c652_2002w.html

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 104 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Bosnisch/Kroatisch/Serbisch an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c851_2002w.html

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 8 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Russisch an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 45 (Nr. 467), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 151)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c852_2002w.html

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 8 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Slawistik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 58 (Nr. 205)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2002/GW-Slaw2002.pdf>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,46214&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 116 Semesterstunden

Es wird der Studiengang Russisch angeboten in Kombination mit einer der folgenden Sprachen:
Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Bulgarisch oder Polnisch

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Slawistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.3)

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b3.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_579.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

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

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Slawistik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.3)

<http://www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt/assets/04-05/mb119b3.pdf>

http://www.uni-klu.ac.at/main/inhalt/563_579.htm

<http://www.uni-klu.ac.at/uniklu>

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Die einzelnen Zahlen variieren natürlich je nach Sprache, sind jedoch hier zusammengefasst. Im WS 2005 waren insgesamt 1.186 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich (je nach Sprache) 72 % bis 79 % Frauen. Im selben WS haben 520 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich etwa 80 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 43 Studierende, wovon zwischen 80 % und 100 % Frauen waren, das Studium abgeschlossen.

Sprachen und Kulturen des Alten Orients

Diplomstudium Sprachen und Kulturen des Alten Orients an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 83 (Nr. 859), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 295), MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 66)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c392_2001w.html

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflichtfächern

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 43 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 65 % Frauen. Im selben WS haben 10 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil genau 60 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 hat 1 weibliche Studierende das Studium abgeschlossen.

Sprachwissenschaft

Diplomstudium Sprachwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 15 (Nr. 89) und Stk. 12 (Nr. 64)

[http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1\[showUid\]=100&cHash=2ca8432a35](http://studieren.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=100&cHash=2ca8432a35)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Sprachwissenschaft.3773.0.html

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

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflichtfächern. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen. Ab dem 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft
- Studienzweig Indogermanistik

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Sprachwissenschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 17i

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

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

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

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 116 Semesterstunden aus den Pflichtfächern. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen. Ab dem 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Allgemeine Sprachwissenschaft
- Studienzweig Angewandte Sprachwissenschaft
- Studienzweig Indogermanische Sprachwissenschaft

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Sprachwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 70 (Nr. 833)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c327_2001w.html

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

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 120 Semesterstunden aus den Pflichtfächern. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen. Ab dem 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft
- Studienzweig Indogermanistik

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Sprachwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 9 (Nr. 45)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-Sprachw2003.PDF>

http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57834&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://www.sbg.ac.at/dir/mb1>

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 100 Semesterstunden aus den Pflichtfächern
Ab dem 2. Studienabschnitt werden folgende Studienzweige zur Auswahl angeboten:

- Studienzweig Allgemeine und historisch-vergleichende Sprachwissenschaft
- Studienzweig Angewandte Sprachwissenschaft

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 762 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 73% Frauen. Im selben WS haben 240 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 74% betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 31 Studierende (davon 71% Frauen) das Studium abgeschlossen.

Tibetologie und Buddhismuskunde

Diplomstudium Tibetologie und Buddhismuskunde an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 279), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/istb/html/ger/studier/studplan/studplantneu.html>

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=16>

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 83 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 58 % Frauen. Im selben WS haben 28 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 50 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 2 Studierende, davon eine Frau, das Studium abgeschlossen.

Turkologie

Diplomstudium Turkologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXVII (Nr. 280), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XX (Nr. 176), Stk. XXX (Nr. 293) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

<http://spl.univie.ac.at/index.php?id=16>

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

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 104 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 71 % Frauen. Im selben WS haben 33 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 79 % betrug. Im Studienjahr 2004/05 hat eine weibliche Studierende dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung

Bakkalaureatsstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Wien

An der Universität Wien werden folgende Sprachen angeboten: Deutsch als Fremdsprache, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch.

Bakkalaureatsstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 47), Stk. 12 (Nr. 64) und MBl. 2004/05, Stk. 32 (Nr. 186)

<http://www.univie.ac.at/transvienna>

<http://spl.univie.ac.at/Studienrichtungen.876.0.html>

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

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Gesprächsdolmetschen und Übersetzen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 47) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/transvienna>

<http://spl.univie.ac.at/Studienrichtungen.876.0.html>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Fachübersetzen und Terminologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 47) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/transvienna>

<http://spl.univie.ac.at/Studienrichtungen.876.0.html>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Konferenzdolmetschen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 47) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/transvienna>

<http://spl.univie.ac.at/Studienrichtungen.876.0.html>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Medien- und Literaturübersetzen an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 47) und Stk. 12 (Nr. 64)

<http://www.univie.ac.at/transvienna>

<http://spl.univie.ac.at/Studienrichtungen.876.0.html>

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

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Graz

An der Universität Graz werden folgende Sprachen angeboten: Albanisch, Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Deutsch für Nicht-Deutschsprachige, Englisch, Französisch, Italienisch, Österreichische Gebärdensprache, Russisch, Slowenisch, Spanisch, Türkisch und Ungarisch.

Diplomstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 21b

<http://www.uni-graz.at/zv1www/mi040804b.pdf>

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

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

Curriculumdauer: 10 (2+4+4) Semester, 150 Semesterstunden. Es ist ein Auslandspraktikum von insgesamt mindestens 4 Monaten nachzuweisen.

Ab dem 3. Studienabschnitt wird das Studium in folgende Studienzweige gegliedert:

- Studienzweig Übersetzen
- Studienzweig Dolmetschen

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Innsbruck

An der Universität Innsbruck werden folgende Sprachen angeboten: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch und Spanisch.

Diplomstudium Übersetzen und Dolmetschen an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 77 (Nr. 853), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 296), MBl. 2002/03, Stk. 18 (Nr. 184) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 78)

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

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c323_2001w.html

Curriculumdauer: 10 (2+4+4) Semester, 150 Semesterstunden. Es ist ein Auslandspraktikum von mindestens 4 Monaten nachzuweisen.

Ab dem 3. Studienabschnitt wird das Studium in folgende Studienzweige gegliedert:

- Studienzweig Übersetzen
- Studienzweig Dolmetschen
- Studienzweig Medienkommunikation

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren es insgesamt 4.035 Studierende des Studiums Übersetzen und Dolmetschen, wobei der Frauenanteil je nach Studienform zwischen 87% und 100% lag. Davon haben in diesem Semester insgesamt 1.072 Studierende neu begonnen (davon durchschnittlich 88% Frauen). Bei den 203 Studienabschlüssen im Studienjahr 2004/05 lag der Frauenanteil bei 92%.

Vergleichende Literaturwissenschaft

Diplomstudium Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXV (Nr. 264), i.d.F. Stk. XLI (Nr. 404), MBl. 2002/03, Stk. II (Nr. 6) und MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 64)

http://spl.univie.ac.at/Dipl_Vergleichende_Liter.3801.0.html

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

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 61 (Nr. 824), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 115)

http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c393_2001w.html

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

Curriculumdauer: 8 (6+2) Semester, 120 Semesterstunden. Es wird eine facheinschlägige Praxis empfohlen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen: Im WS 2005 waren insgesamt 760 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren 80% Frauen. Im selben WS haben 182 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 77% betrug. Im Studienjahr 2004/05 haben 31 Studierende (davon 87% Frauen) dieses Studium erfolgreich 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

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind sie deutlich weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet (vgl. dazu auch Kapitel 1.4). 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.“*²

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

Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr an folgenden Faktoren: *„(...) der quantitative Zuwachs insgesamt, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die lange Studiendauer und damit verbundene Dispositionen sowie die ungünstige Wirtschaftslage“*.³

Ist der Berufseinstieg gelungen schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklimaindex schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden am besten ein: *„Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.“*⁴

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

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. BMWF/AMS Österreich (Hg.): Universitäten Hochschulen: Studium & Beruf. Wien 2006.

3 Vgl. Arthur Schneberger: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. ibw-Mitteilungen, Februar 2004.

4 Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006.

5 Der Standard, 5. Mai 2006.

Trotzdem sind die Jobaussichten für UniabsolventInnen je nach Höhe des Bildungsabschlusses nicht so schlecht.

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

Abnehmende Beschäftigung im öffentlichen Sektor

Von der restriktiven Personalpolitik des Staates, der Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit in der Privatwirtschaft sowie der Änderung der Beschäftigungsformen bleiben auch UniversitätsabsolventInnen nicht verschont. Damit die AkademikerInnenarbeitslosigkeit trotz deutlich steigender AbsolventInnenzahlen auf dem derzeit niedrigen Niveau bleibt, müssen AkademikerInnen vermehrt im privaten Wirtschaftssektor Beschäftigung finden, wo sie derzeit nur eine sehr niedrige Beschäftigungsquote haben. Der öffentliche Sektor war zwar bislang der Hauptarbeitgeber für UniversitätsabsolventInnen, wird aber in absehbarer Zeit seine Beschäftigtenstände nur unbedeutend ausweiten.

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.“*⁶

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.⁷ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten, sowie im Bereich der Naturwissenschaften:

*„Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sind die wichtigsten Gründe für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in F&E betreibenden Unternehmen.“*⁸

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

⁶ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite IV.

⁷ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006.

⁸ Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at).

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.“⁹

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

Die EU-Erweiterung trägt eher zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen bei, 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.“¹⁰*

1.2 Beschäftigungsentwicklung für AbsolventInnen von Sprachstudien

Das Studium der Philologischen bzw. Philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen stellt – wie bei den meisten Geisteswissenschaften – keine „klassische“ Berufsausbildung dar. Allerdings werden im Laufe des Studiums gewisse Fähigkeiten und Kompetenzen erworben, die am Arbeitsmarkt durchaus genutzt werden können (z. B. analytische Fähigkeiten, Erstellen von Konzepten, Genauigkeit, Flexibilität, wissenschaftliches Arbeiten).¹¹ Privatwirtschaftliche Unternehmen lernen zunehmend, die vernetzten Denk- und Problemlösungsansätze der GeisteswissenschaftlerInnen bei der Besetzung von Führungspositionen zu schätzen. Zukunftsperspektiven ergeben sich zunehmend im Rahmen von Management- und Beratungsaufgaben in Unternehmen verschiedenster Branchen. Bei Firmen, die ins Ausland expandieren, ergibt sich ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial für AbsolventInnen so genannter „Orchideenfächer“.

Weitere Beschäftigungs- und Berufsmöglichkeiten für AbsolventInnen von Sprachstudien ergeben sich beispielsweise in folgenden Bereichen: *„(...) Unterrichtstätigkeit an höheren Schulen; als MitarbeiterInnen in Unternehmen, die mit dem jeweiligen Kulturraum Verbindungen unterhalten; in Wissenschaft, Lehre und Forschung (inklusive Sammlungen, Bibliotheken, Archive oder Museen); Unterricht an Institutionen der Erwachsenenbildung; im Diplomatischen Dienst; in nationalen und internationalen Organisationen (z. B. Entwicklungszusammenarbeit); in österreichischen Institutionen der Ausländer- und Integrationsarbeit; in der Planung und Organisation von wissenschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen; im Bereich der Medienarbeit (Verlage, Nachrichtenagenturen, Journalismus); im Tourismus sowie in der Öffentlichkeitsarbeit.“¹²*

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

¹⁰ Die Presse, 18. Jänner 2006.

¹¹ Vgl. Interview mit einer Mitarbeiterin des Sprachzentrums der Universität Wien.

¹² Vgl. www.beruflexikon.at

DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen

Die Arbeitsmarktsituation für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen ist schwierig, da das Angebot an AbsolventInnen höher ist als die Nachfrage. Dies hängt damit zusammen, dass der deutschen Sprache in internationalen Organisationen nicht so großes Gewicht zukommt und dass auch Übersetzungsarbeiten häufig von anderen Personen als von hauptberuflichen ÜbersetzerInnen durchgeführt werden.¹³ Die Berufe Dolmetscher/in und Übersetzer/in sind nicht an den Abschluss eines Studiums gebunden, es kann sie also im Prinzip jeder ausüben, der über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügt.¹⁴ AbsolventInnen dieser Studien müssen oft in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen, in denen Sprachkenntnisse zwar eine gewisse, aber keine ausschließliche Bedeutung haben. Viele AbsolventInnen müssen sich derzeit auch mit Jobs unter ihrer Qualifikation zufrieden geben.

Die beruflichen Chancen von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen werden entscheidend von der gewählten Sprachkombination, der jeweiligen Wirtschaftsregion und dem Tätigkeitsfeld bestimmt.¹⁵ Die größte Berufsgruppe stellen die FachübersetzerInnen in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen dar. Die Zahl der literarischen ÜbersetzerInnen ist in Österreich eher beschränkt. Für KonferenzdolmetscherInnen stellt die EU-Kommission einen zunehmend wichtigen Arbeitgeber dar sowie die Möglichkeit im bzw. für das Europäische Parlament zu arbeiten.

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen in Dienste der Gemeinschaft“ (Community Interpreting), wie etwa Gebärdendolmetschen oder Hilfestellung für Ausländer.

Neben dem öffentlichen Bereich (z. B. Ministerien, Magistratsabteilungen) und den privaten Wirtschaftsbereichen finden AbsolventInnen aber auch im Bereich der (hauptsächlich universitären) Forschung – insbesondere im Bereich der Terminologiewissenschaften – Beschäftigungsmöglichkeiten.¹⁶

PhilologInnen

Auch für die AbsolventInnen der philologischen¹⁷ Studienrichtungen ist die Arbeitsmarktsituation insgesamt schwierig. Grundsätzlich werden Sprachkenntnisse aber durchaus als Bereicherung der Persönlichkeit gewertet, lassen auf soziale Kompetenz schließen und fördern die beruflichen Möglichkeiten. Um damit jedoch einen adäquaten Job zu finden, sind Zusatzausbildungen unerlässlich.¹⁸

Die Nachfrage nach Sprachkundigen ist unterschiedlich stark und kommt vor allem aus dem Banken- und Finanzdienstleistungssektor sowie aus der Telekom- und IT-Branche. Allerdings wird

¹³ Vgl. BMWF/AMS Österreich (Hg.): Universitäten Hochschulen: Studium & Beruf. Wien 2006.

¹⁴ D. h. der Berufszugang ist in Österreich nicht eindeutig geregelt und da jeder der glaubt über genügend Kenntnisse zu verfügen auch ohne Ausbildung arbeiten darf, entstand eine gewisse Grauzone.

¹⁵ Vgl. dazu genauer im Teil B unter Beschäftigungsbereiche, Beschäftigungssituation.

¹⁶ Vgl. Interview mit einem Angehörigen des Dolmetschinstituts der Universität Wien.

¹⁷ Die philologischen Studienrichtungen umfassen: Anglistik und Amerikanistik, Deutsche Philologie, Finno-Urgistik, Klassische Philologie (Griechisch, Latein), Romanistik (Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Rumänisch), Niederlandistik, Skandinavistik, Slawistik (Russisch, Serbokroatisch, Slowenisch, Tschechisch, Bulgarisch, Polnisch), Sprachwissenschaft und Vergleichende Literaturwissenschaft.

¹⁸ Vgl. dazu Kapitel 3.3.1.

Fremdsprachenkompetenz immer mehr als Zusatzqualifikation aller Fachrichtungen vorausgesetzt, was zu einer Verdrängung „reiner“ SprachstudiumabsolventInnen durch fremdsprachlich geschulte Fachleute führt.

Auch in anderen von PhilologInnen angestrebten Berufsfeldern – etwa im Kulturbereich, in den Medien und im Verlagswesen – ist die Zahl der freien Stellen verhältnismäßig klein und diese werden häufig von AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (z. B. Betriebswirte/-innen, TechnikerInnen, PsychologInnen, PublizistInnen) besetzt.

Was den öffentlichen Bereich betrifft, so kommen auch hier vor allem Tätigkeiten im Bereich der Kulturverwaltung (Kunst- und Kulturförderung oder -management) und in der Öffentlichkeitsarbeit in Frage. Außerdem bieten sich Tätigkeiten an, welche Sprachkenntnisse erfordern (etwa im Bereich des Fremdenverkehrs oder der auswärtigen Angelegenheiten). Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich in den entsprechenden Bundesdienststellen, Bundesministerien und in den Länderverwaltungen. Man muss jedoch berücksichtigen, dass diese nicht allzu zahlreich sind und eine Ausweitung des Bedarfes nicht zu erwarten ist. In den kommenden Jahren werden sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – weiterhin deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Viele Berufsfelder, die in den letzten Jahren im Umfeld der Sprachwissenschaft und der Philologien entstanden sind (Klinische Linguistik, Verständlichkeitsanalyse), können allerdings in Österreich nach wie vor nur eine begrenzte Zahl an Personen aufnehmen. Relativ gute Chancen verzeichnen momentan allerdings die ComputerlinguistInnen.

Impulse für die Beschäftigung von PhilologInnen kommen aus dem nicht-öffentlichen Bereich, etwa dem Non-Profit-Sektor (Vereine mit sozialen, entwicklungspolitischen, internationalen Bestrebungen) sowie dem exportorientierten Handel.

Kulturkundliche PhilologInnen

Die beruflichen Aussichten für kulturkundliche PhilologInnen¹⁹ gestalten sich ebenfalls schwierig. Chancen, einen ausbildungsadäquaten Beruf zu ergreifen, sind als gering einzuschätzen. Die meisten AbsolventInnen kamen in der Vergangenheit zwar durchwegs in fachnahen Beschäftigungsbereichen unter, mussten aber lange Wartezeiten und Beschäftigungsunterbrechungen in Kauf nehmen. Ein wichtiges Berufsziel für viele ist nach wie vor die universitäre Forschung, welche aber zurzeit in den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen im In- und Ausland nur wenig Aussicht auf dauerhafte Stellen bietet.

Die meisten AbsolventInnen der 1990er Jahre arbeiten in Wirtschaftsbetrieben, in denen sie SekretärInnen- und SachbearbeiterInnenpositionen einnehmen. Typische Tätigkeiten sind Korrespondenz und Verfassen von Texten in einer Fremdsprache und in der Muttersprache sowie Sekretariats- und Organisationstätigkeiten. Ein wichtiges Standbein für kulturkundliche PhilologInnen ist das außerschulische Bildungswesen (Kurse an Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen und Nachhilfeinstituten); in Sprachschulen können kulturkundliche PhilologInnen zumeist nur ihre Muttersprache unterrichten.²⁰

¹⁹ Die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen umfassen: Ägyptologie, Arabistik, Byzantinistik und Neogräzistik, Indologie, Japanologie, Judaistik, Sinologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients, Tibetologie und Buddhismuskunde, Turkologie.

²⁰ Zum Beispiel Deutsch als Fremdsprache, da viele Sprachinstitute als LehrerInnen MuttersprachlerInnen einstellen.

Die besten Chancen auf einen Arbeitsplatz hatten bei den philologisch-kulturkundlichen Studienerrichtungen in der Vergangenheit JapanologInnen und SinologInnen, sofern sie über hohe räumliche und zeitliche Flexibilität, interkulturelle Kompetenz (z. B. Verwendung adäquater Verhandlungstechniken) und wirtschaftliche Kenntnisse verfügten. AbsolventInnen dieser beiden Studiengerichtungen kamen in exportorientierten Firmen, Handelsvertretungen, bei internationalen Gesellschaften und Institutionen sowie im Tourismus unter.

Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse können sich auch für AbsolventInnen der Arabistik und Neograzistik (Neugriechisch) hin und wieder berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft ergeben. Für SlawistInnen haben sich im Zuge der jüngsten EU-Osterweiterung zusätzliche Beschäftigungsbereiche eröffnet.²¹

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. Aufgrund der Entwicklung der SchülerInnenzahlen fällt dieses Wachstum bei LehrerInnen allerdings sehr schwach aus (durchschnittlich +0,6 % pro Jahr für LehrerInnen im Sekundarbereich).²²

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. 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:

²¹ Vgl. Interview mit dem Studienprogrammleiter für Slawistik.

²² Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich – Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Wien 2006, Seite 8ff.

„Wer an einer Universität zu studieren beginnt, wird – bis auf einige Ausnahmen – nicht in einem Beruf ausgebildet, sondern – unmittelbar aus aktueller Forschung gespeist – akademisch vorgebildet, um dann erst in einen Beruf einzusteigen. Dort soll der Absolvent oder die Absolventin dann allerdings umso besser und mit vielen Wichtigen Qualifikationen Erfolg haben.“²³

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: Tendenzen des Rückganges von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“

Diese erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit: *„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“* (Matthias Horx)

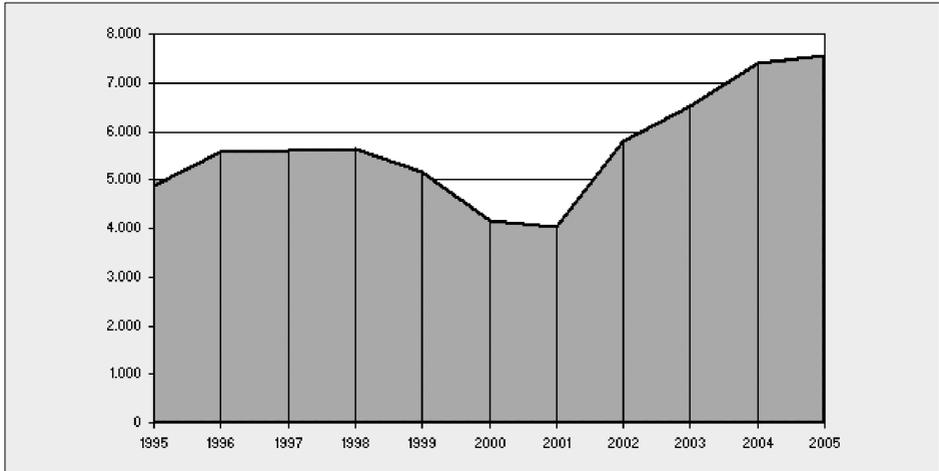
Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung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

1.4 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.

²³ www.biber.salzburg.at/studium.htm

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



Quelle und Grafik: AMS Österreich, Abt. ABI

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

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. So lag die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen im Dezember 2006 bei 2,2%. Im Vergleich dazu lag die allgemeine Arbeitslosenrate bei 7,9%. Trotz steigender Arbeitslosigkeit auch bei den AkademikerInnen sinkt demnach das potenzielle Risiko arbeitslos zu werden mit der Höhe des Bildungsgrades.²⁴ Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch verdeutlichen:

Arbeitslosenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Dezember 2006

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

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

²⁴ Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

Wie für die meisten Geisteswissenschaften gilt auch für die Sprachstudien, dass sie – neben einem sehr hohen Frauenanteil – verhältnismäßig enge und klar definierte Beschäftigungsmöglichkeiten aufweisen, sofern eine inhaltlich ausbildungsadäquate Beschäftigung auf akademischem Niveau (!) angestrebt wird. Nach einem starken Zuwachs der Studierenden- und Beschäftigtenzahlen in den 1970er, 1980er und 1990er Jahren ist die Arbeitsmarktsituation seither deutlich angespannt (Werkverträge, befristete Beschäftigungsverhältnisse, oft auch ausbildungsfremde Tätigkeiten). Auch die Möglichkeiten hinsichtlich einer Lehrtätigkeit an einer höheren Schule sind zumindest partiell eingeschränkt (Wartezeiten, Teilzeitbeschäftigungen).

1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

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

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) wie schon erwähnt zunehmen.²⁵

²⁵ Wolfgang Mayrhofer/Michael Meyer/Johannes Steyrer u. a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karriere in „neuen“ Karrierefeldern.

1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: *„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelttem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“*²⁶

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

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

Diese neuen Erwerbsformen 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:²⁷

- Große Arbeitszeit- und Einkommensschwankungen, 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 „Scheinselbständigen“ nicht zur Anwendung.

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z. B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit

²⁶ 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.

²⁷ Vgl. www.unijobs.at unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

stehen Motive wie die Notwendigkeit überhaupt einen Job zu haben oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.²⁸

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

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

1.7 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

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

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

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.²⁹

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“).

²⁸ Vgl. dazu im Detail: Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzel: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

²⁹ Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

Zu ihnen zählen vor allem Fachinteresse, Neigung und Begabung, der Wunsch nach persönlicher Entfaltung und wissenschaftliches Interesse. Extrinsische Motive („von außen her“) beziehen sich hauptsächlich auf Ansprüche an die künftige Berufstätigkeit (z. B.: viele Berufsmöglichkeiten, selbständiges Arbeiten, sichere Berufsposition, guter Verdienst, gute Arbeitsmarktchancen).

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

Neben der Fächergruppe spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienfachwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.³⁰

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/Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit den realen Bedingungen am Arbeitsmarkt (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 3).

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die Motivation zur Aufnahme eines Sprachstudiums ist überwiegend inhaltlich-fachlich und interessengeleitet. Auch wenn Studierende um die schwierige Beschäftigungssituation von SprachabsolventInnen Bescheid wissen, haben sie prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Allerdings sind diese Erwartungen in den letzten Jahren deutlich gesunken und die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere scheint unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren. Als problematisch wird insbesondere die Phase des Berufseinstiegs gesehen. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. In dieser Zeit ist man auch bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter SprachstudentInnen ist grundsätzlich gegeben. Im Rahmen der (universitären) Studienberatung und Studieninformation wird auf die schwierige Beschäftigungssituation definitiv hingewiesen. Studierende wissen auch, dass es bei den Sprachen für die Diplomstudien kein konkretes Berufsbild gibt. Viele Studierende entscheiden sich demnach für ein Sprachstudium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

³⁰ Vgl. ebenda.

Inwieweit die Studierenden auf dieses Wissen aber auch reagieren und schon während des Studiums etwas für ihre späteren beruflichen Perspektiven tun, kann hier nicht ausreichend beantwortet werden. Im Rahmen der für diese Broschüren durchgeführten Interviews gab es diesbezüglich unterschiedliche Einschätzungen. Einige sind der Meinung, dass sich Sprachstudierende sehr wohl rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere machen. Als Initiativen werden beispielsweise Praktika, Auslandssemester, die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa IT- oder Wirtschaftskenntnisse oder der Versuch Kontakte auch außerhalb der Universität zu knüpfen genannt (vgl. dazu auch Kapitel 3).

Die Präsidentin von universitas (der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband) ist der Meinung, dass aufgrund der sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen und der immer unschärferen Berufsbilder eine breit angelegte Vorbereitung bereits während des Studiums notwendig ist und entsprechend den Möglichkeiten und Ressourcen der Universitäten auch tatsächlich vermittelt wird:

„Alles was im weitesten Sinn mit Arbeit an Texten, Kommunikation (hier vor allem die interkulturelle), Sprachmittlung zu tun hat, ist Inhalt des Studiums. Der moderne ‚Translationsbegriff‘ erstreckt sich z. B. auch auf einsprachige technische, touristische Dokumentation, die Aufbereitung von Textmaterialien der verschiedensten Art etc.“

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

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

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

Laut Universitätsbericht 2005 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist stark angestiegen. Fast 10.000 Personen besuchten im Wintersemester 2004 einen Universitätslehrgang.³¹

³¹ Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

Privat- und Familienleben

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

1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

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

Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: „*Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden.*“³²

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 2010.³³

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.*“³⁴

³² Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22. April 2004.

³³ Vgl. Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 12.

³⁴ Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 13ff.

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

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

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: *„Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus. In der Gruppe der AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal lag die Frauenquote im Jahr 2005 bei 29,7%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 16,8%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 13,7%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.“*³⁵

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

³⁵ Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

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.³⁶

Ein durchgängiger Erwerbsverlauf sowie gute Qualifikationen wirken sich auf das Einkommen von Frauen allerdings positiv aus. Ein Universitätsabschluss beispielsweise erhöht die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen, beträchtlich. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.

Grundsätzlich sind allerdings die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – auch bei höherer Qualifikation – bei den Spitzenpositionen wieder deutlich höher. Dies mag daran liegen, dass Frauen einen wesentlich schwereren Zugang zu absoluten Toppositionen haben. Die geringsten Einkommensunterschiede finden sich im öffentlichen Dienst.³⁷

1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

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

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

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

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

³⁶ Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

³⁷ Vgl. ebenda.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

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

Wien

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

Zudem gibt es Regionalbüros in:

Innsbruck

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

Graz

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

Klagenfurt

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

Linz

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

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

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

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen).
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme.
- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn).
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme.
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.³⁸

³⁸ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

Frauenförderung an Universitäten

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

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

GZO – Gründerinnenzentrum

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

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

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

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

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits 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
Information: 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.

Information: 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.

Information: www.industriekarriere.at

Technikfrau

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

Information: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF-Frauenservice

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

Information: Über die Website des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) www.wwff.gv.at unter Service/Frauenservice.

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fForte ist eine ministerienübergreifende Initiative,³⁹ die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.⁴⁰

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Das BMWF und das BMUKK konzentrieren sich dabei im Rahmen von fFORTEacademic

³⁹ Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWF, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) mitfinanziert.

⁴⁰ Der Hochschulbericht 2005, Seite 131ff bietet hier einen genaueren Einblick.

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-fFORTE⁴¹ aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie eine Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

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

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

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

FIT – Frauen in die Technik

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

⁴¹ Das „w“ steht für Wirtschaft.

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

WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien

Ziel dieses Anfang 2004 an der TU Wien ins Leben gerufenen Programms ist es, Frauen im universitären wissenschaftlich-technischen Bereich zu fördern.

Das Programm von WIT umfasst im Wesentlichen folgende drei Bereiche:

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

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

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.⁴²

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, Naturwissenschaften, 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 Zu-

⁴² Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

sammenarbeit zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und sozial-kulturwissenschaftlichen Institutionen gefördert werden. Jährlich werden rund 10 Fellowships vergeben.⁴³

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

Information: 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 außeruniversitären Forschung sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums.

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

FEMtech Fachhochschulen

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel die Attraktivität des Studienangebots an Fachhochschulen für Frauen zu erhöhen und dadurch den Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen

⁴³ Vgl. ebenda Seite 106.

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 genützt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

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

w-fORTE Laura Bassi Labors

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

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

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen 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)⁴⁴ des Arbeitsmarktservice AMS (www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo), die an rund 60 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, MaturantInnen, 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 umfasst:

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

⁴⁴ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

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

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

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

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

2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

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

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

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

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

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

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

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

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl und Beginn bzw. Wechsel des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentfaltung und berät bei studentischen Problemen. Als Unterstützung für Laufbahntscheidungen 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, E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.at, Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung (Kurzinfor zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo.–Fr. 8.30–15)

2.6 Placement und Career Services

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

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

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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

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

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Uni-
versitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuro-
päischen 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 Recru-
itingveranstaltungen 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 Stu-
dienrichtungsververtretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien zum dritten Mal die
BWZ-SUCCESS veranstaltet. Auf der BWZ-SUCCESS können sich Studierende und Absol-
ventInnen 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, Poten-
zialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können.

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

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

Informationen: www.L14.at

- Termine von **weiteren Berufsinformationstagen** können unter anderem beim AMS Öster-
reich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS Ge-
schäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

Tipp: Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationstagen wird empfohlen, sich bereits vor der
Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem
klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wich-
tig 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 Bewerbung

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

Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich 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 Berufskompass (www.berufskompass.at) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

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

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

BerufsDiagnostik Austria: (www.berufsdagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg durch gemeinsames Erkennen und Erforschen von Stärken, Fähigkeiten und Einzigartigkeit – bezogen auf die Arbeitswelt und 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 Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

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

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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁴⁵ von **Geschäftsberichten**, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

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

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

⁴⁵ Siehe Kapitel 7.

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

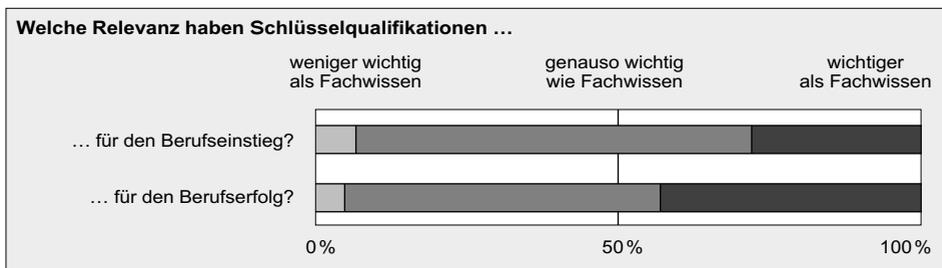
„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)

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.⁴⁶

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁴⁷



Quelle: www.sq21.de

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

⁴⁶ Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

⁴⁷ Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS, in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 38ff.

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z. B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁴⁸

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 ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen

Für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind regelmäßige Auslandsaufenthalte, regelmäßige deutsch- und fremdsprachige Lektüre sowie zusätzliche Ausbildungen in Wirtschaft, Management, Recht, Informatik/Softwareprogrammierung schon während des Studiums oder unmittelbar danach empfehlenswert und erhöhen die beruflichen Einstiegschancen. Überdurchschnittlich viele Studierende der Übersetzer- und Dolmetscherausbildung betreiben ein zweites Studium (z. B. Jus, Wirtschaft, Technik, Pharmazie, Medizin) oder erwerben Zusatzqualifikationen wie etwa Gebärdensprachdolmetsch oder Terminologiemanagement. An der Universität Graz werden beispielsweise nicht nur Gebärdensprachkurse angeboten, sondern es besteht dort auch die Möglichkeit am Institut für Translationswissenschaft Gebärdensprache in Kombination mit einer anderen Fremdsprache zu studieren.

Die Universitätslehrgänge European Masters in Conference Interpreting, Translationsmethodik und -didaktik sowie Kommundolmetschen bieten fachliche Vertiefungsmöglichkeiten (vgl. www.kfunigraz.ac.at/weiterbildung/ulg.html). Der Universitätslehrgang Kommundolmetschen für die Sprachen Albanisch, Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Russisch und Türkisch wird seit 2004 an der Universität Graz angeboten. Die AbsolventInnen dieses Lehrgangs stehen als qualifizierte Sprach- und KulturvermittlerInnen für den sozialen, kommunalen und medizinischen Bereich zur Verfügung. Im Rahmen ihrer Ausbildung werden sie auch im Umgang mit Rollenkonflikten, Krisensituationen und Kommunikationsproblemen geschult. Weiters müssen sie ein Praktikum bei einer öffentlichen Institution oder NGO absolvieren.

Eine berufsbegleitende Möglichkeit für ÜbersetzerInnen, sich spezielles Know-how anzueignen, bietet sich an der Donau-Universität Krems, insbesondere in der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien (vgl. www.donau-uni.ac.at).

⁴⁸ Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die eine Arbeit im Journalismus, Verlagswesen oder im Bereich Public Relations und Werbung anstreben, haben die Möglichkeit, eine Reihe berufsspezifischer Ausbildungen zu absolvieren (Universitätslehrgänge zu den Themen Werbung, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit). An der Donau-Universität Krems bieten sich in diesem Bereich immer wieder Möglichkeiten einer postgradualen Ausbildung an (z. B. im Rahmen des Internationalen Journalismus Zentrums der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien).

Das Kuratorium für Journalistenausbildung in Salzburg veranstaltet berufsbildende Kurse für JournalistInnen und vergibt für Studierende aller Fakultäten Stipendien für Ferialvolontariate in österreichischen Medienbetrieben (vgl. www.kjf.at).⁴⁹

Für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die in der Erwachsenenbildung arbeiten, empfiehlt sich insbesondere die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken.

Tipp: Übersetzungsarbeiten, die schon während des Studiums gemacht wurden sowie Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ein Weg um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen.

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für PhilologInnen

Für die AbsolventInnen der Philologischen Studienrichtungen sind Zusatzqualifikationen eine immer wichtigere Voraussetzung für realistische Arbeitsmarktchancen. Von besonderem Interesse sind für PhilologInnen beispielsweise Weiterbildungsangebote im Bereich EDV, Export, Management, Marketing, Verkauf, Tourismus, Kommunikation, Sprachdidaktik, Projektentwicklung und Projektmanagement sowie in Mediengestaltung, Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit. Ferialpraktika oder die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit können den Berufseinstieg ebenfalls erleichtern.

Nützlich ist auch die Ausbildung „Deutsch als Fremdsprache“, sowie Kenntnisse in speziellen Fachsprachen (z. B. Wirtschaftsenglisch, Technisches Englisch, Englisch für Medien oder Tourismusbranche).⁵⁰

Für wissenschaftlich Interessierte ist der Erwerb des Doktorsats zu empfehlen, wenn möglich sogar an einer ausländischen Universität.

Für Klinische LinguistInnen besteht die Möglichkeit, die dreijährige Akademie für den logopädisch-phoniatrischen-audiologischen Dienst in folgenden Städten zu absolvieren:

Klagenfurt	Tel.: 0463 538-22544, Internet: www.lkh-klu.a
Linz	Tel.: 0732 7806-3137, Internet: www.akh.linz.at
Ried im Innkreis	Tel.: 07752 80018-44, -39, Internet: www.bfi-bbrz.or.at
Graz	Tel: 0316 385-3604, Internet: www.lkh-graz.at
Innsbruck	Tel: 0512 5322-0, Internet: www.azw.ac.at
Wien	Tel: 01 40400-7350, -7351, Internet: www.wienkav.at

Für PhilologInnen, die in der Erwachsenenbildung arbeiten, empfehlen sich der Besuch von TrainerInnen-Seminaren sowie die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechni-

⁴⁹ Vgl. dazu auch das Kapitel 4.

⁵⁰ Wird im Rahmen des Studiums zum Teil auch angeboten.

ken. Folgende praxisorientierte Weiterbildungsangebote auf Universitätsebene, die speziell auf die Bedürfnisse von SprachlehrerInnen ausgerichtet sind, werden beispielsweise angeboten:

- Universitätslehrgang Deutsch als Fremdsprache, Fremdsprachenunterricht in der Erwachsenenbildung, in Graz (vgl. www-gewi.uni-graz.at/uldaf/ul)
- Lust auf Sprache, Lehrgang universitären Charakters Fremdsprachenlernen und -lehren, in Salzburg (vgl. www.bifeb.at).⁵¹
- Universitätslehrgang Deutsch als Fremd- und Zweitsprache, in Klagenfurt (vgl. www.uni-klu.ac.at)

Die Lehrgänge vermitteln u. a. theoretisches und praktisches Wissen zur Fremdsprachendidaktik (vgl. dazu auch Kapitel 4).

Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für AbsolventInnen Philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen

Für AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen ist es empfehlenswert schon während des Studiums Auslandserfahrungen zu sammeln. Gute Kenntnisse in länderspezifischen wirtschaftlichen Bedingungen, möglichst viele Fremdsprachenkenntnisse sowie eine hohe Bereitschaft zur Mobilität sind für den Berufseinstieg ebenfalls von Vorteil. Besonders geeignet sind Universitätslehrgänge, die auf berufliche Tätigkeitsfelder im Ausland bzw. anderen Kulturkreisen ausgerichtet sind. Möglichkeiten gibt es in diesem Zusammenhang in Bereichen, wie z. B. Export, IBWL, Internationales Recht, Internationale Beziehungen sowie Kultur- oder Medienmanagement.

Für AbsolventInnen die sich als ArchivarInnen, DokumentarInnen und/oder BibliothekarInnen betätigen möchten, bestehen wichtige Zusatzqualifikationen im Bereich der Entwicklungen im EDV- und Telekommunikationsbereich (z. B. Katalogisierung, Präsentationsmöglichkeiten im Internet u. a.) (vgl. dazu insgesamt auch Kapitel 4).

Weiters sind auch hier Ferialpraktika, die bereits während des Studiums absolviert werden oder die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit gute Möglichkeiten den Berufseinstieg zu erleichtern.

Für alle Sprachstudien gilt generell, dass AbsolventInnen von Kombinationsstudien außer der Norm immer wieder entsprechende Tätigkeiten mit guter Bezahlung finden. So bietet beispielsweise die Wirtschaftsuniversität Wien mit dem Institut für Sinologie der Uni Wien das „individuelle Diplomstudium“ IBW/Chinesisch an. Diese Kombination der beiden Studienrichtungen Internationale Betriebswirtschaft und Sinologie bietet eine solide Ausbildung in den wirtschaftlichen Kernfächern gemeinsam mit einem intensiven Studium der chinesischen Sprache. Die wenigen AbsolventInnen haben nur wenig Schwierigkeiten, etwas Passendes zu finden.⁵²

⁵¹ Hinweis: Der Lehrgang wird voraussichtlich erst im Laufe des nächsten Jahres (2007) wieder angeboten. Momentan werden einzelne Module angeboten, die dann für den gesamten sehr umfangreichen Lehrgang angerechnet werden können (Informationen unter www.bifeb.at oder Tel.: 06137 6621-510).

⁵² Weitere Informationen: Mag. Christina Bazant-Kimmel, Institut für Slawische Sprachen (WU), 1090 Wien, Nordbergstraße 15/4. Stock, Bauteil D, E-Mail: Christina.bazant-kimmel@wu-wien.ac.at; Frau Alber oder Frau Kraxner, Institut für Ostasienwissenschaften/Abteilung Sinologie, (Uni Wien), 1090 Wien, Spitalgasse 2–4, 2. Hof (Univ.-Campus), E-Mail: sinologie.ostasien@univie.ac.at, Tel.: 01 4277-43840.

3.3.2 Networking

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

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

Die Vorteile des Networking:

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

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

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

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

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

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

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

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

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

3.3.3 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt. Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoring-Programme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

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

Der/Die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement,

Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben des/der Mentors/ Mentorin sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/des Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/des Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/des 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/des 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. Ausbildungsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Auflaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen. Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/oeh/service verfügbar.

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

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

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

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

CEEPUS Generalsekretariat – Mag. Elisabeth Sorantin

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7, Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10

E-Mail: ceepus@oead.ac.at, Internet: www.ceepus.info

Nationales CEEPUS Büro für Österreich – Dr. Lydia Skarits, ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/15/7, Tel.: 01 4277-28189, Fax: 01 4277-28194

E-Mail: lydia.skarits@oead.ac.at

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

Informationen: www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php

Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der Stipendien Datenbank 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 auseinanderzusetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden. Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

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

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

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.

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
AIESEC Vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. www.aiesec.org/austria
IAESTE Die „International Association for the Exchange of Students for Technical Experience“ vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen. www.iaeste.at
GRENZENLOS Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit www.jugendaustausch.org
DANUBE European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland. www.danube.or.at
AIFS Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika, ...) www.aifs.at
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
PraktikantInnenprogramme bei den Vereinten Nationen Für Studierende und AbsolventInnen www.unis.unvienna.org

3.4 Bewerbungsstrategien

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

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenzweige 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).

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.⁵⁴

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. www.ams.at, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁵⁵ 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

⁵³ 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.

⁵⁴ www.uni-magazin.de, 7/2004.

⁵⁵ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

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

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

Personalberatung und -vermittlung

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

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

Tipp: Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, 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.“*⁵⁶

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.⁵⁷

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

Für AbsolventInnen von Sprachstudien spielt die „klassische“ Jobsuche über Stellenangebote eine untergeordnete Rolle, auch Blindbewerbungen sind wenig viel versprechend. Die Berufsfindung erfolgt zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda oder über Praxisinitiativen (z. B. Übersetzungsarbeiten schon während des Studiums; Volontariate/Praktika bei einem Verlag, einer Zeitung, einer Sprachschule oder anderen potenziellen Arbeitgebern; Arbeitstraining des AMS).

Bei PhilologInnen dauert die Jobsuche zumeist überdurchschnittlich lang. Nur ein Viertel findet innerhalb eines halben Jahres einen Arbeitsplatz, eine Wartezeit bis zu 20 Monaten ist nicht ungewöhnlich und wird oft durch Tätigkeiten in Nachhilfe- und Sprachinstituten, Reisebüros oder völlig anderen Berufsfeldern überbrückt.

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

⁵⁶ NOEO 02/2003, Seite 21.

⁵⁷ Vgl. ebenda Seite 285.

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 AMS⁵⁸ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An 60 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen dabei, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

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

Voraussetzungen

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

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

Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

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

⁵⁸ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang.

- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

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

Beihilfen

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

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/Die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden. Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungsgespräche 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 Innovationspotenzial.

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

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

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

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

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

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

Rahmenbedingungen

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

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

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

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

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

3.6.3 Universitäres Gründerservice

INiTS

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

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

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

Informationen: www.inits.at

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.

Insbesondere für alle sprachorientierten Berufe ist Weiterbildung eine unumgängliche Voraussetzung: *„Nicht zuletzt aufgrund der ständigen Expansion von ‚Fachsprachen‘ und der Aufspaltung der Sprachen in eine Vielzahl von Sprachmilieus ist für eine erforderliche berufliche Tätigkeit das permanente Studium der aktuellen Sprachentwicklung erforderlich.“*⁵⁹

Für Studierende und AbsolventInnen von Sprachstudien ermöglichen auch Auslandsaufenthalte, Feldstudien sowie die Teilnahme an Fachkongressen die Erweiterung der Kenntnisse und die Teilnahme am wissenschaftlichen Fortschritt. Für Tätigkeiten bei Forschungsprojekten sind z. B. häufig Zusatzkenntnisse im Projektmanagement notwendig⁶⁰ (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1).

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung). (siehe dazu Kapitel 4.2)

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).

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurIn-

⁵⁹ Vgl. www.beruflexikon.at

⁶⁰ Vgl. www.beruflexikon.at

nen, 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 Teilzeitstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

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

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

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vorsieht.⁶¹

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

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

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

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn be-

⁶¹ Vgl. dazu Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

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

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

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

Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für Studierende und AbsolventInnen von Sprachstudien

Auch für Studierende bzw. AbsolventInnen von Sprachstudien bieten sich zur beruflichen Weiterbildung verschiedene Lehrgänge an, wie beispielsweise im Bereich des Kulturmanagements der Universitätslehrgang Kultur und Organisation, der Universitätslehrgang art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), der Universitätslehrgang ECM Exhibition and Cultural Communication Management, Leadership in Culture MBA in Arts Management.⁶² Im Bereich Archivierung/Dokumentation gibt es beispielsweise den Lehrgang für Information und Dokumentation, die Universitätslehrgänge Geschichtsforschung & Archivwissenschaft, Bibliotheks- & Informationsmanagement und Library and Information Studies, weiters die Ausbildung AkademischeR Expertin/-e für Digitales Sammlungsmanagement und MA Fotografie und Digitales Sammlungsmanagement⁶³ (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1).

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

⁶² Vgl. www.berufslexikon.at

⁶³ Vgl. www.berufslexikon.at

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 entsprechenden Teil dieser Broschüre.)

4.4 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung

WKO

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

4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

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

Was wird gefördert?

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

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

Wer wird gefördert?

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

Rahmenbedingungen

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

Nähere Informationen

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien

Tel.: 01 21748-555, E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

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

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z. B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neu geschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2006/2007) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d. h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen. Die langfristige Entwicklung deutet aber in Richtung einer weiteren Personalreduktion: So wurde das Bundespersonal zwischen 1999 und 2004 insgesamt um ca. 20 % verringert (davon 13,6 % durch Ausgliederungen und 6,7 % im direkten Bundesbereich).

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen im Bundesdienst Vertragsbedienstete.⁶⁴

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.⁶⁵

⁶⁴ Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

⁶⁵ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der öffentliche Dienst in Österreich. Stand: Februar 2005.

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

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

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Das mittlere Einkommen öffentlich Bediensteter liegt allerdings unter dem der Angestellten in der Privatwirtschaft.⁶⁶ Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

AkademikerInnen-Beschäftigung im Bundesdienst 2005

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

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

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

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

Quelle: Personaljahrbuch, Bundeskanzleramt, 2005.

⁶⁶ 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.“⁶⁷

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

5.2 Karriereweg an Unis und FH

5.2.1 Universitäten

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

⁶⁷ Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

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

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

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

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

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

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

5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z. B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichische Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁶⁸ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titelbezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschulabschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁶⁹

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.

⁶⁸ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

⁶⁹ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Mittlere Bruttojahreseinkommen, ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2004

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

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

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

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

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

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

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

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

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

5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) 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 Die einzelnen Studienrichtungen

6.1 Übersetzer- und Dolmetscherausbildung

Die Beschreibungen und Aussagen des folgenden Kapitels beziehen sich auf die AbsolventInnen der Studienrichtung Übersetzer- und Dolmetscherausbildung (Studienzweig Dolmetscherausbildung, Studienzweig Übersetzer Ausbildung).

6.1.1 Aufgabengebiete

ÜbersetzerInnen übertragen geschriebene Texte von einer Sprache in eine andere. DolmetscherInnen übersetzen in mündlicher Form konsekutiv (hintereinander) oder simultan (parallel, über Kopfhörer und Mikrofon) das gesprochene Wort. In der Praxis übt die Mehrzahl der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowohl das Übersetzen als auch das Dolmetschen aus. Bei den Sprachkenntnissen der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen wird zwischen A-, B- und C-Sprachen unterschieden. Die A-Sprache ist die Mutter- oder Bildungssprache, die B-Sprache ist die Nicht-Muttersprache, in der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sich perfekt ausdrücken können. C-Sprachen sind jene, aus denen man in die A- oder B-Sprache dolmetscht, sie werden auch passive Sprachen genannt.

6.1.2 Beschäftigungsbereiche

Zur erfolgreichen Abwicklung ihrer sprachmittlerischen Tätigkeit müssen ÜbersetzerInnen mit mehreren Sprachen arbeiten können. Aktive Sprachkenntnisse, auch in der C-Sprache,⁷⁰ sind deshalb unerlässlich.

Die grundlegende Voraussetzung für die Ausübung von Sprachberufen ist interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes.

Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität sowie die Bereitschaft zur Mobilität.

Speziell für SimultandolmetscherInnen sind Nervenstärke, Belastbarkeit und Reaktionsschnelligkeit erforderlich.

Durch die moderne Technik lassen sich die Arbeitsaufgaben flexibler und attraktiver gestalten. Die freiberuflichen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen von heute müssen effizient arbeiten können und auch flexibel sein. Viele ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen stellen sich während ihres Studiums eigene Terminologiedatenbanken zusammen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu sein.

⁷⁰ Die A-Sprache einer/eines Dolmetscherin/Dolmetschers ist seine Muttersprache. Bei der B-Sprache handelt es sich um eine Sprache, in der ein/e DolmetscherIn fast so firm ist wie in ihrer/seiner Muttersprache. Abschließend die C-Sprache: Die/der DolmetscherIn ist hier in der Lage, diese Sprache bestens zu verstehen und in anderen Sprachen (A und/oder B) wiederzugeben, sie/er dolmetscht allerdings nicht in diese Sprache.

FachübersetzerInnen

FachübersetzerInnen arbeiten angestellt oder freiberuflich in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen. Sie übertragen Fachtexte aus dem Deutschen und in das Deutsche. Zu den Fachtexten zählen beispielsweise Gerätebeschreibungen, Bedienungsanleitungen, Betriebshandbücher, Kundenbroschüren, Geschäftsberichte, Montageanleitungen, Kataloge, Patentschriften, Spezifikationen, technische Zeichnungen, Fachartikel und Fachvorträge aus den Bereichen Wissenschaft, Politik, Technik, Recht, Wirtschaft, Medizin und Pharmazie. Das Hauptsprachenpaar, in dem übersetzt wird, ist Englisch-Deutsch, gefolgt von Französisch-Deutsch.

Technische RedakteurInnen

Technische RedakteurInnen erstellen mehrsprachige Dokumentationen technischer Produkte in Form von Computer-Handbüchern, Gebrauchsanweisungen, Produktkatalogen oder elektronischen Hilfesystemen. Sie verfassen unternehmensinterne Dokumentationen über den Herstellungsablauf technischer Produkte, wodurch beispielsweise die Fehleranalyse ermöglicht wird. In enger Abstimmung mit TechnikerInnen entwerfen und gestalten Technische RedakteurInnen Hilfesysteme am Computer sowie Demonstrationsprogramme (auf Diskette oder CD-ROM) und Werbeprospekte, um neue Produkte zu vermarkten. Neben gedruckten Materialien spielt auch die elektronisch verfügbare Technische Dokumentation eine Rolle, die teilweise auch im Internet verfügbar ist. Technische RedakteurInnen arbeiten beispielsweise bei Pharma-Konzernen, in Software-Firmen, in der industriellen Fertigung, im Anlagenbau, in der elektronischen Industrie und in Unternehmen der Kommunikations- und Telekommunikationstechnologie. In Österreich sind die Möglichkeiten, als Technische/r RedakteurIn/r eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden, allerdings momentan eher begrenzt.⁷¹

ExportsachbearbeiterInnen

In Mittel- und Großbetrieben übernehmen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen neben deutsch- und fremdsprachiger Korrespondenz zu einem großen Teil kaufmännische Arbeiten wie etwa Kalkulation, Auftragsbearbeitung, Ein- und Verkauf, Disposition, Bestellung sowie Erledigung von Sekretariats- und Verwaltungsarbeiten.

Literarische ÜbersetzerInnen

Literarische ÜbersetzerInnen übersetzen literarische Werke (Krimis, Kinderbücher, Sachbücher, Biographien, Lyrik, Theaterstücke, Untertitel-Synchronisationen, Sachbücher). Literarische ÜbersetzerInnen müssen bei der Übertragung von Metaphern, Nuancen und Stimmungen viel Sprachgefühl beweisen. Zu den beruflichen Anforderungen für literarische ÜbersetzerInnen gehören weiters Kenntnisse der verschiedensten Textsorten sowie ein breiter literarischer Horizont (Literaturgeschichte, Lebensumstände der AutorInnen). Literarische ÜbersetzerInnen sind zumeist freiberuflich oder nebenberuflich für Verlage tätig. Die meisten Aufträge werden für deutsche Verlage erledigt, die meisten Texte werden aus dem Englischen übersetzt.

⁷¹ In anderen Ländern, wie etwa Deutschland, sind hier die Möglichkeiten nicht so schlecht (Informationen laut Interview mit einem Mitglied des Institutes für Sprachwissenschaften).

Allgemein beidete gerichtliche DolmetscherInnen

Allgemein beidete gerichtliche DolmetscherInnen arbeiten freiberuflich für die Justiz. Sie dolmetschen (konsekutiv) bei Verhandlungen und Vernehmungen in Gerichten, Zoll, Polizei, in Strafanstalten oder bei anderen Behörden. Außerdem übersetzen sie schriftliche Akten und Urkunden ins Deutsche oder in andere Sprachen. Ihre außergerichtlichen Tätigkeiten umfassen die Übersetzung von Urkunden verschiedenster Art (z. B. Zeugnisse, Heiratsurkunden, Notariatsakten) und die sprachliche Beratung bei Firmengründungen im Ausland. GerichtsdolmetscherInnen müssen einwandfreie Kenntnisse der deutschen und der B-Sprache in Wort und Schrift aufweisen. Weiters Kenntnisse der Grundzüge des österreichischen Rechts- und Gerichtswesens des Landes oder der Länder, in denen die betreffende Sprache Amtssprache ist. Umfassendes Wissen in den Terminologien von Wirtschaft, Medizin und Technik in der deutschen und fremden Sprache sind ebenfalls erforderlich.

Um als GerichtsdolmetscherIn tätig werden zu können, müssen AbsolventInnen der Studienrichtung „Übersetzer- und Dolmetscherausbildung“ eine zweijährige Berufstätigkeit als ÜbersetzerIn und DolmetscherIn nachweisen können. Darüber hinaus sind ein Kurs bzw. eine Prüfung notwendig. Die Prüfungsgebühr beträgt für eine Sprache 345,90 Euro, für jede weitere Sprache 86,50 Euro. (Für genauere Informationen vgl. Österreichischer Verband der Gerichtsdolmetscher (ÖVGD): 1016 Wien, Postfach 14, Tel.: 01 4796581, E-Mail: office@gerichtsdolmetscher.at, Internet: www.gerichtsdolmetscher.at)

KonferenzdolmetscherInnen

KonferenzdolmetscherInnen arbeiten freiberuflich und angestellt für Kongress- und Konferenzbüros sowie bei internationalen Organisationen und Institutionen wie EU-Kommission, Europarat, OSZE und OECD. Sie dolmetschen zumeist simultan bei Vorträgen, Reden und Diskussionen. Die Anlässe variieren zwischen Kongressen, Konferenzen, Hauptversammlungen und Gremiensitzungen. Die Themengebiete erstrecken sich von Wirtschaft und Banken, über Landwirtschaft und Politik bis zu EU-Förderungen. Die Tätigkeit von KonferenzdolmetscherInnen erfordert ein hohes Maß an Konzentrationsfähigkeit, Improvisationsfähigkeit und eine hohe Belastbarkeit in Stresssituationen.

Die EU-Kommission ist der größte Arbeitgeber für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowohl im Angestelltenverhältnis wie auch freiberuflich. Die Generaldirektion Übersetzung der Europäischen Kommission (DGT) ist der weltweit größte Dienst seiner Art. An ihren Dienstenorten Brüssel und Luxemburg beschäftigt sie dauerhaft etwa 1.650 ÜbersetzerInnen und 550 weitere MitarbeiterInnen und arbeitet darüber hinaus mit FreiberuflerInnen aus aller Welt zusammen. Sie ist verantwortlich für die Übersetzung schriftlicher Texte in alle und aus allen Amtssprachen der EU.

Für das (mündliche) Dolmetschen ist dagegen die Generaldirektion Dolmetschen zuständig. Diese (nach der französischen Abkürzung auch SCIC genannt) sorgt für das qualitativ hochwertige Verdolmetschen von Sitzungen, die von der Kommission und den anderen Organen organisiert werden. Zudem sorgt sie für die Organisation von Konferenzen für die Dienststellen der Kommission.

Neben der Europäischen Kommission gibt es sowohl für ÜbersetzerInnen als auch für DolmetscherInnen u. a. die Möglichkeit, im bzw. für das Europäische Parlament zu arbeiten.

Zugangsvoraussetzungen

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) organisiert für SprachmittlerInnen so genannte interinstitutionelle Auswahlverfahren, bei denen geeignete BewerberInnen für die EU-Institutionen

ermittelt werden. Diese Auswahlverfahren werden für eine bestimmte Zielsprache durchgeführt. Teilnahmevoraussetzungen sind u. a. die Staatsangehörigkeit eines Mitglieds- oder ggf. Beitrittslandes, ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie die perfekte Beherrschung von zwei EU-Amtssprachen zusätzlich zur Mutter- bzw. Hauptsprache, die ebenfalls eine Amtssprache sein muss.⁷² Es gibt keinerlei Altersbeschränkung. Großer Bedarf besteht nach wie vor an qualifizierten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die mit den Sprachen der 2004 beigetretenen Staaten⁷³ bzw. der Beitrittsländer⁷⁴ arbeiten.

Die Auswahlverfahren für ÜbersetzerInnen umfassen schriftliche und mündliche Prüfungsteile, jene für KonferenzdolmetscherInnen in erster Linie Prüfungen im Simultan- und Konsekutivdolmetschen. BewerberInnen für Dolmetscher-Auswahlverfahren müssen eine universitäre Ausbildung zum/zur KonferenzdolmetscherIn und/oder einschlägige Berufserfahrung mitbringen.

Auswahlverfahren dauern im Schnitt 8 bis 10 Monate. Die Gültigkeit der danach erstellten Eignungslisten kann verlängert werden. Je nach dem Bedarf der Institutionen bzw. persönlichem Profil (Ausgangssprachen, Spezialkenntnisse usw.) kann den erfolgreichen BewerberInnen, die auf diesen Listen geführt werden, eine Planstelle angeboten werden. Dienstorte sind in der Regel Brüssel oder Luxemburg.

Ausführliche Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten bei den weltweit größten Sprachendiensten sind abrufbar unter:

- www.epso.europa.eu
- www.ec.europa.eu/dgs/translation/workingwithus/recruitment/index_de.htm
- www.ec.europa.eu/comm/scic/interpreter/careeropport_de.htm

TerminologInnen

Einige wenige ÜbersetzerInnen arbeiten hauptberuflich als TerminologInnen bei zumeist größeren Firmen und internationalen Konzernen. TerminologInnen untersuchen die begriffliche und lexikalische Struktur eines wissenschaftlichen, technischen oder wirtschaftlichen Fachgebietes und entwickeln neue Definitionen. Ein wichtiges Aufgabengebiet ist die Erstellung firmeninterner Nachschlagewerke für Fachbegriffe.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, der österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzerausbildung und Dolmetscherausbildung in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU-Staaten ausüben.

⁷² Derzeit gibt es 20 EU-Amtssprachen: Dänisch, Deutsch, Englisch, Estnisch, Finnisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Lettisch, Litauisch, Maltesisch, Niederländisch, Portugiesisch, Polnisch, Schwedisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch.

⁷³ Estnisch, Lettisch, Litauisch, Maltesisch, Polnisch, Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch und Ungarisch.

⁷⁴ Z. B. Bulgarisch, Rumänisch.

In den neuen EU-Mitgliedstaaten gelten derzeit noch Förderungszeiträume von maximal fünf Jahren. Eine diesbezügliche Angleichung wird allerdings voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren stattfinden. Wer Interesse an einem Deutschlektorat hat, kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf des Sprachlehrers/der Sprachlehrerin an privaten Sprachschulen und Weiterbildungsinstituten gibt es keine geregelte Ausbildung. In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten ihre SchülerInnen im Fremdsprachenerwerb und vermitteln ihnen die Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums.

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von Kundenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte.

Weitere Aufgabengebiete

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen im Dienste der Gemeinschaft“ (Community Interpreting). Darunter fallen GebärdensprachdolmetscherInnen in Sozialvereinen und MitarbeiterInnen von Integrationsfonds, die ihre KlientInnen (sozial benachteiligte Gruppen wie Hörbehinderte oder AusländerInnen) in verschiedensten Situationen sprachlich unterstützen: bei Arztbesuchen, vor Gericht, auf Ämtern und Behörden oder beim Abschluss von Verträgen.

6.1.3 Beschäftigungssituation

Die beruflichen Chancen von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen werden entscheidend von der gewählten Sprachkombination, der jeweiligen Wirtschaftsregion und dem Tätigkeitsfeld bestimmt. Englisch und Französisch sind noch immer die marktgängigsten Kombinationen. Die Amtssprachen der EU haben in letzter Zeit für österreichische ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen generell an Bedeutung gewonnen. Auch osteuropäische Sprachen werden zunehmend nachgefragt. Insgesamt übersteigt die Zahl der AbsolventInnen jene der Stellenangebote in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich. Zu Beginn einer Laufbahn als ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn sind deshalb längere Wartezeiten und Beschäftigungsunterbrechungen in Kauf zu nehmen. AbsolventInnen dieser Studien müssen oft in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen, in denen Sprachkenntnisse zwar eine gewisse, aber keine ausschließliche Bedeutung haben. Viele AbsolventInnen müssen sich derzeit auch mit Jobs unter ihrer Qualifikation zufrieden geben.

Viele Unternehmen haben aus Kostengründen ihre Übersetzungsabteilungen ausgegliedert und vergeben ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnen-tätigkeiten an freie MitarbeiterInnen oder Selbstständige. Freiberufliche ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen üben ihre Tätigkeit teils allein, teils in Form von Bürogemeinschaften oder OEGs⁷⁵ aus.

Die Möglichkeit für AbsolventInnen, als allgemein beeidete GerichtsdolmetscherInnen tätig zu werden, ist prinzipiell gegeben. In Österreich gibt es derzeit circa 1.200 GerichtsdolmetscherInnen. Der Beruf des Gerichtsdolmetschers/der Gerichtsdolmetscherin wird zumeist nebenberuflich, manchmal auch hauptberuflich ausgeübt. Der Einsatz der DolmetscherInnen variiert von Sprache zu Sprache stark. Mit einer gebräuchlichen Sprache wie Englisch sind für GerichtsdolmetscherInnen einige Jahre nötig, um sich etablieren zu können, bei Mangelsprachen gelingt dies DolmetscherInnen oft in einem halben Jahr.

Derzeit ist in diesem Berufszweig vor allem ein Bedarf an ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit Kenntnissen in ost- und außereuropäischen Sprachen vorhanden. Darunter auch zahlreiche Mangelsprachen, wie etwa Afghanisch, Tschetschenisch oder zahlreiche (z. B. afrikanische) Dialekte.

Das Konferenzdolmetschen gilt als Beruf mit stagnierendem Bedarf, da viele Konferenzen in einer einzigen Sprache (z. B. Englisch) abgehalten werden. Die EU (z. B. die Europäische Kommission, das Europäische Parlament) stellt für KonferenzdolmetscherInnen allerdings einen zunehmend wichtigen Arbeitgeber dar.

Die beruflichen Aussichten der literarischen ÜbersetzerInnen sind eher gering, insbesondere die Tätigkeit als Hauptbeschäftigung durchzuführen. Praktisch alle literarischen ÜbersetzerInnen Österreichs arbeiten nebenberuflich und aus primär idealistischen Motiven. Die wenigen hauptberuflichen literarischen ÜbersetzerInnen in Österreich arbeiten aufgrund des geringen Arbeitsaufkommens in Österreich auch für Verlage im deutschsprachigen Ausland.

FachübersetzerInnen haben grundsätzlich nicht so schlechte Chancen in den Übersetzungsabteilungen großer Unternehmen, in Übersetzungsbüros und bei öffentlichen Institutionen eine Beschäftigung zu finden.

Ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft ist das „Übersetzen und Dolmetschen im Dienste der Gemeinschaft“ (sog. Community Interpreting), wie etwa Gebärdendolmetschen oder Hilfestellung für AusländerInnen.

Stellenangebote kommen im Wesentlichen aus der Industrie und von Institutionen der Wirtschaft, die ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit entsprechenden Fachkenntnissen (EDV, Elektronik, Pharmazie, Medizin, Jus, Wirtschaft) suchen. Hier ist ein großer Teil der AbsolventInnen mit Misch-tätigkeiten, also dem Übersetzen und Dolmetschen in Kombination mit Sachbearbeitung, Buchhaltung und Sekretariatsarbeiten, beschäftigt.

Ein Berufsbild anhand der Kategorie „Sprache“ wird eher die Ausnahme denn die Regel sein. Sprachen werden grundsätzlich eher als eine Zusatzqualifikation angesehen, die zwar grundlegend ist, aber zumeist mit anderen Qualifikationen im Verbund steht (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1 und Kapitel 4). Darüber hinaus sind die Beschäftigungsmöglichkeiten einem ständigen Wandel unterworfen, was eine gewisse Flexibilität, nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Berufslaufbahn, erfordert.

⁷⁵ OEGs sind „Offene Erwerbsgesellschaften“. Diese Form lässt ihren Mitgliedern untereinander viel Gestaltungsfreiheit bei der Definition von Arbeits- und Erwerbsbeziehungen.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 3.510 Personen mit abgeschlossener Übersetzer- und Dolmetscherausbildung. Die folgenden beiden Tabellen zeigen ausgewählte Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen tätig ist.⁷⁶

Verteilung der Übersetzer- und DolmetscherInnen nach den wichtigsten Berufen

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	55	1,6
Produktions- und Operationsleiter	116	3,3
Sonstige Fachbereichsleiter	91	2,6
Leiter kleiner Unternehmen	84	2,4
Universitäts- und Hochschullehrer	99	2,8
Lehrer des Sekundarbereiches	69	2,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	119	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	211	6,0
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	690	19,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	99	2,8
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	67	1,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	194	5,5
Verwaltungsfachkräfte	144	4,1
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	203	5,8
Sonstige Büroangestellte	120	3,4
Reisebegleiter und verwandte Berufe	50	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	491	14,0

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

Verteilung der Übersetzer- und DolmetscherInnen nach den wichtigsten Branchen

Übersetzer- und Dolmetscherausbildung	Anzahl	%
Maschinenbau	55	1,6
Bauwesen	62	1,8
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	230	6,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstelle), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	104	3,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	72	2,1
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	74	2,1
Kreditwesen	71	2,0

⁷⁶ In die Tabellen sind nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen worden, in denen mindestens 50 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Datenverarbeitung und Datenbanken	71	2,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	621	17,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	145	4,1
Unterrichtswesen	402	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	191	5,4
Interessenvertretungen, Vereine	95	2,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	132	3,8
Exterritoriale Organisationen	85	2,4
Nicht-Erwerbspersonen	491	14,0

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

6.1.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Die Berufsfindung von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda oder über Praxisinitiativen wie das des Arbeitsmarktservice. Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen wenig erfolgversprechend. Oft helfen Übersetzungsarbeiten, die schon während des Studiums absolviert worden sind. Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen. Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Der berufliche Einstieg in eine akademische Position ist eher selten. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten von AbsolventInnen sind sehr beschränkt (Leitung von Übersetzungsabteilungen).

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viele AbsolventInnen entscheiden sich für einen „sicheren Brotberuf“ in einer studienfremden Tätigkeit und festem Anstellungsverhältnis, mit gelegentlichen Übersetzungs- und Dolmetscharbeiten. Häufig werden auch Sekretariats- und Sachbearbeitertätigkeiten sowie Misch Tätigkeiten (Arbeiten im Sekretariat und als SprachmittlerIn) ausgeübt. Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben.

Begrenzter Arbeitsmarkt für AbsolventInnen

Mit der Entscheidung, eine bestimmte Sprache zu studieren, legen sich die Studierenden auch auf einen bestimmten, eher begrenzten Arbeitsmarkt fest. Dominant am Arbeitsmarkt für ÜbersetzerInnen ist immer noch das Englische. DolmetscherInnen ohne Englisch können nur in ganz kleinen Marktnischen bestehen. Spanisch ist zwar eine weltweit häufige Sprache, spielt aber am österreichischen Markt für AbsolventInnen eine sehr geringe Rolle. Für den Osten Europas verwertbare Kombinationen sind Deutsch, eine Ostsprache (Russisch, Polnisch, Tschechisch, Ungarisch, Estisch, Lettisch, Littauisch, Ukrainisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) und Englisch. Der Bedarf

an ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen mit Ostsprachen hat nicht zuletzt aufgrund der letzten EU-Erweiterung zugenommen.

ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, die für ein Organ der Europäischen Union arbeiten wollen, müssen ein öffentliches Auswahlverfahren durchlaufen (vgl. Kapitel 6.1.2 unter KonferenzdolmetscherInnen).

In der Generaldirektion Übersetzung der Europäischen Union in Brüssel oder Luxemburg kann ein fünfmonatiges Praktikum abgeleistet werden. BewerberInnen müssen ein Studium abgeschlossen haben. Auch beim Europäischen Parlament in Luxemburg gibt es für AbsolventInnen die Möglichkeit, ein dreimonatiges Praktikum zu absolvieren. Nähere Informationen dazu finden sich unter: www.ec.europa.eu/stages/information/application_de.htm

Wer sich für die Karrieremöglichkeiten in den Sprachendiensten der Europäischen Kommission und in anderen EU-Institutionen interessiert, kann sich diesbezüglich an die Außenstelle der Generaldirektion Übersetzung wenden (Tel.: 01 51618-347, E-Mail: dgt-vienna@ec.europa.eu, vgl. auch im Anhang und im Kapitel 6.1.2 unter KonferenzdolmetscherInnen).

Einkommensverhältnisse

Die Gehaltsstrukturen von freien ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen variieren je nach Auftragslage. Freie DolmetscherInnen rechnen in Stunden- oder Tagessätzen ab, pro Tag erhalten sie ein Honorar von ca. 510 bis 560 Euro brutto. Das Honorar für Übersetzungen richtet sich in Österreich in der Regel nach der Anzahl der Zeilen der fertig gestellten Übersetzung.⁷⁷ Berechnungsgrundlage ist die Normzeile mit 55 Anschlägen. Derzeitige marktübliche Bandbreiten für FachübersetzerInnen betragen circa 1,45 bis 1,85 Euro. Das Zeilenhonorar wird dabei nach Schwierigkeit bzw. Dringlichkeit entsprechend erhöht. Für spezielle Textkategorien, wie etwa Werbetexte, können gesonderte Honorarvereinbarungen getroffen werden (z. B. auf Stundenbasis). Bei Texten, die zur Veröffentlichung in Buchform oder zur Aufführung bestimmt sind, kann das Honorar auch auf anderer Grundlage berechnet werden (z. B. Pauschale, Normseiten, Gewinnbeteiligung, Tantiemen).

Folgende Sonderleistungen können nach Zeitaufwand (Stundensatz) verrechnet werden:

- besondere graphische Gestaltung,
- Lesen der Korrekturfahnen eigener Übersetzungen,
- Übersetzungen vom und auf Tonband,
- Redigieren von Texten, die von anderen Personen verfasst oder übersetzt wurden,
- Übersetzung nachträglicher Änderungen im Originaltext.

Eine Orientierungshilfe für sowohl ÜbersetzungsdienstleisterInnen als auch -kundInnen stellen die beiden österreichischen Normen ÖNORM D 1200 (Anforderungen an die Dienstleistung und an die Bereitstellung der Dienstleistung) und ÖNORM D 1201 (Übersetzungsverträge), die seit Mitte 2000 gelten, dar. Hier werden z. B. die Qualität der Übersetzungsdienstleistung näher spezifiziert, Mängelbehebung und die Rechte und Pflichten des Dienstleisters und des Auftraggebers angesprochen. Es ist auch möglich, sich als AnbieterIn von Übersetzungsleistungen nach ÖNORM D 1200 zertifizieren zu lassen.

⁷⁷ Vgl. dazu unter www.universitas.org unter Wissenswertes.

Die schlechtesten finanziellen Aussichten haben zumeist literarische ÜbersetzerInnen. Es gibt allerdings die Möglichkeit, Stipendien/Preise zu beantragen. Ausgeschrieben werden diese beispielsweise vom Bundeskanzleramt (Kunstsektion) und der Kulturabteilung der Stadt Wien (Magistratsabteilung 7, vgl. www.wien.gv.at/kultur/abteilung). Für Letzteres ist die Übersetzergemeinschaft die Anlauf- bzw. Einreichadresse (vgl. unten).

Nach Angaben von AbsolventInnen im Bereich Sprachen/Übersetzung/Dolmetsch liegt das durchschnittliche Netto-Einstiegsgehalt in der Privatwirtschaft zu⁷⁸

12,5% bis	500 Euro
43,8% zwischen	501 und 1.000 Euro
37,5% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
6,3% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
0% über	2.000 Euro

Zur Einkommenssituation im öffentlichen Dienst und im universitären Bereich siehe das einschlägige Kapitel.

6.1.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband Universitas

Der Österreichische Übersetzer- und Dolmetscherverband Universitas ist die Berufs- und Interessenvertretung der in Österreich ansässigen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen (vgl. www.universitas.org). Zu seinen Zielen und Aufgaben gehören die Förderung des Berufsanehens in der Öffentlichkeit, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder sowie deren Information, Beratung und Fortbildung. Ein besonderes Anliegen des Österreichischen Übersetzer- und Dolmetscherverbandes ist es auch, jungen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen durch Informationsveranstaltungen und die Vermittlung von Praktika beim beruflichen Einstieg behilflich zu sein.

Die Übersetzergemeinschaft

Die Übersetzergemeinschaft (ÜG) ist die Interessengemeinschaft von ÜbersetzerInnen literarischer und wissenschaftlicher Werke in Österreich (vgl. www.translators.at). Sie bemüht sich um die Verbesserung der beruflichen, rechtlichen und sozialen Situation ihrer Mitglieder und bietet diesen vor allem Information und Beratung in vertrags-, steuer- und urheberrechtlichen Fragen an. Die Übersetzergemeinschaft bietet auch immer wieder Vorträge, Übersetzertreffs und Seminare für literarisch Übersetzende an.

Der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher

Der Österreichische Verband der Gerichtsdolmetscher (ÖVGD) ist die Fach- und Interessenvertretung von in Österreich arbeitenden „allgemein beeedeten gerichtlichen DolmetscherInnen“ (vgl. www.gerichtsdolmetscher.at/index.html). Er bemüht sich um die Information und Weiterbildung seiner Mitglieder durch Fachseminare sowie durch die Herausgabe von Zeitschriften und Skripten. Außerdem

⁷⁸ Vgl. HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich, Wien 2004.

übernimmt der Verband bei der Prüfung zum/zur „allgemein beeideten GerichtsdolmetscherIn“ die Begutachtung von EintragungswerberInnen hinsichtlich des Vorliegens der geforderten Sachkunde.

Sonstige Interessenvertretungen

Die Interessen der im öffentlichen Verwaltungsdienst Beschäftigten werden von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertreten (vgl. www.goed.at).

Die Interessenvertretungen für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen im Angestelltenverhältnis sind die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Pflichtmitgliedschaft) sowie die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (auf freiwilliger Basis). Für selbständig erwerbstätige ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen besteht die Pflichtmitgliedschaft in der Kammer der gewerblichen Wirtschaft.

6.2 Philologische Studienrichtungen

Die Beschreibungen und Aussagen des folgenden Kapitels beziehen sich auf die AbsolventInnen der Studienrichtungen Anglistik und Amerikanistik, Deutsche Philologie, Finno-Ugristik, Klassische Philologie (Griechisch, Latein), Romanistik (Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Rumänisch), Niederlandistik, Skandinavistik, Slawistik (Russisch, Serbokroatisch, Slowenisch, Tschechisch, Bulgarisch, Polnisch), Sprachwissenschaft, Vergleichende Literaturwissenschaft.

Informationen über Lehramtsstudien im Bereich der Sprachen finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.2.1 Aufgabengebiete

Zu den vorrangigen Forschungsbereichen von PhilologInnen zählen Sprachwissenschaft und Literaturwissenschaft:

Sprachwissenschaft

In der Sprachwissenschaft entwickeln PhilologInnen sprachliche Untersuchungsinstrumente und wenden diese auf verschiedenen Ebenen der verbalen Kommunikation an. Zu diesen Ebenen gehören die Phonologie (Lautlehre), die Morphologie (Formaufbau von Wörtern), die Syntax (Satzbau), die Semantik (Sprachbedeutung) und die Pragmatik (Sprachverwendung). Dabei untersuchen PhilologInnen sowohl die Sprache der Gegenwart als auch frühere Entwicklungsstufen, deren einzelne Ausprägungen sie zu rekonstruieren versuchen. Wichtige Themengebiete innerhalb der österreichischen Philologien sind Psycholinguistik, Patholinguistik, Soziolinguistik, Sprachlehrforschung, Angewandte und vergleichende Sprachwissenschaft sowie Historische Sprachwissenschaft, Dialektologie, Fachsprachenforschung, Stilistik und Sprachdidaktik.

Der Gegenstand der Psycholinguistik umfasst die Untersuchung der Mechanismen und Bedingungen des Erst- und Fremdspracherwerbs. Unter Zuhilfenahme empirischer Testverfahren entwirft die Psycholinguistik Modelle der Sprachproduktion und des Sprachverständnisses.

Der Bereich der Patholinguistik beschäftigt sich mit dem Einsatz linguistischer Methoden zur Diagnose und Therapie von Sprachstörungen. In der Computerlinguistik geht es um die Entwick-

lung und Konstruktion natürlichsprachiger Computer- und Übersetzungssysteme (maschinelle Erkennung und Erzeugung natürlicher Sprache) sowie um die Gestaltung bedienungsfreundlicher Computerprogramme.

Soziolinguistik untersucht Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Sprachverwendung unterschiedlicher Personengruppen anhand bestimmter Faktoren (Geschlecht, Bildung, Herkunft, Beruf, Alter).

Die Sprachlehrforschung beobachtet sprachliche Prozesse im Fremdsprachenunterricht und leitet daraus Erkenntnisse für die Verbesserung von Unterrichtsformen und Lehrmaterialien ab.

Die Angewandte Sprachwissenschaft untersucht Sprachbarrieren, die in verschiedenen Kommunikationssituationen auftreten (beim Lesen von Gesetzestexten, vor Gericht, auf Ämtern und Behörden, im Spital, zwischen Männern und Frauen), und erarbeitet Lösungsvorschläge zu deren Behebung.

In der Vergleichenden Sprachwissenschaft werden Sprachen typologisch und historisch miteinander verglichen.

Literaturwissenschaft

In der Literaturwissenschaft analysieren PhilologInnen mit Hilfe spezieller Methodeninstrumentarien (Form- und Inhaltsanalysen) Struktur und Inhalt literarischer Texte. Sie interpretieren Literaturgattungen (z. B. Gedichte, Erzählungen, Romane) unter historischen, politischen, sozialen, psychologischen und ästhetischen Aspekten und versuchen dadurch, Erkenntnisse über verschiedene Produktions- und Rezeptionsformen in unterschiedlichen Kulturen und Epochen zu gewinnen.

Neuere Themenstellungen der Vergleichenden Literaturwissenschaft in Österreich sind Gender Studies (Analyse von Geschlechterrollen im nationalen Vergleich) und die Literatur von Minderheiten (Roma und Sinti).

Anglistik und Amerikanistik

Anglistik und Amerikanistik ist die Wissenschaft von den Sprachen und Literaturen Großbritanniens und Nordamerikas und den damit zusammenhängenden kulturellen und historischen Phänomenen in Gegenwart und Vergangenheit. Die Dialekte und Kulturen anderer englischsprachiger Gebiete (Irland, Australien, Neuseeland, Teile der Karibik, Afrikas und Asiens) werden ebenfalls berücksichtigt. Einen besonderen Schwerpunkt der österreichischen Anglistik bildet beispielsweise die Sprachlehrforschung.

Deutsche Philologie (Germanistik)

Gegenstand des Studiums der Deutschen Philologie (Germanistik) ist die Beschäftigung mit der deutschen Sprache und Literatur in Gegenwart und Vergangenheit, wobei das Hauptaugenmerk den österreichischen Charakteristika gewidmet ist (Österreichisches Deutsch, Dialektologie, Fachsprachen, literarische Epochen und Stilrichtungen). Ein weiteres Themengebiet stellt die deutsche Sprache und Literatur des Mittelalters dar. In den letzten Jahren hat sich der Bereich Deutsch als Fremdsprache zu einem wichtigen Forschungszweig innerhalb der Germanistik entwickelt. Hier beschäftigen sich GermanistInnen mit der Vermittlung von Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache, wobei sie Prozesse des Sprachenlehrens und -lernens sowie des Sprach- und Kulturkontaktes analysieren.

Finno-Ugristik

Finno-Ugristik ist die Wissenschaft von den Sprachen und Literaturen der finno-ugrischen Völker. Zu den finno-ugrischen Sprachen zählen unter anderem Ungarisch, Finnisch, Estnisch und Ostjajisch. Das Forschungsinteresse der österreichischen Finno-Ugristik gilt insbesondere der historischen Sprachwissenschaft (Uralische-vergleichende Grammatik).

Klassische Philologie

Gegenstand der Klassischen Philologie ist die griechische Sprache, Literatur und Kulturgeschichte der Antike sowie die lateinische Sprache, Literatur und Kulturgeschichte der Antike, des Mittelalters und der Neuzeit. Die Forschungsinhalte konzentrieren sich auf die Übersetzung, Kommentierung, Interpretation und Editierung griechischen und lateinischen Quellenmaterials unter Einbeziehung des kulturhistorischen Hintergrundes.

Nederlandistik

Forschungsgegenstand der Nederlandistik sind Sprach- und Literaturwissenschaft der niederländischsprachigen Länder (Belgien, Niederlande).

Romanistik

Die Romanistik ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit den romanischen Sprachen und Literaturen und den damit zusammenhängenden kulturellen und historischen Phänomenen in Gegenwart und Vergangenheit. Zu den romanischen Sprachen zählen Französisch, Italienisch, Katalanisch, Portugiesisch, Provenzalisch, Rätoromanisch, Rumänisch und Spanisch. Der Forschungsgegenstand österreichischer RomanistInnen erstreckt sich vorwiegend auf Europa, Brasilien, die französischsprachigen Teile Kanadas und die spanischsprachigen Länder Amerikas.

Skandinavistik

Skandinavistik ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Sprachen und Literaturen Schwedens, Norwegens, Islands und Dänemarks. Die skandinavistische Forschung setzt sich zusammen aus der Altnordischen Philologie (Runeninschriften und altnordische Lieder und Sagen) und der Neunordischen Philologie (Schwedisch, Norwegisch und Dänisch).

Slawistik

Gegenstand der Slawistik sind die Literaturen und Sprachen der slawischen Völker in Gegenwart und Vergangenheit sowie die damit in Zusammenhang stehenden kulturellen Phänomene der einzelnen slawischen Völker. Zu den slawischen Sprachen zählen Russisch, Kroatisch/Serbisch/Bosnisch, Slowenisch, Polnisch, Tschechisch, Slowakisch und Bulgarisch.

6.2.2 Beschäftigungsbereiche

PhilologInnen arbeiten vorwiegend in der Forschung, im öffentlichen Dienst, in Medienunternehmen, Institutionen der Erwachsenenbildung, exportorientierten Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Die grundlegende Voraussetzung für die Ausübung von Sprachberufen ist interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen

umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes.

Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, Höflichkeit und Geduld, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Bereitschaft zur Mobilität, Abenteuerlust und Durchsetzungsvermögen.

Wissenschaft und Forschung

An den Universitäten erforschen PhilologInnen als angestellte ProfessorInnen und AssistentInnen, manchmal auch als freiberufliche DozentInnen, LektorInnen und freie ProjektmitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis) mit unterschiedlichen Methoden die Strukturen und Inhalte von Sprache und Literatur und deren Produktions- und Rezeptionsbedingungen. Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener philologischer Methoden, das Verfassen von wissenschaftlichen Publikationen und die Präsentation der Ergebnisse. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit Fragen der Sprach- und Literaturvermittlung, Sprachnormung und Sprachpolitik. Sie erarbeiten Vorschläge und Empfehlungen verschiedenster Art, beispielsweise zur Gestaltung des Sprachenunterrichts an Schulen oder zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften, www.oeaw.ac.at). Einige PhilologInnen arbeiten als freie WissenschaftlerInnen an wissenschaftlichen Projekten, die von diversen Fonds oder Stiftungen finanziert werden.

AbsolventInnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, müssen die Fähigkeit zum analytisch-strukturierten Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und didaktische Fähigkeiten besitzen. Für die Durchführung von Forschungsarbeiten sind Organisationstalent, Teamfähigkeit und Kenntnisse in Projektmanagement von Vorteil.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzen und Dolmetschen in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen. GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU-Staaten ausüben. In den neuen EU-Mitgliedstaaten gelten derzeit noch Förderungszeiträume von maximal fünf Jahren. Eine diesbezügliche Angleichung wird allerdings voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren stattfinden. Wer Interesse an einem Deutschlektorat hat, kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf SprachlehrerIn an privaten Sprachschulen und Weiterbildungsinstituten gibt es grundsätzlich keine geregelte Ausbildung. Vielmehr erstellen die jeweiligen Anbieter entsprechende Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofile (z. B. bestimmte didaktische Fähigkeiten, praktische

Erfahrung, Fachwissen). In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten PhilologInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten Fremdspracherwerb und vermitteln Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums. LehrerInnen in der Erwachsenenbildung benötigen eine gut ausgebildete Persönlichkeit, Kommunikationstalent, Durchsetzungsvermögen, didaktische Fähigkeiten, Fachwissen, Kenntnisse über die entsprechenden Lehrmaterialien (Bücher, Kassetten, Videos, CD-ROMs, Internet) sowie Organisationsgeschick. Viele private Sprachschulen bevorzugen Personen mit Kursen in Deutsch als Fremdsprache oder einer TrainerInnenausbildung.

Im Rahmen von Nachhilfeinstituten, Sommerkursen oder privater Lernhilfe eröffnen sich für PhilologInnen Nebenjobs als HausaufgabenbetreuerInnen und NachhilfelehrerInnen.

Als selbständige KommunikationstrainerInnen tragen sie dazu bei, die Fähigkeit zur Kommunikation und auch die sozialen Beziehungen zu verbessern. Sie schulen ihre KundInnen in Argumentation, Verhandlungstechnik und interkultureller Kommunikation.

Öffentlicher Dienst

In Ministerien befassen sich PhilologInnen mit der Verwaltung und Koordinierung bildungspolitischer Fragestellungen. Sie kümmern sich um Belange der Lehrplangestaltung, um die Unterrichtsbeobachtung sowie die Evaluierung (Bewertung) von Unterrichtsmethoden und Schulversuchen. Sie sind mit der Vergabe privater Forschungsprojekte befasst sowie mit der Aufbereitung der Forschungs- und Untersuchungsergebnisse, um die Grundlage für politische Entscheidungen bereitzustellen. Darüber hinaus arbeiten sie an öffentlichen Stellungnahmen ihrer Abteilung mit, erstellen Informationsbroschüren und betreiben Bildungsberatung. Innerhalb ihres Aufgabebereichs nehmen sie an Tagungen, Informationsveranstaltungen und Konferenzen teil.

In Bibliotheken und Archiven kümmern sie sich um die Anschaffung von Büchern und Datenträgern (Kassetten, Zeitschriften, Compact-Discs, Videos, CD-ROMs), katalogisieren sie und machen diese Interessenten zugänglich. Außerdem erfüllen sie Recherche- und Beratungsaufgaben. Für die im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst beschäftigten ArchivarInnen, DokumentarInnen und BibliothekarInnen gibt es regulierte Ausbildungsgänge. Voraussetzung für den Beruf als wissenschaftliche BibliothekarIn im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst ist eine akademische Ausbildung. Bei der Aufnahme ist die sachliche und thematische Ausrichtung der betreffenden Einrichtung (z. B. rechtswissenschaftliche Archive, technische Dokumentationsstellen, Bibliotheken an wissenschaftlichen Forschungsstellen) als Qualifikationskriterium ausschlaggebend.⁷⁹

Vereine und Interessenvertretungen

Sehr viele PhilologInnen haben in den letzten Jahren eine Beschäftigung bei Vereinen und Interessenvertretungen gefunden (angestellt oder auf Werkvertragsbasis). Die ausgeübten Tätigkeiten sind nicht beschreibbar, weil sie von Verein zu Verein variieren. Zumeist handelt es sich um die Pflege von zwischenstaatlichen Beziehungen, die Abwicklung von Austauschprogrammen, das Anbieten von Qualifikationsmaßnahmen (im Rahmen von EU-Projekten), das Ausloten von EU-Förderungen sowie um Fragen des Kulturmanagements (Sprach- und Literaturgesellschaften, kulturelle Vereinigungen).

⁷⁹ Vgl. www.berufslexikon.at

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind PhilologInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von Kundenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind PhilologInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte. Dazu benötigen sie eine exzellente sprachliche Ausdruckskraft, Organisationstalent, Selbstbewusstsein, Kontakt- und Teamfähigkeit und Kenntnisse in unterschiedlichen (zum Teil EDV-unterstützten) Recherchemethoden. Weiters müssen sie in Stresssituationen ruhig bleiben und auch unter Zeitdruck die Übersicht behalten.

Verlagswesen

In Verlagen arbeiten PhilologInnen als freiberufliche oder angestellte LektorInnen. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Planung, Akquisition und Betreuung von Buchprojekten sowie die mittel- und langfristige Programmplanung. Sie prüfen Manuskripte, bearbeiten sie inhaltlich und sprachlich, lesen Korrektur, recherchieren Zitate, überprüfen Übersetzungen, sorgen für ein ansprechendes Layout des Buches und bereiten es für die Produktion vor. Sie stellen die Bücher auf Messen vor und kümmern sich um die Werbung und Pressearbeit.

Von VerlagslektorInnen werden die sichere Beherrschung der deutschen und/oder anderer Sprachen erwartet, ein Faible für Rechtschreibung, Zeichensetzung und Grammatik, sowie Sorgfalt, Zuverlässigkeit, PC-Praxis und die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten. Erfahrungen in Electronic Publishing, dem Publizieren in Computernetzen und auf elektronischen Datenträgern, sind von Vorteil.

Wirtschaft und Industrie

In der Computerindustrie sind PhilologInnen als ComputerlinguistInnen an der Entwicklung natürlichsprachiger Computersysteme (Beratungssysteme, Übersetzungssysteme) tätig. Sie entwickeln linguistische Modelle des menschlichen Sprachverständnisses und der menschlichen Sprachproduktion und implementieren diese in programmtechnischer Form am Computer. Darüber hinaus konzipieren und realisieren sie in Zusammenarbeit mit InformatikerInnen und BildschirmdesignerInnen Lösungen zur Gestaltung benutzerfreundlicher Anwenderprogramme.

Als fachliche Qualifikationen bei ComputerlinguistInnen werden Programmierkenntnisse sowie allgemeines Wissen über Hard- und Software vorausgesetzt. ComputerlinguistInnen sollten Bescheid wissen über psychologische, biologische, neurologische und kognitive Mechanismen menschlicher Intelligenz und Kommunikation und die Fähigkeit besitzen, diese Erkenntnisse in Form theoretischer Sprachmodelle am Computer zu implementieren. Ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denkvermögen und wissenschaftliches Arbeiten bilden dafür die Voraussetzung.

LinguistInnen, die mit speziell computerlinguistischer Ausrichtung in der EDV-Branche arbeiten wollen, müssen allerdings mit InformatikerInnen und NachrichtentechnikerInnen konkurrieren.

In Zukunft (ab 2008) sollen im Rahmen des Romanistik-Studiums auch mehr Fachsprachenkenntnisse vermittelt werden, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von RomanistInnen in der Wirtschaft weiter zu steigern.

Sprachmittlerische Tätigkeiten

In mittleren und größeren Unternehmen umfasst das Aufgabengebiet die Übersetzung und Revision fremdsprachiger Texte der Volkswirtschaft, Jus, Technik, Betriebswirtschaft, Medizin, Pharmazie, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit. Weiters werden sie auch für Korrespondenztätigkeiten eingesetzt und für das Dolmetschen von Geschäftsverhandlungen. Daneben arbeiten viele PhilologInnen als freiberufliche ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen.

Gesundheitswesen

In Spitälern und Rehabilitationszentren arbeiten PhilologInnen als Klinische LinguistInnen. Klinische LinguistInnen untersuchen PatientInnen mit Sprachstörungen, diagnostizieren deren sprachliche Ausfälle und erstellen geeignete Therapiematerialien. Gemeinsam mit LogopädInnen führen sie auch Therapien zur Behandlung von Sprachstörungen durch.

Die Arbeit Klinischer LinguistInnen setzt demnach Kenntnisse über das Gehirn sowie über neurologische und neuropsychologische Abläufe im Menschen voraus. Weiters müssen sie mit einer Reihe von Diagnoseverfahren und Therapieprogrammen vertraut sein. Klinische LinguistInnen müssen in der Lage sein, mit VertreterInnen unterschiedlichster Fachrichtungen (NeurologInnen, HNO-Ärzte/Ärztinnen, LogopädInnen) im Team zusammen zu arbeiten. Insbesondere müssen sie ihren PatientInnen eine große Sensibilität entgegenbringen und das Engagement aufbringen, permanente Motivationsarbeit während der Therapie zu leisten.

Klinische LinguistInnen sollten sich vor allem durch die Lektüre neuropsychologischer, neurologischer und neurolinguistischer Fachliteratur auf dem Laufenden halten. Der European Workshop on Cognitive Neuropsychology (in Italien) gilt als eine der wichtigsten regelmäßigen Weiterbildungsveranstaltungen auf diesem Fachgebiet⁸⁰ (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1 und 4).

Klinische LinguistInnen arbeiten zumeist (im Angestelltenverhältnis) an öffentlichen Krankenhäusern. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, sind Klinische LinguistInnen fast ausschließlich auf Matura-Niveau eingestuft und füllen eher logopädische Posten und Funktionen aus. Grundsätzlich sind die Beschäftigungsmöglichkeiten für Klinische LinguistInnen in Österreich beschränkt.

Tourismus

Einige wenige PhilologInnen arbeiten freiberuflich als FremdenführerInnen, die Reisegruppen in Österreich führen, oder als ReiseleiterInnen, die österreichische Gruppen im Ausland betreuen und begleiten. PhilologInnen organisieren insbesondere akademische Studienreisen, die Kunst, Kultur, Architektur und Geschichte in den inhaltlichen Mittelpunkt stellen. In Tätigkeitsbereichen der Tourismusbranche zählen Kommunikationstalent, Belastbarkeit und Kundenorientiertheit zu den wesentlichen Qualifikationen.

⁸⁰ Informationen: Gesellschaft für Neuropsychologie Österreich (GNP Österreich), www.gnpoe.at

Weitere Aufgabengebiete

Weitere Aufgabengebiete, die sich in der letzten Zeit entwickelt haben, sind etwa die Verständlichkeitsforschung (Verbesserung der Verständlichkeit von Texten nach wissenschaftlichen Kriterien, z. B. Gesetzestexte, Gebrauchsanleitungen) sowie die Analyse der Kommunikation in Institutionen (z. B. Kommunikation vor Gericht, beim Arzt, in der Verwaltung).

6.2.3 Beschäftigungssituation

AbsolventInnen mit abgeschlossenem philologischem Studium sind bereits seit den 1990er Jahren auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wenig nachgefragt. Auf der einen Seite steigt zwar immer mehr der Fremdsprachenbedarf von Unternehmen und Institutionen, auf der anderen Seite wird jedoch (Fremd-) Sprach(en)kompetenz immer mehr als Zusatzqualifikation von AbsolventInnen aller Fachrichtungen (z. B. Technik, Wirtschaft, Recht, Tourismus, Medizin) vorausgesetzt. Diese Entwicklung führt generell zu einer Verdrängung „reiner“ SprachstudiumabsolventInnen durch fremdsprachlich geschulte Fachleute, selbst in den klassischen Berufsfeldern der Sprachmittlung (Übersetzen, Dolmetschen).

Aufgrund der verringerten Aufnahme im öffentlichen Dienst ist die Aussicht für AbsolventInnen philologischer Studienrichtungen auf eine Beschäftigung in diesem Bereich geringer geworden. In der freien Wirtschaft ist für PhilologInnen die Beschäftigung unterhalb des Ausbildungsniveaus, z. B. Arbeit im Sekretariat, längst die Regel geworden.

Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für PhilologInnen ist groß, in sprachmittlerischen Tätigkeiten müssen PhilologInnen gegen ausgebildete ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowie MuttersprachlerInnen bestehen. Aufgrund ihrer fehlenden translatorischen Kompetenz sind diese Arbeiten oft mit Problemen verbunden (Unterschätzung des Arbeitsaufwandes beim Übersetzen, zu langsames und unpräzises Dolmetschen). Die an Sprachschulen, Weiterbildungs- und Nachhilfeinstituten vorhandenen Stellen für SprachlehrerInnen sind zumeist nur Neben-, Ferial- oder Übergangsjobs für junge AbsolventInnen und eröffnen in den seltensten Fällen langfristige Perspektiven.

In anderen von PhilologInnen angestrebten Berufsfeldern – etwa im Kulturbereich, in den Medien und im Verlagswesen – ist die Zahl der freien Stellen verhältnismäßig klein, diese Positionen werden häufig von AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (Betriebswirte/-innen, TechnikerInnen, PsychologInnen, PublizistInnen) besetzt.

Nach Ansicht von ArbeitsmarktexpertInnen werden sich die Chancen für Sprachstudierende ohne Zusatzqualifikationen in Zukunft weiter verschlechtern. Viele Berufsfelder, die in den letzten Jahren im Umfeld der Sprachwissenschaft und der Philologien entstanden sind (Computerlinguistik, Klinische Linguistik, Verständlichkeitsanalyse), können in Österreich nach wie vor nur eine begrenzte Zahl an Personen aufnehmen.

Impulse für die Beschäftigung von PhilologInnen kommen aus dem nicht-öffentlichen Bereich, etwa dem Non-Profit-Sektor (Vereine mit sozialen, entwicklungspolitischen, internationalen Bestrebungen) sowie dem exportorientierten Handel.

Auch im Bereich Computerlinguistik sind die Beschäftigungsmöglichkeiten momentan sehr gut. Was die Forschung betrifft, so muss hier die Bereitschaft bestehen, auch ins Ausland zu gehen (z. B. USA, Kanada oder auch Deutschland). Das liegt daran, dass die Ausbildung in Österreich zwar sehr gut ist, gleichzeitig die Möglichkeiten, in der universitären und außeruniversitären Forschung in Österreich eine Beschäftigung zu finden, beschränkt sind.

Mit der Zusatzqualifikation „Deutsch als Fremdsprache“ ergeben sich gute Möglichkeiten (in der Erwachsenenbildung) zu unterrichten oder ein Lektorat im Ausland zu machen.

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 6.182 Personen mit abgeschlossener Anglistik- bzw. Amerikanistikausbildung und insgesamt 1.172 Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in Klassischer Philologie (Griechisch, Latein). Die folgenden Tabellen zeigen beispielhaft für die Studien Anglistik und Amerikanistik sowie für Klassische Philologie (Griechisch, Latein) ausgewählte Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der Personen mit einschlägig abgeschlossenem Studium tätig ist.⁸¹

Verteilung der Anglistik- und AmerikanistikerInnen auf ausgewählte Berufe

Anglistik und Amerikanistik	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	55	0,9
Produktions- und Operationsleiter	121	2,0
Sonstige Fachbereichsleiter	58	0,9
Leiter kleiner Unternehmen	83	1,3
Universitäts- und Hochschullehrer	210	3,4
Lehrer des Sekundarbereiches	3.078	49,8
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	218	3,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	111	1,8
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	101	1,6
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	110	1,8
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	77	1,2
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	118	1,9
Verwaltungsfachkräfte	83	1,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	92	1,5
Sonstige Büroangestellte	63	1,0
Nicht-Erwerbspersonen	891	14,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abteilung ABI

Verteilung der Anglistik- und AmerikanistikerInnen auf ausgewählte Branchen

Anglistik und Amerikanistik	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	100	1,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstelle), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	105	1,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	98	1,6
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros	51	0,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	213	3,4

⁸¹ In die Tabellen wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 50 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind. In die beiden Tabellen der Klassischen Philologie wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 10 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	115	1,9
Unterrichtswesen	3.647	59,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	186	3,0
Interessenvertretungen, Vereine	71	1,1
Kultur, Sport und Unterhaltung	127	2,1
Nicht-Erwerbspersonen	891	14,4

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

Verteilung der Klassischen PhilologInnen auf ausgewählte Berufe

Klassische Philologie	Anzahl	%
Geschäftsleitung, Bereichsleitung in großen Unternehmen	36	3,1
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	15	1,3
Wissenschaftliche Lehrkräfte	651	55,5
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	54	4,6
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	26	2,2
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	12	1,0
Personenbezogene Dienstleistungen und Sicherheitsbereich	13	1,1
Nicht-Erwerbspersonen	315	26,9

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

Verteilung der Klassischen PhilologInnen auf ausgewählte Branchen

Klassische Philologie	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	11	0,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstelle), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	14	1,2
Forschung und Entwicklung	13	1,1
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	14	1,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	15	1,3
Unterrichtswesen	667	56,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	33	2,8
Interessenvertretungen, Vereine	17	1,5
Kultur, Sport und Unterhaltung	24	2,0
Nicht-Erwerbspersonen	315	26,9

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

6.2.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Für viele PhilologInnen gestaltet sich die Suche nach einem Arbeitsplatz äußerst schwierig. Trotz intensiven Bewerbungsverhaltens muss mit langen Wartezeiten gerechnet werden. Mit Tätigkeiten

in Sprach- und Nachhilfeinstituten, in Reisebüros oder auch in völlig anderen Berufsfeldern wird die Phase zwischen Studium und Beruf überbrückt.

Die Berufsfindung von PhilologInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda etc. Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für PhilologInnen wenig erfolgversprechend. Ferialpraktika, die schon während des Studiums absolviert worden sind, können die Berufseinstiegschancen beträchtlich erhöhen.

In der Klinischen Linguistik gelten (nicht bezahlte) Praktika und wissenschaftliche Projekte an Spitälern als einziger Weg, eine der wenigen Anstellungen zu bekommen. Der Wert des ersten Praktikums liegt für die Studierenden auch darin, herauszufinden, ob sie dieser Arbeit gewachsen sind oder nicht.⁸²

Tip: Die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Wirtschaft verschafft berufliche Erfahrungen und kann den Einstieg ins Berufsleben ebnen. Volontariate bei Zeitungen oder Sprachschulen sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen.

Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Der berufliche Einstieg in eine akademische Position ist eher selten.

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben. Viele AbsolventInnen werden auch für Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten sowie Misch Tätigkeiten (Arbeiten im Sekretariat und als SprachmittlerIn) herangezogen.

Aber auch PhilologInnen können einen studienadäquaten Beruf erlangen, wenn sie Zusatzqualifikationen in Wirtschaft, Technik oder Recht erworben haben (vgl. dazu Kapitel 3.3.1).

Unterschiedliche Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die individuellen Aufstiegschancen in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die beruflichen Verläufe der AbsolventInnen. Obwohl bei vielen Unternehmen für PhilologInnen wenig Perspektiven bestehen, sind auch für sie Karriereschritte möglich. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften für den beruflichen Aufstieg ausschlaggebend.

Gelingt der Berufseinstieg in öffentlichen Institutionen, wie etwa der Verwaltung, oder an einer Universität, so können PhilologInnen dort die entsprechenden Berufskarrieren durchlaufen (vgl. dazu auch Kapitel 5.1 und 5.2).

6.2.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Der „Österreichische Verband Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache“ (ÖDaF) vertritt die Interessen derjenigen, die in Forschung und Lehre im Bereich Deutsch als Fremdsprache und Zweitsprache in Österreich und im Ausland tätig sind, und unterstützt sie in fachlichen und didaktischen Angelegenheiten (www.oedaf.at).

⁸² Allerdings sind Praktika nur an wenigen österreichischen Spitälern möglich, z.B. im Neurologischen Zentrum Rosenhügel (des Krankenhauses Hietzing) in Wien (www.wienkav.at/kav/nkr).

PhilologInnen, die als ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen arbeiten, können den Berufsverbänden dieser Berufsgruppe beitreten (vgl. Kapitel 6.1.5).

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden. Dazu zählen beispielsweise der österreichweite Verein „verbal – Verband für angewandte Linguistik“, dessen Hauptziel die Förderung der Angewandten Linguistik in Österreich ist. Dies beinhaltet (vgl. www.univie.ac.at/linguistics/verbal):

- Networking-Aktivitäten (z. B. Organisation von Tagungen, Workshops, Newsletter und weitere Publikationen)
- die Förderung der Kommunikation zwischen bereits tätigen und noch studierenden bzw. heranwachsenden angewandten LinguistInnen (z. B. Informationen über Diplomarbeiten und Dissertationen und vgl. oben)
- die Teilnahme an Entscheidungsprozessen bzw. Stellungnahmen zu sprach- und kommunikationsrelevanten politischen Entwicklungen in Österreich
- Öffentlichkeitsarbeit
- Vermittlung von sprach- und kommunikationsrelevanten Dienstleistungen

Ein weiteres Beispiel ist die „Österreichische Gesellschaft für Literatur“ (vgl. www.ogl.at) oder die „Wiener Sprachgesellschaft“ (www.univie.ac.at/indogermanistik/wsg).

6.3 Philologisch-kulturkundliche Studienrichtungen

Die Beschreibungen und Aussagen des folgenden Kapitels beziehen sich auf die AbsolventInnen der Studienrichtungen Ägyptologie, Afrikanistik, Altsemitische Philologie und Orientalische Archäologie, Arabistik, Byzantinistik und Neogräzistik, Indologie, Japanologie, Judaistik, Sinologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients, Tibetologie und Buddhismuskunde, Turkologie.

6.3.1 Aufgabengebiete

Kulturkundliche PhilologInnen arbeiten teilweise philologisch, teilweise beschäftigen sie sich auch mit den historischen, kulturellen, kulturgeschichtlichen und politischen Aspekten eines Sprachen- und Kulturbereiches. Das Methodenspektrum ihrer Forschungsarbeit reicht dabei von linguistischen und literaturwissenschaftlichen Modellen über sozialwissenschaftliche Instrumentarien bis zu kunstgeschichtlichen Betrachtungsweisen. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit alten Hochkulturen wird vor allem auf Basis der Übersetzung historischer Textquellen betrieben.

Ägyptologie

Ägyptologie beschäftigt sich mit den Schriften und Sprachen des Alten Ägypten sowie mit dessen Literatur, Kunst, Architektur, Geschichte, Gesellschaft, Archäologie, Religion und Wirtschaft. Als Mittel zur Rekonstruktion der vergangenen ägyptischen Lebenswelt dienen die Erforschung kulturhistorischer Güter und die Analyse schriftlichen Quellenmaterials (Urkunden, Lebenslehren, Märchen, Gedichte, Hymnen, Gebete und Totentexte).

Afrikanistik

Afrikanistik erforscht die Sprachen, Literaturen und Kulturen Afrikas in Gegenwart und Vergangenheit. Die philologische Ausbildung konzentriert sich insbesondere auf die Sprachen Suaheli, Hausa und Bambara. Das Themenspektrum der österreichischen Afrikanistik reicht von der sozial- und wirtschaftshistorischen Sudanforschung über interkulturelle Kommunikationsanalysen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bis zu Gender Studies (z. B. Analyse von Geschlechterrollen in der Literatur).

Altsemitische Philologie, Orientalische Archäologie, Sprachen und Kulturen des Alten Orients

Die Studienrichtungen Altsemitische Philologie und Orientalische Archäologie und Sprachen und Kulturen des Alten Orients beschäftigen sich mit der Wissenschaft vom alten (d. h. vorislamischen) Vorderen Orient. Dabei wird der Schwerpunkt auf die Erforschung der Kulturen Mesopotamiens auf dem Gebiet des heutigen Irak gelegt. Stoffgebiete der beiden Studien sind die toten Sprachen Mesopotamiens, Akkadisch und Sumerisch, sowie darauf aufbauend die ereignisgeschichtliche, kulturgeschichtliche, realienkundliche, literaturwissenschaftliche und wirtschaftsgeschichtliche Analyse überlieferten Quellenmaterials. Vorderasiatische Archäologie und antike Kunstgeschichte bilden weitere Forschungsbereiche.

Arabistik

Arabistik beschäftigt sich mit der arabischen Sprache in allen Varianten sowie mit der arabischen Literatur. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die politische, soziale und kulturelle Geschichte der islamischen Länder und die religionswissenschaftliche Beschäftigung mit dem Islam, wobei auf aktuelle Entwicklungen und deren historische Gründe eingegangen wird. Zu den wichtigsten Forschungsinhalten gehören die historische Entwicklung der arabischen Sprache und die arabische Dialektologie mit besonderer Betonung auf Maltesisch und Syrisch-Arabisch.

Byzantinistik und Neogräzistik

Byzantinistik und Neogräzistik ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Sprache, Literatur, Kultur, Geschichte und Gesellschaftsstruktur des griechischsprachigen Raumes im Mittelalter (Byzantinisches Reich), in der Neuzeit (Osmanisches Reich, insbesondere Balkan, anatolische Küste und Schwarzmeerküste, Zypern) und in der Moderne (Griechenland, Zypern, griechische Diaspora). Ein Forschungsschwerpunkt widmet sich der Siegelkunde, mit deren Hilfe historische Erkenntnisse abgeleitet werden.

Indologie

Indologie beschäftigt sich mit der Geistes- und Kulturgeschichte (Literatur, Religionen, Archäologie, Philosophie) des indischen Subkontinents anhand historischen Quellenmaterials. Dabei geht es insbesondere um die Übersetzung und Kommentierung von Texten, die in den alten indischen Sprachen Vedisch und Sanskrit abgefasst sind.

Japanologie

Zentrale Themenfelder der Japanologie sind Sprache, Politik, Kultur und Kulturgeschichte im Japan der Gegenwart. Das Methodeninstrumentarium der österreichischen Japanologie ist sozialwissen-

schaftlich ausgerichtet (z. B. Meinungsumfragen), die Forschungsschwerpunkte konzentrieren sich auf gesellschaftliche Themen des modernen Japans (Arbeit und Freizeit, Sozialpolitik, Alterung).

Judaistik

Judaistik ist die Wissenschaft von den Sprachen (Bibelhebräisch, Modernhebräisch, Aramäisch, Jiddisch), der Literatur, Geschichte, Kultur und Religion des jüdischen Volkes in Gegenwart und Vergangenheit. Zeitlich erstreckt sich die Forschungsarbeit der österreichischen Judaistik von der klassischen Epoche der jüdischen Geschichte über das Mittelalter bis zur Neuzeit.

Sinologie

Sinologie ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit chinesischer Sprache (klassische chinesische Schriftsprache, moderne chinesische Hochsprache), Schrift, Literatur, Religion, Geschichte, Landeskunde und Philosophie in Gegenwart und Vergangenheit. Zu den Forschungsschwerpunkten österreichischer SinologInnen zählen die Sozialgeschichte Chinas sowie Fragen der Sprach- und Literaturwissenschaft.

Tibetologie und Buddhismuskunde

Gegenstand der Tibetologie und Buddhismuskunde ist die Philosophie- und Religionsgeschichte des Buddhismus in Tibet und Indien sowie Tibetische Geschichte, Kunst- und Kulturgeschichte. Die Quellenkunde erfolgt in den Sprachen Sanskrit und Tibetisch. Die philologische Ausbildung umfasst die Sprachen Sanskrit, Pali, Buddhistisches Sanskrit, Klassisches Tibetisch und Tibetische Umgangssprache.

Turkologie

Turkologie beschäftigt sich vorrangig mit den Sprachen, Literaturen, der Geschichte und Kultur der Turkvölker. Die Schwerpunkte der österreichischen Turkologie liegen vor allem in der philologischen Beschäftigung mit geschichtlichem Quellen- und Literaturmaterial des Osmanischen Reiches (z. B. Urkunden), das in osmanischer, türkischer, zum Teil auch in arabischer und persischer Sprache abgefasst ist. Darüber hinaus fließen auch Aspekte der türkischen Gegenwartsgeschichte in die Forschungsarbeiten österreichischer TurkologInnen ein.

6.3.2 Beschäftigungsbereiche

Kulturkundliche PhilologInnen arbeiten vorwiegend in der Forschung, im öffentlichen Dienst, in Medienunternehmen, Institutionen der Erwachsenenbildung, exportorientierten Unternehmen und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Insgesamt sind die Berufsanforderungen für kulturkundliche PhilologInnen in etwa so vielfältig wie die Tätigkeitsbereiche, in denen sie eingesetzt werden können.

Die wichtigste persönliche Erfordernis für kulturkundliche PhilologInnen ist interkulturelle Kompetenz. Diese umfasst die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen umgehen zu können, ihre Mentalität zu verstehen und auf einer gemeinsamen Ebene vorurteilsfrei zu kommunizieren. Dazu kommen Kenntnisse der Gesellschaftsstruktur, Politik, Wirtschaft, Geschichte, Religion und Kultur des betreffenden Landes. Zu den beruflichen Anforderungen in Unternehmen und Institutionen mit

Auslandsbezug gehören Wirtschaftswissen, Repräsentationsfähigkeit und diplomatisches Geschick, hohe Sprachfertigkeit (z. B. Verhandlungstechniken, Small Talk), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Bereitschaft zur Mobilität, Abenteuerlust und Durchsetzungsvermögen.

In vielen Berufsfeldern (Verlags- und Museumswesen, Kulturmanagement) gewinnen darüber hinaus kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten sowie einschlägige EDV-Kenntnisse an Bedeutung.

Wissenschaft und Forschung

An den Universitäten erforschen kulturkundliche PhilologInnen als angestellte ProfessorInnen und AssistentInnen, manchmal auch als freiberufliche DozentInnen, LektorInnen und freie ProjektmitarbeiterInnen (auf Werkvertragsbasis) mit unterschiedlichen Methoden die Sprache, Literatur, Gesellschaft, Kultur und Geschichte eines Sprachen- und Kulturbereiches. Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener wissenschaftlicher Methoden, das Verfassen von wissenschaftlichen Publikationen und die Präsentation der Ergebnisse.

Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch in der außeruniversitären Forschung (z. B. Akademie der Wissenschaften, vgl. www.oew.ac.at). Einige PhilologInnen arbeiten als freie WissenschaftlerInnen an wissenschaftlichen Projekten, die von diversen Fonds oder Stiftungen finanziert werden.

AbsolventInnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, müssen die Fähigkeit zum analytisch-strukturierten Arbeiten, sprachliches Ausdrucksvermögen und didaktische Fähigkeiten besitzen. Große Bedeutung haben Kenntnisse in EDV und historischer und sozialwissenschaftlicher Methodik.

Außerschulischer Unterricht

Als DeutschlektorInnen für den Unterricht der deutschen Sprache, österreichischen Literatur und Landeskunde an ausländischen Universitäten und Hochschulen kommen AbsolventInnen aller philologischen und philologisch-kulturkundlichen Studien sowie AbsolventInnen der Studienrichtungen Übersetzerausbildung und Dolmetscherausbildung in Frage. Eine Ausbildung in „Deutsch als Fremdsprache“ sowie Unterrichtserfahrung steigern die Chancen, GermanistInnen und SprachwissenschaftlerInnen werden von den meisten Universitäten bevorzugt. DeutschlektorInnen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis. AbsolventInnen können ihr Deutschlektorat bis maximal vier Jahre in den außereuropäischen Staaten und den (westlichen) EU-Staaten ausüben. In den neuen EU-Mitgliedstaaten gelten derzeit noch Förderungszeiträume von maximal fünf Jahren. Eine diesbezügliche Angleichung wird allerdings voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren stattfinden. Wer Interesse an einem Deutschlektorat hat, kann sich diesbezüglich an den Verein Österreich-Kooperation wenden (Internet: www.oek.at).

Für den Beruf des Sprachlehrers/der Sprachlehrerin an privaten Sprachschulen und Weiterbildungs-instituten gibt es keine geregelte Ausbildung. In Erwachsenenbildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie an ausländischen Institutionen (Kulturinstitute, Sprachschulen) arbeiten PhilologInnen zumeist freiberuflich als LehrerInnen. Sie unterrichten ihre SchülerInnen im Fremdsprachenerwerb und vermitteln ihnen die Literatur, Kultur und Landeskunde des jeweiligen Sprachraums.

LehrerInnen in der Erwachsenenbildung benötigen eine gut ausgebildete Persönlichkeit, Kommunikationstalent, Durchsetzungsvermögen, didaktische Fähigkeiten, Fachwissen, Kenntnisse über die entsprechenden Lehrmaterialien (Bücher, Kassetten, Videos, CD-ROMs) sowie Organisationsgeschick.

Öffentlicher Dienst

In Bibliotheken und Archiven kümmern sich kulturkundliche PhilologInnen um die Anschaffung von Büchern und Datenträgern (Kassetten, Zeitschriften, Compact-Discs, Videos, CD-ROMs), katalogisieren sie und machen sie InteressentInnen zugänglich. Außerdem erfüllen sie Recherche- und Beratungsaufgaben. Für die im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst beschäftigten ArchivarInnen, DokumentarInnen und BibliothekarInnen gibt es regulierte Ausbildungsgänge. Voraussetzung für den Beruf als wissenschaftlicheR BibliothekarIn im Bundes-, Landes- und Gemeindedienst ist eine akademische Ausbildung. Bei der Aufnahme ist die sachliche und thematische Ausrichtung der betreffenden Einrichtung (z. B. rechtswissenschaftliche Archive, technische Dokumentationsstellen, Bibliotheken an wissenschaftlichen Forschungsstellen) als Qualifikationskriterium ausschlaggebend.⁸³

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Als PressereferentInnen sind PhilologInnen für alle Themengebiete der innerbetrieblichen Kommunikation von Unternehmen und Institutionen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben in diesem Verantwortungsbereich gehören die Konzeption und Durchführung von PR-Maßnahmen, die Organisation von Pressekonferenzen und -reisen, das Verfassen von Presse- und PR-Texten für Konzernpublikationen, Tageszeitungen und Fachzeitschriften, das Erstellen von KundInnenmagazinen sowie die JournalistInnenbetreuung auf Messen und Veranstaltungen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen sowie in den elektronischen Medien sind kulturkundliche PhilologInnen als JournalistInnen tätig. Sie recherchieren Themen, erarbeiten Sachverhalte und setzen diese in gut verständliche Berichte um. Darüber hinaus redigieren sie Fremdbeiträge, beschaffen Fotos und Graphiken und sorgen für ein ansprechendes Layout der Texte.

Der Berufserfolg im Journalismus hat viele Wurzeln. Neben Fachwissen, Belastbarkeit, Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein gehört vor allem ein guter „Schreibstil“ zum Anforderungsprofil von JournalistInnen.

Verlagswesen

In Verlagen arbeiten kulturkundliche PhilologInnen als freiberufliche oder angestellte LektorInnen. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Planung, Akquisition und Betreuung von Buchprojekten sowie die mittel- und langfristige Programmplanung. Sie prüfen Manuskripte, bearbeiten sie inhaltlich und sprachlich, lesen Korrektur, recherchieren Zitate, überprüfen Übersetzungen, sorgen für ein ansprechendes Layout des Buches und bereiten es zur Produktion vor. Sie stellen die Bücher auf Messen vor und kümmern sich um die Werbung und Pressearbeit.

⁸³ Vgl. www.berufslexikon.at

Sprachmittlerische Tätigkeiten

Viele AbsolventInnen vertreten ihre Firmen im Ausland (China, Japan, arabischer Raum). Sie verhandeln, dolmetschen ihre Firmenchefs und übernehmen die Repräsentation ihrer Firma. Neben dem Verfassen von Berichten und anderen Texten bereiten sie Meetings und Verhandlungen vor und leiten Diskussionen. Sie kümmern sich vor Ort um den Aufbau eines Büros, bauen Beziehungen auf und treiben die Geschäftsanbahnung voran. Eine ganze Reihe von Studierenden knüpft schon während des ersten Auslandsaufenthaltes Kontakte, die sich später positiv auf ihre berufliche Karriere auswirken.

Tourismus

Einige wenige kulturkundliche PhilologInnen arbeiten freiberuflich als FremdenführerInnen, die ausländische Reisegruppen in Österreich führen, oder als ReiseleiterInnen, die österreichische Gruppen im Ausland betreuen und begleiten. Kulturkundliche PhilologInnen organisieren und betreuen insbesondere akademische Studienreisen, die Kunst, Kultur, Architektur und Geschichte in den inhaltlichen Mittelpunkt stellen.

In Tätigkeitsbereichen der Tourismusbranche zählen Kommunikationstalent, Belastbarkeit und Kundenorientiertheit zu den wesentlichen Qualifikationen.

Weitere Aufgabenbereiche

Die zukünftigen Einsatzbereiche kulturkundlicher PhilologInnen werden sich verstärkt auf das Gebiet Beratung und Managementtraining konzentrieren. Hier bilden sie ihre KundInnen in interkultureller Kommunikation aus, damit diese fremde Gesellschaftsstrukturen und Verhaltensweisen besser verstehen lernen (Bedeutung der Körpersprache und der Körperdistanz, interkulturelle Missverständnisse).

6.3.3 Beschäftigungssituation

Die Aussichten für kulturkundliche PhilologInnen, nach dem Studium einen ausbildungsadäquaten Beruf zu ergreifen, sind als gering einzuschätzen. Die meisten AbsolventInnen kamen in der Vergangenheit zwar durchwegs in fachnahen Beschäftigungsbereichen unter, mussten aber lange Wartezeiten und Beschäftigungsunterbrechungen in Kauf nehmen.

Ein wichtiges Berufsziel für viele AbsolventInnen ist nach wie vor die universitäre Forschung, welche aber zurzeit in den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen im In- und Ausland nur wenig Aussicht auf dauerhafte Stellen bietet. Die beste Chance, nach dem Studium in der Wissenschaft zu arbeiten, bieten derzeit befristete Projektstellen – die Bereitschaft ins Ausland zu gehen und entsprechende Eigeninitiative vorausgesetzt. Einige AbsolventInnen versuchen sich als freie WissenschaftlerInnen, indem sie Universitäten Lektorate in ihrem Fachbereich anbieten und wissenschaftliche Projekte über Fonds und Stiftungen finanzieren.

Die meisten AbsolventInnen der 1990er Jahre arbeiten in Wirtschaftsbetrieben, in denen sie SekretärInnen- und SachbearbeiterInnenpositionen einnehmen. Typische Tätigkeiten sind Korrespondenz und Verfassen von Texten in einer Fremdsprache und in der Muttersprache sowie Sekretariats- und Organisationstätigkeiten. Ein wichtiges Standbein für kulturkundliche PhilologInnen ist das außerschulische Bildungswesen (Kurse an Bildungseinrichtungen wie Volkshochschulen

und Nachhilfeeinrichtungen). In Sprachschulen können kulturkundliche PhilologInnen zumeist nur ihre Muttersprache unterrichten.⁸⁴

Viele kulturkundliche PhilologInnen versuchen, sich in sprachmittlerischen Tätigkeiten zu etablieren. Hier stoßen sie allerdings auf die Konkurrenz von professionellen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen sowie MuttersprachlerInnen. Aufgrund ihrer fehlenden translatorischen Kompetenz sind diese Arbeiten oft mit Problemen verbunden (Unterschätzung des Arbeitsaufwandes beim Übersetzen, zu langsames und unpräzises Dolmetschen).

Weitere klassische Felder für kulturkundliche PhilologInnen wie Verlagswesen, Journalismus, Bibliotheken, Tourismus, Museen und Erwachsenenbildung, die bislang AbsolventInnen aufgenommen haben, bieten nur mehr wenigen Personen die Möglichkeit einer dauerhaften Mitarbeit.

Die besten Chancen auf einen Arbeitsplatz hatten bei den philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen in der Vergangenheit JapanologInnen und SinologInnen, sofern sie über hohe räumliche und zeitliche Flexibilität, interkulturelle Kompetenz (z. B. Verwendung adäquater Verhandlungstechniken) und wirtschaftliche Kenntnisse verfügten. AbsolventInnen dieser beiden Studienrichtungen kamen in exportorientierten Firmen, Handelsvertretungen, bei internationalen Gesellschaften und Institutionen sowie im Tourismus unter.

Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse können sich auch für AbsolventInnen der Arabistik und Neogräzistik (Neugriechisch) hin und wieder berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft ergeben. Eher ungünstige Aussichten gibt es für die AbsolventInnen der restlichen philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen.

Laut der letzten Volkszählung 2001 weisen insgesamt 2.769 Personen einen Abschluss in einer philologisch-kulturkundlichen Studienrichtung auf.

Die folgenden Tabellen zeigen für die philologisch-kulturkundlichen Studienrichtungen jene Berufe und Branchen, in denen laut der letzten Volkszählung 2001 das Gros der Personen mit einschlägig abgeschlossenem Studium tätig ist.⁸⁴

Verteilung der AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen auf ausgewählte Berufe

Philologisch-kulturkundliche Studien	Anzahl	%
Geschäftsleitung, Bereichsleitung in großen Unternehmen	171	6,1
Leiter kleiner Unternehmen	102	3,6
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaft	83	3,0
Biowissenschaftler und Mediziner	38	1,4
Wissenschaftliche Lehrkräfte	501	17,9
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	465	16,6
Technische Fachkräfte	44	1,6
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	35	1,3

⁸⁴ Zum Beispiel Deutsch als Fremdsprache, da viele Sprachinstitute als LehrerInnen Muttersprachige einstellen.

⁸⁵ In den Tabellen wurden nur diejenigen Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 Personen mit dieser Ausbildung tätig sind.

Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	55	2,0
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	250	8,9
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	147	5,3
Büroangestellte mit Kundenkontakt	56	2,0
Personenbezogene Dienstleistung und Sicherheitsbereich	111	4,0
Modelle, Verkäufer und Vorführer	52	1,9
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	20	0,7
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	54	1,9
Hilfsarbeit im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendes Gewerbe, Transport	24	0,9
Erstmals Arbeit suchend	32	1,1
Nicht-Erwerbspersonen	500	17,9

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

Verteilung der AbsolventInnen philologisch-kulturkundlicher Studienrichtungen auf ausgewählte Branchen

Philologisch-kulturkundliche Studien	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	130	4,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstelle), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	133	4,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	101	3,6
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	56	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	61	2,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	228	8,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	2,4
Unterrichtswesen	585	20,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	147	5,3
Interessenvertretungen, Vereine	66	2,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	152	5,4
Nicht-Erwerbspersonen	500	17,9

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

6.3.4 Beruflicher Werdegang

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Für viele kulturkundliche PhilologInnen gestaltet sich nach Abschluss des Studiums die Suche nach einem Arbeitsplatz schwierig. Trotz intensiven Bewerbungsverhaltens muss mit langen Wartezeiten gerechnet werden. Auch wenn die Berufsverläufe vielfältig sind, ist bei den meisten AbsolventInnen die erste Zeit nach dem Studium von häufigem Berufswechsel und dazwischenliegender Arbeitslosigkeit geprägt.

Die Berufsfindung von kulturkundlichen PhilologInnen verläuft zumeist über persönliche Kontakte, Mundpropaganda etc. Der Inseratenmarkt in Tageszeitungen spielt nur eine sehr geringe Rolle. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für PhilologInnen wenig erfolgversprechend. Oft helfen Ferialpraktika, die schon während des Studiums absolviert worden sind. Die Durchführung einer praxisorientierten Diplomarbeit in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Wirtschaft verschafft berufliche Erfahrungen und kann den Einstieg ins Berufsleben ebnen. Volontariate bei einem Verlag, bei einer Zeitung oder in einer Sprachschule sind ebenfalls ein Weg, um berufliche Praxis zu erhalten und sich potenziellen Arbeitgebern vorzustellen. Typische Arbeitsverhältnisse zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind freie Mitarbeit und Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis. Nur ein kleiner Teil schafft ohne Umwege den Sprung in die klassischen akademischen Berufsfelder.

Hoher Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten

Ein Großteil der AbsolventInnen findet in Berufen Beschäftigung, die nichts oder nur sehr entfernt mit ihrer Ausbildung sowie ihren ursprünglichen beruflichen Zielen zu tun haben.

Unterschiedliche Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die individuellen Aufstiegschancen in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die beruflichen Verläufe der AbsolventInnen. Obwohl bei vielen Unternehmen für kulturkundliche PhilologInnen wenig Perspektiven bestehen, sind auch für sie Karriereschritte möglich. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften für den beruflichen Aufstieg ausschlaggebend.

Als entscheidend für die Karrieren von AbsolventInnen (z. B. als Handelsdelegierte in Auslandsrepräsentanzen oder als ManagerInnen in Exportabteilungen) gelten Auslandserfahrungen schon während des Studiums, gute Kenntnisse in länderspezifischen wirtschaftlichen Bedingungen, möglichst viele Fremdsprachenkenntnisse, eine hohe Bereitschaft zur Mobilität sowie interkulturelle Kompetenzen (der richtige Umgang mit fremden Kulturen). Wichtig ist, so schnell wie möglich Praxiserfahrung durch Auslandsaufenthalte zu sammeln.⁸⁶ Hier ergeben sich gute Chancen, Kontakte zu Repräsentanzen österreichischer Unternehmen herzustellen.

Gelingt der Berufseinstieg in öffentlichen Institutionen, wie etwa der Verwaltung oder an Universitäten, so können PhilologInnen dort bestimmte Berufskarrieren durchlaufen (vgl. dazu auch Kapitel 5.1 und 5.2).

6.3.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Kulturkundliche PhilologInnen, die als ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen arbeiten, können den Berufsverbänden dieser Berufsgruppe beitreten (vgl. Kapitel 6.1.5).

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden. Zu den bekannteren (alle in Wien ansässig) zählen der Akademische Arbeitskreis Japan (www.aaj.at), die Österreichische Byzantinische Gesellschaft (www.univie.ac.at/byzneo/OBG.html) und die Österreichische Gesellschaft für Neugriechische Studien (www.univie.ac.at/byzneo/ogns.htm).

⁸⁶ Studierende der Sinologie verbringen während ihres Studiums oft zwei bis drei Jahre in China.

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

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

BIZ im Burgenland

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

BIZ in Kärnten

Feldkirch, Tel.: 04276 2162
 Hermagor, Tel.: 04282 2061
 Klagenfurt, Tel.: 0463 3832
 Spittal an der Drau, Tel.: 04762 5656
 Völkermarkt, Tel.: 04232 2424
 Wolfsberg, Tel.: 04352 52281
 St. Veit an der Glan, Tel.: 04212 4343
 Villach, Tel.: 04242 3010

BIZ in Niederösterreich

Baden, Tel.: 02252 201
 Gänserndorf, Tel.: 02282 3535
 Krems, Tel.: 02732 82546
 Mödling, Tel.: 02236 805
 Melk, Tel.: 02752 50072
 Neunkirchen, Tel.: 02635 62841
 St. Pölten, Tel.: 02742 309
 Tulln, Tel.: 02272 62236
 Wiener Neustadt, Tel.: 02622 21670

BIZ in Oberösterreich

Braunau, Tel.: 07722 63345
 Eferding, Tel.: 07272 2202
 Freistadt, Tel.: 07942 74331
 Gmunden, Tel.: 07612 64591
 Grieskirchen, Tel.: 07248 62271
 Kirchdorf, Tel.: 07582 63251
 Linz, Tel.: 0732 6903
 Perg, Tel.: 07262 57561
 Ried im Innkreis, Tel.: 07752 84456
 Rohrbach, Tel.: 07289 6212
 Schärding, Tel.: 07712 3131
 Steyr, Tel.: 07252 53391
 Vöcklabruck, Tel.: 07672 733
 Wels, Tel.: 07242 619

BIZ in Salzburg

Bischofshofen, Tel.: 06462 2848-1140
 Salzburg, Tel.: 0662 8883-4820
 Zell am See, Tel.: 06542 73187-6337

BIZ in der Steiermark

Deutschlandsberg, Tel.: 03462 2947-803
 Feldbach, Tel.: 03152 4388-50
 Graz, Tel.: 0316 7080607-603
 Hartberg, Tel.: 03332 61402
 Knittelfeld, Tel.: 03512 82591
 Leibnitz, Tel.: 03452 82025-25
 Leoben, Tel.: 03842 43545-109
 Liezen, Tel.: 03612 22681-60
 Mürzzuschlag, Tel.: 03852 2180-13

BIZ in Tirol

Imst, Tel.: 05412 61900
 Innsbruck, Tel.: 0512 5903-810
 Kitzbühel, Tel.: 05356 62422
 Kufstein, Tel.: 05372 64891
 Landeck, Tel.: 05442 62616
 Lienz, Tel.: 04852 64555
 Reutte, Tel.: 05672 624040
 Schwaz, Tel.: 05242 62409

BIZ in Vorarlberg

Bludenz, Tel.: 05552 62371
 Bregenz, Tel.: 05574 691

BIZ in Wien

BIZ 7, Tel.: 01 87871-30299
 BIZ 13, Tel.: 01 87871-26299
 BIZ 21, Tel.: 01 87871-28299

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

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

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs (WKO)

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

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Landsberger Straße 1
 3100 St. Pölten
 Tel.: 02742 851
 Internet: wko.at/noe
 E-Mail: wknoe@wknoe.at

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Hessenplatz 3
 4020 Linz
 Tel.: 0590909
 Internet: wko.at/ooe
 E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at

Wirtschaftskammer Salzburg

Julius-Raab-Platz 1
 5027 Salzburg
 Tel.: 0662 8888-0
 Internet: wko.at/sbg
 E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Wichnergasse 9
 6800 Feldkirch
 Tel.: 05522 305
 Internet: wko.at/vlbg
 E-Mail: praesidium@wkv.at

Wirtschaftskammer Wien

Stubenring 8–10
 1010 Wien
 Tel.: 01 51450
 Internet: wko.at/wien
 E-Mail: postbox@wkw.at

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63
 1045 Wien
 Tel.: 01 590900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos)
 Internet: www.wko.at
 E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

WIFI Burgenland

Robert-Graf-Platz 1
 7000 Eisenstadt
 Tel.: 0590907-2000
 E-Mail: info@bgld.wifi.at

WIFI Kärnten

Europaplatz 1
 9021 Klagenfurt
 Tel.: 059434-901, -903, -942, -943
 E-Mail: wifi@wifikaernten.at

WIFI Niederösterreich

Mariazeller Straße 97
 3100 St. Pölten
 Tel.: 02742 890-2000
 E-Mail: office@noe.wifi.at

WIFI Oberösterreich

Wiener Straße 150
 4021 Linz
 Tel.: 057000-77
 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at

WIFI Salzburg

Julius-Raab-Platz 2
 5027 Salzburg
 Tel.: 0662 8888-411
 E-Mail: info@sbg.wifi.at

WIFI Steiermark

Körblergasse 111–113
 8021 Graz
 Tel.: 0316 602-1234
 E-Mail: info@stmk.wifi.at

WIFI Tirol

Egger-Lienz-Straße 116
 6020 Innsbruck
 Tel.: 0590905-7777
 E-Mail: info@wktirol.at

WIFI Vorarlberg

Bahnhofstraße 24
 6850 Dornbirn
 Tel.: 05572 3894-424
 E-Mail: anmeldung@vlbg.wifi.at

WIFI Wien

Währinger Gürtel 97
 1180 Wien
 Tel.: 01 47677
 E-Mail: infocenter@wifiwien.at

WIFI Österreich

Wiedner Hauptstraße 63
 1045 Wien
 Internet: www.wifi.at

8 Literatur

- AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe. Wien.
- AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness. Wien
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten. Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2006, Wien.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschußarbeit schreibt. UTB-Verlag, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N./Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens, UTB-Verlag, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger, Verlag Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet. Verlag Eichborn, 2006.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. UTB-Verlag, Stuttgart 2006.
- Lück, W.: Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 2003, 9. Aufl.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienanfang, Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbrochüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Quelle&Meyer-Verlag, 2004, 17. Aufl.
- Strunz H./Niederle J.: Wie gelingt meine Diplomarbeit? Ein Leitfaden für Wirtschaftswissenschaftler, Niederle Media, 2005.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Berufsbegleitende Studien, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer, jährliche Aktualisierung, Wien.

9 Links und Downloads

9.1 Universität und Studium

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.uit.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.oew.ac.at
Online Studienführer: Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	www.oeh.ac.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

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

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

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

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

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

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

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

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

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

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

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

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

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

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

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

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

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

9.9 Internetseiten zum Thema „Beratung“

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

9.10 AMS-Downloads

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

Jobchancen nach dem **STUDIUM**

Kunst

Bodenkultur

Kultur- und Humanwissenschaften

Lehramt an höheren Schulen

Medizin

Montanistik

Naturwissenschaften

Rechtswissenschaften

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Sprachen

Technik / Ingenieurwissenschaften

Veterinärmedizin

Fachhochschul-Studiengänge

BerufsInfo: www.ams.at/berufsinfo

StudienInfo: www.studienwahl.at

ForschungsInfo: www.ams-forschungsnetzwerk.at

