

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Pädagogik, Psychologie,
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft,
Politikwissenschaft, Sportwissenschaften
und Leibeserziehung**

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ

1203 Wien, Treustraße 35–43

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1014 Wien, Minoritenplatz 5

5. aktualisierte Auflage, November 2004

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ

Volker Eickhoff, René Sturm

Text

Lena Doppel, Brigitte Mosberger

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-176-0

Pädagogik
Psychologie
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
Politikwissenschaft
Sportwissenschaften und Leibeserziehung



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Teil A – Studieninformation	10
Studieninformation allgemein	10
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	13
Teil B – Beruf und Beschäftigung	22
Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	22
1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation	22
Auswirkungen auf das Studienverhalten	24
Arbeitslosigkeit	25
Neue Karriereverläufe und Flexibilität	27
Atypische Beschäftigung und Prekarität	27
Privat- und Familienleben	29
2 Erwartungen und Wirklichkeit	29
Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	31
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	33
Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	33
Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie	35
Mentoring	36
4 Unterstützung beim Berufseinstieg	38
Placement und Career Services	38
Studien- und Berufsinformationsmessen	38
Möglichkeiten der Jobsuche	39
Selbständigkeit	41
Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung	43

Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen	44	6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	94
Pädagogik	44	7 Fachliteratur und -zeitschriften	95
1 Berufsbezeichnungen	44	Politikwissenschaft	97
2 Beschäftigungsbereiche	44	1 Berufsbezeichnungen	97
2.1 Überblick	44	2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick	97
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufs- anforderungen	44	2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick	97
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	50	2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufs- anforderungen	98
4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	51	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	102
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	52	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	103
6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	56	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	104
7 Fachliteratur und -zeitschriften	56	6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	107
Psychologie	58	7 Fachliteratur und -zeitschriften	108
1 Berufsbezeichnungen	58	Sportwissenschaften und Leibeserziehung	110
2 Beschäftigungsbereiche	58	1 Berufsbezeichnungen	110
2.1 Überblick	58	2 Beschäftigungsbereiche	110
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufs- anforderungen	59	2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick	110
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	67	2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufs- anforderungen	110
4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	70	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	112
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	73	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	113
6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	78	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	113
7 Fachliteratur und -zeitschriften	79	6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	117
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft	81	7 Fachliteratur und -zeitschriften	117
1 Berufsbezeichnungen	81	Katholische und Evangelische Theologie (inkl. Lehramt)	119
2 Beschäftigungsbereiche	81	1 Berufsbezeichnungen	119
2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick	81	2 Beschäftigungsbereiche	119
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufs- anforderungen	83	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung	120
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe	86	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	122
4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	89	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	123
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	90	6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen	125

Anhang

- 1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst
- 2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen
- 3 Informationsstellen und Informationsbroschüren
- 4 Universitäten im Internet

128

128

131

133

135

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Studienrichtungen Pädagogik, Psychologie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Politikwissenschaft, Sportwissenschaften und Leibeserziehung sowie katholische und evangelische Theologie vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre und die Hochschulberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die Mikrozensus-Erhebungen sowie ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria und Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom AMS Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, 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 durchführt.

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 (AnfängerInnenkurse, 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

Wichtige Informationen zu den verschiedenen Aspekten des Studiums bzw. des Studierens (z.B. Arbeiten und Studieren, Wohnungsfragen, Sozialversicherung) sowie zu den einzelnen Studienrichtungen gibt auch die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH),

die die bundesweite Vertretung der Studierenden darstellt; so z.B. in der Informationsbroschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule«.

- Homepage der ÖH: www.oeh.ac.at
- E-Mail: studienberatung@oeh.ac.at

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

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

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

- Universität Wien: www.univie.ac.at
- 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

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung¹ oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

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

¹ Nähere Informationen bietet die Broschüre »Studienberechtigungsprüfung«, hg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 1014 Wien, Bankgasse 1.

Für das Studium Alte Geschichte und Altertumskunde und Klassische Archäologie ist Latein bereits vor der Zulassung zum Studium nachzuweisen und zusätzlich zu Latein ist bis vor der die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Griechisch nachzuweisen (wenn Griechisch kein Pflichtgegenstand an der höheren Schule war). Diese entfällt, wenn Griechisch nach der 8. Schulstufe im Ausmaß von mindestens 12 Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magisterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie setzen den Abschluss eines Diplom- oder Magisterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraus, sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von 4 Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des Kandidaten zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

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

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

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2004)

Pädagogik

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXIX (Nr. 298) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXV (Nr. 222) und MBl. 2003/04, Stk. 13 (Nr. 72)

www.univie.ac.at/Erziehungswissenschaft/STUDIENPLAN%20Mitteilungsblatt%202004.pdf
www.univie.ac.at/Erziehungswissenschaft

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Pflichtpraxis im Ausmaß von 240 Stunden vorgeschrieben.

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Pädagogik an der Universität Graz

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

www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html, www.uni-graz.at/zv1www/mi030627k.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 84 Semesterstunden. Spätestens bis zum Beginn des 5. Semesters ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden zu absolvieren.

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Heil- und Integrationspädagogik an der Universität Graz

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

www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html

www.uni-graz.at/zv1www/mi030627l.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden. Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mindestens vierwöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Sozialpädagogik an der Universität Graz

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

www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html, www.uni-graz.at/zv1www/mi030627l.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden. Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mindestens vierwöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Weiterbildung – Lebensbegleitende Bildung an der Universität Graz

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

www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html, www.uni-graz.at/zv1www/mi030627l.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 36 Semesterstunden. Es ist ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von mind. 160 (Arbeits-)Stunden oder eine mindestens vierwöchige Berufstätigkeit in einem pädagogischen Feld zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 82 (Nr. 858), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 291)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/82/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2000/82/mitteil.pdf

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

Es stehen folgende Studiengänge zur Auswahl:

- Studiengang Psychoanalytische Erziehungswissenschaft
- Studiengang Integrative Pädagogik/Psychosoziale Arbeit
- Studiengang Erziehung-Generation-Lebenslauf
- Studiengang Beratung und Grundlagen der Psychotherapie
- Studiengang Kritische Geschlechter- und Sozialforschung
- Studiengang Medienpädagogik und Kommunikationskultur
- Wahlfachmodule Interkulturelles Lernen und Rassismusforschung

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 82 (Nr. 471)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/1999/GW-Paedagogik.pdf

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/1999/GW-Paedagogik.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. In jedem Studienabschnitt ist eine möglichst zusammenhängende Pädagogische Praxis-Phase im Ausmaß von 80 Arbeitsstunden abzulegen. Es stehen folgende Studiengänge zur Auswahl:

- Studiengang Beratung-Intervention-Supervision
- Studiengang Lehr-/Lernsysteme
- Studiengang Evaluation

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Pädagogik an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 36 (Nr. 350), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 4 (Nr. 52) und Stk. 16b (Nr. 221)

www.uni-klu.ac.at/ifeb/ifeb_psu/studplan.htm

www.uni-klu.ac.at/ifeb/ifeb_psu/studplan.htm

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Praxis von 160 Stunden zu absolvieren (im Zusammenhang mit dem gewählten Studiengang im 2. Studienabschnitt). Es stehen folgende Studiengänge zur Auswahl:

- Studiengang Schulentwicklung und Beratung
- Studiengang Sozial- und Integrationspädagogik
- Studiengang Erwachsenen- und Berufsbildung

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 7.383 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 86% Frauen. Im selben WS haben 1.421 Studierende mit diesem Studium

begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 88% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 502 Studierende (86% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Politikwissenschaft**Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 310) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 295)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 62 (Nr. 825), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 18 (Nr. 292)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/62/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2000/62/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. 57 (Nr. 280)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2000/gw-pol2000.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 4.438 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 44% Frauen. Im selben WS haben 1.078 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 47% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 212 Studierende (49% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Psychologie**Diplomstudium Psychologie an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXI (Nr. 311), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXX (Nr. 287)

www.univie.ac.at/Psychologie/studium-lehre/studienplan, www.univie.ac.at/Psychologie

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 16e, i.d.F. Stk. 59 (Nr. 807)

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spsycho.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 56 (Nr. 804), i.d.F. Stk. 59 (Nr. 807)

www.uibk.ac.at/c/c7/studien/psycho/studienplan_psychologie.pdf

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 21 (Nr. 92), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 11 (Nr. 47)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2002/NW-Psych2002.PDF

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Diplomstudium Psychologie an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17a

www.uni-klu.ac.at/home/studium/html/psychologie.htm

www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp

www.uni-klu.ac.at/home/stplaene/kuwi/psy02.pdf

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 150 Semesterstunden. Im zweiten Studienabschnitt ist ein Praktikum von 480 Stunden obligatorisch.

Akad. Grad: Mag. rer. nat.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 12.086 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 79% Frauen. Im selben WS haben 2.223 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 79% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 803 Studierende (83% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft**Bakkalaureatsstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37)

www.univie.ac.at/Publizistik

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 88 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. XXVIII (Nr. 253), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. VI (Nr. 37)

www.univie.ac.at/Publizistik

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 4 Semester, 32 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 88 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. phil.

Magisterstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 48 (Nr. 194)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/GW-komm2003.pdf

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Diplomstudium Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Univ. Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17f (Nr. 237)

www.uni-klu.ac.at/mk/studium/pdf/puk-stpl.pdf, www.uni-klu.ac.at/uniklu/index.jsp

www.uni-klu.ac.at/mk/studium/pdf/puk-stpl.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 120 Semesterstunden. Es ist eine Praxis im Umfang von mindestens 12 Wochen erforderlich.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 7.422 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 69% Frauen. Im selben WS haben 1.599 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 69% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 458 Studierende (72% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Sportwissenschaften**Bakkalaureatsstudium Gesundheitssport an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 336)

www.univie.ac.at/Sportwissenschaft

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 114 Semesterstunden Pflichtfächer. Im 5. bzw. 6. Semester ist eine Praxis im Ausmaß von 200 Stunden zu absolvieren.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Bakkalaureatsstudium Sportmanagement an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 336)

www.univie.ac.at/Sportwissenschaft

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 114 Semesterstunden Pflichtfächer. Im 5. bzw. 6. Semester ist eine Praxis im Ausmaß von 200 Stunden zu absolvieren.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Bakkalaureatsstudium Leistungssport an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 336)

www.univie.ac.at/Sportwissenschaft

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 114 Semesterstunden Pflichtfächer. Im 5. bzw. 6. Semester ist eine Praxis im Ausmaß von 200 Stunden zu absolvieren.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Magisterstudium Sport- und Bewegungswissenschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 336)

www.univie.ac.at/Sportwissenschaft

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 26 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. Sport.

Diplomstudium Sportwissenschaften an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18c

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spsport.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 140 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil.

Bakkalaureatsstudium Gesundheitssport an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Bakkalaureatsstudium Sportmanagement an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 126 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Bakkalaureatsstudium Leistungssport an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 124 Semesterstunden Pflichtfächer. Berufspraktikum.

Akad. Grad: Bakk. Sport.

Magisterstudium Sport- und Bewegungswissenschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 53 (Nr. 488)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2001/53/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 3 Semester, 14 Semesterstunden Pflichtfächer

Akad. Grad: Mag. Sport.

Diplomstudium Sportwissenschaften an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. 60 (Nr. 287)

wwwdb.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2000/gw-sportw2000.pdf

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 128 Semesterstunden

Es stehen folgende Studienzweig zur Auswahl:

- Studienzweig Bewegung – Gesundheit – Fitness
- Studienzweig Sport – Management – Medien
- Studienzweig Trainingswissenschaft

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 2.123 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 39% Frauen. Im selben WS haben 368 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 38% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 131 Studierende (49% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Fachtheologie (Evangelische Theologie)**Diplomstudium Fachtheologie (Evangelische Theologie) an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIV (Nr. 451) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XXIX (Nr. 265)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 10 (5+5) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 127 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 47% Frauen. Im selben WS haben 30 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 50% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 8 Studierende (50% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Fachtheologie (Katholische Theologie)**Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXIX (Nr. 294) und Stk. XXXVIII (Nr. 386)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Das Studium der Katholischen Theologie kann auch an der Katholisch-theologischen Hochschule Linz (Privatuniversität mit dem Akademischen Abschluss: Mag. theol.) und an den Philosophisch-theologischen Hochschulen St. Pölten, St. Gabriel und Heiligenkreuz absolviert werden. Die Absolventen können den akademischen Grad »Mag. theol.« an einer Universität mit Katholisch-theologischer Fakultät erlangen. Berufsrechtlich sind sie den Absolventen der Katho-

lisch-theologischen Fakultät gleichgestellt, auch wenn sie den Magistergrad nicht erwerben.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 19c

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/sptheolf.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 46 (Nr. 468) i.d.F. Stk. 58 (Nr. 493)

www.uibk.ac.at/c/c2/studien/theol/studienplaene_neu/diplom_fachtheologie.pdf

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Fachtheologie (Katholische Theologie) an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 55 (Nr. 203), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 12 (Nr. 49)

www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/theol-fachth.pdf

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.112 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 33% Frauen. Im selben WS haben 145 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 35% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 114 Studierende (27% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Katholische Religionspädagogik

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXIX (Nr. 295) i.d.F. Stk. XXXVIII (Nr. 386)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden. Die schulpraktische Ausbildung dauert 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 19d

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/sptheolr.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 110 Semesterstunden. Die schulpraktische Ausbildung dauert 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. theol.

Bakkalaureatsstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 37 (Nr. 313)

www.uibk.ac.at/c/c2/studien/theol/bakkalaureatsstud.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 167 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. theol.

Magisterstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 37 (Nr. 313)

www.uibk.ac.at/c/c2/studien/theol/bakkalaureatsstud.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 51 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Diplomstudium Katholische Religionspädagogik an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 54 (Nr. 202), i.d.F. MBl. Stk. 12 (Nr. 49)

www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2003/theol-relpaed.pdf

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. theol.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 578 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 48% Frauen. Im selben WS haben 83 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 59% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 51 Studierende (33% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Philosophie (Katholisch-theologische Fakultät)

Diplomstudium Philosophie (Katholisch-theologische Fakultät) an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 43 (Nr. 465)

www.uibk.ac.at/c/c2/studien/philo/studienplaene_neu/diplomstudium.pdf

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 103 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. phil. fac. theol.

Diplomstudium Philosophie (Katholisch-theologische Fakultät) an der Univ. Salzburg

Curriculum: MBl. 1997/98, Stk. 44 (Nr. 289)

www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/1998/theol-phil.pdf

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

Akad. Grad: Mag. phil. fac. theol.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 233 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 31% Frauen. Im selben WS haben 31 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 35% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 12 Studierende (25% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquoten von Personen mit Hochschulabschluss liegen in Österreich bei 94% (Männer) bzw. 84% (Frauen).

Allerdings bleiben auch UniversitätsabsolventInnen von der restriktiveren Personalpolitik des Staates, der Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit in der Privatwirtschaft sowie der Änderung der Beschäftigungsformen 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.

»(...) die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen trifft diesmal alle Bildungsschichten. Besonders deutlich ist der negative Trend bei AkademikerInnen: Männliche Uni- und Fachhochschulabsolventen sehen für sich um sechs Punkte verschlechterte Arbeitsmarktchancen (Rückgang von 55 auf 49 Punkte). Bei den Frauen dieser Bildungsschicht ist der Index gar um volle zehn Punkte, von 54 auf 44, abgestürzt. Der traditionelle Vorsprung von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt ist damit verschwunden, derzeit haben Personen mit Matura oder Fach- bzw. Handelsschulabschluss bessere Chancen.«²

Obwohl vor allem den GeisteswissenschaftlerInnen seit Jahren sich verschlechternde Möglichkeiten am Arbeitsmarkt prognostiziert werden,³ ist die Arbeitslosigkeit derzeit (2004) unter den GeisteswissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen Studienrichtungen (z.B. Medizin oder Rechtswissenschaften) nach wie vor gering, was u.a. auf ihre steigende Flexibilität und den Erwerb von Berufserfahrung bereits während des Studiums zurückzuführen ist.

2 Arbeitsklimaindex: 3. Dezember 2003: Depression am Stellenmarkt; <http://arbeitsklima.at>

3 Vgl. Keplinger, Maria: Auftragsforschung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr zur Thematik »Hochschulbildung und Beschäftigung« In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien. 2000, S. 17.

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 sogenannter »Orchideenfächer«.⁴

Die Entwicklung geisteswissenschaftlicher Forschung ist stark von öffentlicher Finanzierung abhängig. Ein Großteil der begrenzt zur Verfügung stehenden (privaten) Forschungsmittel fließt in naturwissenschaftliche oder technische Projekte, deren Ergebnisse wirtschaftlich direkter verwertbar sind. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten sich nur sehr leicht steigende, an den Universitäten stagnierende Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund der Reduktion von zu besetzenden Planposten.

Der Beschäftigtenstand bei JournalistInnen und RedakteurInnen sowie MitarbeiterInnen von Verlagen ist sinkend. Österreich ist ein relativ kleines Medienland, das z.B. im Zeitungs- und Zeitschriftenmarkt neben der Präsenz der deutschen Verlage und Titel durch eine hohe Konzentration im Bereich der österreichischen Verlage gekennzeichnet ist. Die Entwicklung nach dem Boom rund um das Jahr 2000 ist generell rückläufig; es muss gespart werden, was dazu führt, dass Titel gekürzt oder eingestellt werden und teilweise Personal abgebaut wird. Die Arbeitsmarktbedingungen haben sich dadurch allgemein verschlechtert. Im Bereich der journalistischen Berufe gibt es schätzungsweise bis zu 500 Personen (2003/2004) eine gegenüber früheren Jahren hohe Zahl von Arbeitslosen, zudem drängen neu ausgebildete Fachkräfte von Universitäten und Fachhochschulen auf den Arbeitsmarkt und StudentInnen bemühen sich um meist unbezahlte Praxissemester. Die Situation wird sich im Beobachtungszeitraum bis 2007 nicht verbessern. Im Bereich der Neuen Medien ist nach dem Boom und dem nachfolgenden Einbruch eine Stabilisierung eingetreten, mit einer kontinuierlichen leichten Aufwärtsbewegung ist zu rechnen.⁵

Im Berufsfeld der beruflichen Weiterbildung werden vor allem gut qualifizierte Lehrende für Bildungsangebote zu den Themen Neue Technologien, Betriebswirtschaft, Management und Persönlichkeitsbildung nachgefragt, allerdings ist der Beschäftigungsbereich ebenfalls durch eine Zunahme atypischer Beschäftigung sowie durch hohe Konkurrenz geprägt.

Die Situation im Berufsfeld Soziale Betreuung, Beratung und Therapie ist etwas besser, sofern sich AbsolventInnen des Psychologiestudiums bzw. einer Psychotherapieausbildung auf spezielle Bevölkerungsgruppen (aufgrund der Bevölkerungsentwicklung v.a. auf ältere Menschen) spezialisieren: Bis zum Jahr 2030 wird mit einem 42prozentigen Anstieg der Anzahl der hilfs- und pflegebedürftigen Menschen in Privathaushalten gerechnet. Im Vergleichsjahr 1996 waren 563.000 Menschen in Privathaushalten pflege- und hilfsbedürftig.

4 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer.

5 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer.

Die Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen wird vor diesem Hintergrund sowohl in privaten als auch in öffentlichen Einrichtungen stark zunehmen. Parallel dazu gehen die Betreuungskapazitäten innerhalb der Familien weiter zurück, sodass die Gesundheitsdienstleistungen außerhalb der Krankenanstalten (z.B. Hauskrankenpflege, Altenwohnungen und -heime) ausgebaut werden müssen. Bereits heute besteht ein großer Personalmangel im Berufsfeld mit alten Menschen (v.a. AltenfachbetreuerInnen, PflegehelferInnen, PsychologInnen). Bis zum Jahr 2008, und sicherlich auch darüber hinaus, bestehen hier sehr gute Arbeitsmarktchancen. Generell kann im Berufsfeld der Betreuung (z.B. Behinderte, Jugendliche, Kinder, Suchtkranke) mit einem kontinuierlichen Beschäftigungswachstum gerechnet werden.

Die Nachfrage nach Beratungen und Therapien (z.B. Psychotherapie, NLP: Neurolinguistisches Programmieren, Coaching, Supervision) steigt innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2008 nur leicht an. Oftmals werden hier Beschäftigungen nur auf selbständiger Basis angeboten.

Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Auswirkungen auf das Studienverhalten.⁶ Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

Die Studienzeit ist daher zunehmend eine Zeit der Unsicherheit, die viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken möchten. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen ist für viele Studierende eine Möglichkeit überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens werden diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren versucht, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

Tendenziell scheint das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings zunehmend von einem unkritischen Konsumieren von Studieninhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt zu sein. Der Wunsch nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst. Eine andere Verhaltensstrategie ist eine individuelle Verlängerung der Studienzeiten, um den wartenden Arbeitsmarktproblemen möglichst lange aus dem Weg zu gehen bzw. um den Übergang in das Beschäftigungssystem sukzessive zu gestalten.

6 Vgl. im folgenden Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 69ff.

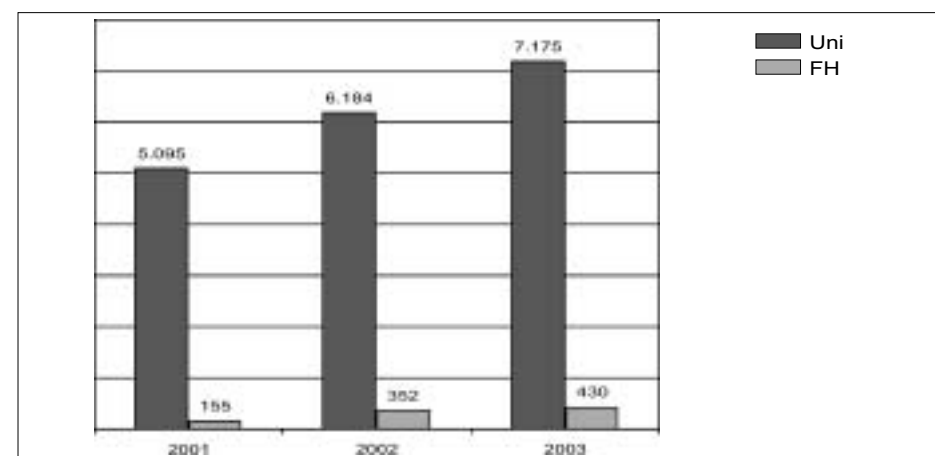
Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. So ergab z.B. eine Untersuchung unter AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik, dass nur jede/r Fünfte das Studium annähernd zeitgerecht (unter 10 Semester) beendet, rund 40% hingegen bis zu 14 Semester, ein Viertel bis zu 18 Semester und 17% über 9 Jahre für ihren Abschluss benötigen, was teilweise durch den großen Anteil von berufstätigen Studierenden erklärt werden kann.⁷

Auch die grundsätzliche Entscheidung überhaupt ein Studium zu absolvieren, könnte in Zukunft verstärkt von den unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten geprägt sein. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Eine brüchige, unsichere Berufsperspektive kann bei Angehörigen der Unterschichtfamilien eher zum Verzicht auf das Studium führen.

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.⁸

Entwicklung der AkademikerInnenarbeitslosigkeit 2001 (Okt.) bis 2003 (Okt.)



Quelle/Grafik: AMS Österreich

7 Vgl. S. Weiß/A. Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften.

8 Vgl. UNI 2/2002 S. 36.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003 waren 6.978 AkademikerInnen (2,9%) arbeitslos. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf, im Vergleich zum Vorjahr (2,6%) ist der Anstieg um 0,3% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.⁹ Betroffen sind laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS alle Studienrichtungen sowie Berufsgruppen, insbesondere aber JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen.

Vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtung und Geschlecht in Österreich, Stand: Ende September 2003

Studienrichtung	Anzahl vorgemerkter Arbeitsloser	Männer	Frauen	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
Pädagogik	224	45	179	31,0
Psychologie	264	55	209	17,9
Publizistik- und Kommunikationswissenschaft	185	59	126	16,4
Politikwissenschaft	97	53	44	24,4
Sportwissenschaften	45	25	20	-10,0
Theologie	67	46	21	34,0

Quelle: AMS Österreich

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt generell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und StudentInnen nicht oder nur unzureichend mit der Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über die Berufsaussichten. Manche Studierende erwarten zwar in den ersten Berufsjahren Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche, glauben aber nicht tatsächlich arbeitslos zu werden, weil sie für eine Anpassung an die Gegebenheiten ausreichend flexibel seien.¹⁰ Tatsächlich sind aber insbesondere GeisteswissenschaftlerInnen von Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Studiums betroffen.¹¹

⁹ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

¹⁰ Vgl. Lukas Mitterauer, Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 112.

¹¹ 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, S. 285.

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.«¹²

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 von anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von sog. »atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich um zumeist zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte »Neue Selbständige«), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen oder um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur erhaltenen Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B.

¹² Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u.a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern.

ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.¹³

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden, obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht:¹⁴ Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. 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 für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/Die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen kann, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Handlungsbedarf sieht diesbezüglich z.B. für den Bereich Medien auch Astrid Zimmermann, Vorsitzende der Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier – Sektion Journalisten.¹⁵ Ständige freie MitarbeiterInnen, die immer für das selbe Medium arbeiten, würden nicht wirklich eine selbstständige Tätigkeit ausüben und seien vom Arbeitgeber abhängig. Viele Medien würden dieses Dienstverhältnis nur dazu benützen, so Zimmermann, um ihre MitarbeiterInnen nicht anstellen zu müssen. Aus Angst, in der Medienbranche keinen Job mehr zu bekommen, würden die meisten Betroffenen von der Möglichkeit einer Klage Abstand nehmen. Die Gewerkschaft macht die Scheinselbständigkeit der freien MitarbeiterInnen auch daran fest, dass in zunehmendem Ausmaß eine gewisse Anwesenheit im Unternehmen erwartet werde. »Wir von der Gewerkschaft sehen realistisch, dass es in der Medienbranche Angestellte und Freie gibt. Daran wird sich auch weiterhin nichts ändern – im Gegenteil: In Zukunft wird es noch mehr atypische Beschäftigungs-

13 Vgl. Elisabeth Holzinger: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS report 19, 2001, S. 60–61.

14 Vgl. Brigitte Mosberger, Karin Steiner: Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, AMS report 32, 2002, S. 15–16.

15 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S.25–26.

verhältnisse geben«,¹⁶ meint Astrid Zimmermann. Dies sei insofern bedenklich, als unter dem hohen Konkurrenzdruck zwischen den freien MitarbeiterInnen auch die Qualität der journalistischen Beiträge leidet. Da freie MitarbeiterInnen erst nach Ablieferung eines Werkes bezahlt werden, würden sie mehr unter Druck stehen als fix angestellte JournalistInnen, die jeden Monat ihr Gehalt überwiesen bekommen: »Je mehr freie Mitarbeiter, desto weniger können es sich leisten, kritisch zu sein. Oft wird häufig Auftragsjournalismus betrieben, wodurch eine strikte Trennung zwischen Werbung und redaktionellem Teil verloren geht. Viele müssen schreiben, um genügend Geld zum Überleben zu haben. Sie sind deshalb aber noch lange keine schlechten Journalisten«,¹⁷ so Zimmermann.

Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.¹⁸

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung 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.¹⁹

2 Erwartungen und Wirklichkeit

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen²⁰ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein

16 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S.26.

17 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S.26.

18 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 116ff.

19 Vgl. Thomas Kühn: Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen. Arbeitspapier Nr. 64. September 1999, S. 40.

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

wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten.²¹ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.²²

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.²³ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.²⁴ Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden. (Nach Studienrichtung differenziert äußerten sich AbsolventInnen von BWL oder Wirtschaftsinformatik, Technischen Studien, Lehramt sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zufriedener. AbsolventInnen von philologisch-kulturkundlichen und von medizinbezogenen Studien als unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation).²⁵

21 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

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

23 Vgl. L. Mitterauer/W. Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Wien 2000, S. 113.

24 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie²⁶ ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventInnen) dieser Tatsache bewusst sind aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

Laut Hochschulbericht 2002 sieht die Situation bei den AbsolventInnen allerdings anders aus. 62% der befragten AbsolventInnen äußerten sich dahingehend, dass Weiterbildung aufgrund von Unzulänglichkeiten im Studium unverzichtbar sei. 42% der Befragten absolvierten demnach ein längere, oft noch zur Ausbildung gehörende Fortbildung (Medizin und Lehramt) oder erwarben Zusatzqualifikationen. An kürzeren Weiterbildungskursen nahmen 69% teil.

Insgesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung, und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.²⁷

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.«²⁸

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufs-

25 Vgl. Helmut Guggenberger/Paul Kellermann/Gunhild Sagmeister: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – Ein Überblick. Klagenfurt 2001.

26 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 107ff.

27 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

28 DieStandard.at Bildung & Karriere, 22.4.2004.

hierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.²⁹

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genützt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«³⁰ 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: »Ihre Quote [Anm.: die der Frauen] unter den Vertragsassistent/inn/en betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. Der Frauenanteil unter den Habilitierten unterliegt aufgrund der kleinen Absolutzahlen erfahrungsgemäß deutlichen Schwankungen. Insgesamt ist seit 1995 eine Steigerung von 12,4 auf 19% im Wintersemester 2001 festzustellen. (...) Die Kategorie der Professor/inn/en umfasst Universitätsprofessor/inn/en nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche Universitätsprofessor/inn/en. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«³¹

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernverworbensalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25–29 Jahre beträgt das Einkommen minus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30–39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«³² Die Ursachen dafür sind

29 Vgl. Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg), Wien, 2002, S. 33–46.

30 Eveline Wollner, Tom Schmid, Karin Steiner: Geschlechtsspezifische Disparitäten. 2002, S. 22.

31 BMBWK (Hg.): Hochschulbericht 2002, Band 1, S. 95.

32 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.: Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 9.

vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.³³

Im Frauen-Business-Mentoring Projekt des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sind alle Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business Mentoring Projektes vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Nähere Informationen: www.bmgf.gv.at oder www.frauenmentoring.net

Unter dem Namen BELA – Berufliche Laufbahnberatung für Frauen – existiert seit April 2004 ein kostenloses Beratungsangebot, das Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt unterstützt. Die neue Beratungsmethode, die von Frauenberatungsstellen in Wien/Floridsdorf, Salzburg und Zwettl als Pilotprojekt angeboten wird, orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen der Frauen und hat zum Ziel, die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Nähere Informationen: www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/de/index.htm

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen: 1010 Wien, Judenplatz 6, Tel.: 01/5320244, 01/5320245, 0800/2061 19 (Ortsstarif aus ganz Österreich), E-Mail: gaw@bmsg.gv.at. Zudem gibt es Regionalbüros in Innsbruck (E-Mail: ibk.gaw@bmsg.gv.at), Graz (E-Mail: graz.gaw@bmsg.gv.at) und Klagenfurt (E-Mail: klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at).

3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen³⁴

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in sieht laut AMS folgendermaßen aus: Gesucht werden Personen um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung haben. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung,

33 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.: Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 10.

34 Quelle: Qualifikations-Barometer des AMS (www.ams.or.at/neu/2339.htm), Interviews und Forschungsergebnisse.

Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.³⁵

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist aber 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 so wie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen).

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, Mitarbeiterführung) als defizitär bezeichnet.³⁶

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

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

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. Geringe Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

³⁵ Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

³⁶ Kellermann, Paul: Hochschulpolitik ist Wissenschaftspolitik ist Gesellschaftspolitik – Was sollten Graduierte können und wie sehen sie ihre Kompetenzen.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen: »Zukunft haben Kompetenzprofile, die Fachkompetenzen und Wirtschafts-Know-how integrieren.«³⁷ Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Für journalistische Berufe und Berufe im Verlagswesen sind der Kontakt mit Personen und neuen Ideen von zentraler Bedeutung. Aufgeschlossenheit, Kontaktfreude, sprachliche Ausdrucksfähigkeit und ein kritischer Kopf sind daher Voraussetzungen, um erfolgreich arbeiten zu können. Der Nachweis von einschlägiger Praxis ist unbedingt erforderlich. Insbesondere für leitende Berufe des Berufsbereichs gilt, dass neben einschlägiger Berufspraxis eine gutes Gespür für den Markt und die Interessen der LeserInnen bzw. MedienkonsumentInnen wichtig ist. Recherchekenntnisse, Engagement, Sorgfalt, guter Schreibstil, ein Gefühl für interessante Geschichten, Fremdsprachen-Kenntnisse und unternehmerisches Denken sind weitere Elemente zum beruflichen Erfolg.

Durch den zunehmenden Kosten- und Anforderungsdruck im Sozialwesen spielen betriebswirtschaftliche Kenntnisse (z.B. Kosten- und Projektplanung, Qualitätsmanagement) eine immer wichtigere Rolle. Zusatzqualifikationen in Psychotherapie, Präventionsarbeit oder Krisenintervention sind für die beratende und betreuende Arbeit zunehmend gefragt. Insbesondere werden fachliche Qualifikationen im geriatrischen Bereich (z.B. Grundkenntnisse über chronische Erkrankungen und Multimorbidität, Sterbebegleitung) verstärkt nachgefragt. Zu den fachlichen Anforderungen kommen steigende psychische und physische Belastungen, die sich – hauptsächlich aufgrund des Personalmangels – in der SeniorInnenbetreuung abzeichnen. Die Fähigkeit, seine eigenen Grenzen wahrzunehmen, stellt somit eine zentrale Anforderung im Sozialwesen dar, um einer übermäßigen Belastung und einem »Burn-Out« vorzubeugen.

Die fachlichen und persönlichen Anforderungen an TheologInnen sind Aufgeschlossenheit, Kontaktfähigkeit, soziales Engagement, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, didaktische Kenntnisse, Diskretion, hohes Einfühlungsvermögen, kommunikative und rhetorische Fähigkeiten sowie religionspädagogische Kenntnisse.

Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie

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

³⁷ Interview mit einer Personalverantwortlichen.

die Karriere zu fördern. Die Vorteile des Networking sind Zugang zu wichtigen Informationen, Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik, Erweiterung des fachlichen Horizonts, Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen, Erhöhung der Karrierechancen und 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 Sie kennen, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte aber nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

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

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können. Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Branchensidern 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.«

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 inner-

halb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

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

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

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

- www.bildungsmentoring.at (Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden)
- www.bic.cc (Fünf unterschiedliche Mentoring Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von Jungakademiker/innen zugeschnitten sind.)
- www.fmpower.at (Mentoring in Practice (M.I.P.) stellt Frauen und Männer, die in einer familienbedingten Auszeit sind bzw. in eine solche gehen möchten, sowie deren Arbeitgeber/innen Mentoring als ein Förderungs- und Unterstützungskonzept zur Verfügung.)
- www.frauenmentoring.net (Vernetzung aller Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs)

4 Unterstützung beim Berufseinstieg

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 Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten.

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur: www.zbp.boku.ac.at
- Büro für Studierende und Arbeitswelt an der Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at/jobservice
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: www.jku.at/stuberuf
- Career Center der Universität Wien: www.unitrain.at
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz www.jas-graz.at
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: <http://info.uibk.ac.at/c/cb/cb19>
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ZEPRA am Juridicum Wien: www.univie.ac.at/zepra

Das Patenschaftsmodell Innsbruck an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät Innsbruck (PINN) organisiert seit Ende der achtziger Jahre die Durchführung von Praxisdiplomarbeiten, in denen Studierende konkrete, von Unternehmen oder anderen Auftraggebern formulierte Problemstellungen wissenschaftlich behandeln. Die Studierenden haben damit bereits in der Abschlussphase des Studiums Kontakt zu Unternehmen, was einerseits den Praxisbezug der Ausbildung gewährleisten und andererseits den Berufseinstieg erleichtern kann.

Studien- und Berufsinformationssessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationssessen für MaturantInnen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Ausichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren. 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 Bundesländermessens und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeST parallel mit der Berufsinformationssmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als »BeST International« firmiert. Diese Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Nähere Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete zBp-Wirtschaftsmesse, die sich mit rund 130 Ausstellern 1998 bereits als größte Recruitingveranstaltung für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt.

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse (www.uni.klu.ac.at/connect), an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können. Das Jobservice empfiehlt den BesucherInnen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen anstatt darauf zu warten angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.

Möglichkeiten der Jobsuche

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%) 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).³⁸

Bei der konkreten Jobsuche bieten sich demnach die bereits bekannten Möglichkeiten via Stellenmarkt in Zeitungen, auf Homepages diverser Unternehmen bzw. Online-Jobbörsen, Job-Datenbanken aber auch Blindbewerbungen oder Ausschreibungen des AMS an.

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen, müssen Bewerbung und

³⁸ 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, S. 273ff.

Lebenslauf (auch via Internet) inhaltlich und optisch ansprechend gestaltet sein. Eine Bewerbung könnte man auch als Marketingkampagne in eigener Sache beschreiben. Es geht darum, das persönliche Verkaufsargument zu finden, eine echte Marketingstrategie zu entwickeln, mit welcher der potenzielle Arbeitgeber aufmerksam gemacht und bei ihm der Wunsch ausgelöst wird, den/die BewerberIn kennenlernen zu wollen. In der Bewerbung sollte auch auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingegangen werden. 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.

Kommt es zu einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräche 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.«³⁹

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

- www.ams.or.at (Jobbörse des AMS: eJob-Room)
- www.jobs.at
- www.jobpilot.at
- www.jobmonitor.com
- www.jobfinder.at
- www.jobnews.at
- www.it4career.at
- www.stepstone.at
- www.jobinserte.com
- www.jobboerse.at = www.job-consult.com
- www.jobscout24.at

Aktuelle Job-Angebote der EU-Institutionen und auch von Internationalen Organisationen sind im Internet abrufbar:

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm
- 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 Interna-

tionalen Organisationen. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet (www.ams.or.at/neu/2315.htm) an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert.

Ein weiteres diesbezügliches Unterstützungsangebot des AMS ist die Praxismappe für die Arbeitsuche (www.ams.or.at/neu/praxismappe2002.pdf), welche in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche bietet: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.

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. Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.⁴⁰

Selbständigkeit

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.⁴¹

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UNIversitätsabsolventInnen gründen UNternehmen), eine seit 1999

⁴⁰ Vgl. ebenda S. 285.

⁴¹ Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter/Barbara Schiestl: Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 209ff.

³⁹ NOEO 02/2003, S. 21.

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 UNI-UN 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. Für nähere Informationen siehe auch: www.uniun.at

Inits (www.inits.at) 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. 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.

Grundsätzlich bieten auch die Wirtschaftskammer (z.B. Betriebsgründerservice (BGS), WIFI Kurse) und das AMS (mit seinem Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose) Beratung und Unterstützung für UnternehmensgründerInnen an.

Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung

Your Choice – Bildung Beruf Online www.ams.or.at/b_info/yourchoice	Das online Informationsprogramm »your choice« beinhaltet umfangreiche, aktuelle Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten u.a. für Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen.
Berufsdatenbank Akademische Berufe – Berufe nach Abschluss eines Studiums www.ams.or.at/neu/1756.htm	Das Berufslexikon versucht möglichst viele Aspekte zu erfassen, die für Bildungswahl und Berufentscheidung von Bedeutung sind. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika.
AMS-Qualifikations-Barometer www.ams.or.at/neu/2339.htm	Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es bietet neben Detailinformationen auch einen raschen Überblick über die Trends in jedem Berufsbereich.
Berufskompass www.ams.or.at/neu/1753.htm	Der Berufskompass ist die Orientierungshilfe für die Berufswahl. In circa 15 Minuten können 75 Fragen beantwortet werden, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen des Fragebogens erhält der/die TeilnehmerIn eine Auswertung über das persönliche Testergebnis und eine Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Die Berufsprofile können mit dem individuellen Profil verglichen und weiterführende Berufsinformationen wie Haupttätigkeiten, Anforderungen und Ausbildungswege abgerufen werden. Mit dem »Reality Check« können die Berufsvorschläge an die persönlichen Voraussetzungen und Arbeitsplatzbedingungen angepasst werden.
Berufsinfovideos YOUR JOB	Informationen über Jobs mit Zukunft geben die neuen Berufsinfovideos YOUR JOB, die in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich sind oder im Internet unter http://ams.filmservice.at bestellt werden können. Einige Videos sind auch im Internet abrufbar.
Weiterbildungs Datenbank www.ams.or.at/neu/1761.htm	Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet eine umfassende Datenbank sowohl der Weiterbildungsinstitutionen als auch deren Weiterbildungsveranstaltungen.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An mehr als 50 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

Pädagogik

1 Berufsbezeichnungen

Die Berufsbezeichnung Pädagogin/Pädagoge für AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik ist in Österreich nicht gesetzlich geschützt und kommt als solche in der offiziellen Berufsklassifikation auch nicht vor. Es gibt lediglich den Begriff Pädagogik- und Didaktikspezialisten unter »sonstige Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung«.⁴² In der Alltagssprache wird der Begriff sehr umfassend – z.B. als Oberbegriff für verschiedenste Berufe mit Lehrtätigkeit – verwendet.

In der Praxis werden PädagogInnen meist nach dem Ausbildungsschwerpunkt (z.B. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge, Medienpädagogin/Medienpädagoge oder Betriebspädagogin/Betriebspädagoge), nach der beruflichen Tätigkeit (z.B. ErziehungsberaterIn, TherapeutIn oder ErwachsenenbildnerIn) oder nach ihrer Position an der Arbeitsstelle (z.B. AssistentIn, ProfessorIn, ReferentIn) kategorisiert.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

PädagogInnen arbeiten v.a. in Lehre und Forschung, als ErzieherInnen, als Erziehungs- und BildungsberaterInnen oder in der Administration von Bildungsinstitutionen. Dementsprechend sind sie überwiegend in den Wirtschaftsbereichen »Unterrichtswesen«, »Gesundheitswesen« und »Sozialwesen« angesiedelt:

Forschung und Lehre an Universitäten, besonders die LehrerInnenbildung zählen zu den traditionellen Betätigungsfeldern für PädagogInnen. Eine erhebliche Zahl von AbsolventInnen gibt es im Schuldienst (wo ein Pädagogikstudium – im Unterschied zur »Lehrbefähigung« – zwar nicht erforderlich, zum Teil aber erwünscht ist) und in der Schulverwaltung. Zunehmend mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich in Beratungseinrichtungen, in sozialpädagogischen Einrichtungen und in der Erwachsenenbildung; aufgrund der Sparbemühungen der öffentlichen Hand müssen seit Mitte der 1990er Jahre zum Teil lose Vertragsverhältnisse (d.h. etwa Arbeit auf Werkvertragsbasis) akzeptiert werden.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufsanforderungen

Bei der folgenden Beschreibung konkreter Betätigungsfelder sind drei (einschränkende) Faktoren zu berücksichtigen:

- 1) PädagogInnen finden sich zwar in verschiedensten Berufsbereichen, sie konkurrieren dort freilich oft mit AbsolventInnen verwandter Studienrichtungen (Psychologie, Soziologie usw.) und anderer Ausbildungsarten (wie z.B. SozialarbeiterInnen und LehrerInnen); dementsprechend hoch ist der Andrang auf diese Stellen. Besonders in sich erst entwickelnden Tätigkeitsfeldern, für die (noch) keine formellen Zulassungserfordernisse festgelegt sind, werden persönliches Engagement, praktische Erfahrung und Spezialwissen unter Umständen höher bewertet als ein spezifischer Studienabschluss. Zwecks Überblick werden hier auch Tätigkeitsfelder beschrieben, in denen nur eine kleinere Zahl PädagogInnen arbeitet.
- 2) Spezifische Zusatzqualifikationen spielen für den Bewerbungserfolg in spezifischen Bereichen vielfach eine wichtigere Rolle und werden deshalb auch ausführlich beschrieben. Ein häufig gewählter Studienschwerpunkt ist Schulpädagogik – weshalb daraus entwickelbare Tätigkeitsfelder etwas überproportional berücksichtigt sind. Im Mittelpunkt dieser Ausbildung stehen hier u.a. die Diskussion didaktischer Grundsätze und Unterrichtsprinzipien (deren Anwendung, mögliche Erfolgskontrollen) oder die Wahl von Unterrichtsmaterialien zur Vermittlung spezifischer Lerninhalte. Bei der Entwicklung von Unterrichtsmodellen werden auch Forschungsergebnisse angrenzender Studienrichtungen wie Psychologie, Soziologie und Philosophie oder spezieller Fachdisziplinen berücksichtigt.
- 3) Wie andere GeisteswissenschaftlerInnen arbeiten PädagogInnen in so vielfältigen Bereichen, dass sich die Beschreibung auf typische Tätigkeiten und Aufgaben beschränken muss. Das gilt besonders für noch junge Beschäftigungsbereiche (Beispiel: Freizeitpädagogik), bei denen sich Tätigkeitsprofile erst allmählich herauskristallisieren – d.h.: wo beispielsweise noch nicht festgelegt ist, wie viel verwaltende Tätigkeiten einer bestimmten Berufsrolle zuzuordnen sind oder welche Aufgaben letztlich SpezialistInnen zuzuteilen wären.

Zu den wichtigen Beschäftigungsbereichen für AbsolventInnen mit diesem Schwerpunkt zählt die Ausbildung von LehrerInnen für Volks-, Haupt- und Sonderschulen im Rahmen der Pädagogischen Akademie des Bundes oder der entsprechenden Institutionen von Diözesen, wie auch die Ausbildung künftiger BerufsschullehrerInnen bzw. ReligionslehrerInnen an Berufs- und Religionspädagogischen Akademien. Zum (kleineren) Teil werden PädagogInnen auch in der LehrerInnen-Weiterbildung eingesetzt. Die Arbeit umfasst v.a. die inhaltliche und methodische Vorbereitung für die Lehrveranstaltungen, die Lehrtätigkeit im engeren Sinne (Vorlesungen, Seminare), Prüfungen und Unterrichtsbeobachtungen in den Übungsschulen der Pädagogischen Akademien⁴³ (z.B. bei Lehrversuchen der Studierenden), Beratung und Betreuung der Studierenden (v.a. auch bei der schriftlichen Abschlussarbeit).

⁴² Vergleiche Ö-ISCO (österreichische Version der EUROSTAT-Standardklassifikation der Berufe ISCO 88), Statistik Austria, www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml

⁴³ Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen.

LehrerInnen an Pädagogischen, Berufspädagogischen und Religionspädagogischen Instituten mit den Unterrichtsgegenständen »Erziehungswissenschaft«, »Unterrichtswissenschaft«, »Pädagogische Psychologie«, »Pädagogische Soziologie«, »Betriebssoziologie« und »Allgemeine und Spezielle Sonderpädagogik« sowie Lehrende an Land- und Forstwirtschaftlichen Berufspädagogischen Lehranstalten mit den Unterrichtsgegenständen »Psychologie«, »Erziehungslehre«, »Unterrichtslehre« und »Einführung in die Soziologie« müssen folgende Zulassungsvoraussetzungen erfüllen: (1) Magisterium der Philosophie mit passendem Hauptfach; (2) Lehrbefähigungsprüfung für eine Allgemeinbildende Pflichtschule oder für eine Berufsbildende Schule; (3) mehrjährige Lehrpraxis an Volks-, Haupt- oder Sonderschulen (mit als »hervorragend« bewerteten Leistungen) und (4) durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit.

An diesem Beruf Interessierte sollten u.a. folgende Spezialfächer absolviert haben: Lehrverhaltenstraining, Lehr- und Lerntechniken, Pädagogische Soziologie und Psychologie, Theorie der Erziehung und Curriculumentwicklung (= die Festlegung pädagogischer Maßnahmen innerhalb eines Lehrplanes).

In der VorschulerzieherInnenausbildung – an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik – werden PädagogInnen als LehrerInnen für Pädagogik und verwandte Gegenstände beschäftigt. Als Zulassungserfordernisse gelten: ein dem Unterrichtsgegenstand entsprechendes abgeschlossenes Universitätsstudium, die Befähigung zur/zum KindergärtnerIn oder VolksschullehrerIn und eine vierjährige einschlägige Praxis. Eine Pragmatisierung der Lehrenden ist zwar theoretisch noch möglich, wird aber derzeit sehr restriktiv gehandhabt.

An Universitäten stehen AbsolventInnen an Instituten für Erziehungswissenschaften oder in verwandten Bereichen die üblichen Positionen als UniversitätslehrerInnen offen (UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen, etc.). Zunehmend werden auch Lehraufträge auf Werkvertragsbasis angeboten.

Die Lehrtätigkeit umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen im eigenen Spezialbereich, sowie Prüfungen, Betreuung und Beratung der Studierenden (u.a. bei Diplomarbeiten, Dissertationen). Im Rahmen der Forschungstätigkeit sind beispielsweise Forschungspläne auszuarbeiten, Untersuchungen zu organisieren (z.B. Unterrichtsbeobachtungen in einer Schulklasse oder Fragebogenerhebungen bei HauptschullehrerInnen); wie in anderen Forschungsbereichen werden von den Lehrenden regelmäßig Beiträge zu Fachpublikationen (eigene Forschungsergebnisse, Stellungnahmen zu aktuellen Themen) erwartet. Ein Teil der Arbeitszeit ist mit Verwaltungstätigkeiten ausgefüllt.

Allgemeine Zulassungserfordernisse für VertragsassistentInnen bzw. für wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind ein Magister- oder Doktorgrad, für UniversitätsprofessorInnen im Regelfall eine Habilitation. Zusätzliche Erfordernisse sind in den obligatorischen Stellenausschreibungen (Wiener Zeitung) spezifiziert. PädagogInnen sollten möglichst Kenntnisse aus den Bereichen Theorie der Erziehung, Hochschuldidaktik, Wissenschaftstheorie und Methoden der empirischen Sozialforschung vorweisen können.

Nicht selten sind PädagogInnen in der Erwachsenenbildung – in Bildungswerken, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten usw. – mit der Organisation oder Durchführung von Lehrveranstaltungen beschäftigt. Solche Einrichtungen bieten häufig auch Gelegenheit zu Nebentätigkeiten (Werkvertrag) als Vortragende bzw. KursleiterInnen. Solche Nebentätigkeiten werden häufig von Vereinen und Institutionen der ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenvertretungen oder Religionsgemeinschaften getragen und bieten berufliche wie allgemeine Weiterbildung an.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution unterschiedlich. Ausbildungen in Gesprächsführung, Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse, ein zusätzlicher fachlicher Schwerpunkt (z.B. Fremdsprachen, Geschichte usw.) wie praktische Erfahrungen in der Erwachsenenbildung erhöhen die Chance auf eine Anstellung beträchtlich. Zusätzlich sind Aufgeschlossenheit, Durchsetzungsvermögen, Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, und Kontaktfreude gefordert.

Mit dieser Art Tätigkeit eng verwandt ist der Bereich Betriebliche Ausbildung und Berufspädagogik: Einige größere Unternehmen haben eigene Aus- und Fortbildungsabteilungen eingerichtet, die Bildungsprogramme für die MitarbeiterInnen konzipieren bzw. (zum Teil in Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Ausbildungsinstitutionen) Schulungen organisieren. Vielfach ist dieser Aufgabenbereich auch in die Personalabteilungen von Unternehmen integriert.

Die Zulassungserfordernisse sind sehr unterschiedlich. Die Anstellungschancen erhöhen sich jedenfalls, wenn PädagogInnen auch eine technische oder wirtschaftswissenschaftliche Qualifikation (z.B. Berufsbildende Höhere Schule, Zweitstudium) vorzuweisen haben. Von Vorteil sind auch Ausbildungen in Lehr- und Lerntechniken, Gruppendynamik, Pädagogischer Soziologie, Kursentwicklung, Wissen über Einsatz von Medien. Dazu wären, je nach Einzelfall, rechtliche und kaufmännische Kenntnisse, berufspädagogische und erwachsenenbildnerische Spezialkenntnisse hilfreich.

Vor allem für PädagogInnen mit schreiberischen Fähigkeiten können sich im Medienbereich Möglichkeiten bieten. Für Rundfunk, Fernsehen oder Fernlehreinstitute sind beispielsweise Kurse, Lehrgänge, Schulfunksendungen usw. zu konzipieren, Manuskripte aus pädagogischem/didaktischem Blickwinkel zu begutachten oder auch redaktionelle Beiträge zu gestalten. Auch in manchen Verlagen (mit Lehr- oder Kinderbuchprogramm) ist pädagogische Qualifikation gefragt. Vereinzelt sind AbsolventInnen als pädagogische ReferentInnen bei Parteien, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen mit Begutachtung von Gesetzesentwürfen aus didaktischem Blickwinkel, der Formulierung von Stellungnahmen und diversen anderen schreiberischen Tätigkeiten betraut.

AbsolventInnen die sich für diesen Bereich interessieren, sollten u.a. Stilgefühl und die Fähigkeit haben, verschiedenste Inhalte klar, schlicht und verständlich zu präsentieren.

Für PädagogInnen, die in der außeruniversitären Bildungs- und Berufsforschung arbeiten wollen, bieten sich am Zentrum für Schulversuche, im Rahmen der »Pädagogischen Tatsachenforschung« der Pädagogischen Institute oder auch in privaten Forschungs-

instituten Möglichkeiten. Zu den Tätigkeitsschwerpunkten zählen die Konzeption und Ausarbeitung von Forschungsprojekten bzw. die Präsentation von Forschungsergebnissen in Publikationen wie bei Diskussionsveranstaltungen, Workshops etc.

Die allgemeinen beruflichen Erfordernisse sind unterschiedlich: In Bundesdienststellen gelten die allgemeinen Aufnahmevoraussetzungen für A-Beamten/Beamtinnen. In Institutionen, deren Forschungsschwerpunkt beim Schulwesen liegt, sind fallweise Erfahrungen in der Lehrtätigkeit erwünscht. Theoretische und praktische Kenntnisse in Curriculumentwicklung, Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik gelten in diesem Tätigkeitsbereich mittlerweile als (fast) selbstverständlich. Formulierungstalent ist zumindest erwünscht.

Die Möglichkeit, als Erziehungs- und BildungsberaterIn zu arbeiten, gibt es u.a. im Schulpsychologischen Dienst oder beispielsweise auch in der Berufs- und Bildungsberatung des Arbeitsmarktservice. Im Mittelpunkt stehen hier die Aufgaben, Ansatzpunkte zur Lösung von Lern- oder Verhaltensproblemen zu finden, bzw. junge Menschen bei der Wahl einer geeigneten Ausbildung zu unterstützen.

Da für den höheren Schulpsychologischen Dienst und den Studienberatungsdienst ein Abschluss mit dem Hauptfach Psychologie gefordert wird, sind die Chancen für PädagogInnen in diesem Spektrum eher begrenzt. Manche PädagogInnen arbeiten – gelegentlich gemeinsam mit ÄrztInnen – als selbständige BeraterInnen (Beratung bei psychischen Problemen, in Partnerschafts- und Familienangelegenheiten). In allen Tätigkeiten des Beratungsbereiches sind Zusatzausbildungen psychotherapeutischer und gruppenpädagogischer Art empfehlenswert.

Bei Beratungsaufgaben zählt die Diagnose (Erfassung der Problematik) zu den Kernbereichen, das geschieht etwa unter Zuhilfenahme von Tests. Darauf folgen bei Lern- und Verhaltensschwierigkeiten oder Begabungs- und Persönlichkeitsproblemen in der Regel mehrere Sitzungen mit Gesprächen und Übungen. Zur Hilfestellung bei der Ausbildungs-/Berufswahl reichen im Normalfall ein bis zwei (ggf. durch Tests gestützte) Gespräche mit SchülerInnen und Eltern.

Sozialpädagogische Einrichtungen der öffentlichen Hand oder auch gemeinnütziger Vereine bieten Betreuungs- und Beratungsaufgaben in Erziehungsheimen, Kinderdörfern, Jugendzentren, in Frauenhäusern, Institutionen für ältere Menschen oder für Drogenabhängige, Gefangenenhäusern und der Bewährungshilfe.

Die Zulassungserfordernisse sind je nach Institution sehr unterschiedlich. Heil-, sonder- und sozialpädagogische Spezialkenntnisse, Ausbildungen in Gruppenpädagogik, Gruppendynamik und Verhaltenstraining können in vielen Fällen von Vorteil sein. Frustrationstoleranz, Einsatzbereitschaft, eine gute Beobachtungsgabe, Kommunikationsfähigkeit und IT-Grundkenntnisse sind von Vorteil. Heil- und Sonderpädagogische Einrichtungen wie z.B. Rehabilitationszentren, Heime für behinderte Kinder, heilpädagogische Abteilungen von Krankenhäusern, stellen pädagogische Fachleute mit spezieller Zusatzausbildung zur PatientInnenbetreuung an. Je nach Art der zu betreuenden KlientInnen

werden ergänzende medizinische, psychologische Kenntnisse oder auch die Beherrschung verschiedener Behandlungsmethoden verlangt.

Im Bereich der Gemeinwesenarbeit und Regionalbetreuung geht es darum, in strukturschwachen Regionen bzw. einzelnen – von Unternehmenskrisen bzw. Arbeitslosigkeit besonders betroffenen – Gemeinden den Aufbau von Initiativen anzuregen, die dem Zerfall sozialer und ökonomischer Strukturen entgegenwirken, bzw. die Entwicklung neuer Strukturen unterstützen.

Für diese Tätigkeit sind eine Reihe von spezifischen Kenntnissen – etwa Gesprächsführung – und ggf. ökonomische bzw. betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen gefragt.

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Pädagogik sind im Segment Freizeitpädagogik festzustellen. PädagogInnen können von Fremdenverkehrsverbänden, Reiseunternehmen, den Verwaltungen von Sportstätten oder kulturellen Einrichtungen usw. verstärkt herangezogen werden. Mögliche Einsatzgebiete sind pädagogisch betreute Spielplätze, Sportaktivitäten, die Gestaltung von Lernpfaden, Erlebniswelten, Ausstellungen usw. Organisatorische Fähigkeiten, Zusatzausbildungen in Animation oder Spielpädagogik sind für diese Art von Tätigkeit (fast) unverzichtbar.

Das Schulwesen – d.h. die Arbeit als LehrerIn an Pflichtschulen, Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schulen – gilt nicht als klassisches Berufsbild für AbsolventInnen eines universitären Pädagogik-Studiums (ein pädagogischer Universitätsabschluss ist dazu nicht gefordert und berechtigt auch nicht zum Unterricht an diesen Schulen). Trotzdem sind relativ viele AbsolventInnen in diesem Bereich tätig. Etliche von ihnen hatten schon vor oder während des Studiums eine Lehrbefähigung erworben, als LehrerIn gearbeitet und das Studium als ergänzende Fortbildung betrachtet. Nach dem Abschluss warten sie häufig nur noch auf eine Gelegenheit, sich beruflich entsprechend zu verändern.

PädagogInnen sind auch als SchulinspektorInnen tätig. Diese Positionen stellen prinzipiell eher Aufstiegsposten für LehrerInnen dar (ein Studienabschluss in Pädagogik ist keine notwendige Voraussetzung).

Darüber hinaus finden einzelne PädagogInnen im Rahmen der Schulverwaltung und Schulaufsicht im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie in den Landesschulräten eine Beschäftigung. Als Zulassungserfordernis für Vertragsbedienstete bzw. A-Beamten/Beamtinnen gilt der Abschluss eines entsprechenden Universitätsstudiums; für Positionen im öffentlichen Dienst, die das Schulwesen betreffen, sind zusätzlich eine Lehrbefähigung und praktische Erfahrung im jeweiligen Schultyp von Vorteil. Nützliche Zusatzqualifikationen in diesem Arbeitsbereich sind Gesprächsführung, Pädagogische Soziologie, Schulorganisation, Bildungsplanung und juristische Kenntnisse.

Vereinzelt sind PädagogInnen auch in anderen Ministerien zu finden. Ihre Aufgabe ist im engeren Sinn nicht ausbildungsadäquat und besteht Großteils aus Planen, Begutachten, Verwaltungstätigkeit oder Öffentlichkeitsarbeit.

Bei der Berufstätigkeit der PädagogInnen steht in den meisten Fällen der Umgang mit Menschen im Vordergrund. Neben den formalen und faktischen Qualifikationsanforde-

rungen sollten deshalb – je nach Arbeitsbereich – auch spezifische persönliche Voraussetzungen erfüllt sein. In erster Linie genannt werden: Organisationstalent (Organisation und Management in pädagogischen Institutionen, z.B. Erwachsenenbildungseinrichtung; wissenschaftliche Projektarbeit), Kontaktfähigkeit, hohes Einfühlungsvermögen (Beratungstätigkeit; Arbeit in Erziehungsheimen, Jugendzentren, mit sozialen Randgruppen), Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Teamarbeit mit sozialpädagogischen Institutionen, in der Forschung), sprachliches Ausdrucksvermögen und Kommunikationsfähigkeit (Lehrtätigkeit; Beratungstätigkeit), psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz (Beratungstätigkeit, therapeutische Tätigkeit).

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Der Berufseinstieg sollte von Pädagogik-Studierenden frühzeitig vorbereitet werden:⁴⁴ Erstens erfordert das mögliche Aufgabengebiet (ähnlich wie bei PsychologInnen) schon während der Ausbildungsphase eine gewisse wissenschaftliche Spezialisierung. Auch die Praktika im letzten Teil des Studiums sollten entsprechend gewählt werden; ein hoher Prozentsatz an Studierenden schreibt die Diplomarbeit zu einem praxisbezogenen Thema.

PädagogInnen bewerben sich meist aufgrund persönlicher Kontakte etwa durch Praktikumstätigkeiten bzw. auf Empfehlung im Nahbereich ihres Diplomarbeitsthemas. Häufig werden spezifische Unternehmen »blind« angeschrieben. Um ein langwieriges Auswahlverfahren zu umgehen, entschließen ArbeitgeberInnen sich oft kurzfristig Arbeitskräfte anzustellen. Das heißt, dass eine »Blindbewerbung«, die zum richtigen Zeitpunkt eintrifft, durchaus Erfolg bringen kann. Der Weg über Zeitungsinserate sollte ebenfalls versucht werden, hier ist die Konkurrenz allerdings beträchtlich. Die Bewerbung und die Suche über das Internet schafft zusätzlich Möglichkeiten zur Jobsuche. Das Arbeitsmarktservice kann nur im Einzelfall kurzfristig einen Arbeitsplatz vermitteln, aber u.U. sinnvolle Zwischenlösungen anbieten wie z.B. ein »Arbeitstraining« (vormals: Akademikertaining), d.h. ein zeitlich befristetes On-the-job Training bei Betrieben oder Institutionen; Ziel ist dabei eine reguläre Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber nach Ablauf des Trainingszentrums. Während des Ausbildungsverhältnisses erhält der/die JungakademikerIn vom Arbeitsmarktservice eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und ist sozialversichert.

Eine Studie zum Berufsverlauf von PädagogikabsolventInnen der Universität Salzburg⁴⁵ ergab, dass ein Drittel ohne Bewerbung nach dem Studium zu einem Arbeitsver-

⁴⁴ Quelle: Befragungen von AbsolventInnen, StudienrichtungsvertreterInnen, Universitätsangehörigen, ArbeitgeberInnen und PersonalberaterInnen.

⁴⁵ Vgl. Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften.

hältnis (v.a. LehrerInnen) kommt, gut die Hälfte braucht 1–10 Bewerbungen, und jede/r Siebte sogar noch mehr. Als wichtigste Voraussetzung für eine Anstellung wurden die beruflichen Vorqualifikationen (Praxiserfahrungen), das Auftreten beim Bewerbungsgespräch und die persönlichen Kontakte genannt. Bei mehr als einem Viertel stand die Stelle schon bei Studienbeginn fest (27%), 18% begannen während der Diplomarbeit mit der Suche, 16% erst nach der Diplomprüfung. 39% hatten sofort nach Studienabschluss eine Arbeitsstelle. Die größte Gruppe (41%) benötigte hierfür aber bis zu 6 Monate. 40% werden allerdings im Lohnniveau als Nicht-AkademikerInnen eingestellt. Das einkommensstärkste Drittel verdient monatlich mehr als ca. 2.200 Euro. Bei 64% entspricht die Anstellung dem Berufswunsch eindeutig, bei weiteren 30% tendenziell.

Als wichtigste Einstiegsbarriere gilt Mangel an Praxis vor Studienabschluss und mangelnde Spezialisierung. Nebentätigkeiten mit Verbindung zum Studium erleichtern den Einstieg mehrfach: Studierende mit Berufserfahrung sind eher in der Lage, ihre Berufswünsche zu konkretisieren bzw. ihre Chancen realistisch abzuschätzen. Neben Praxis werden bei Bewerbungen auch gutes, sicheres Auftreten und Eigeninitiative honoriert.

PädagogInnen wechseln in den ersten Berufsjahren relativ häufig den Arbeitsplatz und üben Tätigkeiten mit befristeten (projektorientierten) Arbeitsverträgen aus. Die zum Teil langen Einschulungsphasen und das nur schwierige Einfinden in typische Tätigkeitsbereiche, etwa durch besondere psychische Belastungen, führen dazu, dass die meisten AbsolventInnen drei bis fünf Jahre brauchen, bis sie sich an einem bestimmten Arbeitsplatz wirklich etabliert haben.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind je nach Beschäftigungsbereich sehr unterschiedlich: In der Privatwirtschaft hängen sie von der Größe und der finanziellen Ausstattung des Unternehmens bzw. der Institutionen ab.

Im öffentlichen Dienst wird die Teilnahme an Kongressen, Fachseminaren und Qualifikationskursen während der Arbeitszeit vielfach gefordert – und auch gefördert. Zusätzliche Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit ist erwünscht, wird aber kaum (in Zeit oder Geld) abgegolten. In Beratungseinrichtungen tätige PädagogInnen betonen die Wichtigkeit therapeutischer und gruppenpädagogischer Zusatzausbildungen wie Gesprächspsychotherapie, Gruppendynamik, Verhaltenstraining, Gesprächsführung usw. Solche Aktivitäten müssen meist in Eigenregie organisiert werden, wobei sich besonders der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen empfiehlt. Aufstiegsmöglichkeiten für PädagogInnen im öffentlichen Dienst entsprechen den jeweils vorgegebenen Regeln.

Obwohl bei den AbsolventInnen auf jeweils fünf Frauen nur ein Mann kommt, sind die Spitzenpositionen für PädagogInnen weiterhin primär durch Männer besetzt. Die Kar-

rierechancen für Frauen wurden bislang – auch bei jeweils gleichen qualifikatorischen Voraussetzungen – als tendenziell schlechter eingeschätzt.

Beispiele für Weiterbildungsmöglichkeiten für PädagogInnen in Form von Universitätslehrgängen sind z.B. der Universitätslehrgang für Pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung der Universitätslehrgang für Sozialpädagogische Arbeit und soziokulturelle Animation in offenen Handlungsfeldern, der Universitätslehrgang für Psychoanalytische Pädagogik, der Universitätslehrgang für Medienpädagogik, sowie der Universitätslehrgang für Politische Bildung. Darüber hinaus gibt es eine Anzahl an fachdidaktischen Universitätslehrgängen.⁴⁶

Die bereits erwähnte Studie zum Berufsverlauf von PädagogikabsolventInnen der Universität Salzburg bestätigt die Diskrepanz zwischen im Studium erworbenen Kompetenzen und den erforderlichen Kompetenzen in der Berufsausübung, darunter in erster Linie soziale Kompetenzen: »In Relation zu dem, was die AbsolventInnen für ihren Berufsalltag als wichtig einstufen und dem was die Universität als Kompetenzen tatsächlich vermittelt, ergeben sich mitunter große Diskrepanzen: Statistikkenntnisse, pädagogische und psychologische Grundkenntnisse, selbstständiges Lernen, kritisches Hinterfragen, Evaluationskompetenz, Feedback-Umgang rangieren bei den erworbenen Uni-Kompetenzen ganz oben – davon wird nur die Selbstständigkeit auch beim berufspraktischen Alltag als extrem wichtig eingestuft. Unter den Top 10 finden sich darüber hinaus unterschiedliche Aspekte der sozialen Kompetenz sowie Flexibilität und Belastbarkeit. Viele Komponenten der Kompetenz werden anderswo erworben: 41% der AbsolventInnen erwerben nach Studienabschluss weitere Zusatzausbildungen (v.a. therapeutische Ausbildungen, Meditation und Beratung).«⁴⁷

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 5.382 AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik.

Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁴⁸

46 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (www.bmbwk.gv.at).

47 Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften, S. 2.

48 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen des Pädagogikstudiums tätig sind.

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Pädagogik	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	88	1,6
Produktions- und Operationsleiter	243	4,5
Leiter kleiner Unternehmen	104	1,9
Universitäts- und Hochschullehrer	182	3,4
Lehrer des Sekundarbereiches	537	10,0
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	289	5,4
Wissenschaftliche Sonderschullehrer	196	3,6
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	482	9,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	177	3,3
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	314	5,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	58	1,1
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	81	1,5
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	140	2,6
Nicht-wissenschaftliche Krankenpflege und Geburtshilfe	61	1,1
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschulbereiches	67	1,2
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	106	2,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	84	1,6
Verwaltungsfachkräfte	71	1,3
Sozialpflegerische Berufe	562	10,4
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	64	1,2
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	74	1,4
Sonstige Büroangestellte	74	1,4
Pflege- und verwandte Berufe	101	1,9
Erstmals arbeitssuchend	53	1,0
Nicht-Erwerbsspersonen	516	9,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

Verteilung der PädagogInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Pädagogik	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	88	1,6
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	118	2,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	115	2,1
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	238	4,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	262	4,9
Unterrichtswesen	1.813	33,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.339	24,9
Interessenvertretungen, Vereine	185	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	135	2,5
Erstmals arbeitssuchend	53	1,0
Nicht-Erwerbsspersonen	516	9,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁴⁹ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:⁵⁰

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Studienrichtungen Psychologie, Pädagogik sowie Pflegewissenschaften liegt das durchschnittliche Netto-Einstiegsgehalt dieser AkademikerInnengruppen in der Privatwirtschaft zu:⁵¹

19% bis	500 Euro
23% zwischen	501 und 1.000 Euro
35% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
10% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
13% über	2.000 Euro

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

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

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

49 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

50 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

51 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁵² allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählen für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst⁵³

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895
Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

52 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien 2003.

53 Die Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/53454, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsfb.at).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31 99 315, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Für AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik gibt es keine spezifische Berufsorganisation, aber zahlreiche, unterschiedliche Vereinigungen, die sich der Diskussion fachlicher Fragen widmen. So zum Beispiel die Österreichische Gesellschaft für Hochschuldidaktik (ÖGHD, 1080 Wien, Strozzigasse 2 Tel.: 01/404 74-180, Fax: 01/404 74-248, Internet: www.oeghd.or.at) oder die Heilpädagogische Gesellschaft Österreich (1014 Wien, Freyung 1, Tel.: 01/531 20-2500, Fax: 01/531 20-2509, Internet: www.heilpaedagogik.at).

7 Fachliteratur und -zeitschriften

Fachliteratur:

- Böhm, Winfried (Hg.): Wörterbuch der Pädagogik. Stuttgart 2000, 15. Aufl.
 Breinbauer, Ines M.: Einführung in die Allgemeine Pädagogik. Wien 2000, 3. Aufl.
 Badry, E./Buchka, M./Knapp, R.: Pädagogik. Grundlagen und Arbeitsfelder. Neuwied 1999.
 Diepold, P./Tiedemann, P.: Internet für Pädagogen. Darmstadt 2000.
 Fend Helmut: Entwicklungspsychologie des Jugendalters – Ein Lehrbuch in pädagogischer Absicht. Stuttgart 2003, 3. Aufl.
 Giesecke, H.: Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. Weinheim 2003.
 Giesecke, H.: Einführung in die Pädagogik. Weinheim 2004, 7. Aufl.
 Giesecke, H.: Das Pädagogikstudium – Orientierung für die ersten Semester. Stuttgart 2001.
 Giesecke, H.: Wozu ist die Schule da? Die neue Rolle von Lehrern und Eltern. Stuttgart 1999.
 Giesecke, H.: Was Lehrer leisten: Porträt eines schwierigen Berufes. Weinheim 2001.
 Hofer, M./Wild, E./Pikowsky, B.: Pädagogisch-psychologische Berufsfelder. 1996.
 Kron, Friedrich W.: Wissenschaftstheorie für Pädagogen. Stuttgart 1999.
 Kron, Friedrich W.: Grundwissen Didaktik. Stuttgart 2004, 4. Aufl.
 Kron, Friedrich W.: Grundwissen Pädagogik. Stuttgart 2001, 6. Aufl.

- Krüger, Heinz-Herrmann/Helsper, Werner (Hg.): Einführung in die Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaften. UTB-Verlag, Stuttgart 2004, 6. Aufl.
 Krüger, Heinz-Herrmann: Einführung in die Theorien und Methoden der Erziehungswissenschaften. UTB-Verlag, Stuttgart 2004.
 Lassahn, Rudolf: Einführung in die Pädagogik. Stuttgart 2000, 9. Aufl.
 Lenzen, v. (Hg.): Pädagogische Grundbegriffe. 2 Bde., Hamburg, 1989.
 Band 1.: Aggression bis Interdisziplinarität, Hamburg 2004
 Merk, R: PädagogInnen machen sich selbständig. Anregungen zur Existenzgründung. Luchterhand, Neuwied 1997.
 Mietzel, Gerd: Pädagogische Psychologie des Lernens und Lehrens. Göttingen 2003, 6. Aufl.
 Müller-Fohrbrodt, G., Cloetta, B.: Konflikte konstruktiv bearbeiten lernen. Zielsetzungen und Methodenvorschläge. Leske + Budrich 1999.
 Olbertz, Jan (Hg.): Erziehungswissenschaft. Traditionen – Themen – Perspektiven. 2000.
 Rauchfleisch, Udo: Arbeit im psychosozialen Feld: Beratung, Begleitung, Psychotherapie, Seelsorge. UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
 Rost, Friedrich: Lern- und Arbeitstechniken für pädagogische Studiengänge. Stuttgart 1997.
 Rost, Detlef (Hg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie. 2001, 2. Aufl.
 Roth, Leo (Hg.): Pädagogik. Handbuch für Studium und Praxis. München 2001, 2. Aufl.
 Rückriem, G./Stary, J./Franck, N.: Die Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Praktische Anleitung zum Erlernen wissenschaftlicher Techniken am Beispiel der Pädagogik. 1997.
 Speck, Otto: Chaos und Autonomie in der Erziehung. Erziehungsschwierigkeiten unter moralischem Aspekt. München 1999, 2. Aufl.
 Ulich, Klaus: Beruf LehrerIn. Arbeitsbelastung, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. 1996.
 Weber, Erich: Pädagogik, 3 Bde., Donauwörth 1996/1999.
 Wellhöfer, Peter: Gruppendynamik und soziales Lernen – Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen. Stuttgart 2001.
 Wellhöfer, Peter: Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz. UTB-Verlag, Stuttgart 2004.

Fachzeitschriften

- Betrifft: Erziehung, Weinheim
 Bildung und Erziehung, Köln
 Empirische Pädagogik, Landau
 Erziehung heute, Innsbruck
 Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift, Wien
 Erwachsenenbildung in Österreich, Wien
 Forum Pädagogik, Baltmannsweiler
 Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Düsseldorf
 Pädagogik, Weinheim
 Vierteljahresschrift für wissenschaftliche Pädagogik, Bochum
 Zeitschrift für Pädagogik, Weinheim

Psychologie

Der Berufseinstieg für PsychologInnen ist in der Regel nicht gerade einfach, oftmals erfolgt er über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge etc. Es dauert vielfach ein paar Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Tatsache bleibt, dass PsychologInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft, sich Zusatzqualifikationen anzueignen, immer Chancen auf einen adäquaten »Job« haben. Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst, der ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PsychologInnen darstellt, ist allerdings beschränkt.

1 Berufsbezeichnungen

Die Bezeichnung Psychologin/Psychologe⁵⁴ ist seit einigen Jahren geschützt: Nach dem »Psychologengesetz« darf sie nur noch von Personen geführt werden, die ein entsprechendes Studium beendet haben. Im öffentlichen Sektor wird häufig nach Dienststellen klassifiziert (UniversitätsassistentIn, ReferentIn etc.).

Das »Psychologengesetz«⁵⁵ regelt die Berufspflichten und -rechte, den Titelschutz und die Zusatzausbildung für einzelne Spezialbereiche (klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie). Im »Psychotherapiegesetz« sind u.a. Ausbildung, Berufspflichten und Rechte der TherapeutInnen verbindlich festgelegt.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

PsychologInnen steht prinzipiell ein breites Tätigkeitsspektrum in öffentlichen Institutionen, in Vereinen und auch in Wirtschaftsunternehmen offen. Aufgrund der zunehmenden Sensibilität für psychologische Fragestellungen konnten immer wieder neue Berufsfelder erschlossen werden. Die Aufgaben reichen von Diagnostik und Beratung (wichtigste Schwerpunkte) über Therapie, Forschung bis hin zu spezifischen administrativen Tätigkeiten.

Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen ergeben sich durch den Einsatz verschiedener Verfahren bzw. die Spezialisierung auf bestimmte KlientInnengruppen (wobei jeweils andere Zusatzqualifikationen nötig sein können). Beispiele dafür:

Angewandte Psychologie ist eine Sammelbezeichnung für Berufsfelder mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, wie z.B. Berufseignungs-, Leistungs- und Persön-

lichkeitsdiagnostik (Analyse, Ausarbeitung von Gutachten, Beratung, Therapie auf Basis unterschiedlicher Techniken). Entsprechende Arbeitsplätze werden in Kliniken, Firmen, Schulen oder Beratungsstellen geboten.

Die Schulpsychologie versucht etwa Hintergründe von Lernstörungen, »Verhaltensauffälligkeiten« usw. bei Kindern zu analysieren und berät ggf. Eltern und LehrerInnen. Dabei sind auch pädagogische und organisationspsychologische Aspekte zu berücksichtigen. Arbeits-, Betriebs- und OrganisationspsychologInnen beschäftigen sich mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeitswelt (Personalauswahl, Weiterbildung, Organisationsentwicklung) und werden von (meist größeren) Unternehmen und Institutionen eingestellt bzw. als externe BeraterInnen herangezogen; in dieser Sparte sind u.a. Zusatzkenntnisse über betriebliche Abläufe erforderlich.

Die Entwicklungspsychologie untersucht Lern- und Reifungsprozesse des Menschen, die psychologische Entwicklung des Individuums im Lauf der verschiedenen Lebensphasen. Schwerpunkte können u.a. Forschung, Krisenintervention und -prävention sein. Aufgabe der klinischen Psychologie (im Rahmen von Institutionen des Gesundheitswesens ist eine entsprechende Zusatzqualifikation gesetzlich vorgeschrieben) ist die Diagnose von psychischen Fehlentwicklungen, die Beratung, Betreuung und Behandlung von KlientInnen.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Die Anwendungsfelder der Psychologie reichen von der psychologischen Diagnostik und Beratung bis zur Arbeitspsychologie und Personalentwicklung, der Umwelt-, Familien-, Gesundheits- und Sportpsychologie. Die Streuung der AbsolventInnen über verschiedenste Tätigkeiten rechtfertigt – trotz der manchmal sehr geringen Anzahl der in einem Bereich beschäftigten PsychologInnen – eine gesonderte und genauere Beschreibung einzelner Beschäftigungsfelder.

Ein breites Spektrum an Tätigkeiten gibt es im öffentlichen Sektor:

Die Universitäten bieten PsychologInnen in den einschlägigen Instituten Stellen als UniversitätsprofessorInnen, als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, oder als VertragsassistentInnen (Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst). Manche PsychologInnen sind nebenberuflich als Lehrbeauftragte (auf Werkvertragsbasis) an den Universitäten aktiv.

Das Tätigkeitsfeld der an den Universitäten beschäftigten PsychologInnen setzt sich zu je einem Drittel aus Lehre, Forschung und Verwaltungstätigkeit zusammen. Mit der steigenden Anzahl der Studierenden erfordert die Verwaltungsarbeit (Gremienarbeit, institutsinternen Verwaltungsarbeiten, Korrektur von Prüfungsarbeiten) zunehmend mehr Zeitaufwand. Zu dem Aufgabenbereich »Lehre« gehört die Vorbereitung und Durchführung von Vorlesungen, Seminaren und Übungen sowie die Betreuung von Diplomarbeiten und Dissertationen.

Als formale Zulassungserfordernisse gelten für VertragsassistentInnen sowie für wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Abschluss eines einschlägigen Studiums mit dem

⁵⁴ Vgl. Auch Ö-ISCO (österreichische Version der EUROSTAT-Standardklassifikation der Berufe ISCO 88), Statistik Austria, www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml

⁵⁵ Für genauere Informationen siehe Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes: www.ris.bka.gv.at

Magister- oder Doktor-Grad, bei UniversitätsprofessorInnen wird im Regelfall eine Habilitation vorausgesetzt. Wesentliche Grundvoraussetzungen für die praktische Universitätsarbeit sind didaktische Fähigkeiten und Interesse an wissenschaftlichen Arbeiten. Darüber hinaus werden spezifische Anforderungen in den Stellenausschreibungen (Amtsblatt der Wiener Zeitung) aufgelistet; das Einholen von mündlichen Zusatzinformationen beim jeweiligen Institut kann hierbei hilfreich sein.

Im Bereich der LehrerInnenbildung sind PsychologInnen vereinzelt an den Pädagogischen Akademien des Bundes oder der Diözese beschäftigt. Die Tätigkeit konzentriert sich auf Lehre, Forschung und Beratung der Studierenden. Chancen auf Lehrverpflichtungen gibt es in den Gebieten Pädagogische Psychologie, Erziehungswissenschaften, Unterrichtspsychologie, Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie und Physiologischer Psychologie. Innerhalb des Rahmenlehrplanes können die Unterrichtsinhalte (so weit »ausbildungsrelevant«) eigenständig gestaltet werden. Die typischen Forschungsgebiete von an pädagogischen Akademien beschäftigten PsychologInnen sind Pädagogische Psychologie und Lernforschung.

Für die Anstellung im Bereich der LehrerInnenbildung gelten folgende formale Zulassungsbedingungen: Ein universitärer Abschluss (Mag. phil., Dr. phil.) der Philosophie mit dem Hauptfach Psychologie, Lehrbefähigung für den entsprechenden Schultyp (etwa allgemeine Pflichtschule oder Berufsbildende Schule), vierjährige Lehrpraxis mit hervorragenden pädagogischen Leistungen in einer der oben angeführten Schulen und durch Publikationen nachzuweisende wissenschaftliche Tätigkeit. Als besondere Zusatzqualifikationen werden didaktische Fähigkeiten, Pädagogische Psychologie sowie Beratungstalent erwartet.

Eine begrenzte Zahl an PsychologInnen ist an den psychiatrischen Universitätskliniken, Anstalten bzw. psychiatrisch-neurologischen Krankenhäusern tätig. Die besten Chancen haben PsychologInnen mit Interesse an Psychiatrie an Universitätskliniken; hier werden u.a. auch Studierende (auf Werkvertragsbasis) für wissenschaftliche Projekte bzw. im diagnostischen Bereich herangezogen. Für Studierende bietet sich hier ggf. auch die Chance, (unbezahlt) Praktika, etwa in der Diagnostik, zu absolvieren.

Zum Tätigkeitsfeld von in der Psychiatrie beschäftigten PsychologInnen zählen psychologische Diagnostik, Therapie, Forschung und Organisation.

Beispiel für die konkrete Arbeit in der Diagnostik: Durchführung und Auswertung spezifischer Testverfahren (wie z.B. durch sog. Rorschach-, Szeno-Test, »verzauberte Familie«) oder ausgewählte Leistungs- und Konzentrationstests. Meist handelt es sich um projektive Verfahren, d.h. um Persönlichkeitstests, bei denen PatientInnen vieldeutige Inhalte wie z.B. Klecksbilder, Satzanfänge, Situationsbilder usw. zur subjektiven »Deutung« vorgelegt werden. Diese Deutung wird von PsychologInnen mit Hilfe von Auswertungsschemata interpretiert und zur Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen genutzt. Anschließend wird ein Gutachten erstellt. Der Kontakt zu KlientInnen ist meist auf ein einmaliges Zusammentreffen bzw. im Falle einer Therapieverlaufskontrolle auf wenige Treffen (mit großem zeitlichen Abstand) beschränkt. Im Bereich der Psychologischen Dia-

gnostik werden also vor allem Kenntnisse über Testverfahren bzw. Techniken – etwa zur Prüfung der Reaktionsfähigkeit von KlientInnen – benötigt. Gerade bei den projektiven Verfahren ist eine über die im Studium vermittelten Kenntnisse hinausgehende Wissensvertiefung unbedingt erforderlich. Spezielle Kurse oder informeller Wissensaustausch können hier Hilfestellungen bieten.

Hinsichtlich des Bereichs Therapie ist darauf hinzuweisen, dass das Schwergewicht therapeutischer Intervention im stationären Betrieb bei medikamentöser Behandlung liegt, die naturgemäß den ÄrztInnen vorbehalten bleibt. Therapeutische Behandlungen im engeren Sinn sind als regelmäßige Sitzungen (Gruppen oder Einzelpersonen) organisiert; ein Austausch über etwaige in der Therapie auftretende Probleme ist durch das »Supervisions-System« – regelmäßige Besprechungen mit erfahrenen KollegInnen oder einer institutsfremden Person – möglich.

Zu den Zulassungserfordernissen für diese Arbeit zählen, neben dem Abschluss des Studiums, Praktikumstätigkeiten, Therapieausbildungen (laut Psychologen- und Psychotherapiegesetz) und eine Dissertation mit einschlägigem Thema.

Beschäftigung in der Klinischen Psychologie und Rehabilitation finden PsychologInnen an Krankenhäusern und in Rehabilitationszentren. Klinisch-psychologische Intervention bedeutet konkrete Arbeit mit den PatientInnen, u.a. selektive Psychodiagnostik, Wahrnehmung von Therapiebedürfnissen im psychosomatischen, psychosozialen, psychologischen und auch sozialen Bereich sowie psychotherapeutische Versorgung. Die Arbeit der klinischen PsychologInnen beginnt meist mit der Anamnese, d.h. der problembezogenen Erhebung der Vorgeschichte des Klienten (u.a. mit Hilfe diagnostischer Testverfahren). Innerhalb des psychologischen Fachbereiches werden in Einzel- oder Gruppentherapien die unterschiedlichsten psychotherapeutischen Verfahren angewendet. Diese Verfahren umspannen ein weites Feld, sie reichen von Beratungsgesprächen bis hin zu Langzeittherapien in den Krankenhäusern bzw. Rehabilitationszentren.

In Krankenhäusern sind PsychologInnen auf den verschiedensten Stationen (Psychosomatik, Intensivstation, Gynäkologie, Hals-Nasen-Ohren-Klinik etc.) als beratende AssistentInnen beschäftigt. Hier müssen PsychologInnen teilweise noch nach Anerkennung innerhalb der jeweiligen Krankenhaushierarchien ringen.

Zulassungserfordernisse sind ein abgeschlossenes Psychologiestudium, Erfahrung im Bereich der klinischen Psychologie und eine psychotherapeutische Zusatzausbildung. Besonders erwünschte Zusatzqualifikationen in diesem Bereich sind diagnostische Fertigkeiten, Erfahrungen in der Psychotherapie und medizinische Grundkenntnisse.

Im Bereich Kinder- und Jugendberatung tätige PsychologInnen arbeiten u.a. im Psychologischen Dienst. Sie sind an den verschiedensten Stellen (z.B. direkt in Jugendämtern, auf der Beobachtungsstation der Kinderübernahmestelle, in sonderpädagogischen Ambulanzen, in Heimen wie im Pflegestellenbereich) mit Diagnostik und Beratung betraut. Zum Teil dienen ihre Gutachten als Grundlagen für richterliche Urteile bei Scheidungsangelegenheiten (etwa Fragen des Besuchsrechts) oder bei Heimeinweisung.

Zum Aufgabenbereich zählt auch die Intensiv-Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die in irgendeiner Form auffällig geworden sind, sei es durch Schule schwänzen, durch massive Konzentrationsschwächen oder ähnlichem. Die Beratung läuft in Einzelsitzungen oder in Sitzungen gemeinsam mit den Eltern ab. Zu den eingesetzten Methoden zählen Varianten von Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Spieltherapie etc. PsychologInnen in diesem Tätigkeitsbereich müssen neben Fachkenntnissen auch Einfühlungsvermögen und Diplomatie beweisen, weil nur ein Teil der KlientInnen (Kinder plus Eltern) aus eigenem Entschluss von sich aus eine Beratung in Anspruch nimmt (meist handelt es sich um »verordnete« Beratung) und Eltern einer therapeutischen Intervention oft skeptisch gegenüberstehen.

Manche in diesem Bereich tätigen PsychologInnen werden auch als Vortragende (über Entwicklungspsychologie, Familienpsychologie, psychologische Fragen der Verwahrlosung usw.) an Ausbildungszentren für SozialarbeiterInnen oder ErzieherInnen geladen.

Als Anstellungserfordernisse gelten neben dem abgeschlossenen Psychologiestudium eine Therapieausbildung sowie einschlägige Berufserfahrung. Spezielle Kenntnisse im Bereich Diagnostik und in tätigkeitsrelevanten Rechtsfragen sind erwünscht. Das übliche Einschulungsjahr umfasst u.a. diverse Praktika (etwa beim Jugendamt, an einer Klinik usw.).

Im Rahmen des Schulpsychologischen Dienstes des Stadtschulrates bzw. des Landeschulrates existieren ebenfalls Beratungsstellen (für Pflichtschulen, Allgemeinbildende höhere Schulen und Berufsschulen). Jugendliche mit Lernstörungen, Disziplinproblemen usw. werden meist (mit Einverständnis der Eltern) über die Schule zur Beratung angemeldet. Je nach Problemstellung werden ihnen spezifische Tests vorgegeben (Schulreifetest, Intelligenztests, Persönlichkeitstests); die Eltern werden, soweit möglich, in die Problemdiskussion mit einbezogen.

Die häufigsten Problemkonstellationen, mit denen sich PsychologInnen im Schulpsychologischen Dienst auseinandersetzen müssen, sind: (1) Überprüfung der intellektuellen, sozialen und emotionalen Schulreife von Kindern im Schuleintrittsalter. Je nach Ergebnis der Testuntersuchung geben die PsychologInnen den Rat, das Kind einzuschulen oder in eine Vorschule zu schicken. (2) Lern- und Verhaltensschwierigkeiten (hier wird besonderer Wert auf eine genaue Anamnese gelegt, weil die Ursache für Verhaltensstörungen oft in der Familie liegt). (3) Schullaufbahnberatung: für Jugendliche am Ende der 4. Schulstufe bzw. der 8. Schulstufe. (4) Die Entscheidung über die Einweisung in eine Sonderschule: Hier ist abzuwägen, ob Lernschwächen auf eine Entwicklungs- und Intelligenzverzögerung zurückzuführen sind, die durch gezielte Förderung in der Regelschule aufholbar wären oder ob das Kind dort schwer überfordert wäre.

Die Aufgabe der PsychologInnen ist es, den Problemen soweit möglich auf den Grund zu gehen, ggf. eine Therapie vorzuschlagen oder auch Ratschläge zur richtigen Schulwahl zu geben. Dabei wird eng mit den Lehrkräften, Schulbehörden und ÄrztInnen kooperiert.

Zu den Aufgaben von PsychologInnen, die in den Institutionen für Erziehungshilfe arbeiten, zählen Diagnostik, Behandlung von kindlichen Verhaltens-, Leistungs- und psycho-

somatischen Störungen sowie Beratung und Betreuung der Eltern – mit Schwerpunkt bei Diagnostik: Als Hilfsmittel werden dabei Intelligenztests, Entwicklungstests, Schulreifetests und projektive Verfahren herangezogen. Das Alter der zu betreuenden Kinder liegt zwischen 7 und 14 Jahren. Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme dieser Beratungsstellen sind ebenfalls Lern-, Verhaltensstörungen, neurotische Störungen und psychosomatische Beschwerden von Kindern/Jugendlichen. Der Anmeldung folgt ein Gespräch zwischen SozialarbeiterIn und Eltern, parallel dazu wird das Kind von PsychologInnen getestet bzw. je nach Alter einer Gesprächs- oder Spieltherapie unterzogen.

Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung bei einem Institut für Erziehungshilfe gilt in der Regel eine bereits abgeschlossene Psychoanalyse- oder Psychotherapieausbildung. Die Einschulungsphase schließt eine spezifische Weiterbildung in Diagnostik, Umgang mit Tests und Supervision für Kindertherapie ein.

Der Schwerpunkt von PsychologInnen, die beim Arbeitsmarktservice beschäftigt sind, liegt ebenfalls bei der psychologischen Diagnostik. Ihre Aufgabe ist es, von den BerufsberaterInnen überwiesene Jugendliche oder Erwachsene auf spezifische Berufseignungen hin zu testen. Das abschließende Gutachten geht an die BeraterInnen. Bei den psychologischen Tests handelt es sich zumeist um Intelligenztests, Interessens- und Persönlichkeitstests, die in der Gruppe vorgegeben werden und an welche ein (auf Interviewleitfaden basierendes) Gespräch mit dem Einzelnen anschließt. In den Aufgabenbereich der am Arbeitsmarktservice beschäftigten PsychologInnen fällt gegebenenfalls auch die psychologische Schulung und Beratung von BerufsberaterInnen.

Von PsychologInnen im Arbeitsmarktservice wird ein hohes Maß an formaler wie inhaltlicher Eigenständigkeit erwartet (selbständige Zeiteinteilung, Wahl der Testverfahren). Als Zulassungserfordernis gilt das abgeschlossene Psychologiestudium. Spezifische Kenntnisse im Bereich der Diagnostik, der Abschluss einer psychotherapeutischen Zusatzausbildung und Erfahrungen in personenzentrierter Gesprächsführung sind erwünscht. Neu eingestellte MitarbeiterInnen müssen sich ein gewisses Grundwissen zum Arbeitsbereich (Arbeitsmarktsituation, berufskundliche Kenntnisse) aneignen.

Der Verkehrspsychologische Dienst stellt eine eigene Abteilung innerhalb des Kuratoriums für Verkehrssicherheit dar. Die dort angestellten PsychologInnen (sie werden von sogenannten psychotechnischen AssistentInnen unterstützt) sind in Diagnostik, Forschung und Beratung tätig. Beispiel für den diagnostischen Bereich: Bestimmte Personengruppen – Personen mit erhöhter LenkerInnenverantwortung, besonders alte Menschen usw. – müssen im Rahmen der Fahreignungsprüfung speziell auf Konzentrationsfähigkeit, Reaktion oder ähnliche wesentliche Faktoren getestet werden. Die Testergebnisse bilden die Grundlage für Einzelgespräche zur Klärung spezifischer Fragen. Anschließend wird von der Psychologin/dem Psychologen ein Gutachten erstellt. Das Arbeitsfeld Forschung innerhalb des Verkehrspsychologischen Dienstes reicht von der Entwicklung spezieller Testverfahren über die Behandlung von Fragestellungen aus dem verkehrsmedizinischen Bereich bis zur Untersuchung sozialpsychologischer Problemkons-

tellationen (Verhalten und Interaktion der VerkehrsteilnehmerInnen, Verkehrsinformation sowie ihre Wirkung usw.). Die wissenschaftliche Arbeit ist in Projektgruppen organisiert, in denen jeweils einE MitarbeiterIn schwerpunktmäßig eine Aufgabenstellung übernimmt.

Neben formalen Grundbedingungen (z.B. abgeschlossenes Studium) werden je nach Einsatzbereich von BewerberInnen eine passende Dissertation, Projekterfahrung oder Therapieausbildungen erwartet.

Im Kriseninterventionszentrum arbeiten PsychologInnen in einem Team mit PsychiaterInnen und SozialarbeiterInnen. Das Kriseninterventionszentrum ist ein privater Verein und fungiert als Beratungsstelle wie als Ambulatorium. Schwerpunkt der Arbeit ist die vorbeugende Betreuung von Selbstmordgefährdeten bzw. die Nachbetreuung von Personen, die nach einem Selbstmordversuch aus einer Klinik entlassen werden.

Der Erstkontakt zur/m KlientIn wird meist über ein Telefongespräch hergestellt. Anschließend an ein persönliches Gespräch werden passende Therapien vorgeschlagen: Einzelgespräche (Kurztherapie), Therapien in offenen oder geschlossenen Gruppen. Langzeitbehandlungen sind nicht vorgesehen. Mit Ausnahme der Psychoanalyse werden Elemente aller therapeutischen Schulen wie Gesprächstherapie, Verhaltenstherapie etc. einbezogen.

Durch den ambulanten Betrieb wird den TherapeutInnen hohe Flexibilität abverlangt. Da das Kriseninterventionszentrum rund um die Uhr erreichbar ist, sind die MitarbeiterInnen selten in der Lage, die Therapiestunden bzw. Beratungen zeitlich exakt zu planen. Die TherapeutInnen stehen zudem unter dem Druck, rasch und richtig intervenieren zu müssen. Die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Besprechungen und Supervision. Voraussetzung für die definitive Aufnahme im Kriseninterventionszentrum ist – neben Abschluss der formalen Ausbildung – ein Praktikum im Zentrum; eine therapeutische Zusatzausbildung muss (wegen des Selbsterfahrungswertes) zumindest begonnen worden sein.

Arbeitsmöglichkeiten im Bereich des Strafvollzuges bieten die vom Justizministerium eingerichteten »Sonderanstalten für abnorme Rechtsbrecher«. PsychologInnen arbeiten hier gemeinsam mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ÄrztInnen, wobei die ausgeprägte Teamarbeit eine exakte Abgrenzung der jeweiligen Tätigkeitsfelder unmöglich macht.

Das Hauptaufgabengebiet bildet die therapeutische Arbeit mit den Häftlingen. Dabei werden Methoden und Erkenntnisse der Gesprächstherapie, Gestalttherapie, der Verhaltenstherapie und des Psychodramas angewendet. Die Therapien werden in Einzel- und Gruppensitzungen organisiert; die MitarbeiterInnen treffen einander regelmäßig zu Teambesprechungen und Supervision (Fallbesprechung). Einen weiteren wichtigen Bereich stellen sozialtherapeutische Maßnahmen dar, z.B. Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für entlassene Häftlinge. Die Tätigkeit stellt in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich hohe Anforderungen. Das gilt zum einen für die Therapie selbst, da die KlientInnen in der Regel nicht freiwillig kommen, sondern die Behandlung eher als lästigen Teil ihrer Verurteilung ansehen; zum zweiten besteht die Möglichkeit, dass Entlassene trotz der Arbeit mit ihnen rückfällig werden. TherapeutInnen müssen über eine hohe Frustrations-

toleranz verfügen; vor allem Frauen, die als Psychologinnen in Männergefängnissen arbeiten, benötigen ein hohes Maß an Stabilität und Selbstsicherheit.

Für eine erfolgreiche Bewerbung in den Sonderanstalten ist eine abgeschlossene psychotherapeutische Ausbildung Voraussetzung. Die endgültige Entscheidung über die Einstellung der neuen MitarbeiterInnen wird vom jeweiligen Team getroffen, wobei besonderer Wert auf Teamfähigkeit gelegt wird. In der Einarbeitungsphase begleiten Neulinge vorerst erfahrene TherapeutInnen; das bietet ihnen Gelegenheit, sich an die Umgebung und die Verhältnisse zu gewöhnen, bevor sie eigene KlientInnen übernehmen.

In den Bezirksstellen des Vereins für Bewährungshilfe arbeiten PsychologInnen zusammen mit SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und ErzieherInnen. Die KlientInnen sind Straffällige, die vom Gericht als bedingt auf Bewährung verurteilt bzw. auf Bewährung vorzeitig entlassen wurden. Häufig wird hier mit Rollenspiel und Gruppendynamik gearbeitet.

Die PsychologInnen verrichten hier anfangs die gleiche Arbeit wie die SozialarbeiterInnen (die zahlenmäßig im Bereich der Bewährungshilfe dominieren). Das heißt, sie werden nicht nur zum Testen von KlientInnen eingesetzt, sondern – zwecks Einarbeitung – auch in deren Betreuung mit einbezogen. Nach Absolvierung dieser Phase wird PsychologInnen häufig die Teamleitung übertragen, wobei ein großer Teil der Arbeitszeit (außer auf das Testen von KlientInnen und neuen BewerberInnen) auf administrative Tätigkeit entfällt (Fallzuweisung, Koordination, Kontakt mit den Gerichten etc.). Voraussetzungen für eine solche Tätigkeit sind – abgesehen vom Studienabschluss – eine psychotherapeutische oder gruppendynamische Ausbildung.

An einer Tätigkeit im Rahmen der Erwachsenenbildung interessierte PsychologInnen finden etwa in Bildungshäusern, Volkshochschulen oder im Berufs- und Wirtschaftsförderungsinstitut Beschäftigungsmöglichkeiten. Neben Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung auf allen Ebenen wird zunehmend eine Vielfalt an Seminaren zur persönlichen und zur allgemeinen Weiterbildung (Fremdsprachen, Konfliktlösungstechniken usw.) angeboten.

Das Aufgabengebiet reicht von der Organisation und Koordination der vielfältigen Kursangebote und der Konzeption von Lehrveranstaltungen bis zu Lehr- und Leitungsfunktionen. In das spezifische Tätigkeitsspektrum der PsychologInnen fallen u.a. sozialpsychologische und pädagogische Seminare bzw. gruppendynamische Übungen.

Neben dem Studienabschluss sind in diesem Tätigkeitsbereich – je nach konkreter Aufgabe – Zusatzkenntnisse in den Bereichen Gruppendynamik, der Rhetorik und der Didaktik erwünscht. Mindestens ebenso wichtig sind freilich bestimmte persönliche Eigenschaften, wie die Fähigkeit sich auf die unterschiedlichsten TeilnehmerInnen in der Erwachsenenbildung einzustellen, Einfallsreichtum und Originalität, organisatorische Fähigkeiten. Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung werden oft nur auf Werkvertragsbasis für einzelne Kurse vergeben. Das bedeutet zwar einen größeren Freiraum in Bezug auf selbstbestimmtes Arbeiten, aber auch Erfolgsdruck und ökonomische Unsicherheit.

Im psychologischen Dienst, einer Abteilung des Bundesministeriums für Inneres, tätige PsychologInnen sind primär mit psychologischer Diagnostik betraut. Konkret geht es dabei um die Auslese bzw. die Beurteilung von BewerberInnen, die eine Stelle im Polizeidienst anstreben. Angewendet werden vor allem eigens entwickelte Intelligenz- und Persönlichkeitstests und projektive Verfahren (bei Offiziersbewerbungen); die Tests werden von PsychologInnen ausgewertet und interpretiert. Ein weiterer Betätigungsbereich für PsychologInnen ist die einschlägige Schulung bzw. Beratung von an der Polizei- bzw. Offiziersschule unterrichtendem Lehrpersonal.

Anstellungsvoraussetzungen sind die für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst geltenden Grundkriterien (abgeschlossenes Universitätsstudium, Höchstalter u.ä.). Spezialkenntnisse im Themenbereich Polizeipsychologie sind empfehlenswert.

Auch im Bereich der staatlichen wie der privaten Unternehmen gibt es für PsychologInnen adäquate Tätigkeiten. BetriebspsychologInnen werden nicht zuletzt von Beratungsunternehmen und Instituten beschäftigt, die sich auf Berufseignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung oder arbeitswissenschaftliche Forschung spezialisiert haben; fallweise leisten sich Großunternehmen eigene angestellte ExpertInnen für solche Tätigkeiten. Typischerweise konzentriert sich die Arbeit auf drei Aspekte:

Zum einen geht es um die sog. »Anpassung des Menschen an die Arbeit«, d.h. darum, die Berufseignung von BewerberInnen für einen bestimmten Posten zu testen. Dabei werden, je nach Arbeitsplatzanforderungen, Intelligenz-Persönlichkeits- und Geschicklichkeitstests eingesetzt. Zum Teil werden BetriebspsychologInnen auch zur Ausbildung neuer MitarbeiterInnen, wie für Führungskräfte-Schulungen (Bereich Menschenführung etc.) herangezogen. Das Bemühen, humane, menschengerechte Arbeitsplätze und Bedingungen zu schaffen – die sog. »Anpassung der Arbeit an den Menschen« – stellt eine der schwierigsten Aufgaben für BetriebspsychologInnen dar. Dieses Tätigkeitsfeld reicht von der Beratung bei der Farbgestaltung von Fabrikhallen bis hin zu Gutachten über die »menschengerechte« Gestaltung von Maschinen. Fallweise sind BetriebspsychologInnen – in Zusammenarbeit mit BetriebsärztInnen – auch mit Fragen der Arbeitssicherheit betraut. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Ausbildung von AusbildungsleiterInnen, Führungskräften etc. im Umgang mit Untergebenen.

Im Vergleich zur Situation der BetriebspsychologInnen in großen Unternehmen, die sich im Spannungsfeld zwischen Betriebsleitung und den Beschäftigten arrangieren müssen, ist der Aufgabenbereich ihrer in einschlägigen Beratungsfirmen angestellten KollegInnen anders abgesteckt: Sie stehen der Firmenklientel jeweils als KonsulentInnen für spezifische Problemstellungen – Eignungstests, Ablauf- und Aufbauorganisation, Werbeberatung usw. – zur Verfügung. Die Herausforderung besteht nicht zuletzt darin, sich in die Firmenphilosophie bzw. den speziellen Bedarf der/s KundIn einfühlen zu müssen. Im Personalbereich stehen PsychologInnen allerdings in Konkurrenz zu BetriebswirtschaftlerInnen und BetriebspädagogInnen.

Die persönlichen und fachlichen Anforderungen an PsychologInnen sind allgemein (mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung je nach Berufsbereich) Aufgeschlossenheit, Beobachtungsgabe, Diskretion, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfähigkeit, Frustrationstoleranz, hohes Einfühlungsvermögen, IT-Grundkenntnisse, die Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden, Kommunikationsfähigkeit sowie medizinisches und/oder psychologisches Fachwissen. Die berufsspezifischen physischen Belastungen der PsychologInnen sind in der Regel gering (außer etwa Stimmbelastung bei Lehrtätigkeit u.ä.), die psychischen Anforderungen können dagegen beträchtlich sein: Vor allem in Bereichen, wo aufgrund eines einmaligen Kontaktes mit den KlientInnen (diagnostische Tätigkeit z.B. im verkehrspsychologischen Dienst, Betriebspsychologie, Arbeitmarktservice etc.) ein Gutachten über psychische Dispositionen zu erstellen ist, sind Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit entscheidend. Im stationären Betrieb von psychiatrischen Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation ist auch das Talent gefordert, mit langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen umzugehen.

Eignung zur Teamarbeit ist vor allem in Beratungsstellen, in psychiatrischen Kliniken und im Strafvollzug erforderlich – wie in allen Bereichen, wo ein Informationsaustausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen (z.B. zwischen BerufsberaterInnen und PsychologInnen) wichtig ist. Auch sprachliches Ausdrucksvermögen (Gesprächsführung, Formulierung von Berichten, Gutachten) ist bei den meisten hier angeführten Tätigkeiten gefragt.

Als spezifische psychische Belastungen können – je nach Tätigkeitsbereich – v.a. folgende Faktoren erlebt werden: Zeit- und Termindruck bei manchen diagnostischen Tätigkeiten und zum Teil auch in der wissenschaftlichen Forschung; die Kombination von zeitlichem Stress und hoher Verantwortlichkeit in manchen Bereichen (etwa bei der ambulanten Krisenintervention); der Zwang, sich etwa in der Arbeit mit sozialen Randgruppen (Straffällige, Alkoholiker, Drogenabhängige) trotz fallweisen Misserfolgs immer wieder neu zu motivieren; die Notwendigkeit, Grenzen der möglichen Hilfeleistung zu akzeptieren (beispielsweise auch als BeraterIn im Arbeitmarktservice).

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Ein erheblicher Teil der PsychologInnen schafft den Einstieg in das Berufsleben über persönliche Kontakte, die etwa bei Praktika oder Zusatzausbildungen (vor bzw. unmittelbar nach dem Studium) geknüpft wurden. In Tageszeitungen finden sich ebenfalls oft passende Inserate; bei attraktiven Stellenanzeigen muss freilich mit erheblicher Konkurrenz (z.T. mehr als 200 MitbewerberInnen) gerechnet werden. Die Versendung von Bewerbungsschreiben auf gut Glück führt nur im Einzelfall zu einer Anstellung. Für den Bewerbungserfolg sind vor allem Spezialisierungen, Zusatzqualifikationen und zumindest minimale berufliche Praxis wesentlich; speziell im für PsychologInnen wichtigen Tätigkeitsspektrum kann der im persönlichen Gespräch hinterlassene Eindruck ein entscheidendes Kriterium sein.

»Für die Mehrzahl der Beschäftigungsmöglichkeiten sind Zusatzausbildungen (die, da sie in Österreich nicht an öffentlichen Bildungseinrichtungen geboten werden, relativ kostspielig sind) und andere Zusatzkenntnisse (EDV, Betriebswirtschaft) erforderlich oder zumindest nützlich.

Es wird in den seltensten Fällen möglich sein, unmittelbar nach Studienabschluss eine Anstellung zu finden; man sollte darauf gefasst sein, einige Zeit nur auf der Basis befristeter Werkverträge arbeiten zu können.

Die Jobsuche verläuft zumeist parallel zu den postgraduellen Ausbildungen/Praktika und kann mitunter auch mehrere Monaten in Anspruch nehmen. Dennoch sind die meisten Anstellungsverhältnisse bzw. Tätigkeiten auf Werkvertrag fachbezogen und nur in Ausnahmefällen berufsfremd.«⁵⁶

Direkt nach dem Studium werden nach Auskunft des Berufsverbandes Österreichischer Psychologen zumeist (unbezahlte) Praktika absolviert, um Zusatzqualifikationen und praktische Kompetenz zu erwerben. Danach werden sowohl reguläre Anstellungen, als auch Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis angenommen. »Generell ist zu sagen, dass die meisten PsychologInnen an mehreren Standorten gleichzeitig beschäftigt sind, bzw. an mehreren (meist kurzfristigen) Projekten (mit-)arbeiten und daher (zumindest anfangs) die Fluktuationsrate relativ hoch ist. Eine Vielzahl an PsychologInnen sind auch in freier Praxis als Selbständige oder in eigener Praxis tätig (Diagnostik, Beratung, Behandlung). Generell nimmt die Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnisse auch unter PsychologInnen zu (Mischung aus Teilzeit-Anstellungen, Projektarbeit und Selbständigkeit). Weiters sind PsychologInnen oft in mehreren Fachbereichen tätig und wechseln diese auch während ihrer beruflichen Laufbahn (Gesundheitsbereich, Unternehmensberatung, Psychotherapie, ...).«⁵⁷

Eine Einstiegshilfe kann u.U. das »Arbeitstraining« (vormals: Akademikertraining) des AMS, ein »On-the-job-trainings« bei Betrieben oder Institutionen, bieten. Ziel ist dabei eine reguläre Weiterbeschäftigung bei dem Arbeitgeber nach Ablauf des Trainingszeitraumes. Während des Ausbildungsverhältnisses erhält der/die JungakademikerIn vom Arbeitmarktservice eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und ist sozialversichert.

Es gibt verschiedene Studierendeninitiativen und Berufsverbände, die AbsolventInnen – durch Berufsinformationsveranstaltungen oder Vorträge – die Berufsfindung zu erleichtern suchen. UniversitätsabgängerInnen, die sich bereits während der Ausbildung auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld vorbereitet haben, etablieren sich deutlich rascher an einem bestimmten Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld als jene ohne Spezialisierung.

Etwa die Hälfte der PsychologInnen sind in öffentlichen Institutionen tätig (SchulpsychologInnen, Erziehungs- und Familienberatung, VerkehrspsychologInnen, Strafvollzug, Bewährungshilfe, etc.; oftmals sind PsychologInnen auch mit sozialarbeiterischen Tätigkeiten konfrontiert wie z.B. Mitarbeit in Wohngemeinschaften, Flüchtlingsbetreuung, etc.,

in weit geringerem Ausmaß werden statistische Tätigkeiten wie Datenerhebung und -auswertung ausgeübt).

Laut Auskunft des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen sind PsychologInnen in der klinischen Psychologie beschäftigt, zunehmende Bedeutung erlangt aber auch mehr und mehr die Gesundheitspsychologie (Prävention, Public Health), deren besonderes Augenmerk die Erhaltung von Gesundheit ist. Nur ein geringer Teil der PsychologInnen sind in den Bereichen Forschung und Lehre sowie Verwaltung tätig. Eine wachsende Anzahl ist in Unternehmen tätig: Markt- und Meinungsforschung, Personal- und Organisationsentwicklung, Management. In Wirtschaftsunternehmen sind PsychologInnen mit Aufgaben der Betriebspsychologie, Personalführung und Managementberatung betraut: »Sie führen z.B. Eignungstests bei BewerberInnen durch, wirken an der Gestaltung der Arbeitsplätze mit und arbeiten in den verschiedensten Bereichen der betrieblichen Weiterbildung. Ein weiterer Trend geht auch in eine auf den ersten Blick eher atypisch-psychologische Richtung: immer mehr PsychologInnen arbeiten im Management von Konzernen und Betrieben (analog zu Betriebswirten und Juristen) und bringen hier als Manager ihr Fachwissen ein. In diesen Fällen ist eine technische oder betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation sinnvoll. Diese Tendenz spiegelt auch die Notwendigkeit wider, psychologische Tätigkeiten auf scheinbar unübliche Weise zu etablieren und das Arbeitsspektrum auszuweiten. Zudem ist es für PsychologInnen in der Zukunft vermehrt notwendig Tätigkeiten die bisher nur von öffentlichen Institutionen angeboten wurden auch im privatwirtschaftlichen Raum anzubieten und vermehrt unternehmerisch tätig zu sein. Generell sind eine eher geringere Anzahl von PsychologInnen im Bereich der Sportpsychologie, der Umweltpsychologie, Verkehrspsychologie und Forensischen Psychologie tätig (zwischen 2% und 5%), wobei letztere in Bezug auf den Bedarf an nachkommenden (gerichtlich beeideten) Sachverständigen beispielgebend dafür sind, dass immer wieder bestimmte Sparten ihre Pforten öffnen und Neuzugänge ermöglichen.«⁵⁸

Im Bereich öffentlicher und halböffentlicher Institutionen ist mit keiner großen Zunahme an Planstellen für PsychologInnen zu rechnen, sodass AbsolventInnen in Zukunft vermehrt auch solche Berufe ausüben werden, in denen die psychologische Ausbildung von untergeordneter Bedeutung ist: »Hierbei ist dies nicht in einem geringeren Bedarf an PsychologInnen zu begründen, sondern sind aufgrund von Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst oftmals die nötigen finanziellen Mittel an diesen Stellen nicht gegeben, um erforderliches psychologisches Personal anzustellen. Ratsam ist es daher, sich auch auf andere Bereich zu konzentrieren (z.B. Gesundheitspsychologie bzw. Public Health, Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie) und nach dem Studium, so vielschichtig wie möglich Erfahrungen/Kompetenzen zu sammeln, um ein breiteres Repertoire an Möglichkeiten offen zu haben.«⁵⁹

56 Interview Berufsverband Österreichischer Psychologen.

57 Interview Berufsverband Österreichischer Psychologen.

58 Interview Berufsverband Österreichischer PsychologInnen.

59 Interview Berufsverband Österreichischer PsychologInnen.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Für eine Reihe von Tätigkeiten, speziell im klinisch/diagnostischen Bereich, ist eine postgraduelle Ausbildung in klinischer Psychologie bzw. Gesundheitspsychologie erforderlich. Beide Berufe sind eigenverantwortlich tätige, freie Gesundheitsberufe, deren Ausbildung und Berufsausübung im Psychologengesetz (BGBl. Nr. 360/1990) geregelt ist. Für beide ist die Berufsberechtigung an die Eintragung in die Liste der Klinischen PsychologInnen bzw. der GesundheitspsychologInnen beim BMSG gebunden.

GesundheitspsychologInnen beschäftigen sich mit der Erforschung der Entstehungsbedingungen von Gesundheit und Krankheit, sowie der Erstellung theoretischer Konzepte und der Schaffung konkreter Maßnahmen, um eine gesundheitsförderliche Umgebung zu etablieren. Dies umfasst Beratung und Behandlung im Zusammenhang mit Prävention und Gesundheitsförderung einschließlich der Vermeidung von Schadensfolgen insbesondere arbeits-, organisations-, eignungs-, und ökopsychologische Diagnostik, Beratung und Behandlung.

Klinische PsychologInnen befassen sich mit der klinisch-psychologischen Diagnostik, Erforschung und Behebung von krankheitsfördernden psychischen Beeinträchtigungen und Behandlung von psychischen Störungen, die von seelischen, körperlichen, sozialen, ökologischen und sonstigen Faktoren verursacht werden. Klinisch-psychologische Diagnostik ist die Untersuchung von Menschen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensstörungen, psychischen Veränderungen und Leidenszuständen sowie sich darauf gründende Beratung, Prognosen, Zeugnisse und Gutachten. Die klinisch-psychologische Behandlung beinhaltet die Anwendung psychologischer Behandlungsmethoden zur Prävention, Behandlung und Rehabilitation von Einzelpersonen und Gruppen.

Die Ausbildung besteht aus einem Theorieteil von 172 Stunden, der in 12 Monaten absolviert werden kann, und einem Praxisteil von 1.480 Stunden (davon sind mindestens 150 Stunden im Gesundheitswesen, 800 Stunden im klinischen Bereich und mindestens 120 Stunden in Supervision abzuleisten). Eine entsprechende Ausbildung wird vom Berufsverband Österreichischer PsychologInnen (Kosten: etwa 2.616 Euro für Mitglieder, 3.488 Euro für Nichtmitglieder), von der GKPP (Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen) und den Universitäten Wien und Innsbruck (in Form des Universitätslehrganges zum klinischen Psychologen und Gesundheitspsychologen) angeboten.

Zusätzlich bietet der BÖP auch Lehrgänge im Bereich Wirtschafts- und Organisationspsychologie sowie in Mediation an. Mit Mai 2004 waren österreichweit 3.900 Klinische PsychologInnen und rund 3.870 GesundheitspsychologInnen zugelassen.⁶⁰ Der Großteil der eingetragenen Personen hat beide Ausbildungen absolviert.

⁶⁰ Die Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen bietet tagesaktuelle Listen der eingetragenen Klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen: www.bmgf.gv.at

PsychotherapeutInnen

Das Berufsbild existiert seit 1990 und ist somit ein junger Beruf, der angestellt sowie freiberuflich ausgeübt werden kann. Derzeit besteht für die Ausbildung in diesem Berufsfeld noch kein eigener akademischer Lehrstuhl. Die Berufsbezeichnung PsychotherapeutIn ist gesetzlich geschützt, darf also nur nach Abschluss der entsprechenden Psychotherapieausbildung und Eintragung in die amtliche PsychotherapeutInnenliste verwendet werden. ACHTUNG: Der Abschluss eines Studiums der Psychologie allein berechtigt noch nicht zur psychotherapeutischen Berufsausübung, d.h. auch diplomierte PsychologInnen müssen auf jeden Fall die Psychotherapieausbildung absolvieren!

PsychotherapeutInnen versuchen, Menschen bei Problemlösungen zu unterstützen bzw. bei seelischen Konflikten zu helfen. Dabei kann es sich um Einzelberatungen, um Konfliktlösungen innerhalb von Gruppen, um Mitarbeit bei Organisationsentwicklungen oder um Sozialberatung handeln. Aber auch Coachings und Supervisionen in Spitälern, Ministerien und anderen öffentlichen sowie privaten Betrieben werden von ihnen durchgeführt.

Mit Mai 2004 gab es in Österreich rund 5.660 PsychotherapeutInnen⁶¹ (1999: ca. 5.100; 2000: ca. 5.200; 2001: 5300), in etwa zwei Drittel davon Frauen. 41% der PsychotherapeutInnen sind ausschließlich freiberuflich, 18% ausschließlich im Rahmen einer Anstellung tätig. Der Rest (41%) arbeitet sowohl freiberuflich als auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses.⁶²

PsychotherapeutInnen sind in den verschiedensten Institutionen tätig, machen dort ihre ersten Behandlungsfälle, z.B. im Krankenhaus, als SozialarbeiterIn, als LehrerIn (Beratung von Eltern und Kindern) und entscheiden sich dann für eine haupt- oder nebenberuflich bzw. freiberufliche Tätigkeit. Die Ausübung des Berufes als Selbständige/r oder Angestellte/r ist von der Arbeitsaufgabe her ziemlich ähnlich gestaltet, in beiden Fällen werden ca. sechs bis zehn KlientInnen pro Tag behandelt.

Bereits 1992 wurde im Rahmen der 50. ASVG-Novelle die psychotherapeutische Behandlung in den Pflichtleistungskatalog der sozialen Krankenversicherung aufgenommen. In diesem Sinne wurde die psychotherapeutische Behandlung der medizinischen Behandlung gleichgestellt. Bis heute konnte zwischen den Sozialversicherungsträgern und den Psychotherapeuten kein Gesamtvertrag geschlossen werden. Deshalb beschränkt sich das Angebot einer psychotherapeutischen Krankenbehandlung auf Kosten der Krankenkassen auf einige wenige Sonderregelungen. Ansonsten kann für die Behandlung von »krankheitswertigen Störungen« eine Bezuschussung beantragt werden.

⁶¹ Die Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen bietet tagesaktuelle Listen der eingetragenen PsychotherapeutInnen, klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen sowie Listen der psychotherapeutischen, der klinisch-psychologischen und der gesundheitspsychologischen Ausbildungseinrichtungen: www.bmgf.gv.at

⁶² Vgl. Katschnig, Heinz u.a.: Österreichischer Psychiatriebericht 2001, Teil 1, S. 36.

Ein Großteil der im Gesundheitsbereich tätigen PsychologInnen erwirbt auch die Zusatzqualifikation als PsychotherapeutIn.

Zulassungsbedingungen für die Berufsausübung:

Die Ausbildungsbedingungen sind im Psychotherapiegesetz definiert. Ausüben können diesen Beruf (nach abgeschlossener Psychotherapieausbildung) Ärztinnen/Ärzte, PsychologInnen, PädagogInnen, TheologInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen, AbsolventInnen medizinisch-technischer Diplomberufe, diplomierten KrankenpflegerInnen, SozialarbeiterInnen, LehrerInnen sowie Personen, die eine Ausnahmeregelung beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen beantragen. Für die Berufsausübung ist eine auf ca. 5 bis 9 Jahre verteilte zweistufige Ausbildung Voraussetzung. Der erste Teil, quasi die »Grundausbildung«, ist das sogenannte Psychotherapeutische Propädeutikum mit 765 Stunden Theorie und 550 Stunden Praxis, das – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – im Regelfall 2–3 Jahre dauert. Im Anschluss daran ist das Fachspezifikum (Ausbildung in einer der 19 in Österreich zugelassenen psychotherapeutischen Methoden, wie z.B. »klassische« Psychoanalyse, Existenzanalyse, Analytische Psychologie, Systemische Familientherapie, Integrative Gestalttherapie) zu absolvieren, das mindestens 500 Stunden Theorie und 1300 Stunden Praxis umfasst und – je nach gewählter Methode und Ausbildungsträger – zwischen 3 und 6 Jahren dauert. Währenddessen sind sowohl eine Betreuung/Behandlung von PatientInnen unter Aufsicht (Praktika), Supervision als auch eine Selbstanalyse vorgesehen. Im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung wird die Eintragung in die PsychotherapeutInnenliste (beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen) beantragt. Erst nach dieser Eintragung ist die konkrete Berufsausübung in freier Praxis erlaubt. Die insgesamt (vom Auszubildenden zu tragenden) Ausbildungskosten sind erheblich:⁶³ Sie betragen für das Propädeutikum – je nach Ausbildungsträger und Anrechnungsmöglichkeit – zwischen 4.000 und 8.000 Euro für den theoretischen Teil. Dazu kommen die Kosten für 50 Stunden Selbsterfahrung und 20 Stunden Supervision. Die Kosten für das Fachspezifikum betragen – je nach Ausbildungsträger, Umfang und Dauer der Ausbildung – zwischen 25.000 und 50.000 Euro.

Genaue gesetzliche Regelungen für die Bereiche der Supervision und der Mediation werden nach wie vor diskutiert; diesbezügliche Ausbildungen werden zum Beispiel über Universitätslehrgänge, den Berufsverband Österreichischer PsychologInnen oder auch den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie angeboten.

Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildung

Die Aufstiegsmöglichkeiten für PsychologInnen sind wesentlich von der Art der gewählten Spezialisierung geprägt; auch Zusatzausbildungen und persönliches Engagement

⁶³ Quelle: Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP).

spielen eine wichtige Rolle. In Einstiegspositionen sind – dem Studierendenverhältnis entsprechend – deutlich mehr Frauen als Männer zu finden. Die Spitzenpositionen sind jedoch eher noch immer mit Männern besetzt. Es entsteht daher der Eindruck, dass Frauen beim Aufstieg in einigen der genannten Tätigkeitsfeldern bislang zusätzliche Barrieren überwinden mussten.

Generell empfiehlt sich der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen.⁶⁴ Beispiele für diese Form an Weiterbildungsmöglichkeiten sind neben den Universitätslehrgängen für das Psychotherapeutische Propädeutikum, z.B. der Universitätslehrgang für das psychotherapeutische Fachspezifikum – Methodenspezifische Ausrichtung: Psychodrama, der Universitätslehrgang »Grundlagen der Psychotherapie«, der Universitätslehrgang klinische Psychologie bzw. Gesundheitspsychologie, der Universitätslehrgang »Soziale Kompetenz für Mediation und Konfliktmanagement in Familie, Wirtschaft, Verwaltung und Umwelt, The European General Mediator EGM«, der Lehrgang universitären Charakters »Psychologie in der Wirtschaft«, die Universitätslehrgänge für »Supervision« sowie »Supervision im Gesundheitswesen« u.a.m.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Anzahl der Psychologie-Studierenden und die Zahl der Abschlüsse hat sich seit den 1990er Jahren deutlich erhöht.⁶⁵ Im Wintersemester 2000 erreichte die Zahl der Psychologie-Inskribierten mit 12.828 einen neuen Spitzenwert. Vermutlich infolge der Einführung der Studiengebühren ist diese Zahl aber im Wintersemester 2001 auf 10.330 ordentlich Studierende (davon 8.054 Frauen) gesunken, dennoch liegt das Psychologiestudium damit weiterhin an erster Stelle in der Beliebtheitskala der geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen. Überdurchschnittlich ist auch der Andrang weiblicher Studierender: im Wintersemester 2001 studierten 3,5 Mal so viele Frauen wie Männer Psychologie.

Im Jahr 2001 lag die Zahl der beruflich aktiven PsychologInnen bei über 8.000. Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 8.105 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁶⁶

⁶⁴ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (www.bmbwk.gv.at).

⁶⁵ Quellen: Die jährlichen Österreichischen Hochschulstatistiken der Studienjahre 1990/91 bis 2000/2001 (Statistik Austria) sowie der Hochschulbericht 2002 des BMBWK.

⁶⁶ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie tätig sind.

Verteilung der PsychologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Psychologie	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	115	1,4
Produktions- und Operationsleiter	214	2,6
Sonstige Fachbereichsleiter	112	1,4
Leiter kleiner Unternehmen	146	1,8
Informatiker	71	0,9
Mediziner (ohne Krankenpflege)	73	0,9
Universitäts- und Hochschullehrer	287	3,5
Lehrer des Sekundarbereiches	227	2,8
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	103	1,3
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	278	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	399	4,9
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	3.254	40,1
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	105	1,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öff. Dienstes	77	1,0
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	127	1,6
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	70	0,9
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	155	1,9
Verwaltungsfachkräfte	96	1,2
Sozialpflegerische Berufe	301	3,7
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	103	1,3
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte u. verw. Berufe	54	0,7
Sonstige Büroangestellte	114	1,4
Pflege- und verwandte Berufe	90	1,1
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer u. Vorführer	61	0,8
Erstmals Arbeit suchend	72	0,9
Nicht Erwerbspersonen	695	8,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich Abtlg. BIQ

Verteilung der PsychologInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Psychologie	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	157	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	168	2,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	109	1,3
Kreditwesen	58	0,7
Datenverarbeitung und Datenbanken	100	1,2
Forschung und Entwicklung	64	0,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	445	5,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	578	7,1
Unterrichtswesen	1.158	14,3
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	3.414	42,1
Interessenvertretungen, Vereine	242	3,0
Kultur, Sport und Unterhaltung	217	2,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	55	0,7
Erstmals Arbeit suchend	72	0,9
Nicht-Erwerbspersonen	695	8,6

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich Abtlg. BIQ

28,3% der Klinischen und/oder GesundheitspsychologInnen sind freiberuflich tätig, 36,9% ausschließlich in einem Dienstverhältnis und 34,6% sowohl freiberuflich als auch in einem Dienstverhältnis. Rund zwei Drittel jener PsychologInnen, die auch freiberuflich tätig sind, sind auch als PsychotherapeutInnen zugelassen. Abgesehen davon, dass der überwiegende Teil der Klinischen- und/oder GesundheitspsychologInnen im städtischen Bereich angesiedelt ist, ist die Dichte der niedergelassenen PsychologInnen auch von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Im Burgenland stehen für 10.000 Einwohner nur 0,9 PsychologInnen zur Verfügung, in Wien hingegen 5,12.⁶⁷

Ebenso unterschiedlich ist die regionale Verteilung der PsychotherapeutInnen in Österreich: »So kamen etwa in Wien mit 2.208 PsychotherapeutInnen durchschnittlich 13,8 auf 10.000 Einwohner, hingegen im Burgenland mit 54 PsychotherapeutInnen nur etwa 1,9 auf 10.000 Einwohner. Zusätzlich konzentrieren sich die PsychotherapeutInnen auf den städtischen Bereich.«⁶⁸ Nur ein Teil der PsychotherapeutInnen (41%) ist ausschließlich in einer freien Praxis tätig, die meisten arbeiten auch in verschiedenen Dienstverhältnissen: 18% sind ausschließlich angestellt, 41% sind sowohl freiberuflich tätig als auch unselbständig beschäftigt.⁶⁹

⁶⁷ Vgl. Katschnig, Heinz u.a.: Österreichischer Psychiatriebericht 2001, Teil 1, S. 31–32.

⁶⁸ Katschnig, Heinz u.a.: Österreichischer Psychiatriebericht 2001, Teil 1, S. 35.

⁶⁹ Vgl. Katschnig, Heinz u.a.: Österreichischer Psychiatriebericht 2001, Teil 1, S. 36.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁷⁰ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:⁷¹

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Studienrichtungen Psychologie, Pädagogik sowie Pflegewissenschaften liegt das durchschnittliche Netto-Einstiegsgehalt dieser AkademikerInnengruppen in der Privatwirtschaft zu:⁷²

19% bis	500 Euro
23% zwischen	501 und 1.000 Euro
35% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
10% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
13% über	2.000 Euro

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

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

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

70 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

71 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

72 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁷³ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählen für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst⁷⁴

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895
Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

73 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

74 Die Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/534 54, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsfb.at).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

PsychologInnen stehen auch mehrere spezifische Standes- und Berufsorganisationen zur Auswahl, die – dem jeweiligen Beschäftigungsbereich entsprechend – auch häufig frequentiert werden. Die beiden wichtigsten sind der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP, Möllwaldplatz 4/4/39, 1040 Wien, Tel.: 01/4072671, Fax: 01/4072671-30, Internet: www.boep.or.at) und die Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen (GKPP, Kolingasse 9/4, 1090 Wien, Tel.: 01/3178894, Fax: 01/3198988, Internet: <http://web.utanet.at/gkpp>)

Der BÖP wurde 1953 als gesamtösterreichische Vereinigung mit Sitz in Wien gegründet und vertritt PsychologInnen, die entweder freiberuflich oder in unterschiedlichsten Institutionen/Organisationen tätig sind. Seit Anfang 1995 können auch Studierende der Psychologie nach dem ersten Studienabschnitt Mitglied werden. Der BÖP hat fünf Sitze im PsychologInnenbeirat, dessen Aufgabe darin besteht, den/die GesundheitsministerIn in allen Fragen der Klinischen Psychologie und der Gesundheitspsychologie zu beraten. Er besitzt die Gesamtvertragsfähigkeit für den Bereich der klinischen Psychologie und hat mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger einen Vertrag abgeschlossen, der es ermöglicht, dass seit dem 1.1.1995 klinisch-psychologische Leistungen über Krankenkasse abgerechnet werden können. Der BÖP hat eine eigene Fortbildungsakademie, die u.a. das Curriculum für die postgraduelle Ausbildung für Klinische PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen anbietet. Mitglieder werden auch regelmäßig mit für den Berufsstand wichtigen Informationen versorgt (Veranstaltungskalender, Diplomarbeitsthemen, rechtliche Fragen etc.); weiters angeboten werden ein regelmäßiger Jour-fixe und eine Praktikumsbörse.

Für PsychologInnen, die an weiterführenden Ausbildungen interessiert sind, sei auch auf den Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP, 1030 Wien, Löwengasse 3/5/6, Tel.: 01/5127090, Fax: 01/5127091, Internet: www.oebvp.at) hingewiesen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche internationale wissenschaftliche Vereinigungen, die primär als Plattformen für einen Meinungsaustausch und für gegenseitige Unterstützung anzusehen sind.

7 Fachliteratur und -zeitschriften

Fachliteratur:

- Angermeier, Wilhelm u.a.: Lernpsychologie. Stuttgart 2002.
- Bischof, Norbert: Struktur und Bedeutung. Eine Einführung in die Systemtheorie für Psychologen zum Selbststudium und für den Gruppenunterricht, Bern 1998, 2. Aufl.
- Bourne, Lyle E./Ekstrand, Bruce: Einführung in die Psychologie, Eschborn 2001, 2. Aufl.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Verhaltenswissenschaftliche Studien am Beispiel Psychologie, in: Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich (Studie), Wien 1996, Seite 80–84.
- Dörner, Dietrich u.a. (Hg.): Psychologie. Eine Einführung in ihre Grundlagen und Anwendungsfelder, Stuttgart 1996, 2. Aufl.
- Fend Helmut: Entwicklungspsychologie des Jugendalters – Ein Lehrbuch in pädagogischer Absicht. Stuttgart 2003, 3. Aufl.
- Frankl, Viktor E.: Theorie und Therapie der Neurosen. Stuttgart 1999, 8. Aufl.
- Gadenne, Volker: Theorie und Erfahrung in der psychologischen Forschung, Tübingen 1986.
- Gadenne, Volker: Bewußtsein, Kognition und Gehirn. Einführung in die Psychologie des Bewußtseins. 1996.
- Günther, Ulrich: Handbuch für Kommunikations- und Verhaltenstrainer. Psychologische und organisatorische Durchführung von Trainingsseminaren, München 2000.
- Häcker, Hartmut/Stapf, Kurt (Hg.): Dorsch Psychologisches Wörterbuch. Über 100.000 Stichwörter, Bern 2003, 14. Aufl.
- Herkner, Werner: Psychologie, Wien 1992, 2. Aufl.
- Herkner, Werner: Lehrbuch der Sozialpsychologie, Göttingen 2001, 2. Aufl.
- Kirchler, Erich M.: Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie, Göttingen 2003, 2. Aufl.
- Krech, David u.a. (Hg.): Grundlagen der Psychologie. Weinheim 1992.
- Kriz, Jürgen: Grundkonzepte der Psychotherapie – Schlüsselbegriffe. Weinheim 2001, 5. Aufl.
- Mertens, Wolfgang: Psychoanalyse – Geschichte und Methoden. München 2004.
- Mertens, Wolfgang: Psychoanalytische Grundbegriffe. Ein Kompendium. München, 1998, 2. Aufl.
- Mietzel, Gerd: Wege in die Psychologie, Stuttgart 2002, 9. Aufl.
- Pior, Rainer/Tiedemann, Paul: Internet für Psychologen, Darmstadt 2000.
- Popp, Manfred: Einführung in die Grundbegriffe der Allgemeinen Psychologie, München 1995, 5. Aufl.

- Rauchfleisch, Udo: Testpsychologie. Eine Einführung in die Psychodiagnostik. Stuttgart 2004, 3. Aufl.
- Rauchfleisch, Udo: Arbeit im psychosozialen Feld: Beratung, Begleitung, Psychotherapie, Seelsorge. Stuttgart 2001.
- Rohracher, Hubert: Einführung in die Psychologie, München 1988, 13. Aufl.
- Rollett, Brigitte: Lernen und Lehren. Eine Einführung in die pädagogische Psychologie und ihre entwicklungspsychologischen Grundlagen. Wien 1998, 5. Aufl.
- Salcher, Ernst F.: Psychologische Marktforschung, Berlin 1995, 2. Aufl.
- Schenk-Danzinger, Lotte: Entwicklungspsychologie, Wien 2002, 25. Aufl.
- Spada, Hans (Hg.): Lehrbuch Allgemeine Psychologie, Bern 1998, 2. Aufl. (Nachdruck).
- Stroebe, Wolfgang u.a. (Hg.): Sozialpsychologie. Eine Einführung, Berlin 2001, 4. Aufl.
- Ulich, Dieter: Das Gefühl. Einführung in die Emotionspsychologie, Psychologische Verlags Union 1999, 3. Aufl.
- Zimbardo, Philip G./Gerrig, Richard: Psychologie, Berlin 2004, 16. Aufl.

Fachzeitschriften

- Diagnostica, Göttingen
- Psychologie Heute, Weinheim
- Psychologie in Österreich, Wien
- Psychologie und Praxis, Göttingen
- Psychologische Rundschau, Göttingen
- Störfaktor, Wien
- Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Göttingen

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist im wesentlichen auf die Berufsfelder Medienjournalismus und gesellschaftliche Kommunikation ausgerichtet. Für einen problemlosen Berufseinstieg ist es trotzdem wichtig, bereits während des Studiums berufliche Vorentscheidungen zu treffen und Praktika, den Erwerb von Zusatzqualifikationen etc. darauf abzustimmen.

1 Berufsbezeichnungen

AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft werden nicht generell als »PublizistInnen« bezeichnet. In der österreichischen Berufsgliederung findet sich lediglich die akademische Berufsgruppe »Autoren, Journalisten und andere Schriftsteller«. ⁷⁵ In der Berufspraxis werden eher von konkreten Tätigkeiten abgeleitete Bezeichnungen verwendet, die nur zum Teil in den offiziellen Klassifikationen angeführt sind, wie etwa KolumnistIn, AuslandskorrespondentIn, RedakteurIn, PressechefIn, PR-AgentIn, FeuilletonistIn, TheaterkritikerIn, MedienforscherIn, PressereferentIn, Markt- und Meinungsforschung usw.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick

Im Mittelpunkt der Aufgabenbereiche, in denen PublizistInnen tätig sind, stehen zumeist Recherche, Aufbereitung, Bearbeitung und Verbreitung von Wissen/Information. Im Detail können die Anforderungen allerdings sehr unterschiedlich sein. Die wichtigsten (von AbsolventInnen am stärksten besetzten) Berufsfelder werden deshalb getrennt beschrieben. ⁷⁶ Dazu zählen vor allem der Medienjournalismus (in Printmedien und audiovisuellen bzw. elektronischen Medien), Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations, Medienreferate und Medienmanagement, Markt-, Medien- und Meinungsforschung, einzelne Berufe in der Werbung. Weitere interessante Berufsfelder finden sich auch in den Bereichen Medien- und Kommunikationspädagogik, Bibliotheks-, Archiv-, Informations- und Dokumentationswesen, in Verlagen, im Literatur- und Filmschaffen u. ähnliches.

Der Begriff Journalismus wird in der Praxis meist mit dem klassischen Medienjournalismus gleichgestellt, d.h. mit der journalistischen Arbeit für Printmedien (Zeitungen, Ma-

⁷⁵ Vergleiche Ö-ISCO (österreichische Version der EUROSTAT-Standardklassifikation der Berufe ISCO 88), Statistik Austria (www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml).

⁷⁶ Die Informationen wurden aus Gesprächen mit AbsolventInnen, Studienrichtungs- und InstitutsvertreterInnen, ArbeitgeberInnen und PersonalberaterInnen sowie aus Berufsbildern der Fachliteratur zusammengestellt.

gazine) oder audiovisuelle Medien (Rundfunk, Fernsehen) mit großer Verbreitung. Die formale Ausbildung dieses Personenkreises ist höchst unterschiedlich – das Spektrum reicht von SchulabbrecherInnen bis zu mehrfach Graduierten. Entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz als JournalistIn ist primär der Nachweis entsprechender Berufserfahrung (publizierte Artikel, Mitarbeit bei Rundfunksendungen usw.). Dementsprechend steht auch ein Presseausweis allen Angestellten und Selbständigen zu, die in bestimmten Funktionen (z.B. ReporterIn, RedakteuraspirantIn, freie/freier JournalistIn oder GraphikerIn) tätig sind. Die journalistische Tätigkeit muss dabei eine Haupterwerbsquelle sein (durch Einkommensnachweis bzw. Bestätigung des Anstellungsverhältnisses zu belegen).

Die Bezeichnung »MedienreferentIn« hat dieselbe Bedeutung wie »PressereferentIn« oder »ReferentIn für Öffentlichkeitsarbeit«. In Österreich sind relativ viele Publizistik-AbsolventInnen hauptberuflich in einem Medienreferat, einer Pressestelle oder Informationsabteilung für Behörden, Wirtschaftsunternehmen usw. beschäftigt. Ein erheblicher Teil von ihnen kommt aus dem Journalismus oder hat in einem anderen Unternehmens-/Organisationsbereich branchenspezifische Erfahrung gesammelt. Die größten Medienreferate sind der »Bundespressedienst«, die »Landespressedienste«, die Pressestellen der Bundesministerien sowie die Pressedienste der Parteien und der Magistrate der Landeshauptstädte. Fachleute für Öffentlichkeitsarbeit bzw. PressereferentInnen werden auch von politischen Parteien, Interessensgruppen, kulturellen Einrichtungen oder – nicht zuletzt – von Wirtschaftsunternehmen eingestellt.

Die möglichen Tätigkeiten im Bereich Werbung sind vielfältig und reichen von der Mitarbeit bei Werbetreibenden bis zur Produktbetreuung in Unternehmen. Auch hier sind berufliche Erfahrung und persönliche Fähigkeiten weit wesentlichere Einstiegsvoraussetzungen als ein Universitätsabschluss.

Marktforschung beschäftigt sich mit der Erfassung von Daten, die etwa für die Planung von (v.a. konsumnahen) Unternehmen von Bedeutung sind. Je nachdem werden KäuferInnenverhalten, Absatzchancen für neue Produkte, Entscheidungshilfen für die Preisgestaltung usw. erhoben. Einschlägig spezialisierte Unternehmen übernehmen in der Regel auch Aufträge, die den Kategorien Meinungsforschung, Politik- und Wahlforschung oder in den Spezialbereich Medienforschung fallen.

Wissenschaft und Forschung in diesem Segment ist – außer an den Instituten für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an den Universitäten Wien, Klagenfurt und Salzburg – auch in einer Reihe außeruniversitärer Forschungseinrichtungen angesiedelt, wie etwa am von der Akademie der Wissenschaften betriebenen »Institut für Publikumsforschung« oder bei »Mediacult«. Medienforschung ist u.a. auch an den Universitätsinstituten für Theaterwissenschaft, Psychologie, Politikwissenschaft, Soziologie etabliert.

Medien- und kommunikationspädagogische Aufgaben werden prinzipiell in Schulen und Erwachsenenbildungs-Einrichtungen wahrgenommen. Im schulischen Bereich ist »Medienerziehung« Unterrichtsgegenstand. Ansonsten ist Medien- und Kommunikationspädagogik in Österreich bislang wenig entwickelt.

Der Ausbildung entsprechende Arbeitsplätze gibt es u.a. in Bibliotheken und Archiven. Eine Reihe neuer Arbeitsplätze sind zuletzt auch im Bereich Information und Dokumentation entstanden: In Fachinformationszentren, Datenzentren, Verlagen, im Buch- und Zeitschriftenhandel, bei Werbe- und Nachrichtenagenturen, Public-Relations-Firmen, in Forschungsinstituten und in Medienunternehmen.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Beruhsanforderungen

Für die meisten Berufe im Sektor der »Informations- und Kommunikationsberufe« ist überdies charakteristisch, dass der berufliche Zugang zu ihnen nicht an den Nachweis formaler Ausbildung, wie etwa einen bestimmten Schul- oder Studienabschluss, gebunden ist. AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren hier mit MaturantInnen, StudienabbrecherInnen, AbsolventInnen anderer Studienrichtungen (z.B. Politikwissenschaft) oder verschiedener Fachschulausbildungen – die ihnen eventuell Berufserfahrung voraus haben. Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft können sich nur dann einen Konkurrenzvorteil erhoffen, wenn sie sich bereits während des Studiums um den Erwerb berufsspezifischer Zusatzqualifikationen bemühen und praktische Erfahrungen im angestrebten Arbeitsbereich sammeln.

Journalistische Tätigkeiten lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien ordnen – wie etwa nach Art des Mediums, nach Fachgebiet usw. Trotzdem stehen im wesentlichen ähnliche Aufgaben im Vordergrund:

Konzipieren von Artikeln, Beiträgen etc. (Idee für den Inhalt, Entscheidung über Länge, Aufmachung und Platzierung der geplanten Arbeit), Sammeln von Informationen, textliche Abfassung der Arbeit, Organisieren von Bildmaterial, Graphiken. Mit Umstellung der meisten Printmedien auf Computer müssen Texte meist direkt in das für die Publikation vorgesehene Druckformat eingegeben werden. Bei der Gestaltung von Beiträgen für das Fernsehen sind andere Faktoren – Organisieren des filmischen Beitrags, ggf. von Hintergrundmusik usw. – wesentlich.

Erfahrenere JournalistInnen haben sich vielfach noch um den Aufbau eines MitarbeiterInnenstabs, die Verteilung von Aufgaben an junge KollegInnen und um deren Betreuung wie um die Auswahl und die Überarbeitung zugelieferter Beiträge zu kümmern – und letztlich um die Pflege von Kontakten (Teilnahme an Pressekonferenzen, gesellschaftlichen Veranstaltungen, Informationsreisen usw.). Mit dem hierarchischen Aufstieg zum/zur RessortchefIn oder – im Einzelfall – in die Chefredaktion bzw. in die Vorstandsetage – rücken administrative und unternehmerische Aufgaben meist deutlich in den Vordergrund.

Auch wenn der Berufszugang bislang frei ist, wird ein Studium, v.a. kombiniert mit fachlicher Spezialisierung in einem bestimmten Bereich (Wirtschaft, Kultur usw.), positiv bewertet. Vorausgesetzt, dass auch die »handwerklichen« Fähigkeiten passen: Talent zu strukturiertem Denken, effizientes und zielorientiertes Recherchieren, Formulierungsgabe, ein Minimum an Gefühl für graphische Gestaltung und Umbruch bei Printmedien bzw. für fil-

mische Präsentation beim Fernsehen. Weitere Wünsche an junge JournalistInnen: Sie sollen eine gute Allgemeinbildung und gutes Auftreten haben, informationshungrig, kritisch, unbestechlich, gründlich und gewissenhaft, sachlich und objektiv sowie vielseitig interessiert sein – und mit allen Arten von Menschen eine Gesprächsbasis herstellen können.

Medienjournalismus stellt meist erhebliche Anforderungen an die psychische und physische Stabilität: Zwang zu raschem Arbeitstempo, unregelmäßige Arbeitszeiten, Termindruck, Erfolgswang (ständige Qualitätskontrolle durch ein breites Publikum) gelten als die größten Belastungen. Diese Faktoren und deren Nebenerscheinungen – unregelmäßige Mahlzeiten, Nacharbeit, langes Sitzen am Computer, im Auto – schlagen sich fallweise in klassischen »Berufskrankheiten« nieder (Schlafstörungen, Magenbeschwerden). Gleichzeitig genießen vor allem jüngere Menschen aber auch die befriedigenden Aspekte des Berufs: Kontaktintensität, Dynamik, die (wenn auch begrenzte) Chance, eigene Ansichten in der Öffentlichkeit zu präsentieren, greifbare Arbeitsergebnisse.

MedienreferentInnen (in der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigte Personen) benötigen zum Teil dieselben Qualifikationen wie JournalistInnen, sind aber mit einem deutlich unterschiedlichen Tätigkeitsspektrum konfrontiert: Zu ihren wichtigsten Aufgaben zählt die Weitergabe ausgewählter und passend aufbereiteter Informationen an die Öffentlichkeit, um dieser ein bestimmtes Bild vom betreuten Unternehmen, der Organisation usw. zu vermitteln. Gleichzeitig sind vielfach auch unternehmensrelevante Informationen (u.a. das Presseecho des eigenen Unternehmens) für spezielle Abteilungen im Haus mündgerecht vorzubereiten. Journalistische Fertigkeiten und die genaue Kenntnis der Organisation oder Unternehmung, für die »Medienarbeit« gemacht wird, sind elementare Voraussetzungen für eine derartige Tätigkeit. Mindestens ebenso wichtig wäre die Gabe, guten Kontakt zu JournalistInnen und anderen VertreterInnen der Öffentlichkeit zu pflegen sowie ein gutes Gefühl dafür, wie sich Informationen marktgerecht »verkaufen« lassen.

Ehemalige JournalistInnen (bzw. Personen mit zumindest kurzer journalistischer Praxis) werden schon deshalb gerne engagiert, weil sie neben schreiberischen Fähigkeiten in der Regel auch gute Kontakte zur Medienszene mit einbringen können. Ein akademischer Grad ist meist keine notwendige Voraussetzung für eine Karriere in diesem Segment (Ausnahme: bei spezifischen Beamtinnen-/Beamtenkarrieren) – aber speziell in größeren Unternehmen oder Institutionen fallweise sehr gern gesehen und für die Karriere hilfreich.

Die wichtigsten Aufgaben im Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Public Relation im weiteren Sinn sind: Die Formulierung von Presseaussendungen, die Organisation von Pressekonferenzen, Aufbau und Pflege persönlicher Kontakte, Förderung der betriebsinternen Kommunikation, Betreuung von Publikationen des Unternehmens/der Institution.

Gefordert werden Kontaktfähigkeit und schreiberische Fertigkeiten. Erfahrungen in Journalismus bzw. möglichst vielen Bereichen der Kommunikation, in Wirtschaft und Werbung, Fachkenntnisse in der eigenen Branche wie Fremdsprachenkenntnisse sind erwünscht. Das ideale Anforderungsprofil hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale umfasst: Überzeugungskraft, Selbstsicherheit, Initiative und Einsatzbereitschaft, Verantwort-

tungsbewusstsein, Konsequenz und Ausdauer, Genauigkeit, schnelle Auffassungsgabe, Urteilskraft, Weitsichtigkeit und die Fähigkeit, langfristig zu planen, die Gabe, auf andere Menschen einzugehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

In allen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit gilt, ähnlich wie im Journalismus, die psychische Belastung aufgrund des häufigen Termin- und Erfolgsdrucks als Hauptbelastung. Dazu kommt, dass PR-ManagerInnen sich im Spannungsfeld zwischen den Informationsbedürfnissen der Öffentlichkeit (Medien) und den Absichten der Unternehmensleitung, die sie zu vertreten haben, arrangieren müssen (z.B. Eigenwerbung der Unternehmen und das diesbezügliche Interesse der Öffentlichkeit).

Mögliche Tätigkeiten für PublizistInnen in der Werbung reichen von der strategischen Kundenberatung bis zur konkreten Gestaltung von Werbematerial. Kontaktfreudigkeit, richtiges Auftreten und Kreativität sind geforderte Eigenschaften. Für Studierende der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, die in diesem Sektor arbeiten wollen, ist eine entsprechende Studienkombination (etwa Werbewirtschaft) und der Erwerb von Zusatzqualifikationen ebenso wichtig wie Präsentations- und Verkaufstalent.

Markt-, Meinungs- und Medienforschung umfasst ein breites Feld – von der Untersuchung des KäuferInnenverhaltens, der Absatzchancen für neue Produkte bis zur Analyse von Meinungen einzelner Bevölkerungsgruppen zu den verschiedensten Themenkreisen. Zu den konkreten Tätigkeiten zählen: Literaturrecherchen, das Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Aufbereitung und Analyse statistischen Datenmaterials, die Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen und Gutachten, die Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. die Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Position in der Forschungsinstitution sind auch Verhandlungen mit KundInnen, die Erarbeitung von Angeboten, das Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing und administrative Arbeit Teil des Aufgabengebietes.

Grundvoraussetzungen für die Arbeit in diesem Bereich sind – neben dem Studienabschluss – die Kenntnis von Methoden der empirischen Sozialforschung, (zumindest) statistische Kenntnisse. Darüber hinaus wichtig wären: Die Fähigkeit zu eigenständigem, strukturiertem und problemorientiertem Arbeiten, die wissenschaftliche Theorie in Verbindung zur Praxis zu setzen sowie Ergebnisse – auch unter Termindruck – präzise und klar zu formulieren. Erfahrungen bei der Planung, Organisation und Auswertung von Erhebungen (evtl. im Rahmen studentischer Nebenjobs) sind in der Regel erwünscht.

AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft konkurrieren in diesem Bereich zum Teil mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Zusatzqualifikationen z.B. aus den Bereichen Soziologie, Statistik, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft können die Ausgangsposition beträchtlich verbessern.

In Wissenschaft und Forschung stehen, je nach Funktion, Lehr-, Forschungs- oder Verwaltungstätigkeiten im Vordergrund. Für eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung ist ein abgeschlossenes Studium jeden-

falls Voraussetzung. Die besonderen Anforderungen in der außeruniversitären Forschung decken sich prinzipiell sehr weitgehend mit jenen, die an Markt- und MeinungsforscherInnen gestellt werden (siehe oben) – bei etwas stärkerer Betonung von theoretischem Grundlagenwissen im Fachbereich gegenüber der empirischen Arbeit. Allerdings wird auch hier die Fähigkeit geschätzt, theoretisches Wissen auf praktische Problemstellungen umzulegen.

Die wichtigsten Aufgaben im Berufsfeld Medien- und Kommunikationspädagogik sind die Vermittlung eines kritischen Medienbewusstseins, bzw. der Fähigkeit zu einem aktiven Mediengebrauch und die Entwicklung von Konzepten zum optimalen Einsatz von Medien in Lehrveranstaltungen aller Art. Eine entsprechende Ausbildung wird im Rahmen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (Medienkommunikation) wie auch des Pädagogikstudiums geboten. Zum Anforderungsprofil für diesen Tätigkeitsbereich zählen neben der entsprechenden universitären Ausbildung »kommunikative Kompetenz« und didaktische Fähigkeiten.

Zu den wichtigsten Tätigkeiten im Sektor Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationswesen zählen die Sichtung, Speicherung, Aufbereitung und Vermittlung von Informationen vielfältiger Art. Dokumente und Daten sind aufzubereiten, Auskünfte an Benutzer zu erteilen, Informations- und Literaturzusammenstellungen zu erarbeiten. Für BibliothekarInnen des höheren Dienstes ist ebenso wie für Archivarinnen/Archivare ein abgeschlossenes Studium erforderlich.

Auch für andere mögliche Tätigkeiten – im Verlagswesen, beim Theater oder Film, in der Sozialarbeit, in kaufmännischen oder technischen Positionen – empfiehlt sich in diesem Fall eine Kombination des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und einer dem spezifischen Bereich entsprechenden Studienrichtung bzw. der Erwerb von entsprechenden Zusatzqualifikationen. Wachsende Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Medien, in der innerbetrieblichen Kommunikation und im Freizeitsektor.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Laut Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich⁷⁷ befindet sich der Arbeitsmarkt im Bereich Journalismus seit 1993 in der Krise, eine Entspannung ist nicht in Sicht. Hohe Arbeitslosenzahlen, das Fehlen von »echten« journalistischen Jobs sowie permanenter Personalabbau und Gehaltskürzungen würden in allen journalistischen Bereichen auf der Tagesordnung stehen. Waren es im Oktober 2002 österreichweit 241 JournalistInnen, RedakteurInnen und ReporterInnen, die auf Arbeitssuche waren, so kam es im Oktober 2003 mit knapp 300 arbeitslosen JournalistInnen, RedakteurInnen und ReporterInnen zu einem neuerlichen Höhepunkt.⁷⁸ Allerdings dürfte die Dunkelziffer noch weit höher liegen, da JournalistInnen, die in einem freien Dienstverhältnis stehen, nicht arbeitslosenversichert sind und daher in den Statistiken des Arbeitsmarktservice nicht aufscheinen: »Betrachtet man den österreichischen

Medienmarkt eingehender, findet sich eine mögliche Erklärung für die steigenden Arbeitslosenzahlen: Wesentliche Kennzeichen des österreichischen Medienmarktes sind seine Kleinheit sowie der außerordentlich hohe Konzentrationsgrad vor allem im Print-Bereich. Bedingt durch das Fehlen von »echten« Jobalternativen beschränkt sich die berufliche Mobilität von JournalistInnen zum großen Teil auf Unternehmen innerhalb eines Konzerns, wodurch auch die Aufstiegsmöglichkeiten massiv eingeschränkt werden. Es kommt zum Phänomen des »Konzern-Journalismus«. Um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren, passen sich JournalistInnen an die jeweilige Blatt- bzw. Redaktionslinie an. Verliert ein/e JournalistIn dennoch ihren/seinen Job, ist es schwer, eine adäquate Stelle zu finden. Hat man einmal bei einem bestimmten Konzern gearbeitet, endet eine Bewerbung bei einem Konkurrenz-Konzern schnell in einer Sackgasse. Es bleibt JournalistInnen oft nur mehr der Weg in die Selbstständigkeit – oder in vielen Fällen in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.«⁷⁹

Mit Stand Juli 2003 waren in der Sektion JournalistInnen der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier 3.132 JournalistInnen Mitglied, in der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe rund 700 JournalistInnen organisiert. Dabei sind Doppelmitgliedschaften in den beiden Gewerkschaften nicht ausgeschlossen.⁸⁰

Bei der Mehrzahl der Informations- und Kommunikationsberufe übertrifft in der Regel die Zahl der BewerberInnen jene der zu besetzenden Stellen. Manche ArbeitgeberInnen (u.a. im Bereich Medien, Öffentlichkeitsarbeit) haben es kaum nötig, zu inserieren, unter »Fremden« auszuwählen oder sich um interne Nachwuchsausbildung zu bemühen – solange genügend spezialisierte – etwa durch freie Mitarbeit bereits bekannte – BewerberInnen sich für eine Anstellung interessieren. AbsolventInnen sollten sich deshalb schon während des Studiums auf ein Berufsfeld spezialisieren und sich um Praktika oder freie Mitarbeit in diesem Bereich bemühen. Fachwissen sowie Praxis und persönliche Kontakte sind für einen problemlosen beruflichen Einstieg (fast) notwendige Voraussetzungen: »Ohne Fachwissen kommt frau heute im Journalismus nicht mehr weit. Also würde ich ein Fachstudium empfehlen – am besten das, wo die größten Interessen liegen. Ein Publizistik-Studium kann nicht schaden, reicht aber alleine nicht aus. Es sei denn, frau hat in einem Bereich Praxis angesammelt. Da es die besten Jobchancen im deutschsprachigen Raum derzeit in den Wirtschaftsressorts gibt, ist eine einschlägige Ausbildung am aussichtsreichsten. Der Besuch der Österreichischen Medienakademie oder einer deutschen Journalistenschule kann nicht schaden. Vor allem in Deutschland wird auf diese formelle Ausbildung großen Wert gelegt. (...) Unerlässlich ist es für Jede/n, nebenbei zu schreiben. Eine Anstellung im Journalismus bekommt frau heute wie früher nur über freie Mitarbeit. Je früher frau damit beginnt, desto besser.«⁸¹

KandidatInnen für verschiedene Positionen im Bereich des Journalismus und der Medienarbeit werden in erster Linie aufgrund ihres Engagements und Interesses für den jour-

77 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S. 22ff.

78 AMS Österreich, Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik, Sonderauswertung vom 16. Dezember 2003.

79 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S.23.

80 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S. 22.

81 dieStandard.at: Journalistin aus Neugier, 28.11.2000.

nalistischen Beruf, ihres Allgemeinwissens, ihrer sprachlichen Begabung und des »persönlichen Eindrucks« aufgenommen: »Wichtiger als formelle Bildung sind in diesem Beruf Eigenschaften wie Neugierde, Engagement, Kritikfähigkeit, Sorgfalt, Verantwortungsbewußtsein und Geselligkeit.«⁸² Die späteren beruflichen Chancen hängen speziell im Journalismus (zum Teil auch in der Öffentlichkeitsarbeit und in anderen Bereichen) vom guten Namen in der Branche und von der publizistischen Präsenz ab. Mundpropaganda ist in diesem Bereich besonders wichtig; wer durch Qualität der Arbeit auffällt, wird häufig auch aktiv von ArbeitgeberInnen angesprochen bzw. angeworben. Folgende Faktoren erachten ExpertInnen für eine journalistische Karriere für unerlässlich:⁸³

1.) praktische journalistische Erfahrung, 2.) ressortspezifische/s Ausbildung/Wissen (z.B. Universitätsabschluss), 3.) Zusatzqualifikationen (z.B. großes Allgemeinwissen, BWL-Kenntnisse, Managementqualitäten bzw. Organisationstalent, Führungsqualifikationen).

Berufliche Mobilität ist kein Kennzeichen des österreichischen Journalismus, da die Konzentration der Medien in Wien einen Arbeitsplatzwechsel außerhalb der Bundeshauptstadt unattraktiv macht.⁸⁴ Nur am Beginn einer JournalistInnen-Laufbahn kommt es noch zu häufigeren Arbeitsplatzwechseln. So schätzen die ExpertInnen, dass im Verlauf einer Karriere zwischen drei und fünf Wechsel üblich seien bzw. ein bis zwei Wechsel nach der fixen Anstellung in einem Unternehmen. Die Bereitschaft zu intermedialen Wechseln sei in den letzten Jahren generell gesunken, wobei insbesondere der Wechsel zwischen verschiedenen Medientypen so gut wie gar nicht mehr vorkomme. Wenn intermediale Wechsel, so würden sie sich auf den Printbereich beschränken. Vor allem aufgrund der immer kleiner werdenden Zahl an journalistischen Arbeitsplätzen hätte es in jüngster Zeit eine »Mobilität« von JournalistInnen in Richtung PR bzw. hin zu Pressestellen gegeben. Vor allem JournalistInnen mit Berufserfahrung, Kontakten und fortgeschrittenem Alter, würden besonders häufig in einen Job als Pressesprecher wechseln. Gründe dafür: die bessere Entlohnung, der geringere Stress und die größere Sicherheit, den Arbeitsplatz langfristig behalten zu können. Die Konzernstrukturen würden laut ExpertInnen die berufliche Mobilität durch die Abhängigkeit von einem Arbeitgeber zusätzlich einschränken: »Besonders problematisch sei die Situation auf dem Magazin-Sektor: Würden JournalistInnen einmal bei einem Magazin gekündigt, würden sie bei keinem anderen mehr angestellt werden, »da es nur mehr einen großen Magazinverlag« (...) gebe.«⁸⁵ Bundesländerspezifisch wird diesbezüglich v.a. Vorarlberg als problematisch erwähnt, da es dort keine Alternativen zum vorherrschenden Konzern geben würde.

Die PR-Branche ist – mit einem jährlichen Wachstum von bis zu 30% – durch eine enorme Expansion gekennzeichnet. Die steigenden PR-Ausgaben gehen Hand in Hand mit

einer kontinuierlichen Aufstockung des PR-Personals.⁸⁶ Besonders Frauen konnten in den letzten Jahren gut Fuß in den PR fassen. Der Frauenanteil steigt seit Jahren stetig an. Die Struktur der PR-Branche ist im internationalen Vergleich klein und überschaubar, wobei der PR-Schwerpunkt in Ostösterreich liegt. Österreichs PR-BeraterInnen sind entweder in PR-Agenturen, PR-Abteilungen oder Stabsstellen in Unternehmen tätig. PR hat sich in den letzten Jahren in Unternehmen von Marketing und Werbung »emanzipiert«, wird also nicht mehr als »Anhängsel« betrachtet. Die Größe der heimischen PR-Agenturen liegt bei durchschnittlich vier bis acht MitarbeiterInnen. Zahlreiche Agenturen arbeiten auch nur in der Größe eines/einer PR-BeraterIn mit Sekretariat. Die dominierende absolvierte Studienrichtung der im PR Bereich Beschäftigten ist Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (34,7%) mit einigem Abstand gefolgt von einer wirtschaftlichen Ausbildung (BWL, HW, VWL – 23,9%). Die befragten PR-Tätigen verteilten sich – ohne geschlechtsspezifische Unterschiede – wie folgt auf die unterschiedlichen Berufssparten: 20% PR-Agentur, 13% selbständige PR-Berater, 13% Institution, Behörde bzw. Verband, 17% Handelsunternehmen, 19% Produktionsunternehmen und 18% Dienstleistungsunternehmen.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Weiterbildungs- und Aufstiegchancen sind vielfältig; beides hängt nicht zuletzt vom persönlichen Engagement ab. Im Unterschied zu anderen Branchen ist ein rascher hierarchischer wie finanzieller Aufstieg (in die Chefredaktion, die Leitung der Öffentlichkeitsarbeit) im Bereich des Möglichen, speziell im Medienbereich – aber auch ein rascher Fall. Da der Markt in manchen Bereichen sehr eng ist, gibt es in dieser Branche relativ viele »QueraufsteigerInnen«, d.h. Personen, die als JournalistInnen beginnen und – sobald sie einen bestimmten Bekanntheitsgrad erreicht haben – in der Öffentlichkeitsarbeit oder in anderen Kommunikationsbereichen Karriere machen. Frauen sind (v.a. wegen der vermuteten guten Kontaktfähigkeit) als Jungmitarbeiterinnen in allen diesen Branchen gern gesehen; der Aufstieg ist für sie bislang trotzdem noch härter, als man vermuten möchte.

Der Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger, die Gewerkschaft, der ORF und der Österreichische Zeitungsverband bieten über das von ihnen gegründete Kuratorium für Journalistenausbildung in der Österreichischen Medienakademie in Salzburg umfangreiche Ausbildungen an. Diese verschiedenen Kurse sind kostenpflichtig, werden aber teilweise gefördert. Der Abschluss einer solchen Zusatzqualifikation bzw. des Grundkurses erleichtert einen Berufsein- oder -umstieg erheblich.

Eine weitere Zusatzqualifikation bietet der seit 1996 vom Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Universität Wien gemeinsam mit den Zeitschriften Profil und Trend ausgeschriebene »Redaktionslehrgang Magazinjournalismus«. Dieser Lehrgang ist eine Kombination aus Theorie und journalistischem Training mit individuellen

82 Ebenda.

83 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S.23.

84 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S. 23–24.

85 Bericht zur Lage des Journalismus in Österreich 2002/2003, S. 24.

86 Vgl. Zowack, Martina: Studie zur Berufssituation in der österreichischen PR-Branche, o.J.

Schwerpunkten und beinhaltet ein einmonatiges Pflichtpraktikum bei den Magazinen Trend oder Profil. Er setzt eine erfolgreiche Bewerbung voraus und ist mit Kosten verbunden.

Die Europäische Journalismus Akademie (EJA) bietet neben einen dreisemstrigen Vollzeitstudiums auch Seminare und Trainings im Bereich Print-, Radio-, Fernseh- und Onlinejournalismus an (vgl. www.eja.at).

Zusätzliche, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an.⁸⁷ Beispiele dafür sind die Universitätslehrgänge »Qualitätsjournalismus und Master-Programm«, das Master-Programm »Journalismus und Medienkompetenz« sowie die Europäische Journalismus-Akademie an der Donau-Universität Krems.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich PR bieten der Universitätslehrgang für Öffentlichkeitsarbeit des Publizistikinstituts der Universität Wien sowie der Universitätslehrgang »PR und Integrierte Kommunikation« der Donau-Universität Krems.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Neue Medien, Info-Brooking, Wissensmanagement u.ä. bieten z.B. die Universitätslehrgänge Advanced Skills for Information Technologies (Basislehrgang und Lehrgang für Fortgeschrittene), Bibliotheks- und Informationsmanagement – Professional MSc und Wissensmanagement.

Ganz unterschiedlich wird in den einzelnen Redaktionen das System der »Volontariate« gehandhabt. Entsprechende Informationen müssen direkt bei den Zeitungen und Magazinen erfragt werden.⁸⁸ Objektivierte Auswahlverfahren gibt es mit Ausnahme des ORF (Assessment Center) nicht.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist, nicht zuletzt aufgrund des breiten beruflichen Spektrums, schwer einzuschätzen. Nach Meinung von ExpertInnen dürften etwa drei Viertel von ihnen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden. Der Rest hat seine beruflichen Interessen verlagert.

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.627 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:⁸⁹

87 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (www.bmbwk.gv.at).

88 Eine Liste findet sich auf der Site des Verbands österreichischer Zeitungen: www.voez.at/content/main/voez/mitglieder/mitglieder.html

89 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft tätig sind.

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen	Anzahl	%
Produktions- und Operationsleiter	178	4,9
Sonstige Fachbereichsleiter	201	5,5
Leiter kleiner Unternehmen	159	4,4
Informatiker	64	1,8
Universitäts- und Hochschullehrer	50	1,4
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	64	1,8
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	423	11,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	63	1,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	834	23,0
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	74	2,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	206	5,7
Verwaltungsfachkräfte	113	3,1
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	55	1,5
Sonstige Büroangestellte	70	1,9
Nicht-Erwerbspersonen	266	7,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

Verteilung der Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	253	7,0
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	155	4,3
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	130	3,6
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	85	2,3
Nachrichtenübermittlung	57	1,6
Kreditwesen	74	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	119	3,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	678	18,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	176	4,9
Unterrichtswesen	229	6,3
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	144	4,0
Interessenvertretungen, Vereine	132	3,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	621	17,1
Nicht-Erwerbspersonen	266	7,3

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

Die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen sind, je nach Arbeitsbereich, extrem unterschiedlich. Die üblichen Schemata gelten primär für Neu-Eingestiegene. Beispiel: Nach dem Kollektivvertrag (Stand Tarifgehälter ab 1.6.2004) für die bei Tages- und Wochenzeitungen angestellten JournalistInnen bekommen RedaktionsaspirantInnen im 1. Aspirantenjahr ein Anfangsgehalt von 1.648,92 Euro brutto und RedakteurInnen im 1. Redaktionsjahr von 2.049,15 Euro. Der Tarifvertrag (ab 1.3.04) für Monatszeitungen und -zeitschriften ist niedriger: 1.294,50 Euro für RedakteursaspirantInnen und 1.411,50 Euro für RedakteurInnen im 1. Berufsjahr. Dazu kommen diverse Zulagen.

Für die PR-Branche existieren keine eigenen Kollektivverträge, sondern es gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation (Stand 2002): Je nach Verwendungsgruppe liegt das Einstiegsgehalt zwischen 1.216 und 1.852 Euro im ersten und zweiten Jahr.

Gemäß den Honorarsätzen des Public Relation Verbandes Austria liegt der durchschnittliche Stundensatz von PR-BeraterInnen bei 120 Euro, von PR-AssistentInnen bei 70 Euro.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁹⁰ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:⁹¹

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Studienrichtungen Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren in der Privatwirtschaft zu:⁹²

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

90 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

91 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen.

92 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als »Bonus« mitbringt und »verkauft«;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁹³ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählen für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

93 Wert ohne Parlementsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst⁹⁴

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895
Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/534 54, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsfb.at). Letztere ist gemeinsam mit der Sektion Journalisten der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (Seidengasse 15–17, 1070 Wien, Tel.: 01/533 14 02, www.dup.or.at) auch die wichtigste Interessenvertretung für Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen im Medienjournalismus.

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

⁹⁴ Die Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Die Österreichische Gesellschaft für Kommunikationswissenschaft (ÖGK; www.ogk.at) versteht sich als Interessensvertretung für die Medien- und Kommunikationswissenschaft und -praxis. Das Angebot beinhaltet u.a. die in zweijährigem Rhythmus stattfindenden »Kommunikationswissenschaftlichen Tage« (KWT).

Für die im Medienbereich tätigen Publizistik- und KommunikationswissenschaftlerInnen gibt es eine Vielzahl an größeren und kleineren Verbänden, Gesellschaften und anderen Zusammenschlüssen, die Interessenvertretungs-Aufgaben wahrnehmen. Die bedeutendste Interessenvertretung für JournalistInnen in Österreich ist der Österreichische Journalisten Club (ÖJC, Blutgasse 3, 1010 Wien, Tel.: 01/982 85 55, Fax: 01/982 85 55-50, Internet: www.oejc.or.at).

Die Standesvertretung der österreichischen PR-Tätigen – die alle Interessen des Berufsstandes wahrnimmt – ist der »Public Relations Verband Austria« (PRVA; www.prva.at). Auf der Homepage stehen neben Jobangeboten auch die Richtlinien und Honorarsätze für Standard-PR Leistungen sowie Stunden- bzw. Tagsätze zur Verfügung.

7 Fachliteratur und -zeitschriften**Fachliteratur:**

- Bobrowsky, Manfred/Duchkowitzsch, Wolfgang/Haas, Hannes: Medien- und Kommunikationsgeschichte. Ein Textbuch zur Einführung. Wien 1993, 2. Aufl.
- Burkart, Roland: Kommunikationswissenschaft. UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 4. Aufl.
- Burkart, Roland/Hömberg, Walter: Kommunikationstheorien. Wien 2004.
- Faßler, Manfred: Was ist Kommunikation? UTB-Verlag, Stuttgart 2003, 2. Aufl.
- Faßler, Manfred/Halbach, Wulf (Hg.): Geschichte der Medien. UTB-Verlag, Stuttgart 1998.
- Faulstich, Werner (Hg.): Grundwissen Medien. UTB-Verlag, Stuttgart 2004, 5. Aufl.
- Kloock, Daniela/Spahr, Angela: Medientheorien – Eine Einführung. UTB-Verlag, Stuttgart 2000, 2. Aufl.
- Kromrey H.: Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung. UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 10. Aufl.
- Kunczik, Michael/Zipfel, Astrid: Publizistik – Ein Studienhandbuch. Stuttgart 2004.
- Krallmann, Dieter/Ziemann, Andreas: Grundkurs Kommunikationswissenschaft. UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
- Langenbacher, Wolfgang (Hg.): Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Ein Textbuch zur Einführung. Wien 1999.
- Langenbacher, Wolfgang: Elektronische Medien, Gesellschaft und Demokratie. Wien 2000.
- Maletzke, Gerhard: Kommunikationswissenschaft im Überblick – Grundlagen, Probleme, Perspektiven. Wiebaden 1998.
- Pürer, Heinz: Einführung in die Publizistikwissenschaft. Systematik, Fragestellungen, Theorieansätze, Forschungstechniken. München 1998, 6. Aufl.

- Schreiber, Erhard: Repetitorium Kommunikationswissenschaft. München 1993.
- Wilke, Jürgen: Grundzüge der Medien- und Kommunikationsgeschichte. Von den Anfängen bis ins 20. Jahrhundert. Köln 2000.
- Wallisch, Gianluca: Journalistische Qualität. Definitionen, Modelle, Kritik. 2001.
- Berufsfeld:
- Behrens, Inge: Karriereführer Multimedia – Neue Berufe in den Neuen Medien. ECON-Verlag, Düsseldorf, 2002.
- Behrens, Inge: Neue Berufe in den Neuen Medien. Ullstein-Verlag, Berlin 2001.
- Bortoluzzi-Dubach, Elisa/Frey, Hansrudolf: Sponsoring – Der Leitfaden für die Praxis. Paul Haupt-Verlag 2002.
- Hömberg, Walter u.a. (Hg.): Studienführer. Journalismus, Medien, Kommunikation. Konstanz 2000, 2. Aufl.
- Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Universität Wien: Karrieren. Absolventen und Absolventinnen des Instituts für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft der Universität Wien, 3 Bde., Wien 1993f.
- Pürer, Heinz (Hg.): Praktischer Journalismus in Zeitung, Radio und Fernsehen, Salzburg – Mit einer Berufs- und Medienkunde für Journalisten in Österreich, Deutschland und der Schweiz. 1996.
- Rust, Holger u.a.: Kommunikationswissenschaft in Österreich. Zustand und Zukunft einer Schlüsseldisziplin. Wien 1991.
- Schulze, Volker (Hg.): Wege zum Journalismus. Ein Ratgeber für die Praxis. Bonn 2000, 3. Aufl.
- Verband Österreichischer Zeitungsverleger (Hg.): Pressehandbuch. Medien und Werbung in Österreich (erscheint jährlich).
- Who is Who in Multimedia. Heidelberg 2000 (auch als CD-ROM).
- Who is Who in Multimedia-Bildung. Heidelberg 2000 (auch als CD-ROM).

Fachzeitschriften

- Der Journalist, Oberwinter
- Die Feder, Stuttgart
- Medien Journal, Wien
- Medien und Erziehung, Leverkusen
- Medien und Recht International, Wien
- Medien & Zeit, Wien
- Medienwissenschaft, Tübingen
- Österreichisches Jahrbuch für Kommunikationswissenschaft, Wien
- Publizistik, Wiesbaden
- Publizistikwissenschaftlicher Referate-Dienst, München
- Rundfunk und Fernsehen, Hamburg

Politikwissenschaft

1 Berufsbezeichnungen

Die korrekten Berufsbezeichnungen sind PolitikwissenschaftlerIn oder Politologin/Politologe (international wird eher die erste Bezeichnung verwendet). In der Praxis wird die Bezeichnung PolitikwissenschaftlerIn am ehesten im Bereich der universitären und außer-universitären Forschung und Lehre oder von freiberuflich Tätigen verwendet (hier ist auch die Bezeichnung SozialwissenschaftlerIn gebräuchlich). Ansonsten verwenden AbsolventInnen meist Berufsangaben, die ihre Tätigkeit näher beschreiben (z.B. JournalistIn, ForschungsassistentIn), bzw. die Position an der Arbeitsstelle und das arbeitsrechtliche Verhältnis (z.B. UniversitätsassistentIn, Beamtin/Beamter, ReferentIn, Angestellte/Angestellter) charakterisieren.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick

2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick

Bis 1968 wurde Politikwissenschaft ausschließlich am Institut für Höhere Studien in Form eines »postgraduate«-Lehrgangs angeboten. Die AbsolventInnen dieser relativ jungen akademischen Disziplin sind deshalb über längere Zeit hinweg mit Vorurteilen konfrontiert worden; Politikwissenschaft galt als »Arbeitslosenstudium« und als Ausbildung ohne fundierte Wissenschaftlichkeit. Ein Grund dafür war wohl, dass dieses Studium nur begrenzt als Ausbildung für spezifische Berufe ausgerichtet ist, bzw. kein eindeutig umrissenes Berufsbild existiert. Der hohe Prozentsatz an StudienabbrecherInnen dürfte zum ungünstigen Image – u.a. bei möglichen ArbeitgeberInnen – beigetragen haben. StudienrichtungsvertreterInnen beklagen auch heute noch das unklare Berufsbild: »Die Berufswelt kennt die Kategorie PolitologIn – außer im Bereich der Forschung – nicht.«⁹⁵

Tatsächlich ist das Berufsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen relativ breit: Während bis 1995 die meisten AbsolventInnen im öffentlichen Sektor sowie in der Forschung zu finden waren, so werden mittlerweile – nicht zuletzt aufgrund des Aufnahmestopps – die Privatwirtschaft sowie NGOs, Vereine und politische Parteien als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Da sich die Kombination von Politikwissenschafts- und Publizistikstudium nach wie vor großer Beliebtheit erfreut, ist auch das Berufsfeld Medien bzw. Öffentlichkeitsarbeit konstant wichtig für AbsolventInnen. Auch die Europäische Union (v.a. in Brüssel, Luxemburg oder Straßburg) bietet hier neue, interessante Aufgabengebiete: »Während 1995 erst 3% der AbsolventInnen im internationalen Bereich tätig waren, hat

⁹⁵ Politix 99/6.

sich diese Zahl und damit auch die Wartung deutlich erhöht. Über ein Viertel der Erstsemestrigen wünscht sich einen Job in der EU oder in internationalen Organisationen.«⁹⁶

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufsanforderungen

Da PolitologInnen durch ihre Ausbildung auch in Rechtsfächern, Statistik und Methodenlehre qualifiziert sind, konkurrieren sie vielfach mit JuristInnen und anderen SozialwissenschaftlerInnen. In vielen der in Frage kommenden Berufsfelder bestehen zudem keine formellen Zulassungsbarrieren, d.h., dass die Zahl der möglichen MitbewerberInnen beträchtlich ist. Der erfolgreiche Einstieg setzt v.a. besonderes persönliches Engagement, praktische Erfahrung und vielfach auch Spezialwissen voraus.

Im Universitätsbereich arbeiten PolitologInnen an den Instituten als UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen und Vertragsbedienstete. Die wichtigsten klassischen Tätigkeiten in diesem Bereich sind Lehre, Forschung (z.B. Projektarbeiten oder wissenschaftliche Beiträge zu Fachzeitschriften) und Administration. Die entsprechenden Stellen werden im Amtsblatt zur »Wiener Zeitung« ausgeschrieben, wo auch die genauen Zulassungserfordernisse aufgelistet sind. Als allgemeine Zulassungserfordernisse gelten für UniversitätsassistentInnen die Absolvierung eines einschlägigen Studiums mit dem Magister- oder Doktorgrad und für UniversitätsprofessorInnen im Regelfall der zusätzliche Erwerb einer Lehrbefugnis durch eine Habilitation.

AbsolventInnen mit Interesse an Projektarbeit finden u.a. in privaten Markt- und Meinungsforschungsinstituten oder in privaten und halböffentlichen wissenschaftlichen Forschungsinstituten mit politologischem oder soziologischem Schwerpunkt Beschäftigung (Österreichische Akademie der Wissenschaften, Institut für Höhere Studien, Institut für Konfliktforschung, Österreichisches Institut für Internationale Politik, Lateinamerika-Institut, einzelne Boltzmann-Institute u.a.).

Auftraggeber der Forschungsinstitute sind in der Regel staatliche Organisationen, Verbände und Parteien. Inhaltlich geht es etwa um Identifikation und Analyse gesellschaftspolitischer Problembereiche, das Aufzeigen gesellschaftlicher Entwicklungen; Erarbeitung von Hintergrundinformationen für politische Entscheidungsträger, Evaluierung von Maßnahmen im Bereich Sozial- oder Wirtschaftspolitik und ähnliches. Praktisch bedeutet das: Erstellung und Analyse statistischen Datenmaterials, Literaturrecherche, Organisieren eigener Erhebungen (Fragebogen, statistische und interpretative Auswertung), Ausarbeitung von Dokumentationen, Prognosen, Gutachten, Bearbeitung von Berichten für die Publikation (Bücher, Artikel), ggf. Präsentation von Arbeitsergebnissen in Workshops und Diskussionsveranstaltungen. Je nach Stellung im Institut auch Erarbeitung von Anboten, Organisieren von Fachkonferenzen, Wissenschaftsmarketing, administrative Arbeit.

⁹⁶ Ebenda.

Grundvoraussetzung für diese Art Arbeit sind – neben dem Studienabschluss – die Kenntnis von Methoden der empirischen Sozialforschung und von Statistik. Darüber hinaus sind folgende Qualifikationen wichtig: Fähigkeit zu eigenständigem strukturiertem und problemorientiertem Arbeiten als auch das Talent, wissenschaftliche Theorie in Relation zur Praxis zu setzen. Erfahrungen bei Erstellung von Konzepten, der Planung und Organisation von Erhebungen, der Auswertung empirischen Datenmaterials wie bei Erstellung von Berichten, sind erwünscht.

Markt-, Meinungs- sowie Sozialforschungsinstitute bieten Studierenden vielfach die Möglichkeit, als freie MitarbeiterInnen (Interviewtätigkeit, Mitarbeit bei statistischen Auswertungen, Literaturrecherchen, etc.) Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die Praxis zu gewinnen.

Nicht selten versuchen sich AbsolventInnen auch nach dem Studium in freiberuflicher Forschungstätigkeit (auf Werkvertrag) – meist als MitarbeiterInnen kleinerer privater oder halböffentlicher Forschungsinstitute. Das Tätigkeitsspektrum entspricht im wesentlichen dem angestellter MitarbeiterInnen (Forschen, Analysieren, Auswerten und Erstellen statistischen Materials, Dokumentieren, Publizieren).

Allgemein wird bei den Formen freiberuflicher Tätigkeit die selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung geschätzt. Als negativ ist vor allem die finanzielle Unsicherheit bei der Arbeit »auf Werkvertrag« zu werten, der regelmäßig nötige Werbungsaufwand sowie der nicht zu unterschätzende administrative Aufwand (ggf. Anmeldung, Abmeldung zur freiwilligen Krankenversicherung, Buchhaltung etc.). Weiters problematisch ist die mangelnde Absicherung im Krankheitsfall und die mangelhafte Einbindung in das Sozialnetz. Überdies anzumerken ist, dass beim heutigen Stand der Dinge auch bei FreiberuflerInnen – wenn sie diese Arbeit professionell betreiben wollen – beträchtliche Infrastrukturkosten anfallen.

Nach Einschätzung aller befragten ExpertInnen⁹⁷ ist freie Forschertätigkeit (ohne enge Anbindung an eine Institution, die kontinuierlich Aufträge garantiert) primär als Nebentätigkeit – etwa für HalbtagsassistentInnen – oder als Interimslösung zu empfehlen.

Begrenzte Chancen (Einstellungsbeschränkungen) haben PolitologInnen in Ministerien und anderen Einrichtungen der öffentlichen Hand. Ihre Aufgabe dort besteht vorwiegend aus Verwalten, Organisieren, Koordinieren, Konzipieren oder auch im Auslegen wie Administrieren von Gesetzen. Eine Präzisierung der Aufgabenbereiche darüber hinaus ist aufgrund des breiten möglichen Tätigkeitsspektrums im öffentlichen Dienst kaum möglich. Außer in Ministerien werden PolitologInnen auf allen Ebenen auch im Parlament oder auf Länder- und Gemeindeebene eingesetzt (etwa als BeraterInnen und Sekretärinnen/Sekretäre politischer Spitzengremien und -funktionäre). In den jeweiligen Abteilungen der öffentlichen Verwaltung ergeben sich vielfältige Aufgabenbereiche, die sich je nach Sachgebiet oder Verwaltungsaufgabe stark unterscheiden.

⁹⁷ Befragung von StudienrichtungsvertreterInnen und VertreterInnen potentieller Arbeitgeber.

Als Zulassungserfordernis für eine A-Laufbahn (Akademiker-Posten) gilt der Abschluss eines des jeweiligen Aufgabengebietes entsprechenden Universitätsstudiums. Anzumerken ist, dass außer Sachkenntnissen häufig auch Wissen über formale bürokratische Abläufe und grundlegende rechtliche Kenntnisse (etwa Verfassungs-/Verwaltungsrecht) gefragt sind. Im öffentlichen Dienst finden sich PolitologInnen in Konkurrenz mit AkademikerInnen anderer Fachrichtungen, insbesondere mit JuristInnen, die im höheren Verwaltungsdienst bisher den größeren Anteil stellen oder auch mit Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen.

Im Bereich der Kammern, Verbände und Parteien gibt es ebenfalls Einsatzmöglichkeiten für PolitologInnen. Seit es Abgeordneten freisteht, »parlamentarische MitarbeiterInnen« einzustellen, hat das Parteiensegment stärkere Bedeutung gewonnen. Als wichtigste Tätigkeiten in diesem Berufsfeld werden die Mitarbeit in den Beratergremien, die Begutachtung von Gesetzesentwürfen, das Erstellen von Konzepten, das Verfassen von Stellungnahmen, Dokumentieren und Informieren, Lehren und Ausbilden sowie journalistisch-redaktionelle Bearbeitung genannt.

Die allgemeinen Anstellungserfordernisse sind je nach Institution verschieden, im wesentlichen jedoch nicht formal geregelt. Soweit eine Tätigkeit in spezialisierten Abteilungen angestrebt wird (Referat für Industriepolitik, Bildungssekretariat etc.), sind dementsprechende Kenntnisse notwendig; juristische Grundkenntnisse sind in vielen Fällen empfehlenswert.

Die Privatwirtschaft wird für PolitologInnen als Arbeitgeber zunehmend wichtiger. Die Art des Studienabschlusses sowie der Studienrichtung ist für diesen Bereich nicht unbedingt von entscheidender Bedeutung. Spezifische Zusatzausbildungen (siehe unten) können dagegen sehr hilfreich sein. Wichtig ist die Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der neuen Tätigkeit.

Ein Großteil der im privaten Bereich arbeitenden PolitologInnen sind in verschiedenen Bereichen der Administration, meist im mittleren Management, positioniert. Ihre hauptsächlichen Tätigkeiten sind mit Planen, Disponieren, Organisieren, Koordinieren, Entwickeln, Projektieren, Repräsentieren und Öffentlichkeitsarbeit zu beschreiben.

In den meisten Fällen muss nach der Einstellung eine Reihe von zusätzlichen Qualifikationen erworben werden, insbesondere in den Bereichen Recht (Arbeits- und Sozialrecht, Handels- und Wertpapierrecht, Finanz- und Steuerrecht), Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre und Fremdsprachen. Zusätzlich erforderlich sind bei bestimmten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse in Werbe- und Marketingmethoden, Absatz- und Unternehmensplanung, Rhetorik und Verhandlungstechnik sowie psychologische Kenntnisse.

Bei Medien – Fernsehanstalten (zumeist ORF), Tageszeitungen, Regionalzeitungen, Zeitschriften und Magazinen – sind PolitologInnen vorwiegend journalistisch tätig. Die journalistische Arbeit besteht im wesentlichen im Sammeln, Verarbeiten und Präsentieren von Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen. JournalistInnen in Printmedien befassen sich mit dem Auswerten und Umschreiben von Agenturmeldungen, mit dem Recherchieren und der Abfassung von Artikeln; überdies wird – speziell bei Tageszeitungen – meist auch Mitarbeit bei der Gestaltung des Layouts und der Auswahl von Bildmaterial gefordert. In den audiovisuellen

Medien liegt das Schwergewicht nicht nur beim Konzipieren von Texten (als Grundlage für das gesprochene Wort) sondern auch in der Auswahl von Bild- und Tonmaterial.

Da es in Österreich praktisch keine formalen Zulassungserfordernisse im Journalismus gibt, bewerben sich neben StudienabsolventInnen unterschiedlichster Richtungen auch zahlreiche StudienabbrecherInnen, MaturantInnen usw. Es ist relativ einfach, als freie/r MitarbeiterIn zu beginnen, aber weitaus schwerer, sich in der Branche zu etablieren. In der Regel müssen auch fertige AkademikerInnen eine »Lehrzeit« absolvieren. Eine zum gewählten Fachgebiet (Innenpolitik, Außenpolitik usw.) passende akademische Ausbildung ist hilfreich. Weit wichtiger ist freilich die Fähigkeit, auch umfassendere Zusammenhänge unter Zeitdruck klar, LeserInnen-orientiert und dem Stil des Mediums entsprechend darzustellen, was strukturiertes Denken und sprachliche Gewandtheit erfordert.

Besonders wichtig ist zum einen die Fähigkeit zu kommunizieren, etwa bei telefonischen und persönlichen Interviews, Pressekonferenzen etc. und zum anderen ein gutes Gefühl für Themen, die interessieren. Im Rundfunk- oder Fernsehjournalismus sind zum Teil auch ganz spezifische Zusatzfähigkeiten – technisches Verständnis für Bild und Ton, Sprechausbildung – nützlich. Generelle Voraussetzung ist jedenfalls hohe Stressbelastbarkeit und (speziell bei Tagesberichterstattung) die Bereitschaft, das private Leben gegebenenfalls dem beruflichen (abendliche Presseveranstaltungen, Redaktionsschluss usw.) anzupassen. Umfassendere Angaben zu diesem Bereich finden sich im berufsbezogenen Teil des Kapitels »Publizistik- und Kommunikationswissenschaft« dieser Broschüre.

In Erwachsenenbildungseinrichtungen wie in den politischen Akademien der Parteien, Volkshochschulen, Wirtschafts- und Berufsförderungsinstituten sind nur wenige PolitologInnen, teils als Angestellte oder auf befristeter Werkvertragsbasis für Kursleitung oder Vortrag tätig. Eine Sonderform der Erwachsenenbildungseinrichtungen, die ebenfalls Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sind berufliche Weiterbildungsinstitutionen wie die Verwaltungsakademie des Bundes oder die LehrerInnenfortbildung.

In diesen Einrichtungen, die im wesentlichen von politischen Parteien, gemeinnützigen Vereinen, der Kirche, ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen getragen werden, sind die typischen Aufgaben, allgemeine und berufliche Weiterbildung zu vermitteln, Kurse/Fachtagungen und Programmangebote zu konzipieren, zu organisieren und durchzuführen, Skripten oder Schulungsmaterial auszuarbeiten und die Abläufe zu administrieren. Das Anforderungsprofil ist sehr unterschiedlich. Jedenfalls unerlässlich sind Fähigkeiten wie Kontaktfreudigkeit, eine gewisse pädagogische Gabe, sprachliche Gewandtheit, Formulierungsgabe und Organisationstalent.

In Internationalen Organisationen und im diplomatischen Dienst – eigentlich »klassische« Bereiche für AbsolventInnen – sind nach wie vor wenig PolitologInnen vertreten. Grund dafür mag sein, dass hier meist eine Reihe von Zusatzqualifikationen gefordert werden: Ausgezeichnete Sprachkenntnisse sowie Spezialwissen (häufig etwa juristische, ökonomische Kenntnisse) sind neben (meist) langjähriger Praxis für eine Anstellung wesentliche Voraussetzung. Ausländische Politologie-AbsolventInnen, die ihr Studium in Österreich

abschließen, sind in internationalen Organisationen eher vertreten. Mögliche Tätigkeitsbereiche hier sind etwa Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Verwaltung, Koordination, wissenschaftliche ReferentInnentätigkeit und Repräsentation. Berufliche Möglichkeiten bietet auch die Europäische Union, etwa als AssistentInnen von ParlamentarierInnen sowie in allen anderen Organen der EU und Nicht-Regierungsorganisationen (sogenannte NGOs), als ReferentInnen bestimmter Bereiche (Forschung, Entwicklung, Koordination etc.).

Bei der Berufstätigkeit der PolitologInnen stehen 4 Tätigkeitsmerkmale im Vordergrund, nämlich Forschen, Verwalten, Organisieren sowie Publizieren. Die persönlichen, psychischen Anforderungen stehen gegenüber den körperlichen im Vordergrund. Gefordert sind vor allem: Fähigkeit zur Kooperation innerhalb wie außerhalb des Unternehmens/der Organisation; Kontaktfähigkeit, v.a. bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr; sprachliches Ausdrucksvermögen v.a. bei Vortrags- und Lehrtätigkeiten, bei Beratungstätigkeiten, als ForscherIn wie (vor allem) bei journalistischen Tätigkeiten oder auch in internationalen Organisationen; Organisationstalent zur Koordinierung von Tagungen, Besprechungen, Symposien und Veranstaltungen anderer Art, bei der Beschaffung von Informationen, bei der Koordinierung von Forschungsprojekten usw.; in vielen Fällen die Fähigkeit, unter zeitlichem Druck zu arbeiten.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

PolitologInnen steht im Grunde zwar ein weites Arbeitsfeld offen, aber kaum Stellen, auf die ihre Ausbildung unmittelbar zugeschnitten ist. Der Berufseinstieg für PolitikwissenschaftlerInnen ist demnach in der Regel nicht gerade einfach, oftmals erfolgt er über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge, Scheinselbständigkeiten etc. Es dauert ca. 4–5 Jahre bis sich eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit einstellt. Eine ausbildungsadäquate Anstellung, wie man sie sich auch immer vorstellen mag, ist nicht immer die Regel. D.h. eine Anzahl von AbsolventInnen der Politologie arbeiten in Tätigkeitsbereichen, die vorderhand nichts oder nur sehr wenig mit dem Studium gemein haben. Tatsache bleibt, dass PolitikwissenschaftlerInnen trotz aller Einstiegsschwierigkeiten mit frühzeitiger Orientierung hin zu einem möglichen Tätigkeitsfeld, sowie der Bereitschaft sich Zusatzqualifikationen anzueignen immer Chancen auf einen adäquaten »Job« haben. Die Aufnahmekapazität im öffentlichen Dienst – ein weites studienadäquates Betätigungsfeld für PolitikwissenschaftlerInnen – ist jedoch beschränkt.

Für PolitologInnen ist, wie schon erwähnt, kein »typisches« Arbeitsfeld vorgegeben. Dementsprechend ist die Lektüre von Inseraten nur begrenzt zielführend. Eine Erhebung unter allen AbsolventInnen des Sommersemesters 1994⁹⁸ brachte folgendes Ergebnis: Ungefähr die Hälfte der AbsolventInnen fand eine Anstellung über bereits während des Studiums geknüpfte persönliche Kontakte, ca. 15 Prozent über Mundpropaganda, d.h. über persönliche Bekanntschaften und Verbindungen. Bei ungefähr 10 Prozent führte ein absolviertes Akademikertraining zu einem unbefristeten Dienstverhältnis.

⁹⁸ Institut für Politikwissenschaft Wien.

Ein Drittel der befragten AbsolventInnen meinte, dass das Studium der Politikwissenschaft als solches in ihrem Fall für die Einstellung nicht entscheidend war; bei ihnen wären neben dem formalen Abschluss spezifische Zusatzqualifikationen ins Gewicht gefallen (schon erworbene Berufserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse, Auslandserfahrung), der persönliche Studienschwerpunkt und das Diplomarbeits Thema. Die Bewerbungsphase dauerte durchschnittlich fünf Monate. Die Bilanz nach knapp 2 Jahren: Die Hälfte der AbsolventInnen war im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses tätig, ein Viertel ohne fixe Arbeit (dies heißt, überwiegend in Weiterbildung mit Stipendien oder tatsächlich arbeitslos), 14% gaben an, freiberuflich tätig zu sein, 11% waren beamtet, 2% bezeichnen sich als selbständig.

Die Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für PolitologInnen ist offensichtlich stark von Eigeninitiative geprägt. Dementsprechend meinen auch die meisten erfolgreichen AbsolventInnen, dass bei der Bewerbung ihr Auftreten und ihre Persönlichkeit entscheidend waren. Fremdsprachenkenntnisse wurden an zweiter Stelle, an gleicher Stelle mit praktischer Qualifikation und Berufserfahrung (jeweils 70 Prozent) genannt. Knapp 30 Prozent der PolitologInnen wurden aufgrund ihrer Auslandserfahrung – sei es Studium oder Job während des Studiums – eingestellt. Aufgrund der hohen geographischen Mobilität dieser befragten AbsolventInnengruppe – über 80 Prozent von ihnen waren für Studienzwecke in einem anderen Land –, kann sich ein Großteil eine (zeitweise) Übersiedlung in ein anderes EU-Land vorstellen, die Chancen hierfür werden allerdings als nur mäßig bezeichnet.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Obwohl in den beschriebenen Berufen vielfach Weiterbildung angeboten wird, ist zusätzlich auch Privatinitiative gefragt. Zusätzliche, meist postuniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge an.⁹⁹ Beispiele dafür sind postgraduale Lehrgänge für Politikwissenschaft am Institut für Höhere Studien in Wien oder das postgraduale Europastudium EURAS sowie Journalistenausbildungen wie z.B. der Universitätslehrgang Qualitätsjournalismus sowie die Europäische Journalismus-Akademie (an der Donau-Universität Krems).

Andere Möglichkeiten der Weiterbildung bieten z.B. Universitätslehrgänge im Bereich Internationales Management, regionalspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote (z.B. Universitätslehrgang International Management Latin-America & Europe-Professional MBA) oder Weiterbildungen im Bereich Projektmanagement (z.B. Universitätslehrgänge für Internationales Projektmanagement sowie International Executive MBA Projekt- und Prozessmanagement).

Eine bedeutende berufliche Entwicklungsmöglichkeit für PolitikwissenschaftlerInnen ist darüber hinaus die Möglichkeit einer internationalen Karriere im Rahmen internationaler Organisationen und der Europäischen Union sowie im Bereich der Diplomatie. Eine entsprechende Weiterbildung bietet z.B. das Postgraduate Special Program in International Studies der diplomatischen Akademie Wien.

Die Chancen für PolitikwissenschaftlerInnen, bis an die Spitze von Unternehmen, Institutionen bzw. Vereinen aufzusteigen, sind im Prinzip denen anderer AkademikerInnen gleichwertig, sie hängen jedoch wesentlich von der gewählten Laufbahn, vom individuellen Engagement und der »Ausdauer« ab. Aufstiegsfunktionen bestehen z.B. in Form leitender Funktionen im öffentlichen Dienst und verwandten Organisationen, in internationalen Einrichtungen, in Forschungsstellen, aber auch durch Karrieren im Medienbereich.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 2.140 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft. Das Gros der AbsolventInnen dieser Studienrichtung findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹⁰⁰

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Politikwissenschaft	Anzahl	%
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete	26	1,2
Geschäftsleiter/-bereichsleiter in einem großen Unternehmen	245	11,4
Leiter kleiner Unternehmen	91	4,3
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	47	2,2
Wissenschaftliche Lehrkräfte	191	8,9
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	705	32,9
Technische Fachkräfte	35	1,6
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	181	8,5
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	99	4,6
Büroangestellte mit Kundenkontakt	42	2,0
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe	54	2,5
Modelle, Verkäufer und Vorführer	20	0,9
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	36	1,7
Soldaten	31	1,4
Erstmals arbeitssuchend	30	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	194	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abtl. BIQ

99 Siehe dazu die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm) sowie für Informationen zu Universitätslehrgängen die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (www.bmbwk.gv.at).

100 In die Tabellen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Politikwissenschaft tätig sind, sowie Wirtschaftsabteilungen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen beschäftigt sind.

Verteilung der PolitikwissenschaftlerInnen nach Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Politikwissenschaft	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	70	3,3
Handelsvermittlung u. Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	57	2,7
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	79	3,7
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	67	3,1
Kreditwesen	61	2,9
Forschung und Entwicklung	54	2,5
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	251	11,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	251	11,7
Unterrichtswesen	246	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	123	5,7
Interessenvertretungen, Vereine	142	6,6
Kultur, Sport und Unterhaltung	166	7,8
Nicht-Erwerbspersonen	194	9,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abtl. BIQ

Ein Beispiel für Entlohnung nach Tarif: Nach dem Kollektivvertrag (Stand 1.6.2004) für die bei Tageszeitungen angestellten JournalistInnen weisen RedaktionsassistentInnen ein Anfangsgehalt von ca. 1.648,92 Euro brutto und RedakteurInnen/Redakteure von ca. 2.049,15 Euro brutto monatlich auf. Dazu kommen ggf. diverse Zulagen. Die Ansprüche von freien MitarbeiterInnen werden mit eigenen Tarifen (Zeilenhonorar) abgegolten.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.¹⁰¹ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:¹⁰²

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Studienrichtungen Geistes- und Kulturwissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren in der Privatwirtschaft zu:¹⁰³

101 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

102 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen.

103 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

16% bis	500 Euro
26% zwischen	501 und 1.000 Euro
26% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
16% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
16% über	2.000 Euro

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u.U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- 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;
- div. 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.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich.¹⁰⁴ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählen für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

¹⁰⁴ Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst¹⁰⁵

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895
Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/534 54, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsfb.at).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Im Bereich der Politikwissenschaften gibt es auch zahlreiche wissenschaftliche Vereinigungen, die eher auf die Förderung von Informationsaustausch und Kooperation abzielen und nur im Einzelfall als Interessensvertreter auftreten.

¹⁰⁵ Die Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Eine der bedeutendsten ist die Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGPW; c/o IHS, Stumpergasse 56, 1060 Wien, Tel.: 01/59991-166, Fax: 01/59991-171, Internet: www.oegpw.at), der ein großer Teil der sonstigen politikwissenschaftlich Tätigen wie der höhersemestrigen Studierenden angehören. Ziele der Gesellschaft sind laut Statut die Förderung der politikwissenschaftlichen Forschung in Österreich, die Interessenvertretung der österreichischen Politikwissenschaft sowie die Herausgabe von Publikationen (z.B. ÖZP). Von AbsolventInnen wird allgemein angegeben, dass im Rahmen von Veranstaltungen der ÖGPW geknüpft persönliche Kontakte bei der Arbeitsplatzfindung sehr hilfreich sein können. In den Rundbriefen der Gesellschaft wird bisweilen ebenfalls auf offene Stellen hingewiesen.

7 Fachliteratur und -zeitschriften

Fachliteratur

- Adomeit, Klaus: Rechtstheorie für Studenten: Normlogik, Methodenlehre, Rechtspolitologie. UTB-Verlag, Stuttgart 1998.
- Bellers, Jürgen/Kipke, Rüdiger: Einführung in die Politikwissenschaft. München 1999, 3. Aufl.
- Berg-Schlosser, Dirk/Stammen, Theo: Einführung in die Politikwissenschaft. München 2003, 7. Aufl.
- Berg-Schlosser, Dirk/Müller-Rommel, Ferdinand: Vergleichende Politikwissenschaft. Ein einführendes Studienbuch. UTB-Verlag, Stuttgart 2003, 3. Aufl.
- Beyme, Klaus: Die politischen Theorien der Gegenwart – Eine Einführung. Wiesbaden 2000.
- Junne, Gerd: Kritisches Studium der Sozialwissenschaften. Eine Einführung in Arbeitstechniken. Stuttgart 1993 3. Aufl.
- Kriele, Martin: Einführung in die Staatslehre. Wiesbaden 2003, 5. Aufl.
- Kromrey H.: Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung. UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 10. Aufl.
- Leggewie, Claus (Hg.): Wozu Politikwissenschaft? Über das Neue in der Politik. Darmstadt 1994.
- Meyer, Thomas: Was ist Politik? UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 2. Aufl.
- Mols, Manfred: Politikwissenschaft – Eine Einführung. UTB-Verlag, Stuttgart 2003, 4. Aufl.
- Neumann, Franz (Hg.): Handbuch Politische Theorien und Ideologien. 2 Bände, UTB-Verlag, Stuttgart Band 1: 1998; Band 2: 2000.
- Patzelt, Werner: Einführung in die Politikwissenschaft. Grundriss des Faches und studiums begleitende Orientierung. Hamburg 1997, 3. Aufl.
- Pelinka, Anton/Rosenberger, Sieglinde: Österreichische Politik – Grundlagen, Strukturen, Trends. Wien 2002, 2. Aufl.
- Simonis, Georg u.a.: Studium und Arbeitstechnik der Politikwissenschaft. UTB-Verlag, Stuttgart 2003.

Woyke, Wichard (Hg.): Handwörterbuch Internationale Politik. UTB-Verlag, Stuttgart 2000, 8. Aufl.

Berufsfeld

- Daldos, Peter u.a.: Ausbildung für die Arbeitslosigkeit? Zum Verbleib der Innsbrucker AbsolventInnen, in: ÖZP, 25 (1996) 1, S. 81–91.
- Grottian, Peter: Politologin oder Politologe – auf der Suche nach einer neuen Identität, in: Iring Fetscher u.a. (Hg.): Politikwissenschaft, Reinbeck 1985, S. 637–648.
- Heinrich, Hans-Georg u.a.: Glückliche PolitologInnen? Bericht über eine empirische Untersuchung unter Wiener AbsolventInnen, in: ÖZP, 25 (1996) 1, S. 67–79.

Fachzeitschriften

- Deutschland-Archiv, Köln
- Foreign Affairs, New York
- Forum Politische Bildung, München
- Internationale Politik, Bonn
- Neue politische Literatur, Wiesbaden
- Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), Wien
- Österreichisches Jahrbuch für Politik, Wien
- Politische Vierteljahresschrift, Köln
- Tagungsberichte der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, Köln

Sportwissenschaften und Leibeserziehung

1 Berufsbezeichnungen

AbsolventInnen der Sportwissenschaften und Leibeserziehungen werden generell als »SportwissenschaftlerInnen« eingordnet¹⁰⁶ – abgesehen von jenen, die im Schwerpunkt Leibeserziehung das Lehramt erworben haben und üblicherweise auch als LehrerInnen an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule unterrichten.¹⁰⁷

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Aufgaben und Tätigkeiten im Überblick

Die Sportwissenschaft setzt sich mit dem Sport in all seinen Ausprägungsformen auseinander. Themenfelder sind dabei u.a. auch der Sinn des Sports und sein direkter (z.B. Gesunderhaltung und Rehabilitation) und indirekter (z.B. gesellschaftlicher Stellenwert des Sports) Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität. Auch der politische und historische Stellenwert von Sport gewinnt zunehmend an Bedeutung für das Studium. Die konkreten Aufgabengebiete umfassen Grundlagenforschung auf dem Gebiet der physiologischen und biologischen Voraussetzungen sportlicher Leistungen, ebenso die Organisation und Betreuung sportlicher Aktivitäten unter Berücksichtigung sozialpsychologischer, wirtschaftlicher und medizinischer aber auch geisteswissenschaftlicher Gesichtspunkte.

Die häufigsten Beschäftigungsbereiche für AbsolventInnen der Sportwissenschaften und Leibeserziehung sind: Schulsport, Leistungssport, Freizeitsport, Betriebssport, Sportwissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft, Massenmedien und Gesundheitswesen (Vorbeugung und Rehabilitation).

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse und Berufsanforderungen

Im Schulsport müssen sich SportwissenschaftlerInnen an einen vorgegebenen, den verschiedenen Schularten bzw. Schulstufen entsprechenden Rahmenplan halten. Abgesehen vom Sportunterricht beschäftigen sich diese SportwissenschaftlerInnen auch mit der Analyse von Lernvoraussetzungen bzw. Lernprozessen. Als Zulassungserfordernis gelten ein absolviertes Lehramtsstudium und ggf. verschiedene Praktika.

¹⁰⁶ Diese Bezeichnung ist allerdings nicht gesetzlich geschützt.

¹⁰⁷ Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen.

Im Segment Leistungssport werden von SportwissenschaftlerInnen u.a. der Aufbau, die Bewegungsabläufe und der biochemische Haushalt des menschlichen Körpers studiert, sportliche Leistungsveränderungen und Trainingserfolge analysiert. Anhand verschiedener Tests werden Rückschlüsse für den Aufbau von Trainingsprogrammen gezogen. Weiters gilt es, gesundheitliche Schäden, die durch die (überdurchschnittlich intensive) Ausübung verschiedener Sportarten entstehen können, rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Organisationstalent, Selbständigkeit und physische Ausdauer sowie Belastbarkeit besonders in Stresssituationen gelten hier als Grundanforderungen.

Da Freizeitsport beträchtliche Bedeutung gewonnen hat, gibt es in diesem Bereich für SportwissenschaftlerInnen ein breites Aufgabengebiet. Beispiele wären: Die Erforschung und Beobachtung von psychischen und sozialen Aspekten des Phänomens Freizeitsport (Untersuchung des menschlichen Spielverhaltens, der Auswirkung von Bewegungs- und Körpererfahrungen, das Verhalten beim Umgang mit Regeln, bei der Einordnung in eine Mannschaft, bei der Konfrontation mit Leistungsansprüchen). Sozialpsychologische Aspekte stehen beispielsweise im Berufsfeld Sportanimation im Vordergrund. Hier geht es u.a. darum, für Fremdenverkehrsorte ein passendes – auch auf örtliche Gegebenheiten und Gästestruktur abgestimmtes – Sport- und Spielprogramm zu konzipieren bzw. zu organisieren und durchzuführen. Hier gelten als Grundanforderungen Organisationstalent, Selbständigkeit, physische Ausdauer wie psychische Belastbarkeit und Talent im Umgang mit Gruppen. Je nach Tätigkeitsbereich kann es spezielle Zulassungserfordernisse geben (Beispiel: BergführerInnenprüfung).

Ähnliche Anforderungen müssen SportwissenschaftlerInnen erfüllen, die sich auf Betriebssport spezialisiert haben. Ihre Aufgaben bestehen darin, für die MitarbeiterInnen von Unternehmen, Vereinen, auch für PolizistInnen oder beim Bundesheer Beschäftigte Freizeitsportprogramme zu gestalten und ihre Durchführung zu organisieren. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es hier keine, jedoch wird besonderer Wert auf Organisationstalent, Einfühlungsvermögen und pädagogische Praxis gelegt.

Im Universitätsbereich können SportwissenschaftlerInnen Lehrtätigkeiten übernehmen bzw. an sportwissenschaftlichen Forschungsprojekten arbeiten. Im pädagogischen Bereich muss Qualifikation und Praxis (Absolvierung entsprechender Prüfungen) bzw. sportliches Können von den SportwissenschaftlerInnen nachgewiesen werden. Für die Arbeit im wissenschaftlichen Schwerpunkt ist eine Dissertation bzw. Habilitation Voraussetzung.

In Ministerien, in Landes- und Gemeindeverwaltungen sind einige SportwissenschaftlerInnen als BeraterInnen und GutachterInnen z.B. für Schulunterrichts- oder Tourismusplanung beschäftigt. In der Privatwirtschaft werden sie primär von der Sportindustrie oder vom Sportartikelhandel als ExpertInnen für Ein- und Verkauf sowie MitarbeiterInnenschulung im Verkauf eingestellt. Spezielle Zulassungserfordernisse gibt es dabei keine; es werden jedoch Management- und Marketingfähigkeiten

sowie EDV-Erfahrung und allgemeines betriebswirtschaftliches Basiswissen vorausgesetzt.

In den Massenmedien finden sich – mit zunehmendem Interesse an sportlichen Ereignissen oder auch Tipps zum Freizeitsport – vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für SportwissenschaftlerInnen. Arbeit für SportpublizistInnen bieten Sportzeitschriften bzw. Sportressorts in Tages- oder Wochenzeitungen, Sportfernsehen, Sportfunk usw. Zentrale Berufsanforderungen sind Selbständigkeit und Formulierungsgabe.

Im Gesundheitswesen stehen AbsolventInnen v.a. die Bereiche Prävention und Rehabilitation in Krankenhäusern, Kuranstalten, in Erholungsheimen und ähnlichen Einrichtungen als Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Der Aufgabenbereich umfasst: Fragen der Hygiene, der gesunden Ernährung, der Verletzungsgefahr und ihrer Vermeidung, aber auch Erste Hilfe.

Der gezielte Einsatz von Sport zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Gesundheit ist ebenfalls ein wichtiges Betätigungsfeld: Dazu zählen Übungen mit RisikopatientInnen (z.B. nach einem Herzinfarkt), die sportliche Betreuung von Behinderten, Sportgymnastik, seelisch-körperliche Übungen sowie Aufbauübungen für Genesende (nach Unfall oder Krankheit). In vielen Bereichen des Gesundheitswesens werden spezifische Zusatzqualifikationen, wie der Abschluss von Therapie- und Massageausbildungen, gefordert.

Die berufsspezifischen physischen Belastungen der SportwissenschaftlerInnen sind in der Regel gering. Demgegenüber können die psychischen Anforderungen beträchtlich sein: Gefragt sind vor allem Kontakt- und Einfühlungsfähigkeit im stationären Betrieb von Kliniken bzw. im Bereich der Rehabilitation und die Fähigkeit zu langfristigen, intensiven therapeutischen Beziehungen.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung sowie Berufsverläufe

Die Arbeitsplatz- und Berufsfindung verläuft sehr unterschiedlich. Viele SportwissenschaftlerInnen versuchen bereits während des Studiums, Praktika zu absolvieren und sich Zusatzqualifikationen anzueignen, um sich bessere Ausgangsvoraussetzungen für einen Berufseinstieg zu verschaffen. Beides (Praktika und Zusatzqualifikationen) hilft bei der Abgrenzung der eigenen Wünsche und Berufsvorstellungen wie beim Knüpfen von Kontakten zu potentiellen ArbeitgeberInnen. Auch die entsprechende Wahl des Diplomarbeits- oder Dissertationsthemas hilft, Berufsbeziehungen anzubahnen. Letztere können den Berufseinstieg erheblich erleichtern – obwohl auch dann eine Anstellung häufig mit mehrmonatiger freier Mitarbeit verdient werden muss. Der zweite Weg zu einem Arbeitsplatz führt über Stelleninserate in Tageszeitungen (wo allerdings nur sehr selten speziell nach SportwissenschaftlerInnen gesucht wird).

Eigeninitiative bei der Jobsuche ist für SportwissenschaftlerInnen besonders wichtig. Dies gilt auch im schulischen Bereich, weil die Zahl der AbsolventInnen zuletzt weit grö-

ßer war, als die Nachfrage (und vielfach nur Teilzeittätigkeiten angeboten werden). In der Regel benötigen die AbsolventInnen drei bis fünf Jahre, um sich beruflich (den eigenen Wünschen entsprechend) zu etablieren.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Spezifische Weiterbildung – je nach Berufsbild etwa Zusatzausbildungen wie Pädagogik, Psychologie, Medizin, Mathematik oder Rhetorik – ist für die Ein- und Aufstiegchancen von ganz entscheidender Bedeutung. Auch zusätzliche Ausbildungen zum/zur SportanimatorIn, TherapeutIn/Therapeuten oder MasseurIn werden an der Universität, an Berufsförderungsinstituten, Wirtschaftsförderungsinstituten oder Volkshochschulen angeboten.¹⁰⁸ Einige Studierende und AbsolventInnen lassen sich zu BergführerInnen oder Schi-lehrerInnen ausbilden. Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung sind jedenfalls hilfreich; die Universität bietet Studierenden auch diesbezüglich eine Reihe von Möglichkeiten.

Manche Spezialausbildungen im Bereich Sportmedizin, Sportpsychologie oder Sportpädagogik sind kostspielig und zeitaufwendig, versprechen dafür aber besonders gute Aufstiegchancen bzw. Verdienstmöglichkeiten.

Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen, so z.B. der Universitätslehrgang für Schul- und Freizeitsportarten, des weiteren Universitätslehrgänge in Bereichen wie Management, Psychologie, Kommunikation sowie Gesundheit.¹⁰⁹

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut letzter Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 3.913 SportwissenschaftlerInnen. Das Gros der AbsolventInnen findet sich vor allem in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹¹⁰

¹⁰⁸ Siehe dazu die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm) oder die AMS-Datenbank Your Choice.

¹⁰⁹ Siehe Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (www.bmbwk.gv.at).

¹¹⁰ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Sportwissenschaft und Leibeserziehung tätig sind.

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

SportwissenschaftlerInnen	Anzahl	%
Geschäftsleiter/-bereichsleiter in großen Unternehmen	232	5,9
Leiter kleiner Unternehmen	121	3,1
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	50	1,3
Biowissenschaftler und Mediziner	27	0,7
Wissenschaftliche Lehrkräfte	1.486	38,0
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	365	9,3
Technische Fachkräfte	44	1,1
Biowissenschaftler und Gesundheitsfachkräfte	137	3,5
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	52	1,3
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	549	14,0
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	85	2,2
Büroangestellte mit Kundenkontakt	30	0,8
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsberufe	88	2,2
Modelle, Verkäufer und Vorführer	34	0,9
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlage	28	0,7
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	51	1,3
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendem Gewerbe, Transport	38	1,0
Erstmals arbeitssuchend	27	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	385	9,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

Verteilung der SportwissenschaftlerInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

SportwissenschaftlerInnen	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	121	3,1
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen) Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	104	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	127	3,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	173	4,4
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	65	1,7
Unterrichtswesen	1.651	42,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	318	8,1
Kultur, Sport und Unterhaltung	341	8,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	107	2,7
Nicht-Erwerbspersonen	385	9,8

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

Die Einkommen richten sich im öffentlichen Dienst nach dem für den spezifischen beschäftigungsbereich geltenden Gehaltsschema. Die Mehrzahl der SportwissenschaftlerInnen verdient beim Jobeinstieg in die Privatwirtschaft durchschnittlich zwischen 1.001 und 1.500 Euro netto pro Monat (siehe Tabelle unten). In manchen Beschäftigungsbereichen sind saisonale Schwankungen einzukalkulieren.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,¹¹¹ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählen für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst¹¹²

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895
Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.¹¹³ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:¹¹⁴

¹¹¹ Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

¹¹² Die Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

¹¹³ Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

¹¹⁴ Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen.

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Studienrichtungen Sportwissenschaft liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren in der Privatwirtschaft zu:¹¹⁵

0% bis	500 Euro
33% zwischen	501 und 1.000 Euro
67% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
0% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
0% über	2.000 Euro

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

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

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

¹¹⁵ Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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.

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/534 54, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsfb.at).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/31993 15, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen.

Für SportwissenschaftlerInnen gibt es zahlreiche Vereinigungen, die primär den Informationsaustausch und die wissenschaftliche Kooperation fördern, in manchen Fällen aber auch als Interessenvertretungen fungieren. Beispiele: Die Österreichische Sportwissenschaftliche Gesellschaft (www.oesg.info) oder der Verband der Leibeserzieher Österreichs (VdLÖ; 1150 Wien, Auf der Schmelz 6, Tel.: 0699/11 32 16 32, Fax: 01/979 72 17, Internet: www.vdloe.at).

7 Fachliteratur und -zeitschriften

Fachliteratur:

Badtke, Gernot (Hg.): Lehrbuch der Sportmedizin: Leistungsentwicklung, Anpassung, Belastbarkeit, Schul- und Breitensport. Stuttgart 2002.

Gabler, Hartmut/Singer, Roland/Nitsch, Jürgen: Einführung in die Sportpsychologie. 3 Bde., Schorndorf 1993–2001.

Haag, Herbert: Einführung in das Studium der Sportwissenschaft. Berufsfeld-, Studienfach- und Wissenschaftsorientierung. Schorndorf 1996, 2. Aufl.

Hohmann, Andreas u.a.: Einführung in die Trainingswissenschaft. Stuttgart 2003.

Meinberg, Eckhard: Hauptprobleme der Sportpädagogik. Eine Einführung. Darmstadt 2001.

Seewald, Fritz u.a.: Sportökologie – Eine Einführung in die Sport-Natur-Beziehung. Stuttgart 1998.

Weiss, Otmar: Einführung in die Sportsoziologie. Wien 1999.

Fachzeitschriften

Das Studium der Sportwissenschaft: Institute, Lehrkräfte, Lehrveranstaltungen, Mitteilungen der österreichischen Institute, Verzeichnis laufender wissenschaftlicher Arbeiten, Wetzlar

Leipziger sportwissenschaftliche Beiträge, Leipzig

Mitteilungen des Österreichischen Instituts für Schul- und Sportstättenbau, Wien
Sportwissenschaft, Schorndorf

Katholische und Evangelische Theologie (inkl. Lehramt)

1 Berufsbezeichnungen

Katholische Kirche

AbsolventInnen des Studiums der katholischen Theologie werden als akademische PastoralassistentInnen bezeichnet, wenn sie im pastoralen Dienst der Kirche angestellt sind. Sie können zudem auch in der Jugendarbeit als kirchliche JugendleiterInnen (andere Berufsbezeichnungen: JugendarbeiterIn, PastoralassistentIn mit Beauftragung zur Jugendpastoralarbeit, JugendreferentIn oder Jugendbeauftragte/r) beschäftigt sein.

Evangelische Kirche

AbsolventInnen des Studiums der evangelischen Theologie werden als (Frau) Pfarrer sowie als LehrerInnen eingesetzt.

2 Beschäftigungsbereiche

Katholische Kirche

Akademische PastoralassistentInnen sind in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen tätig:

Verkündigung: Religiöse Erwachsenenbildung, Kinder und Jugendarbeit, Pastoral an Fernstehenden (z.B. Hausbesuche), Öffentlichkeitsarbeit, Revertiten- und Konvertitenunterricht.

Liturgie und Sakramente: Gottesdienstvorbereitung und -gestaltung, Leitung von Wortgottesdiensten und Kommunionen mit Kranken, Sakramentenpastoral Taufgespräche und Ehevorbereitung, Eucharistie- und Bußerziehung, Firmkatechese, Predigt und Begräbnisse (im Rahmen der speziellen Beauftragung).

Diakonie: Sozialarbeit (mit Zusatzausbildung), Seniorenpastoral, Beratungsdienste u.a.

Gemeindeaufbau: Mitglied der Gemeindeleitung (Vertretung nach außen), Mitarbeit im Leitungsteam, Mitarbeit bei Planung und Durchführung des Pastoralprojektes, Gewinnung und Ausbildung von MitarbeiterInnen u.a.

Überpfarrliche, kategoriale und diözesane Aufgaben im pastoralen Bereich: Krankenseelsorge, Gefangenenseelsorge, Referate im pastoralen Bereich, Tourismuspastoral, Universitätsseelsorge, Beratungsdienste u.a.

Die Aufgabengebiete von kirchlichen JugendleiterInnen sind:

Situationserhebung: Erhebung, Beobachtung und Analyse der Situation von jungen Menschen in den verschiedenen Lebensfeldern, Aufbau und Erhalt von Kontakten zu allen

für die Jugendarbeit wichtigen Partnerinstitutionen, Problembewusstsein, Aufbau von Konzepten für den Auf- und Ausbau der Jugendarbeit im jeweiligen Einsatzgebiet.

Suche, Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

Unterstützung bzw. Durchführung direkter Maßnahmen der Jugend- und der »Junge-Erwachsenen-Arbeit: Aufbau und Begleitung von verschiedenen Formen offener Jugendarbeit (Veranstaltungen, Projekte, Jugendclub, Lager, Fahrten etc.), Beratung, Einzelbegleitung, Krisenintervention, Aufbau und Begleitung von Initiativen bzw. Interessengemeinschaften junger Erwachsener.

Förderung der Zusammenarbeit auf lokaler und regionaler Ebene: Förderung der Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches, Schaffung von Verbundsystemen (Personen, Initiativen, Öffentliche Einrichtungen etc.)

Öffentlichkeitsarbeit: Information der Öffentlichkeit über kirchliche Jugendarbeit, Erstellung eines Public-Relation-Konzeptes.

Anwaltschaft und Vertretung der Jugendlichen in den zuständigen Gremien, Organisationen und Institutionen inner- und außerhalb der Kirche.

Verwaltung: Verantwortlichkeit für ordnungsgemäße Finanzgebarung sowie Verwaltung der Sachmittel.

Evangelische Kirche

Der/die evangelische PfarrerIn ist in der Gemeindegearbeit, im Religionsunterricht (beginnend mit dem ersten Dienstjahr; ab dem 3. Dienstjahr 8 Unterrichtsstunden pro Woche) und in der Seelsorge (auch StudentInnenseelsorge, Krankenhausseelsorge, Militärseelsorge, Gefangenenseelsorge oder Polizeiseelsorge) tätig. Darüber hinaus gestalten die PfarrerInnen Glaubenskurse mit. Sie veranstalten Freizeiten und Einkehrtagungen. Hausbesuche, Krankenhausbesuche und Altenheimbesuche werden durchgeführt. Darüber hinaus sind sie in die Ausgestaltung von Gottesdiensten und Vornahme von Amtshandlungen in der Gemeinde eingebunden. Schulung und Unterricht der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die Gestaltung von SchülerInnengottesdiensten und Mitgestaltung des KonfirmandInnenunterrichtes gehören zu den Aufgabengebieten, wie auch Begleitung der Jugendarbeit, Leitung des Presbyteriums und Übernahme der MentorInnentätigkeiten in Zusammenhang mit der Ausbildung von TheologInnen zu PfarrerInnen.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung

Katholische Kirche

Um als akademische PastoralassistentInnen tätig werden zu können, benötigen die UniversitätsabsolventInnen den Nachweis einer spirituellen (Exerzitien, Gebetsformen etc.) und praktischen Zusatzausbildung (Liturgie, Notwendigkeiten des Pfarralltags etc.) während des Studiums. Zusätzlich muss ein einjähriges Pfarrpraktikum und der »Arbeitskreis

Berufsvorbereitung« im letzten Studienjahr absolviert werden. Wesentlicher Faktor für die Berufsfindung ist das Engagement in der kirchlichen Gemeinde. Das Personalreferat der Erzdiözese Wien hebt als Schlüsselqualifikation der akademischen PastoralassistentInnen v.a. die pädagogische Eignung sowie die Fähigkeit und Freude zum Umgang mit Menschen hervor. Insbesondere müssten die BewerberInnen die pädagogische Qualifikation für die Kinder- und Jugendarbeit mitbringen, da die meisten PastoralassistentInnen in diesem Bereich zum Einsatz kommen würden.

Eine Beschäftigung als kirchliche JugendleiterIn ist von persönlichen Voraussetzungen (vor allem Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit, persönliche Fundierung im Glauben und Wahrnehmung der christlichen Berufung, Engagement, Flexibilität, Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit und Organisation) und einer Zusatzausbildung abhängig. Die Anstellung erfolgt entweder direkt bei der Diözese oder von einem von der Diözese getragenen bzw. von ihr unterstützten Verein.

Trotz des Priestermangels im ländlichen Raum sind die Beschäftigungschancen für PastoralassistentInnen nicht gestiegen: »Die Zahl der Priester geht (fast) europaweit kontinuierlich zurück. Im städtischen Raum ist die Dichte an kirchlichem Personal gemessen an den Pfarren noch vergleichsweise hoch. Im ländlichen Raum müssen Priester aufgrund des Priestermangels vielfach mehr als eine Pfarre betreuen. Aufgrund kultureller Schwierigkeiten werden gegenwärtig ausländische Priester und Ordensleute (v.a. aus dem osteuropäischen Raum oder auch aus afrikanischen Staaten) im Vergleich zu den 1980er und 1990er Jahren wieder weniger hinzugezogen. Stattdessen werden LaiInnen (v.a. ehrenamtlich tätige Frauen) stärker in die kirchlichen Aufgaben eingebunden. Die Zahl der Beschäftigten bei den PastoralassistentInnen ist gleichbleibend. Der Bedarf an diesem Personal ist zwar evident, kann jedoch aufgrund von Finanzierungsproblemen nicht gedeckt werden.«¹¹⁶ Nach Auskunft der Erzdiözese Wien müssen jährlich BewerberInnen um das Amt der PastoralassistentIn abgelehnt werden, da sie nicht die entsprechenden Qualifikationen (siehe oben) aufweisen.

»Wer sich nach Studienende schnell einen tollen Job erhofft, wird eher enttäuscht sein. Es gibt innerkirchlich beziehungsweise als Religionslehrer genug Stellen. Die sind aber keine Sensation«, meint Jozef Niewiadomski, Innsbrucker Professor für Dogmatik. Auch Raymund Schwager, Dekan an der Innsbrucker katholisch-theologischen Fakultät, weiß wenig über arbeitslose Theologen zu berichten: »Ein Teil geht in die Kirche, andere werden Religionslehrer. Viele gehen sogar in die Industrie in den Bereich Personalführung.« Beispiele für unorthodoxe Karrieren gibt es, dennoch ist die Konkurrenz durch andere Studienrichtungen groß. Die Mehrheit strebt die traditionelle Lebensstellung »Priester« an. Eine Studie des Wiener Instituts für Pastoraltheologie spricht eine deutliche Sprache: Insgesamt 73 Prozent der männlichen Befragten gaben an, zumindest einmal die Absicht gehabt zu haben, Priester zu werden. Lediglich 23 Prozent kam dieser Gedanke nie in den

¹¹⁶ AMS Qualifikations-Barometer: www.ams.or.at/neu/2339.htm

Sinn. Als wesentliche Hürde auf dem Weg zum Pfarrer gilt das Pflichtzölibat, für vier Fünftel ist diese Frage entscheidend.

Frauen haben es in der katholischen Theologie schwerer: Mehr als ein Drittel (37 Prozent) der weiblichen Studierenden meinten, »sie wären Priesterinnen geworden, wenn sie diese Möglichkeit hätten«. Fast ein Drittel aller befragten katholischen Frauen, die innerkirchlich arbeiten, fühlen sich generell benachteiligt. Trotz allem zieht das Studium immer mehr Frauen an. Das evangelische Pendant kennt das »Frauen-Problem« in dieser Schärfe nicht, laut Studie sind evangelische Theologinnen zufriedener.

Evangelische Kirche

Als postuniversitäre Zusatzqualifikation ist eine praktische Ausbildung zur/zum PfarrereIn von insgesamt 3 Jahren erforderlich: 2 Jahre als Lehrvikar und 1 Jahr als PfarramtskandidatIn.

Die Beschäftigungssituation und der Bedarf an Nachwuchskräften bleibt nach Ansicht des Vorsitzenden des VEPPÖ (Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich) auch in den nächsten Jahren unverändert: Es werden pro Jahr 5–7 AbsolventInnen der Evangelischen Theologischen Fakultät in ein Ausbildungsverhältnis zur/zum evangelischen (Frau) Pfarrer übernommen.

Weitere berufliche Möglichkeiten für AbsolventInnen der evangelischen Theologie bestehen im Unterricht an allgemein bildenden Schulen (Volksschulen, Hauptschulen, Gymnasien, Höhere Lehranstalten und Handelsakademien), an Sonderschulen und Rudolf-Steiner-Schulen.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Eine Weiterbildungsmöglichkeit u.a. für den Unterricht an höher bildenden Schulen bietet das Religionspädagogische Seminar sowie der Universitätslehrgang Kommunikative Theologie, der Universitätslehrgang Gemeindepastoral, der Universitätslehrgang Pastoraljahr sowie der Universitätslehrgang Spirituelle Theologie im interreligiösen Prozess. Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Religionswissenschaften bieten z.B. Universitätslehrgänge in den Bereichen Psychotherapie, Supervision und Coaching, Pädagogik, aber auch Projektmanagement.

Katholische Kirche

Aufstiegsmöglichkeiten finden sich im Bereich der kirchlichen Hierarchie. Über das Referat für Personalentwicklung können Zusatzausbildungen in Richtung einer Professur bzw. für das Pastorseminar durchgeführt werden. Nach einer Beschäftigung von 5–6 Jahren als akademische/r PastoralassistentIn findet in der Regel eine Spezialisierung für die Tätigkeiten in regionalen oder zentralen Dienststellen der Kirche statt. Verpflichtende Weiterbildung findet in Form von Trienalskursen regelmäßig jedes Jahr statt.

Evangelische Kirche

Im Rahmen der vielfältigen Tätigkeiten als PfarrerIn ist eine ständige Weiterbildung unerlässlich und auch wenn sie sich nicht direkt auf die berufliche bzw. klerikale Karriere auswirkt. Vor allem in den ersten fünf Dienstjahren ist eine Weiterbildung verpflichtend, diese kann teilweise aber nach eigenen Bedürfnissen ausgewählt werden (z.B. auch Psychotherapeutische Ausbildung).

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Laut Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 8.293 TheologInnen. Das Gros der TheologInnen findet sich v.a. in folgenden ausgewählten Berufs- und Wirtschaftsklassen:¹¹⁷

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Berufen (ISCO-Berufe)

Theologie	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	108	1,3
Produktions- und Operationsleiter	150	1,8
Sonstige Fachbereichsleiter	54	0,7
Leiter kleiner Unternehmen	85	1,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	61	0,7
Mediziner (ohne Krankenpflege)	58	0,7
Universitäts- und Hochschullehrer	239	2,9
Lehrer des Sekundarbereiches	1.660	20,0
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	248	3,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	166	2,0
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	141	1,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	117	1,4
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	121	1,5
Geistliche, Seelsorger	2.190	26,4
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	140	1,7
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	66	0,8
Verwaltungsfachkräfte	61	0,7
Sozialpflegerische Berufe	103	1,2
Ordensbrüder, Ordensschwwestern und Seelsorgehelfer	415	5,0
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	55	0,7
Sonstige Büroangestellte	59	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	1.356	16,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

¹¹⁷ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Theologie tätig sind.

Verteilung der TheologInnen nach ausgewählten Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen)

Theologie	Anzahl	%
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	51	0,6
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	124	1,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	117	1,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	154	1,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	173	2,1
Unterrichtswesen	2.668	32,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	644	7,8
Interessenvertretungen, Vereine	2.376	28,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	112	1,4
Nicht-Erwerbspersonen	1.356	16,4

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ

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

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

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

Katholische Kirche

Die/der akademische PastoralassistentIn wird nach der Dienst- und Besoldungsordnung der betreffenden Diözese bezahlt.

Verdienst (Beispiel Erzdiözese Wien)

Im 1. Jahr brutto	1.456,58 Euro
Ab dem 2. Jahr brutto	1.672,12 Euro

Es erfolgen Biennensprünge von ca. 79 Euro. Der Höchstbezug ist 3.494,18 Euro.

Derzeit sind ca. 117 akademische PastoralassistentInnen in der Erzdiözese Wien angestellt (Stand 2004). Nach Einschätzung der Personalabteilung der Erzdiözese Wien werden in den nächsten 5 Jahren jährlich maximal 5 BewerberInnen angestellt werden.

Kirchliche JugendleiterInnen werden nicht geringer als in der Entlohnungsgruppe B (Dienstklasse IV im Beamtschema) eingestuft. Der Dienstklasse IV des Entlohnungsschemas für Beamte entspricht ein Mindesteinkommen von ca. 1.538,30 Euro brutto (2004).

Evangelische Kirche

Die Einstiegsgehälter sind (Kollektivvertrag 2004)

LehrvikarIn 1. Jahr brutto	1.473 Euro
LehrvikarIn 2. Jahr brutto	1.524 Euro
PfarramtskandidatIn brutto	1.792 Euro
PfarrerIn brutto	1.886 Euro (Stufe 1–3), danach Biennalsprünge

6 Berufsorganisationen, wissenschaftliche Vereinigungen

Neben der gesetzlichen Interessenvertretung für unselbständig Erwerbstätige, der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1041 Wien, Tel.: 01/501 65, www.arbeiterkammer.at), einer Körperschaft öffentlichen Rechts, gibt es die freiwillige Mitgliedschaft beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. Dies ist in der Regel die Gewerkschaft der Privatangestellten (Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/31393, www.gpa.at), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01/53454, www.goed.at) oder die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16-83800, www.kmsf.at).

Als Berufsorganisation bzw. Interessenvertretung gibt es im Universitätsbereich die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichi-

schen Universitäten (kurz BUKO; 1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Tel.: 01/3199315, www.buko.at). Die BUKO vertritt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal mit Ausnahme der ProfessorInnen. Des weiteren sind zu nennen:

Katholische Kirche

Die Berufsgemeinschaft akademischer PastoralassistentInnen (www.pastoralassistent.at) versteht sich als Interessensvertretung der Wiener akademischen PastoralassistentInnen gegenüber der Erzdiözese und bietet Vernetzung, Supervision und Öffentlichkeitsarbeit. Eine wichtige Informationsstelle für in Wien Studierende ist das Zentrum der Erzdiözese Wien für Theologiestudierende: 1010 Wien, Edith-Stein-Haus, Ebendorfer Straße 8/DG/24, Tel.: 01/4063308, www.theozentrum.com.

Kirchliche JugendleiterInnen sind in der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft kirchlicher JugendleiterInnen organisiert (ÖAKJL, 1010 Wien, Johannesgasse 16, Tel.: 01/5121621, <http://kath-jugend.at/oeakjl>).

Evangelische Kirche

Berufsorganisation für die/den evangelischen (Frau) Pfarrer ist der VEPPÖ (Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich, www.evangel.at/veppoe).

Kontakte Katholische Kirche

- Katholischer Akademikerverband der Erzdiözese Wien:
1090 Wien, Währingerstraße 2–4, Tel.: 01/3176165-22, <http://kaoe.at>
- Katholisch Theologische Fakultät der Universität Wien über:
www.univie.ac.at/ktf
- Katholisch Theologische Privatuniversität Linz:
www.kth-linz.ac.at
- Katholische Theologische Fakultät der Universität Graz:
www.kfunigraz.ac.at/fak-inst/theolog.html
- Katholische Theologische Fakultät der Universität Salzburg:
www.sbg.ac.at/theofak
- Katholische Theologische Fakultät der Universität Innsbruck:
www.theol.uibk.ac.at
- Katholische Kirche von Österreich im Internet:
www.kath-kirche.at

Kontakte Evangelische Kirche

- Evangelische Theologische Fakultät der Universität Wien über:
www.univie.ac.at/etf
- Evangelische Kirche von Österreich im Internet:
www.evangel.at

7 Fachliteratur

- Conzelmann, Hans; Lindemann, Andreas: Arbeitsbuch zum Neuen Testament. UTB-Verlag, Stuttgart 2004, 14. Aufl.
- Fohrer, Georg; Hoffmann, H.W. u.a.: Exegese des Alten Testaments. Einführung in die Methodik. UTB-Verlag, Stuttgart, 1993, 6. Aufl.
- Fraas, Hans-Jürgen: Die Religiosität des Menschen. Ein Grundriß der Religionspsychologie. UTB-Verlag, Stuttgart, 1993, 2. Aufl.
- Meßner, Reinhard: Einführung in die Liturgiewissenschaft. UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
- Moeller, Bernd: Geschichte des Christentums in Grundzügen. UTB-Verlag, Stuttgart 2000, 7. Aufl.
- Pannenberg, Wolfhart: Theologie und Philosophie. Ihr Verhältnis im Licht ihrer gemeinsamen Geschichte. UTB-Verlag, Stuttgart, 2002.
- Rauchfleisch, Udo: Arbeit im psychosozialen Feld: Beratung, Begleitung, Psychotherapie, Seelsorge. UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
- Schnelle, Udo: Einführung in die neutestamentliche Exegese. UTB-Verlag, Stuttgart 2000.
- Stolz, Fritz: Grundzüge der Religionswissenschaft. UTB-Verlag, Stuttgart, 2001, 2. Aufl.
- Tiedemann, Paul: Internet für Theologen – Eine praxisorientierte Einführung, Darmstadt 2000, 2. Aufl.
- Wagner, Harald: Einführung in die Fundamentaltheologie. Darmstadt 1998, 2. Aufl.
- Wuchterl, K.: Lehrbuch der Philosophie – Probleme, Grundbegriffe, Einsichten, Stuttgart 1998, 5. Aufl.

Anhang

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 neugeschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005/2006) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d.h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen.

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht zunächst auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). 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.

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 defi-

nitiv, d.h. unkündbar.¹¹⁸ Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung.

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. Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich auch eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknick der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist. Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median 3.401 Euro brutto, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monateinkommen der Bundesbeschäftigten (Männer und Frauen). Die Einkommensdifferenzen sind v.a. auf unterschiedliche Qualifikations- und Altersstrukturen zurückzuführen. Die Einkommen im Verwaltungsdienst weisen dabei die höchste Differenz zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen auf (16,9%), da es dort eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie eine große Streuung in den qualitativen Anforderungen gibt.

¹¹⁸ 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 September 2003.

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ¹¹⁹
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenpflegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895
Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345
Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vetragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ¹²⁰
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Hilfstätigkeit	1.496	1.526
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	1.518	1.595
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523
Hilfs-, ungelernte oder angelernte Tätigkeit	1.061	1.201

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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. 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 Bewerberliste 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.

2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

Universitäten

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. So sind im Schnitt nicht mehr als in etwa vier, fünf Prozent der berufstätigen AkademikerInnen als UniversitätslehrerInnen tätig; in manchen, eher kleineren und sehr spezialisierten Studienrichtungen auch bis zu neun, zehn Prozent).

Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der 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

¹¹⁹ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

¹²⁰ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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 für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie allerdings dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen 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 hat. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im neuen 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 zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die »große« 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.

3 Informationsstellen und Informationsbroschüren

Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Internet: www.ams.or.at

Internet: www.beruf4u.at

(BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. die Ausbildungs- und Berufsdatenbank »Your Choice« oder das AMS-Qualifikations-Barometer, sowie alle BIZ-Adressen können auch über die Homepage des AMS abgerufen werden)

Berufsverband der österreichischen PsychologInnen (BOEP)

1040 Wien, Möllwaldplatz 4/4/39; Tel.: 01/407 26 71

Internet: www.boep.or.at

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/501 65

Internet: www.akwien.at

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/531 20

Internet: www.bmbwk.gv.at

(jährliche Herausgabe von Studieninformationen, Herausgabe von Broschüren, z.B. für Auslandsstipendien und geförderte Auslandsaufenthalte für Studierende und AkademikerInnen)

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/586 37 03

Internet: www.bfi.or.at

(allgemeine Beratungsgespräche, Berufs- und Bildungsorientierungsseminare in den einzelnen Bundesländerstellen)

Euro-Job Info (im Bundeskanzleramt)

1010 Wien, Ballhausplatz 2, Tel.: 01/531 15-7377

(vgl. auch www.bka.gv.at unter Service)

Kuratorium für Journalistenausbildung

5020 Salzburg, Karolingerstraße 40, Tel.: 0662/83 41 33

Internet: www.kfj.at

(Aus- und Weiterbildung für JournalistInnen, Stipendien für Volontariate)

Österreichischer Austauschdienst (ÖAD) – Agentur für internationale Bildungs- und Wissenschaftskooperation
1010 Wien, Dr. Karl Lueger Ring 1, Tel.: 01/4277-28101
Internet: www.oead.ac.at
(Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme, SOKRATES- und LEONARDO-Programme)

Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie (ÖBVP)
1030 Wien, Löwengasse 3/5/6, Tel.: 01/5127090
Internet: www.oebvp.at

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuss
1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880
Internet: www.oeh.ac.at
(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien (ÖDOZA)
1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/533 65 33-9
Beim ÖDOZA handelt es sich um eine Abteilung des Centre International Universitaire, vgl. daher auch www.ciu.at
(internationale Studienführer)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/50105
Internet: www.wifi.at
(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Auswahl von Informationsbroschüren (-büchern)

- Arbeitsmarktservice Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung).

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung. (allgemeine Informationen über Studienpläne und über Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen)
- Bünting K. D. u.a.: Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden, Berlin 2002.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 10. Aufl.
- Grund U./Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel, Stuttgart 1996, 2. Aufl.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001
- Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2003, 6. Aufl.
- Spannring A.: Jobsuche in Österreich. Das 5-Schritte-Programm zum Job, Signum Verlag, Wien 1999.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Stuttgart 2004, 17. Aufl.

4 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.angewandte.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

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz, www.kth-linz.ac.at
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol, www.umat.at
- Bildungsverein für die Freunde der Webster University, www.webster.ac.at
- IMADec University, www.imadec.ac.at
- PEF Privatuniversität für Management, www.pef.at
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg, www.pmu.ac.at
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin, www.tcm-academy.org
- Anton Bruckner Privatuniversität, www.bruckneruni.at