

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Rechtswissenschaften**

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 Kampf

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ

Volker Eickhoff, René Sturm

Text

Lena Doppel, Doris Muralter

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-178-7

Rechtswissenschaften

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Studieninformation	10
Teil B – Beruf und Beschäftigung	14
Generelle Trends:	
Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	14
1 Auswirkungen der derzeitigen Arbeitsmarktlage	14
1.1 Auswirkungen auf das Studienverhalten	16
1.2 Arbeitslosigkeit	18
1.3 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	20
1.4 Atypische Beschäftigung und Prekarität	21
1.5 Privatleben und Familiengründung	22
2 Erwartungen und Wirklichkeit	22
2.1 Berufssituation und Berufsalltag	22
2.2 Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	24
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	26
3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	26
3.2 Networking – Die erfolgreiche Networkstrategie	28
3.3 Mentoring	29
4 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	30
4.1 Placement und Career Services	30
4.2 Studien- und Berufsinformationsmessen	31
4.3 Möglichkeiten der Jobsuche	32
4.4 Selbständigkeit	34
4.5 Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung	36
Beschäftigungssituation der JuristInnen im Überblick	37
1 JuristInnen am Arbeitsmarkt – Ergebnisse der Volkszählung 2001	37
2 Aktuelle Trends	39
3 Die Arbeitsmarktsituation	41

JuristInnen in der Wirtschaft	44	RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte	65
1 Berufsbezeichnungen	44	1 Berufsbezeichnungen	65
2 Beschäftigungsbereiche	44	2 Beschäftigungsbereiche	65
2.1 Überblick	44	2.1 Überblick	65
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen	44	2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen	65
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	46	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	71
4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	47	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	73
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	48	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	73
6 Berufsorganisationen und -vertretungen	49	6 Berufsorganisationen und -vertretungen	74
JuristInnen in Forschung und Lehre	50	Notarinnen bzw. Notare	75
1 Berufsbezeichnungen (Personalgruppen)	50	1 Berufsbezeichnungen	75
2 Beschäftigungsbereiche	51	2 Beschäftigungsbereiche	75
2.1 Überblick	51	2.1 Überblick	75
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Berufsanforderungen Berufsanforderungen	51	2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen	75
3 Weiterbildung	52	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	79
4 Tendenzen in der Beschäftigung	53	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	81
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	54	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	81
6 Berufsorganisationen und -vertretungen	54	6 Berufsorganisationen und -vertretungen	82
JuristInnen in der Verwaltung	55	Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte	83
1 Berufsbezeichnungen	55	1 Berufsbezeichnungen	83
2 Beschäftigungsbereiche	55	2 Beschäftigungsbereiche	83
2.1 Überblick	55	2.1 Überblick	83
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen	56	2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen	83
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	60	3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	86
4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	61	4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	87
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	63	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	89
6 Berufsorganisationen und -vertretungen	64	6 Berufsorganisationen und -vertretungen	91

WirtschaftstreuhänderInnen	92
1 Berufsbezeichnungen	92
2 Beschäftigungsbereiche	92
2.1 Überblick	92
2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Beru- fsanforderungen	92
3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe	95
4 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	96
5 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	98
6 Berufsorganisationen und -vertretungen	99
Einführende Fachliteratur	100
Informationsstellen und -quellen	101
Informationsstellen	101
Informationsquellen	103
Universitäten im Internet	104

Einleitung

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

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

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Hochschulberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom Arbeitsmarktservice 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** (AnfängerInnen-Tutorien, 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 Linz: www.jku.at

An der Universität Innsbruck wird neben dem Studium der Rechtswissenschaften auch das »**Integrierte Diplomstudium der Rechtswissenschaften**« für italienische StaatsbürgerInnen angeboten. Es wird von der Universität Innsbruck gemeinsam mit der Universität Padua angeboten. Sie finden die Studienvorschriften unter folgendem Link der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/c/c3/studien/neustudp/integrdiplstud/index.html

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.

AbsolventInnen einer höheren Schule ohne Pflichtgegenstand Latein müssen bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplomprüfung eine Zusatzprüfung aus Latein ablegen. Diese Zu-

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

satzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zwölf 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. iur. (DoktorIn der Rechtswissenschaften, Doctor iuris).

Rechtswissenschaften (Stand: November 2004)

Diplomstudium an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 39 (Nr. 248), i.d. F. MBl. 2002/03, Stk. XV (Nr. 102 bis 106) <http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/MTBL02>; www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 8 (2+3+3) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur.

Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18a www.uni-graz.at/zv1www/mi030627a.pdf; www.uni-graz.at/redwww/rewi.html

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur.

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 38 (Nr. 731) i.d.F. Stk. 41 (Nr. 734) www.uibk.ac.at/c3/studien/studienplaene2001/diplomstudium2001.html
www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/38/mitteil.pdf
www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/41/mitteil.pdf

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur.

Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 50 (Nr. 191) www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2002/Rw-dipl02.PDF, www.sbg.ac.at/jus/home.htm

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur.

Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 37 (Nr. 340) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 9 (Nr. 75)

www.students.jku.at/content/content/e79/e80/e82/Diplplan5a.pdf

www.jku.at/rechts/mtb/Stk9-02.pdf

www.jku.at/rechts/mtb/beilagen/beil1-37stk.pdf

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

Akad. Grad: Mag. iur.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 gab es insgesamt 17.992 Studierende (davon 52% Frauen), von denen 3.633 (davon 56% Frauen) das Studium in diesem Semester begonnen haben. Im Studienjahr 2002/2003 haben 1.491 (davon 52% Frauen) das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen.

Recht und Wirtschaft

Bakkalaureatsstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

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

www.sbg.ac.at/rfd/bakkalaureat.htm

www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040323-curr-recht-und-w.htm

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

Akad. Grad: Bakk. iur.

Studierendenzahlen

Dieses Studium startet im WS 2004, sodass derzeit noch keine Studierendenzahlen aufliegen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Generelle Trends: Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1 Auswirkungen der derzeitigen Arbeitsmarktlage

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind sie wenig von Arbeitslosigkeit gefährdet.

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

Die wichtigsten Hauptarbeitgeber für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften ist eindeutig die öffentliche Verwaltung (Magistrat, Ministerium) mit durchschnittlich 11,2 Juristen, gefolgt von Freiberuflern (Anwaltskanzleien, Steuerberater, Notare) mit durchschnittlich 4,1 Juristen und die Privatwirtschaft (österreichische Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern) mit durchschnittlich 3,8 Juristen.

In der **Öffentlichen Verwaltung** (Bund, Länder, Gemeinde) finden JuristInnen sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche vor, die sich von der Erarbeitung von Gesetzen bis zu de-

ren Vollzug erstrecken und ebenso qualifizierte administrative Tätigkeiten beinhalten. In den kommenden Jahren ist allerdings weiterhin damit zu rechnen, dass sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Ein ebenso weites Aufgabenspektrum bietet sich für JuristInnen bei den **Interessenvertretungen (Kammern, Gewerkschaften) und Sozialversicherungen**. Die verschiedenen Gruppierungen von Erwerbstätigen sind in Österreich durch ein System von öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen in das politische Leben eingebunden. Die JuristInnen in den Interessenvertretungen arbeiten Gesetzesvorschläge bzw. -änderungen aus, führen Verhandlungen mit VertreterInnen anderer Interessengemeinschaften und begutachten Gesetze. Weitere Tätigkeitsbereiche sind die Rechtsberatung der Mitglieder (insbesondere bei Arbeits- und Sozialgerichten), Öffentlichkeitsarbeit sowie die Aus- und Weiterbildung (z.B. Schulung von BetriebsrätInnen).

Für eine Tätigkeit als RichterIn oder eine Karriere als NotarIn, AnwältIn oder WirtschaftstreuhänderIn bedarf es nach dem Abschluss des Studiums noch einer mehrjährigen weiterführenden Ausbildung mit abschließender Fachprüfung.

AbsolventInnen, die RechtsanwältIn werden wollen, müssen aufgrund eines knappen Angebots an freien Praxisstellen auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwäterIn rechnen. Die derzeitigen Berufsaussichten sind regional unterschiedlich, in den Ballungszentren, v.a. in Wien, sind sie noch günstig, verglichen z.B. mit Teilen der Steiermark oder dem südlichen Burgenland. Generell ist mit einer zunehmenden Sättigung des Marktes und einer Zunahme der Konkurrenz zwischen RechtsanwältInnen um einzelne KlientInnen zu rechnen.

Was die Tätigkeit als NotarIn betrifft, so beträgt die derzeitige Wartezeit auf ein freierwerdendes Notariat – je nach einzelner Länderkammer unterschiedlich – zwischen 15 und 18 Jahre.

In **Wirtschaftsunternehmen** bieten sich für JuristInnen Tätigkeitsschwerpunkte vor allem in den Rechts, Finanz- und Personalabteilungen. Grundsätzlich können JuristInnen in allen Arten leitender und verantwortlicher Positionen tätig sein. In einer Rechtsabteilung erteilen die WirtschaftsjuristInnen Rechtsauskünfte, übernehmen die Vertretung der Unternehmensleitung bzw. einzelner Abteilungen gegenüber TeilhaberInnen, Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, Behörden und Verbänden sowie bei Rechtsstreitigkeiten. In Zusammenarbeit mit oder als LeiterIn von Ein- und Verkaufsabteilungen erstellen bzw. beurteilen die JuristInnen Vertragsentwürfe und führen Vertragsverhandlungen. Als PersonalleiterInnen verfassen sie Arbeitsverträge und beraten die MitarbeiterInnen bzw. die Betriebsleitung bei innerbetrieblichen Rechtsproblemen. Als JuristInnen in der Geschäftsführung oder in einem Generalsekretariat obliegen ihnen die Planung und Kontrolle aller wichtigen geschäftlichen Angelegenheiten. AbsolventInnen der Rechtswissenschaften sind in Wirtschaftsunternehmen jedoch häufig auch in Tätigkeitsbereichen beschäftigt, wo sie nicht unmittelbar mit Rechtsfragen befasst sind.

² Arbeitsklimaindex: 3. Dezember 2003: Depression am Stellenmarkt; www.arbeitsklima.at

Ein relativ kleiner Teil an JusabsolventInnen ergreift eine Berufslaufbahn als **UniversitätslehrerIn**.

Grundsätzlich stellt sich die Arbeitsmarktlage für JuristInnen seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre verschärft dar. Hauptursachen dieser Entwicklung ist die restriktive Personalaufnahmepolitik der öffentlichen Verwaltung. »Der anhaltende Aufnahmestopp des öffentlichen Dienstes – als Hauptabnehmer von Juristen – macht es für AbsolventInnen der juristischen Fakultät zunehmend schwieriger, einen ihre Ausbildung entsprechenden Job zu finden.«³

Neben dem Aufnahmestopp in öffentlichen Institutionen stellen WirtschaftswissenschaftlerInnen eine starke Konkurrenz in früher traditionell mit JuristInnen besetzten Bereichen dar. So ist die Arbeitslosenquote der JuristInnen im Steigen, während die der WirtschaftswissenschaftlerInnen im Sinken begriffen ist. Der Zahlenvergleich für 2002 gab eine Steigerung der Arbeitslosigkeit bei JuristInnen um 6,1% an, während im gleichen Zeitraum die Arbeitslosigkeit von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern um 6,1% sank.⁴ Wer eine Tätigkeit in der Wirtschaft anstrebt, braucht wirtschaftsrechtliche Spezialkenntnisse ebenso wie umfassende Managementqualifikationen. Die Absolventinnen der WirtschaftswissenschaftlerInnen entsprechen laut einer Studie diesen Anforderungen viel eher als AbsolventInnen der Rechtswissenschaften. »Die Juristen haben das Image zur sehr auf ihren Feldern picken zu bleiben, ihnen fehlt der offene Blick.«⁵

Dazu kommt eine zunehmende Internationalisierung, die ständig neue Rechtsgebiete hervorbringt. Die Wissensvermittlung der Universitäten bzw. der juristischen Fakultäten findet in diesen Bereichen aber nur zögerlich statt.⁶

1.1 Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Folgen auf das Studienverhalten.⁷ Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Aus-

3 Dr. Gerhard Kantusch, Vorstandsvorsitzender von ZEPRA.

4 Zepra – Universität und Praxis (Hg.): Karrierechancen für Juristen 2003 – Marktgerechte Juristenausbildung.

5 Peter Paul Hajek in Wiener Zeitung, 20. Oktober 2003: Ausbildungs- und Imageprobleme. Trübe Aussichten für Rechtsgelehrte. (Verfasst von Matthias G. Bernold).

6 Vgl. Zepra – Universität und Praxis (Hg.): Karrierechancen für Juristen 2003 – Marktgerechte Juristenausbildung. Im Rahmen dieser von OGM durchgeführten Studie wurden 150 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern, in der öffentlichen Verwaltung sowie Rechtsanwälte, Wirtschaftstreuhänder, Steuerberater und Notare mit mindestens einem angestellten Juristen befragt.

7 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.

maß 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. Trotz der Verschlechterung der Berufsaussichten herrscht unter den JusstudentInnen laut einer Studie jedoch kaum akute Abbruchbereitschaft.⁸

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 Studium und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst und ist insbesondere unter den JuristInnen besonders groß. Ein Vorschlag der Studienrichtungsvertretung geht beispielsweise in die Richtung, an den Beginn des Studiums eine Eingangsphase zu stellen in der vier Wochen lang nur Definitionen vorgetragen werden, die anschließend mit einem Multiple-Choice-Test abgefragt werden sollen. Neben einem Beitrag zur Verschulung ist dieser Vorschlag auch ein Selektionsinstrument zu Studienbeginn, welches die Zahl potentieller KonkurrentInnen möglichst gering halten soll. Man erhofft sich durch solche Einstiegsbarrieren offensichtlich auch eine Verbesserung der eigenen Berufsaussichten.⁹

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.

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt.

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.

8 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. 76.

9 Vgl. ebenda Seite 88ff.

Unter den Studierenden der Rechtswissenschaften ist jener Studientypus vorherrschend, der seinen Abschluss möglichst schnell und ohne Komplikationen zu erreichen versucht.¹⁰ Den Beobachtungen der Lehrenden zufolge bestimmt die Prüfungsrelevanz des Inhalts einer Veranstaltung die Menge der Anwesenden. Viele Studierende verdrängen das Beschäftigungsproblem bzw. verlagern es auf die Zeit nach dem Studium, mit dem Argument, sich voll auf das Studium konzentrieren zu müssen. Eine anderer Form der Verdrängung bei JuristInnen ist die Verlagerung der Beschäftigungsprobleme auf alle anderen Studierenden mit Ausnahme der eigenen Person. Sehr viele vertrauen bezüglich des späteren Berufseinstiegs auch auf ihr privates Netzwerk.

Zu einem gewissen Grad ist aber auch hier die entgegengesetzte Reaktion zu bemerken. Das zeigt sich einerseits in der veränderten Verteilung der Noten. Diese zeigt eine Polarisierung an beiden Enden der Notenskala, d.h. dass sich einige Studierende voll dahinterklemmen und sehr gute Noten haben, andere sich hingegen eher am unteren Ende der Notenskala bewegen und/oder ein und dieselben Prüfungen öfter absolvieren. Andererseits drückt auch die gestiegene Anzahl an Dissertationen ein Zögern vor dem Abschluss und dem Übertritt in das Berufsleben aus.

Ein derzeit eher geringer Teil der Studierenden versucht, innerhalb des Studiums Schwerpunkte zu setzen, die bessere Chancen garantieren sollen (z.B. Europarecht, wirtschaftsbezogene und die finanzrechtliche Angebote).

In den Rechtswissenschaften ist die Individualisierung und damit auch das stärker konkurrenzbetonte Studienverhalten stark ausgeprägt. Spätestens wenn man anfängt sich mehr mit der Arbeitsmarktsituation und ihren Bedingungen auseinanderzusetzen wird die Konkurrenz spürbar. Beispielsweise wenn man beginnt, Bewerbungen zu schreiben und erkennen muss, dass eine freie Stelle immer gegen viele andere oft gleich gut Qualifizierte erkämpft werden muss. Im Zuge solcher Erfahrungen steigt auch die Bereitschaft zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, vor allem im Bereich der Fremdsprachen.

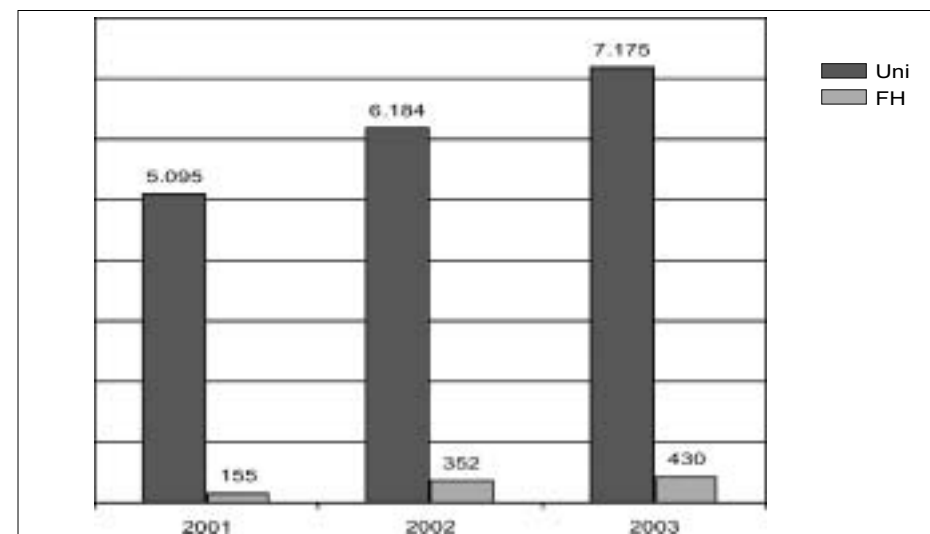
1.2 Arbeitslosigkeit

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 Arbeitsmarktindikator¹¹.

¹⁰ Vgl. im folgenden ebenda S. 103ff.

¹¹ Vgl. UNI 2/2002 S. 36.

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



Quelle/Grafik: AMS Österreich

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.¹² Betroffen sind laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS alle Studienrichtungen sowie Berufsgruppen.

Während also 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.

Wie die unten stehende Tabelle zeigt, waren zuletzt mit Ende September 2003 insgesamt 852 JuristInnen beim AMS als arbeitslos registriert (davon 381 Frauen). Der Bestand arbeitslos gemeldeter JuristInnen ist damit im Vergleich zum Vorjahr (839 Personen) um 15,3% gestiegen.

¹² Quelle: AMS Österreich/BIQ.

Verantwortlich dafür ist einerseits der Aufnahmestopp in öffentlichen Institutionen und die starke Konkurrenz der WirtschaftswissenschaftlerInnen in der Privatwirtschaft, welche zunehmend in traditionell mit JuristInnen besetzten Bereichen tätig sind.¹³

Vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtungen und Geschlecht in Österreich (Ende September 2003)

Studienrichtung	Gesamt	Davon		Veränderungen gegenüber dem Vorjahr	
		Männer	Frauen	Absolut	in %
Rechtswissenschaften	852	471	381	113	15,3%

Quelle: AMS Österreich

1.3 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.«¹⁴

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 Anpassun-

13 Vgl. dazu genauer unter »Auswirkungen der derzeitigen Arbeitsmarktlage«.

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

gen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

1.4 Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von verschiedenen Formen 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. 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.

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

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.¹⁵

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 besteht¹⁶: 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

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

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

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, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

1.5 Privatleben und Familiengründung

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.¹⁷

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 niedrig er Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.¹⁸

2 Erwartungen und Wirklichkeit

2.1 Berufssituation und Berufsalltag

Die durch die derzeitige Arbeitsmarktlage verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen¹⁹ oder die Wahl des Studiums.

Jus scheint besonders häufig von jenen gewählt zu werden, die keine inhaltlich-fachlichen Interessenschwerpunkte oder ein sehr breites Interessensspektrum haben und gerne nach klaren Vorgaben arbeiten. Daher fällt die Entscheidung auf ein vermeintlich durchstrukturiertes Studium mit klaren (aber durchaus breiten) Anschlussperspektiven.²⁰

17 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, Seite 116ff.

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

19 Vgl. ebenda Seite 112ff.

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, Seite 75.

Gemäß einer Studie wird Jus auch oft bei Abbruch eines anderen Studiums gewählt. Aber auch wenn Aufnahmeprüfungen nicht geschafft wurden (z.B. Sozialakademie) oder ein technisches Studium sich als zu schwierig erwies, ist Jus eine gängige Alternative. Aufgrund der Klarheit der Berufseinmündungen, vermittelt das Jusstudium für viele eine sichere Perspektive, auch wenn diese auf dem Arbeitsmarkt nur mehr bedingt gegeben ist. Das reine fachliche Interesse spielt bei der Studienwahl demnach eine sekundäre Rolle.²¹

Nachdem die Motivation zur Aufnahme eines Jusstudiums nicht überwiegend inhaltlich-fachlich und interessengeleitet ist, sind auch die Vorstellungen vom angestrebten Beruf wenig differenziert. Die Studierenden sehen sich daher vorwiegend als RichterInnen oder RechtsanwältInnen. Frauen verknüpfen damit gelgentlich auch die Vorstellung sich sozial zu engagieren. Für Männer steht eher der Wunsch nach einer abwechslungsreichen Tätigkeit sowie nach Einfluss und Prestige im Vordergrund. Nur in wenigen Fällen sind die Berufsvorstellungen etwas unkonventioneller, etwa wenn beabsichtigt wird im Rahmen der EU tätig zu werden.

Diese Konzentration auf traditionelle Berufsfelder zeigt, daß die veränderten beruflichen Aussichten, die sich primär durch den Aufnahmestop im öffentlichen Dienst aber auch durch die neuen Möglichkeiten im Rahmen der EU ergeben, von den Studierenden nur bedingt wahrgenommen werden. Neue Berufsfelder werden demnach von den Studierenden noch nicht erkannt oder zumindest nicht ernsthaft in Betracht gezogen.²² Die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen ist unter JusstudentInnen eher gering ausgeprägt. Dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, ist den meisten zwar bewußt, scheint aber nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen.

Zusatzqualifikationen, die bereits während des Studiums erworben werden sollen, wird unter den Rechtswissenschaften allerdings ein hoher Stellenwert beigemessen.²³ Viele AbsolventInnen sind der Ansicht, dass Zusatzqualifikationen für einen reibungslosen Übertritt in das Berufsleben unerlässlich sind. Besonders wichtig sind ihrer Ansicht nach Sprachen, Wirtschaftsfächer, Europarecht, Auslandsaufenthalte und facheinschlägige Berufspraxis. Nach Ansicht der im Rahmen einer Studie befragten Lehrenden²⁴ liegt die Bedeutung dieser Zusatzqualifikationen allerdings weniger im tatsächlichen Einsatz in der Berufspraxis, sondern darin, sich von anderen BewerberInnen zu unterscheiden. Mit Auslandsaufenthalten etwa kann Weltoffenheit und Kontaktfreudigkeit signalisiert werden.

Obwohl Zusatzqualifikationen von allen Befragten als sehr wichtig eingestuft werden, hat sich nur ein sehr geringer Teil der Studierenden und AbsolventInnen solche auch tatsächlich angeeignet. Lediglich von einzelnen InterviewpartnerInnen werden Sprachen, Praktika und Auslandsaufenthalte genannt. Generell ist aber die Bereitschaft, sich über

21 Vgl. ebenda Seite 76.

22 Vgl. ebenda Seite 82.

23 Vgl. im folgenden ebenda Seite 107ff.

24 Vgl. ebenda Seite 109.

das Studium hinaus zu qualifizieren, eher gering. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen sowie ein mangelndes universitäres Angebot.

Die Erwartungen von Studierenden an ihre zukünftige Beschäftigung war bei den JuristInnen bis vor einigen Jahren noch mit der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs, hohem Einkommen und Ansehen verknüpft. Diese Erwartungen entsprechen allerdings aufgrund des Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst und des Anstiegs der AbsolventInnenzahlen in den letzten Jahren nicht mehr der Realität. Unter den AbsolventInnen scheint gemäß einer Studie²⁵ die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere auch nicht mehr unbedingt zu existieren. Insbesondere in den ersten Berufsjahren wird damit gerechnet, dass es immer wieder zu Phasen der Arbeitslosigkeit kommen wird. Auch Projektarbeit, die in anderen Studienrichtungen schon seit Jahren die Regel ist, ist inzwischen auch für JuristInnen relevant. Da viele Studierende im Gegensatz zu den AbsolventInnen hartnäckig an der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs festhalten, sind sie darauf oft nur unzureichend vorbereitet.

Am wenigsten entsprechen allerdings die Einkommenvorstellung der Studierenden der Realität. Diese sind mit über 2.000 Euro netto deutlich überzogen. Die mit der Realität konfrontierten AbsolventInnen geben sich für den Beginn der Berufslaufbahn mit circa 1.200 Euro bereits deutlich bescheidener.

2.2 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.«²⁶

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien 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.²⁷

25 Vgl. ebenda Seite 115 ff.

26 DieStandard.at/Bildung & Karriere, 22.4.2004.

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

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.«²⁸ 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 VertragsassistentInnen 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. (...) Die Kategorie der ProfessorInnen umfasst UniversitätsprofessorInnen nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche UniversitätsprofessorInnen. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«²⁹

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter 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 bis 29 Jahre beträgt das Einkommensminus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30 bis 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.«³⁰ Die Ursachen dafür sind 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.³¹

28 Karin Steiner, Eveline Wollner, SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle: Frauen, In: BMSG (Hg.): Bericht über die soziale Lage. Analysen und Ressortaktivitäten. 2001–2002, Wien 2002, S.160.

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

30 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.

31 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.

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 Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. 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, 0800/206119 (Ortstarif 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

3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Das Profil des nachgefragten Jungakademikers 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, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.³²

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

³² Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

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

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

Während AbsolventInnen insgesamt über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse, Methodenkenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet.³³

Bei JuristInnen sehen PersonalistInnen laut einer OGM Studie vom September 2003 die größten Mängel in Sachen PC-Kenntnisse, Auslandserfahrung, Fremdsprachen, Praxiserfahrung, Leistungsbereitschaft, Führungsqualität, lösungsorientiertem Arbeiten und Problemlösungskompetenz. Auch der Bereich der sog. soft skills, wie etwa Rhetorik und Kommunikation, Verhandlungs- und Repräsentationstechnik bzw. ganz allgemein die Sozialkompetenz sind nach Einschätzung der befragten PersonalistInnen bei JuristInnen mangelhaft.³⁴

Damit eine juristische Ausbildung daher weiterhin eine gute Perspektive bietet, sollten sich StudentInnen der Rechtswissenschaften einerseits schon möglichst früh darüber im Klaren sein, welche Karriere sie anstreben und sich andererseits um entsprechende Praktika und ein entsprechendes breites Wissensspektrum bemühen. Wichtig ist sich über jeweils aktuelle Spezialisierungen – derzeit beispielsweise verschiedene Aspekte des EU Rechts, aber auch des anglo-amerikanischen Rechts, Wirtschafts-, Steuer- und Finanzrecht, juristische Fragen im Zusammenhang mit Umwelt, Telekommunikation und grenzüberschreitende Beratung aller Art – zu informieren und einschlägige Seminare oder postgraduale Ausbildungen zu absolvieren. Zur Aus- und Weiterbildung in internationalen Rechts- und Wirtschaftsfragen bieten sich verschiedene Postgraduate-Lehrgänge an, die zum Teil alternativ in Vollzeit oder in berufsbegleitender Variante absolviert werden können.³⁵

³³ Vgl. Helmut Guggenberger/Paul Kellermann/Gunhild Sagmeister: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – Ein Überblick. Klagenfurt 2001.

³⁴ Vgl. »Karrierechancen für Juristen 2003 – Marktgerechte Juristenausbildung.« Durchgeführt von OGM, im Auftrag von ZEPRA (Zentrum für Praxisinformation).

³⁵ Vgl. dazu genauer jeweils die Abschnitte im unter »Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten«.

Kenntnisse in fremdsprachiger Rechtsterminologie verbessern die Chancen in vielen Segmenten beträchtlich.

Betriebswirtschaftliches Grundwissen (der juristischen Spezialisierung angepaßt) und Managementwissen wird nicht nur in Wirtschaftsunternehmen, sondern durchaus auch in Rechtsanwaltskanzleien oder in der öffentlichen Verwaltung die Chancen verbessern.

Auch für angehende RichterInnen und Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte ist es empfehlenswert, bereits während des Studiums als sog. »RechtshörerIn« bei einem Gericht, Erfahrung mit der Gerichtspraxis zu sammeln. Das gleiche gilt für AbsolventInnen die eine Karriere als Rechtsanwältin/Rechtanwalt anstreben. Sie sollten sich bereits während des Studiums um Praxis zu bemühen oder Auslandserfahrungen sammeln.

Bei den Änderungen des Studienplans für JuristInnen 1999 wurde in einem ersten Schritt bereits versucht auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren. Finanz- und Europarecht sind jetzt beispielsweise Pflichtfächer oder es gibt neue Spezialisierungsmöglichkeiten (z.B. Wohnrecht, Bankenrecht, Medizinrecht).

Wie weiter oben bereits erwähnt, muss allerdings auch nach einem erfolgreichen Ersteinstieg in den Beruf damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Es wird auch die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und von anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

3.2 Networking – Die erfolgreiche Networkstrategie

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genutzt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und 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. Gehen Sie aber nicht

nach dem Gießkannenprinzip vor, sondern suchen Sie sich Ihre Partner ganz bewusst und gezielt aus:

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

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

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

3.3 Mentoring

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

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

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen 6 Monaten und 3 Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/In sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentor/In 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 Mentor/In 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 Entscheidungs-

findungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d.h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

- www.bildungsmentoring.at (Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden)
- www.bic.cc (Fünf unterschiedliche Mentoring Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen zugeschnitten sind.)
- www.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 ArbeitgeberInnen 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

4.1 Placement und Career Services

Placement und Career Services haben an Hochschulen im angloamerikanischen und skandinavischen Raum eine lange Tradition und bilden seit geraumer Zeit auch an österreichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Bewerbungstrainings, vereinzelt auch ein Angebot für Zusatzqualifikationen geboten. Folgende Einrichtungen finden sich an den österreichischen Universitäten:

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur
- 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 an 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
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien
- zepira – Universität und Praxis am Juridicum Wien

Für Jusstudierende bzw. AbsolventInnen ist insbesondere der Verein zepira interessant. Neben grundsätzlichen Informationen über Berufe, die JusstudentInnen später offen stehen wird auch Beratung bei der Schwerpunktsetzung im Studium und allfälligen Zusatzqualifikationen mit Blick auf die spätere berufliche Tätigkeit und den Einstieg in das Berufsleben angeboten. Auf der anderen Seite werden auch potentielle ArbeitgeberInnen über Ausbildungsinhalte, Leistungen, Kenntnisse und Befähigungen von Jus StudentInnen informiert. Die berufliche Verwendung von Jus AbsolventInnen wird laufend analysiert, um sich bei Bedarf für eine Anpassung der Gestaltung des Studiums an die geänderten Anforderungen in der Praxis einzusetzen.

4.2 Studien- und Berufsinformationsmessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationsmessen für MaturantInnen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten 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 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeST parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als »BeST International« firmiert. 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 Ge-

sprache 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.

4.3 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 (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).³⁶

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 Lebenslauf (auch via Internet) 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.

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

³⁶ 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.

- www.jobfinder.at
- www.jobnews.at
- www.it4career.at
- www.stepstone.at
- www.jobinserate.com
- www.jobboerse.at = www.job-consult.com
- www.jobscout24.a

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 Internationalen 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. 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 antworteten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.³⁷

Für JuristInnen, die in der Wirtschaft tätig werden wollen, spielen sowohl der Stellenmarkt als auch Blindbewerbungen eine Rolle. Persönliche Kontakte werden aber immer wichtiger. Im Durchschnitt bewerben sich derzeit pro angebotener Stelle circa 30 bis 100 InteressentInnen, bei besonders attraktiven Posten sind aber auch 400 keine Seltenheit.

³⁷ Vgl. ebenda S. 285.

Teilweise werden auch vom Oberlandesgericht stellensuchene JuristInnen vermittelt. Für Einstellungsgespräche empfiehlt sich auch eine fachliche Vorbereitung, da theoretisches Wissen im Verhältnis zu anderen Studienrichtungen sehr wichtig ist.

Auch für JuristInnen in der Verwaltung oder in Interessenvertretungen erfolgt der Zugang grundsätzlich über eine Bewerbung. Informell sind persönliche Kontakte und Empfehlungen von großer Bedeutung, bei Interessenvertretungen kann auch ein politisches Naheverhältnis von Bedeutung sein.

Der Zugang zu einer Beschäftigung ist bei RichterInnen und Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte durch die Ausbildungsvorschriften definiert (Gerichtsjahr, Richteramt Ausbildung, Richteramtprüfung), danach können sich RichteramtswärterInnen um eine freie, ausgeschriebene Planstelle bei einem Gericht erster Instanz bewerben.³⁸ Ähnliches gilt für angehende NotarInnen.

Für zukünftige Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte ist es wichtig in einer Ausbildungskanzlei unterzukommen. Persönliche Kontakte, die bereits während der Ausbildung geknüpft wurden sind besonders wichtig, überdies liegen bei den jeweiligen Rechtsanwaltskammern Listen von Rechtsanwaltskanzleien auf, die bereit sind, KandidatInnen aufzunehmen. Auch über Anzeigen in Tageszeitungen und dem »Österreichischen Anwaltsblatt« werden Ausbildungsstellen gefunden. Eine Vermittlung über das Arbeitmarktservice ist selten. Derzeit bewerben sich pro Stelle 50 bis 80 Personen.

Auch InteressentInnen für den Beruf einer Wirtschaftstreuhandlerin/eines Wirtschaftstreuhanders müssen zunächst in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei als BerufsanwärterIn angestellt werden. Bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler liegt eine Liste aller WirtschaftstreuhandlerInnen auf, ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von der/dem Interessentin/Interessenten selbst geknüpft werden, d.h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt. BerufsanwärterInnen werden von der »Kammer der Wirtschaftstreuhandler« erfasst und in einem gesonderten Verzeichnis festgehalten. Aufgrund eines positiven Gutachtens des Ausschusses für BerufsanwärterInnen erfolgt durch Bescheid des Kammeramtes die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn.

4.4 Selbständigkeit

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten allerdings 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 wis-

³⁸ Vgl. dazu jeweils im Teil B unter »Beschäftigungsbereiche« und »Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufverläufe«.

senschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.³⁹

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

Der Einstieg in die Selbständigkeit ist bei AbsolventInnen der Rechtswissenschaften grundsätzlich sehr zeit- und kapitalintensiv. Zugelassene RechtsanwältInnen oder WirtschaftsprüferInnen können die erste Strecke am Weg in die Selbständigkeit auch nur relativ schwer durch Anstellungen (ausschließlich im jeweils eigenen Bereich, d.h. bei

³⁹ 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.

Rechtsanwalts- resp. Wirtschaftsprüferkanzleien erlaubt) überbrücken. Die Konkurrenz ist beträchtlich und Erfolg nicht selbstverständlich.

4.5 Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung

Your Choice – Bildung Beruf Online www.ams.or.at/b_info/ychoice	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 Beruflexikon versucht möglichst viele Aspekte zu erfassen, die für Bildungswahl und Berufsentscheidung von Bedeutung sind. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Beruflexika.
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.

Beschäftigungssituation der JuristInnen im Überblick

1 JuristInnen am Arbeitsmarkt – Ergebnisse der Volkszählung 2001

Von den JuristInnen in Rechtsberufen im engeren Sinn waren zuletzt mit Jahresbeginn 2004 4.494 als Rechtsanwältinnen/-anwälte, 462 als Notarinnen/Notare beschäftigt. Mit dem Stichtag 1. Jänner 2003 gab es insgesamt 1.880 RichterInnen und 288 ernannte StaatsanwältInnen.⁴⁰

Nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung 2001 gab es zu diesem Zeitpunkt 33.704 Personen mit rechtswissenschaftlichem Abschluß.

38% der Befragten gaben als Beruf »JuristIn« an, gehen demnach einer »facheinschlägigen« Tätigkeit nach. Am zweit- und dritthäufigsten werden mit 8,3 Prozent die Berufe Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkraft sowie mit 4,6 Prozent Produktions- und OperationsleiterIn genannt.

Was die Wirtschaftsbereiche betrifft so arbeitet ein großer Teil der berufstätigen JuristInnen, 27,1 Prozent, in der öffentlichen Verwaltung (inkl. Sozialversicherung). Ein weiterer wichtiger Wirtschaftsbereich ist mit 21,9 Prozent die Erbringung unternehmensspezifischer Dienstleistungen. 9,1 Prozent finden sich im Kredit- und Versicherungswesen, während knappe 5 Prozent im Unterrichtswesen tätig sind. Eine ähnliche Größenordnung weist mit 4,5 Prozent nur mehr die Tätigkeit bei Interessenvertretungen und Vereinen sowie mit 3 Prozent die Beschäftigung im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen auf. Die übrigen Beschäftigten verteilen sich mit jeweils unter 2 Prozent auf zahlreiche andere Wirtschaftsbereiche. 10,5 Prozent waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig.

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Berufe und Branchen, in denen Personen mit abgeschlossenem Jusstudium (insgesamt: 33.704 Personen) laut Volkszählung 2001 vorrangig tätig sind:⁴¹

40 Quellen: Österreichische Rechtsanwaltskammer, Österreichische Notariatskammer, Bundesministerium für Justiz.

41 In die beiden Tabellen wurden ausschließlich Berufe und Branchen aufgenommen, in denen mindestens 100 Beschäftigte tätig sind.

Verteilung der JuristInnen nach Berufen

Rechtswissenschaften	Anzahl	%
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, Verwaltungsdienst	410	1,2
Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	129	0,4
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	1.318	3,9
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	1.148	3,4
Produktions- und Operationsleiter	1.555	4,6
Sonstige Fachbereichsleiter	852	2,5
Leiter kleiner Unternehmen	740	2,2
Juristen	12.812	38,0
Informatiker	140	0,4
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	138	0,4
Mediziner (ohne Krankenpflege)	128	0,4
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	296	0,9
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	364	1,1
Sozialpflegerische Berufe	100	0,3
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich u. im Gaststättenwesen	105	0,3
Pflege- und verwandte Berufe	101	0,3
Sicherheitsbedienstete	131	0,4
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	136	0,4
Soldaten	188	0,6
Universitäts- und Hochschullehrer	745	2,2
Lehrer des Sekundarbereiches	345	1,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	180	0,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	2.795	8,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	1.059	3,1
Verwaltungsfachkräfte	983	2,9
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	221	0,7
Sonstige Büroangestellte	496	1,5
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	684	2,0
Erstmals arbeitssuchend	194	0,6
Nicht-Erwerbsperson	3.528	10,5

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

Verteilung der JuristInnen auf wichtige Branchen

Rechtswissenschaften	Anzahl	%
Handel von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	122	0,4
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	190	0,6
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	121	0,4
Energieversorgung	210	0,6
Bauwesen	316	0,9
Kfz-Handel, Reparatur, Kfz Tankstellen	103	0,3
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	672	2,0
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	571	1,7
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	382	1,1
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	243	0,7
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	183	0,5
Nachrichtenübermittlung	286	0,8
Kreditwesen	1.792	5,3
Versicherungswesen	1.010	3,0
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeit	281	0,8
Realitätenwesen	727	2,2
Datenverarbeitung und Datenbanken	305	0,9
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	7.371	21,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9.125	27,1
Unterrichtswesen	1.658	4,9
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	998	3,0
Interessenvertretungen, Vereine	1.519	4,5
Kultur, Sport und Unterhaltung	526	1,6
Exterritoriale Organisationen	113	0,3
Erstmals Arbeit suchend	194	0,6
Nicht-Erwerbsperson	3.528	10,5

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

2 Aktuelle Trends

Grundsätzlich hat sich an der Verteilung von JuristInnen nach Branchen und Berufsbe-
reichen über zwanzig Jahre hinweg nur sehr wenig geändert. In jüngster Zeit zeichnen sich

allerdings – in Österreich, aber etwa auch in Deutschland – einige Trends ab, auf die sich AbsolventInnen einstellen sollten:

- 1) Das sehr eingeschränkte Einstellungsverhalten im öffentlichen Sektor i.w.S. reduziert (vorerst) das Spektrum für JuristInnen, die in diesem spezifischen Segment tätig sein wollen, erheblich. Die Sparpolitik betrifft nicht nur die öffentliche Verwaltung, sondern auch Forschung und Lehre. Zwar sind im gesamten öffentlichen Bereich weiterhin in einem gewissen notwendigen Ausmaß Stellen neu- oder nachzubetzen, die Zahl der Bewerbungen pro Ausschreibung ist allerdings groß. Für den Justizbereich gilt das Sparprogramm nicht, der Nachholbedarf an RichteramtswärterInnen ist jedoch vorerst weitgehend gedeckt. Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen bieten nur eine begrenzte Zahl an Arbeitsplätzen (ggf. Nachbesetzungen) an. Spezialisierung in aktuell relevanten Bereichen, etwa Fragen der zwischenstaatlichen Integration in verschiedenen Rechtssegmenten, verbessern die Ausgangsposition auch in diesen Bereichen.

Zusätzliche Optionen bieten Stellen bei Organen der Europäischen Union. Auch hier ist mit starker – auch internationaler – Konkurrenz zu rechnen. Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen des EU-Rechts sind hier Voraussetzung, Kenntnisse fremdsprachiger Rechtsterminologie jedenfalls von Nutzen. Die Bewerbungsverfahren sind sehr aufwendig und dauern einige Monate. Der Versuch sollte sich für AbsolventInnen, die bereit sind auch im Ausland tätig zu werden, trotzdem lohnen, weil EU-Erfahrung bei einer späteren Beschäftigung im öffentlichen Bereich zweifellos von Nutzen ist.

- 2) Spürbar sind auch die Rationalisierungsbemühungen großer Unternehmen. Dazu kommt, dass JuristInnen ihre dominierende Position im Management als UniversalistInnen für eine Anzahl von Führungsaufgaben in den letzten zwanzig Jahren zusehends an Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen abgeben mussten. Die Zeiten, wo JuristInnen ohne Zusatzausbildung problemlos in Bereiche wie Marketing, Volkswirtschaft etc. einsteigen konnten, scheinen endgültig vorbei. Die Nachfrage des Segments Handel, Banken, Versicherungswesen nach JuristInnen ist in den 1980er und frühen 1990er Jahren noch gestiegen. Aufgrund der (u.a. durch die geplante Währungsunion bedingte) Umstrukturierung im Geldsektor ist vorerst mit etwas restriktiverer Einstellungspolitik zu rechnen. Die Erfolgchancen bessern sich, wenn junge JuristInnen mit Zusatzqualifikationen aufwarten können. Nach einer Unternehmensbefragung sind vor allem Managementwissen, Sprachkenntnisse und ggf. grenzübergreifendes Wissen etwa im Spezialgebiet EU-Recht gefragt.
- 3) Durch die wachsende Neigung, spezielle ExpertInnenleistungen extern zuzukaufen, bieten sich zunehmend bessere Möglichkeiten im Bereich Rechts- und Wirtschaftsdienste. In den klassischen Betätigungsfeldern muß freilich mit einer anstrengenden Einstiegsphase gerechnet werden. Der Weg zur Selbständigkeit (als Anwalt/Anwält-

tin, SteuerberaterIn, WirtschaftsprüferIn, UnternehmensberaterIn usw.) ist in der Regel zeit- wie kapitalintensiv. Die Zunahme an Rechtsanwalteintragungen und an potentiellen RechtsanwaltsanwärterInnen in den letzten Jahren erschwert die erfolgreiche Etablierung zusätzlich.

Jüngere Trends in diesem Segment: Große Anwaltssozietäten versuchen zunehmend, über grenzübergreifende Kooperationen breitere juristische Dienstleistungspakete anzubieten. Internationale Wirtschaftsprüfungskanzleien versuchen sich sehr dynamisch, – über multidisziplinäre Kooperationen – zu generellen Dienstleistungsanbietern zu entwickeln. Internationale Unternehmensberatungen sind ihrerseits vielfach an grenzüberschreitenden rechtlichen Expertisen interessiert. Das bedeutet, dass von JuristInnen in allen diesen Segmenten zunehmend Bereitschaft und Fähigkeit zum Denken in internationalen wie interdisziplinären Bereichen erwartet wird. Das Wissen über angrenzende Bereiche muss also zumindest ausreichen, um eine entsprechende Gesprächsbasis mit VertreterInnen anderer Disziplinen zu schaffen.

3 Die Arbeitsmarktsituation

Die Beschäftigungssituation der JuristInnen hat sich insbesondere im Vergleich zu den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen verschlechtert. Der Zahlenvergleich für 2002 gab eine Steigerung der Arbeitslosigkeit bei JuristInnen um 6,1% an.

JuristInnen wären, vermuten ExpertInnen, bislang so sicher gewesen, einen Arbeitsplatz zu finden, dass sie sich erst viel zu spät um berufsorientiertes Zusatzwissen oder Praxis gekümmert hätten. Die aktuelle AbsolventInnen-Generation wäre von der schwieriger werdenden Beschäftigungssituation überrascht worden. Diese Tendenz hat sich jedoch offenbar wieder abgeschwächt, das heißt die StudentInnen agieren mittlerweile vorausschauender.

Die Arbeitsmarktsituation von RechtswissenschaftlerInnen ist stark von der Budgetpolitik der öffentlichen Hand abhängig, da ein großer Teil im öffentlichen Sektor beschäftigt ist.

Zusatzausbildungen und Fachprüfungen verlängern und erschweren die Ausbildung zur/zum Juristin/Juristen beträchtlich. Für den Berufseinstieg direkt nach dem Studium (zzgl. einiger Spezialisierungen) stehen der öffentliche Dienst und je nach Spezialisierung auch Beschäftigungsfelder im Unternehmensbereich zur Verfügung. Im öffentlichen Sektor ist zur Zeit schwer eine Anstellung zu erhalten und in der Wirtschaft besteht auch nur eine begrenzte Nachfrage nach JuristInnen ohne praktische Erfahrung.

Ein großer Teil der AbsolventInnen legt vor dem Berufseinstieg ein »Gerichtsjahr« (von neun Monaten) ein. Für angehende Anwältinnen/Anwälte, Notarinnen/Notare oder RichterInnen ist das Rechtspraktikum obligatorisch, für andere eine Möglichkeit,

die Phase der Jobsuche sinnvoll (wenn auch bescheiden bezahlt) zu füllen: Auch Wirtschaftsunternehmen schätzen vielfach diese Art der Erfahrung mit gerichtlichen Einrichtungen. Die Phase sollte genutzt werden, berufliche Strategien noch einmal zu überdenken.

Für eine Tätigkeit als RichterIn oder eine Karriere als NotarIn, Anwalt/Anwältin, WirtschaftstreuhänderIn bedarf es jedenfalls noch mehrjähriger weiterführender Ausbildungen mit abschließender Fachprüfung. Anders als in Deutschland gehen die Ausbildungen für diese drei Berufszweige auseinander. Ist das Unterkommen im gewählten Bereich nicht möglich, kann sich eine Person mit Notariatsausbildung nicht einfach als RichterIn bewerben. Ein Wechsel zwischen den Berufen RichterIn oder eine Karriere als NotarIn, Anwalt/Anwältin, WirtschaftstreuhänderIn ist zwar nicht ausgeschlossen, erfordert aber wiederum Zusatzprüfungen und ggf. ergänzende Praktika (Anrechnungsmöglichkeiten sind in den jeweiligen Bestimmungen über die Berufsausübung festgelegt).

Der Einstieg in die Selbständigkeit ist zeit- und kapitalintensiv. Zugelassene Rechtsanwälte/-anwältinnen oder WirtschaftsprüferInnen können die erste Strecke am Weg in die Selbständigkeit auch nur relativ schwer durch Anstellungen (ausschließlich im jeweils eigenen Bereich, d.h. bei Rechtsanwalts- resp. Wirtschaftsprüferkanzleien erlaubt) überbrücken. Die Konkurrenz ist auch in diesem Bereich beträchtlich und Erfolg nicht selbstverständlich.

Fazit: Eine juristische Ausbildung bietet prinzipiell zwar weiterhin gute, in einzelnen Spezialbereichen auch ausgezeichnete, Perspektiven. StudentInnen der Rechtswissenschaften sollten sich jedoch schon möglichst früh darüber im Klaren sein, welche Karriere sie anstreben und sich um entsprechende Praktika und ein entsprechendes breites Wissensspektrum bemühen. Wichtig ist, sich über jeweils aktuelle Spezialisierungen – derzeit beispielsweise verschiedenste Aspekte des EU-Rechts, juristische Fragen im Zusammenhang mit Umwelt, Telekommunikation und grenzüberschreitende Beratung aller Art – zu informieren und einschlägige Seminare oder postgraduate-Ausbildungen zu absolvieren. Kenntnisse fremdsprachiger Rechtsterminologie verbessern die Chancen in vielen Segmenten beträchtlich.

Betriebswirtschaftliches Grundwissen (der juristischen Spezialisierung angepasst) wird nicht nur in Wirtschaftsunternehmen sondern durchaus auch in Rechtsanwaltskanzleien oder in der öffentlichen Verwaltung die Chancen verbessern.

Übersicht der Berufe und Tätigkeiten

Beruf	Tätigkeiten	Arbeitsrechtliche Stellung
RichterIn	Vorbereitung und Leitung von Straf- und Zivilprozessen; UntersuchungsrichterIn; Mitwirkung in Kommissionen	Bundesbeamter/-beamtin mit verfassungsrechtlicher Sonderstellung (unabhängig, unabsetzbar, und unversetzbar)
Staatsanwalt Staatsanwältin	Staatliche Anklagebehörde; einige zivilrechtliche Angelegenheiten	Bundesbeamter/-beamtin
Rechtsanwalt Rechtsanwältin	Vertretung und Beratung von Privatpersonen, Firmen und juristischen Personen in Rechtsangelegenheiten	Selbständig; Vertragsverhältnis in Rechtsanwaltskanzlei (kein Angestelltenverhältnis)
NotarIn	Öffentliche Urkundsperson; Gerichtsbeauftragte/r bei Außerstreitsachen	Öffentliches Amt (nicht beamtet); den freien Berufen angenähert; gerichtliches Organ
JuristIn in Wirtschaftsunternehmen	Rechtsabteilungen; Personalabteilungen; Ein- und Verkauf; Finanz- und Rechnungswesen	Dienstverhältnis als Angestellte/ Angestellter
Wirtschaftsberatung	Expertisen für Unternehmen	Selbständig (als PartnerIn) oder angestellt
Öffentlicher Dienst i.e.S.	Rechtskundiger Dienst in der Bundes-, Landes- und Gemeindeverwaltung. Die Tätigkeiten umfassen Erarbeitung und Begutachtung von Gesetzen und Verordnungen. Erläuterung und Durchführung der Gesetze/Verordnungen. Schulung und Ausbildung der öffentlich Bediensteten in Rechtsbelangen	Dienstverhältnis als: • Vertragsbedienstete/r • Beamter/Beamtin
JuristIn in EU-Organen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst	Dienstverhältnis unterschiedlich (in manchen Positionen Beamtung möglich)
Interessenvertretungen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst. Daneben Rechtsberatung und Rechtshilfe für Mitglieder und Mitwirkung in Kommissionen	Dienstverhältnis als Angestellte/r
WirtschaftstreuhänderIn (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung)	Beratung und Prüfung von Wirtschaftsunternehmen, Beratung von Privatpersonen	Selbständig oder angestellt
Personal in Forschung und Lehre (Universität); neues Dienstrecht 2001	Forschung Lehre Verwaltungstätigkeit	• UniversitätsprofessorIn (unbefristetes Dienstverhältnis) • VertragsprofessorIn (befristetes Dienstverhältnis) • UniversitätsassistentIn (befristetes Dienstverhältnis) • Staff Scientist (unbefristetes Dienstverhältnis) • Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn (befristetes Dienstverhältnis)

JuristInnen in der Wirtschaft

1 Berufsbezeichnungen

Es gibt keine gesetzlich geschützte spezifische Bezeichnung für in Wirtschaftsunternehmen tätige JuristInnen. In der beruflichen Praxis werden ggf. die im jeweiligen Unternehmen üblichen Funktionsbezeichnungen geführt.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

Die wichtigsten Wirtschaftsbereiche für JuristInnen sind laut der letzten Volkszählung 2001 die Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen und das Kredit- und Versicherungswesen. Der Rest verteilt sich auf zahlreiche, andere Wirtschaftsbereiche (z.B.: Handel, Bauwesen, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Realitätenwesen, Datenverarbeitung/Datenbanken, Kultur/Sport/Unterhaltung etc.).⁴²

Typische Einsatzbereiche sind Rechts- oder Personalabteilungen, Ein- und Verkauf, vielfach werden JuristInnen auch mit Vertrags- oder Finanzangelegenheiten oder allgemeinen Verwaltungsaufgaben betraut.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Wegen der großen Vielfalt von Unternehmen, in denen JuristInnen berufliche Verwendung finden, sind allgemeingültige Berufsbeschreibungen nur schwer möglich.

Ein klassisches Betätigungsfeld sind Rechtsabteilungen, wo JuristInnen je nach Größe des Betriebes als GeneralistInnen oder – bei Beschäftigung mehrerer RechtsexpertInnen – in Spezialgebieten eingesetzt werden. Das Spektrum reicht also von allgemeiner Rechtsberatung der Geschäftsleitung, Filialen, Abteilungen und auch der KundInnen bis zur völligen Spezialisierung, je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens etwa in Bereichen wie Arbeitsrecht, Haftungsfragen, Kreditverträge, Medienrecht, internationale Steuer-, Versicherungsfragen, Umweltrecht, Datenschutz usw. Ein wesentlicher Aufgabenbereich ist vielfach die Aufarbeitung von Gesetzesänderungen, bzw. deren Umsetzung im täglichen Geschäft. Manche rechtlichen Agenda, speziell Streitfälle, werden in Zusammenarbeit mit externen Anwaltskanzleien bearbeitet: Der/die UnternehmensjuristIn nimmt in diesem Fall die Interessen seines/ihrer Unternehmens wahr, führt Verhandlungen, bereitet die relevanten Unterlagen auf und besorgt den Informationsaustausch in Form von Anträgen oder Vorschreibungen. Weiters sind JuristInnen in Rechtsabteilungen

vielfach mit dem gesamten Steuerbereich sowie teilweise mit den Fragen der Buchführung befasst. RechtsexpertInnen werden zunehmend auch bei kaufmännischen Entscheidungen hinzugezogen.

Außer in den Rechtsabteilungen sind JuristInnen in Zentralen von Wirtschaftsunternehmen traditionell vor allem in den Personalabteilungen beschäftigt. Die Tätigkeiten umfassen dabei hauptsächlich die Abfassung von Arbeitsverträgen und die Beratung der MitarbeiterInnen bei innerbetrieblichen Rechtsproblemen. Dazu kommt die Erstellung von Personalplänen, die Mitwirkung an der Personalpolitik sowie an der berufsbegleitenden Weiterbildung. In diesem Bereich ist freilich zunehmend mit Konkurrenz von betriebswirtschaftlich, bildungswissenschaftlich und ähnlich Ausgebildeten zu rechnen.

Je internationaler ein Unternehmen agiert, desto wichtiger sind Sprachkenntnisse und die Fähigkeit, die rechtlichen Rahmenbedingungen am Standort von Zweigstellen bzw. am Sitz von Geschäftspartnern angemessen zu berücksichtigen. Nicht zuletzt gilt es dabei, die Diskussion bzw. Behandlung unternehmensrelevanter Rechtsfragen auf EU-Ebene zu beobachten.

Im Unterschied zu früher werden JuristInnen mittlerweile (nach einer Unternehmensbefragung) zu rund 85 Prozent in ausbildungsspezifischen Tätigkeitsbereichen eingesetzt. Ihre Chancen, für Controlling, Marketing, Ein-/Verkauf, Import/Export usw. eingestellt zu werden, sind reduziert. Auch für Organisation, Personalwesen und allgemeine Managementfunktionen werden AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien eher bevorzugt. Zur Verbreiterung des Berufsspektrums bzw. zur Verbesserung der Karrierechancen im privatwirtschaftlichen Sektor empfehlen sich Zusatzqualifikationen im Bereich Managementwissen.

Vereinzelt bieten sich für JuristInnen auch Möglichkeiten bei internationalen Unternehmensberatungen (gesucht werden hier etwa ExpertInnen für EU-Recht, Umweltrecht oder Steuerrecht, betriebliche Altersvorsorge, Subventionsberatung u.ä.). Hier wird in der Regel eine gewisse Erfahrung vorausgesetzt, weil der Markt klein ist und entsprechende Beratungsleistungen zum Teil auch von Wirtschaftstreuhändern oder Anwaltskanzleien angeboten werden.

Ein relativ neues Beschäftigungsfeld für JuristInnen ist die Auseinandersetzung mit dem Umweltrecht. Im privatwirtschaftlichen Sektor vertreten sie Unternehmen unter anderem in umweltrechtlichen Fragen. UmweltjuristInnen können allerdings nicht nur in Unternehmen, sondern auch im Staatsdienst oder selbständig in einer eigenen Kanzlei tätig sein. Dabei vertreten UmweltjuristInnen Bürgerinitiativen, Umweltverbände oder auch Einzelpersonen gegen umwelt- und gesundheitsbeeinträchtigende Vorgehensweisen von privaten und öffentlichen Verursachern. Darüber hinaus entwerfen sie Rechtsgutachten, wirken bei der Erstellung zu Gesetzesvorhaben mit und finden generell als KonsulentInnen im umweltrechtlichen Bereich ihr Aufgabenfeld.

⁴² Vgl. dazu die entsprechenden Tabellen zu den Volkszählungsergebnissen.

Zulassungserfordernisse – Berufsanforderungen

Während in manchen Branchen bereits hochspezialisierte Vorkenntnisse für den Berufseinstieg vorausgesetzt werden, ist in anderen Berufszweigen der Abschluss des Jusstudiums mit dem Magisterium ausreichend. Bei Besetzung spezifischer juristischer Positionen i.e.S. wird zum Teil die Absolvierung eines »Gerichtsjahres« (neun Monate) zwecks Sammlung von Praxiserfahrung vorausgesetzt, zusätzliche KonzipientInnentätigkeit in einer Anwaltskanzlei wird als Bonus gewertet. Vor allem bei Stellen, die allgemeines Management inkludieren, werden betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen, EDV-Erfahrung und ggf. Praxis in der Wirtschaft geschätzt. Im Einzelfall können auch ausgefallene Studienkombinationen – wie etwa Jus plus Psychologie – erfolversprechend sein (etwa Personalabteilungen).

Fremdsprachenkenntnisse und Auslandssemester während des Studiums sind wesentliche Einstiegshilfen. Besonders im Bereich des StudentInnenaustausches bietet die juristische Fakultät ein breites Programm, das auch häufig genutzt wird.

Das Beanspruchungsprofil kann sich je nach Position beträchtlich unterscheiden. Die meisten befragten WirtschaftsjuristInnen verfügen über eine relativ freie Arbeitseinteilung, müssen aber häufig auch eine hohe Anzahl von Überstunden in Kauf nehmen.

Beim Berufseinstieg erleichtern Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft die Umsetzung theoretischer Rechtskenntnisse auf die konkreten Anforderungen des Berufszweiges. Das Ausmaß an Unterstützung dabei ist völlig unterschiedlich, teilweise müssen die entsprechenden Erfahrungen auch völlig selbständig erworben werden. Hilfreich sind jedenfalls Qualitäten wie die prinzipielle Fähigkeit, ziel- bzw. ergebnisorientiert zu arbeiten, Probleme nicht nur zu analysieren, sondern auch Lösungsvorschläge zu erarbeiten sowie Verhandlungsgeschick. Im Karriereverlauf ist ein zunehmendes Maß an Eigenverantwortlichkeit und Autonomie gefragt.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Die Betriebe annoncieren im Bedarfsfall in der Tagespresse, teilweise werden vom Oberlandesgericht stellensuchende JuristInnen vermittelt. AbsolventInnen bewerben sich aber oft auch unaufgefordert bei einer Vielzahl in Betracht kommender Unternehmen. Persönliche Empfehlungen werden dabei immer wichtiger. Viele Unternehmen vermeiden den Arbeitsaufwand, hunderte Aufnahmegespräche für eine freie Stelle zu führen, indem sie andere JuristInnen bzw. ihre Rechtsanwältinnen/-anwälte usw. fragen.

Pro angebotener Stelle ist mit starker Konkurrenz – zunehmend auch seitens der WirtschaftsabsolventInnen – zu rechnen. Wer in die engere Auswahl kommt (Vorauswahlkriterien sind u.a. spezifische Berufserfahrung oder auch Indikatoren für sachliche Flexibilität), wird dann weiteren Auswahlverfahren unterzogen werden. Das Aufnahmeverfahren umfasst zumeist ein persönliches Gespräch, Eignungs- und Persönlichkeitstests, teilweise auch prüfungähnliche juristische Fragen (Lösung sogenannter Fallbeispiele). Befragte JuristInnen gaben an, sich oft mehrere Tage auf Einstellungsgespräche vorzubereiten, da die Zahl der AnwärterInnen ständig wächst und das theoretische Wissen im Verhältnis zu anderen Stu-

dienrichtungen ungleich wichtiger ist. Die Anforderungsprofile im Detail sind sehr unterschiedlich. Viele AbsolventInnen halten es für sinnvoll, bereits vor Studienabschluss Bewerbungsgespräche zu führen, um »ein Gefühl für den Anbietermarkt« und Routine zu gewinnen. Das Sammeln von Vorinformationen über den jeweiligen Betrieb ist jedenfalls hilfreich.

In großen Betrieben beginnt die klassische Laufbahn häufig in der Rechtsabteilung. Teilweise bekommen neu eingetretene JuristInnen dort erfahrene KollegInnen zur Unterstützung bei Schwierigkeiten zur Seite gestellt, teilweise müssen sie aber ab Eintritt die gestellten Aufgaben alleine bewältigen. Nahezu alle AbsolventInnen wechseln in den ersten fünf Jahren mehrmals den Unternehmensbereich (gehört etwa bei Banken oder Versicherungen zur Unternehmenspolitik) oder auch das Unternehmen. Letzteres hat neben vielen Nachteilen (oft muss völlig neu begonnen werden) u.U. den Vorteil, dass auf diese Art Erfahrungen gesammelt werden. Nach einigen Jahren stabilisieren sich die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Möglichkeiten des beruflichen Aufstieges innerhalb der Hierarchie von Wirtschaftsunternehmen (über die jeweilige Spezialabteilung hinaus) sind je nach Größe und Organisationsform des Betriebes bzw. nach Aufgabenbereich unterschiedlich: In größeren Unternehmen steht sachlich flexiblen JuristInnen prinzipiell ein hierarchischer Aufstieg bis an die Unternehmensspitze offen, wenn auch diesbezüglich die Konkurrenz durch AbsolventInnen anderer Ausbildungsrichtungen (Wirtschaftsuniversität) härter geworden ist.

Spezialisierungsmöglichkeiten in sachlicher Hinsicht bieten sich für nahezu alle juristischen Fachbereiche, auch in jeweils beruflich verwandten Gebieten (z.B. Rechnungswesen, Personalwesen, Auslandsbeziehungen etc.). Weiterbildung und Spezialisierung werden zumeist erwartet und in größeren Unternehmen weitgehend vom Dienstgeber finanziert.

Zur Aus-/Weiterbildung in internationalen Rechts- und Wirtschaftsfragen bieten sich verschiedene Postgraduate-Lehrgänge an, die zum Teil alternativ vollzeit oder in berufsbegleitender Variante absolviert werden können (z.B. Universitätslehrgänge für Europarecht, Universitätslehrgang für Informationsrecht und Rechtsinformation).

Für Herbst 2004 ist ein Studiengang zum Wirtschaftsjuristen an der Uni Wien projektiert. (Es gibt auch Überlegungen für ein dreijähriges Bakkalaureatsstudium zum Wirtschaftsjuristen.). Als erstes Jus-Postgraduate-Studium startete Internationales Steuerrecht an der WU. Gut gebucht ist auch die Ausbildung International Business Law der Universität Salzburg.⁴³

Da sich gerade in diesem Bereich laufend Veränderungen oder Adaptionen ergeben, sei an dieser Stelle auf die entsprechende Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit dem Titel »Weiterbildung an Universitäten« ver-

⁴³ Vgl. Kurier, 18. Oktober 2003: Junge Juristen sind Firmen weniger wert. OGM-Studie zeigt, dass Personalchefs Wirtschaftsakademiker gegenüber Jus-AbsolventInnen vorziehen.

wiesen (vgl. Informationsstellen und -quellen). Auf der jeweiligen Homepage der Österreichischen Universitäten (vgl. Universitäten im Internet) finden sich ebenfalls Links zu den aktuell angebotenen Universitätslehrgängen und Kursen.

Auskünfte, über die Möglichkeit Erfahrungen an ausländischen Universitäten zu sammeln, bieten die Auslandsbüros der Universitäten (etwa: Universität Wien, Büro für internationale Beziehungen (BIB), 01/42 77-18201, vgl. www.univie.ac.at/international). Tipps für Auslandspraktika sind beispielsweise bei der European Law Students Association (Elsa) zu erhalten (vgl. www.univie.ac.at/elsa).

Die Stellung der Juristin in der Wirtschaft wird traditionell als schwieriger eingeschätzt als die gleichqualifizierter Männer. Prinzipiell geben mittlerweile die meisten Unternehmen an, dass Frauen bei ihnen gleiche Chancen hätten, vor allem bei großen Karrieresprüngen werden aber oft weiterhin Männer bevorzugt. Nicht zuletzt deshalb liegt das Einkommen von Juristinnen im Angestelltenverhältnis im Durchschnitt unter dem der Männer.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Bewerbungen junger JuristInnen konzentrierten sich zuletzt verstärkt auf die Privatwirtschaft. Hier stoßen sie allerdings auf zwei Probleme: Tendenz zu Personaleinsparungen bzw. große Zurückhaltung bei Neueinstellungen in relevanten Segmenten (z.B. Banken) und – in nicht spezifisch »juristischen« Tätigkeitsbereichen (etwa Personalmanagement, Einkauf, Finanzen) – zunehmende Konkurrenz von den WirtschaftswissenschaftlerInnen und AbsolventInnen anderer (z.B. geisteswissenschaftlicher) Studienrichtungen (s.o.). Letztere haben sich notgedrungen zum Teil schon besser auf das aktuelle Anforderungsspektrum – breitere Qualifikation mit Zusatzausbildungen und Praxiszeiten bereits während des Studiums – eingestellt.

JuristInnen bleibt nach wie vor die Wahl, sich im allgemeinen Managementbereich zu profilieren, oder den unter Umständen mühsamen Weg einer juristischen Spezialisierung zu gehen. Im ersten Fall sind marktorientierte Zusatzqualifikationen (etwa Managementwissen), Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung usw. empfehlenswert. Im Spezialistensegment bieten sich etwa Personen mit Schwerpunkten in Europarecht, in Umwelt- oder Steuerrecht (letzteres ggf. mit internationaler Ausrichtung) gute Chancen, vor allem, wenn auch fachspezifische Kenntnisse einer weniger gängigen Fremdsprache (z.B. Italienisch, osteuropäische Sprachen) geboten werden können.

Die Situation für AbsolventInnen in den ersten Jahren nach Studienabschluss scheint besonders schwierig. Verschiedene Berufsinformationszentren bzw. Vereine empfehlen aber, sich in Ausdauer zu üben (die sich erfahrungsgemäß meist doch lohne) und zu versuchen, in neuen oder auch »untypischen« Berufssparten Fuß zu fassen (siehe Weiterbildungsmöglichkeiten).

Die Einstiegsgehälter sind sehr unterschiedlich und von Praxiszeiten und der Art der gesammelten Erfahrungen abhängig. Nach Angaben von AbsolventInnen der Rechtswissenschaften liegt das durchschnittliche Netto-Einstiegsgehalt in der Privatwirtschaft zu:⁴⁴

3% bis	500 Euro
24,2% zwischen	501 und 1.000 Euro
45,5% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
21,2% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
6,1% über	2.000 Euro

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;
- 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 und -vertretungen

Die Berufsvertretung für JuristInnen im Angestelltenverhältnis ist die Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at; Landesorganisationen in jedem Bundesland). Eine freiwillige Mitgliedschaft im Österreichischen Gewerkschaftsbund (www.oegb.at) bzw. dessen jeweiligen Fachgewerkschaften ist ebenso möglich.

⁴⁴ Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

JuristInnen in Forschung und Lehre

1 Berufsbezeichnungen (Personalgruppen)

Von einer einheitlichen Berufsbezeichnung kann beim wissenschaftlichen Personal nicht gesprochen werden. Lediglich der Begriff »RechtswissenschaftlerIn« kann als gemeinsame Bezeichnung für alle JuristInnen, die eine wissenschaftliche Karriere einschlagen, verwendet werden. Im Universitätsorganisationsgesetz wird allgemein von »Angehörigen der Universität« gesprochen, dazu zählen allerdings auch die Studierenden. In der Praxis werden die üblichen Funktionsbezeichnungen verwendet.

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 Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im neuen Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:⁴⁵

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

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (*venia docendi*) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb

⁴⁵ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird, kann laut Auskunft der Personalabteilung der Universität Wien noch nicht voraus gesehen werden.

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 (z.B. für eine Professur).

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen.

Wissenschaftliches Lehrpersonal hat im Universitätsbetrieb grundsätzlich zwei Aufgaben: Forschung und Lehre. Forschung bedeutet die Bearbeitung von Problemen und Fragestellungen der jeweiligen Fachgebiete mit wissenschaftlichen Methoden. Diese Aufgaben können theoretischer oder praktischer Natur sein. Die Forschung an den Universitäten wird üblicherweise entweder wegen (aktuellen) wissenschaftlichen Interesses an Fragestellungen oder als (dotierte) Auftragsforschung für zumeist universitätsfremde Interessenten betrieben. Lehre beinhaltet die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Leistungskontrollen. Zu diesen beiden grundlegenden Aufgaben kommt ein nicht unerhebliches Ausmaß an Verwaltungstätigkeit.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Berufsanforderungen

Einzelne Aufgaben und Tätigkeiten

Auf der unteren Ebene sind vor allem administrative Hilfsdienste wie Karteiarbeiten und Kopierarbeiten zu erledigen. Die Tätigkeiten der AssistentInnen umfassen etwa zu 65 Prozent den Bereich der Lehre, zu 25 Prozent den Bereich der Forschung und zu 10 Prozent Verwaltung. Die Lehrtätigkeit setzt sich aus Übungsbetreuung, Vorlesungsvorbereitung, Prüfungsaufsicht- und -korrektur und teilweise auch aus spezifischen Lehraufträgen zusammen. Forschungsarbeiten beschäftigen sich beispielsweise mit der Diskussion von Gesetzesentwürfen, Erstellung von Novellierungsvorschlägen zu bestehenden Gesetzen und Randgebieten des Rechts (z.B. Sozialbereich, Kriminologie, u.ä.m.), Sammlung und Analyse von Judikatur, Diskussion von Fragen der rechtlichen Integration (i.e. Anwendung von EU-Recht in Österreich, diesbezügliche Anpassungsnotwendigkeiten). Hier gibt es auch eine enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ministerien. Finanziell lukrativ ist die Erstellung von Rechtsgutachten für Auftraggeber, die die Rechtslage noch vor eventuellen Rechtsstreitigkeiten abklären lassen wollen. Die Veröffentlichung solcher Forschungs- und Gutachtenergebnisse dient nicht zuletzt auch dazu, sich wissenschaftlich profilieren zu können (Beurteilungskriterium für ProfessorInnenberufung). Gesucht sind in jüngster Zeit auch Personen, die juristische Fachtexte übersetzen können.

Eigene Lehraufträge bedeuten für AssistentInnen vor allem eine finanzielle Besserstellung. Daneben bieten sie wiederum eine Möglichkeit für wissenschaftliche Profilierung.

Berufanforderungen

Die Berufsanforderungen steigen mit der Hierarchie innerhalb des wissenschaftlichen Personals: Es werden Belastbarkeit (hoher Arbeitseinsatz) und Organisationstalent (Terminkoordinierungen) erwartet. Der Kontakt mit den Studierenden erfordert ein gewisses Maß an Lehrautorität. Sprachliche Gewandtheit, didaktisches Talent sowie die Beherrschung des wissenschaftlichen Instrumentariums sind in beiden Bereichen, Forschung und Lehre, notwendig. Für einen weiteren Aufstieg innerhalb der wissenschaftlichen Hierarchie gelten neben der fachlichen Qualifikation vor allem Persönlichkeitsfaktoren als ausschlaggebend.

Mit Arbeitszeiten von 40 Stunden pro Woche und mehr ist zu rechnen. Habilitation und Monographien sind in der Freizeit abzufassen, können aber unter Umständen durch Stipendien mitfinanziert werden.

Die berufliche Mobilität ist sowohl sachlich wie auch räumlich sehr gering. Im allgemeinen ist ab einem Lebensalter von etwa 35 Jahren ein beruflicher Wechsel bereits relativ schwierig. Da auch Berufungen ins Ausland mit wenigen Ausnahmen (wie Völkerrecht, Handelsrecht, EU-Recht) sehr selten sind, muss möglichst früh entschieden werden, ob die wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden soll. Je praxisorientierter die wissenschaftliche Spezialisierung (Mitarbeit an Gutachten für Unternehmen, etwa in den Bereichen Umweltrecht, Medienrecht, Wettbewerbsrecht, rechtliche Probleme im Geschäftsverkehr mit Osteuropa), desto eher besteht noch eine Umstiegchance in Richtung Privatwirtschaft.

3 Weiterbildung

Die permanente Weiterbildung ist für eine wissenschaftliche Karriere selbstverständlich. Die Auseinandersetzung mit aktueller Literatur, Fachzeitschriften, Judikaturen etc. ist bereits während des Studiums erforderlich. Dazu kommt die laufende Teilnahme an Symposien, Seminaren, Tagungen etc., die Kontaktpflege zur Judikatur und Legislative.

Postgraduale Weiterbildungsmöglichkeiten für RechtswissenschaftlerInnen bieten in Österreich derzeit eine Reihe von Universitätslehrgängen, Masterstudien und Aufbaustudien (z.B: EURO-JUS Europarechtsstudien, Universitätslehrgang für Informationsrecht und Rechtsinformation, für Internationales Steuerrecht, für Rechtsinformatik etc.). Da sich gerade in diesem Bereich laufend Veränderungen oder Adaptionen ergeben, sei an dieser Stelle auf die entsprechende Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit dem Titel »Weiterbildung an Universitäten« ver-

wiesen (vgl. Informationsstellen und -quellen). Auf der jeweiligen Homepage der Österreichischen Universitäten (vgl. Universitäten im Internet) finden sich ebenfalls Links zu den aktuell angebotenen Universitätslehrgängen und Kursen. Ein aktuelles Verzeichnis speziell für JuristInnen findet sich unter »Juridicum Online« (vgl.: www.juridicum.at/studium/postgrad.htm).

Spezialisierung ergibt sich naturgemäß durch die Wahl des Institutes, an dem die Karriere begonnen wird. Darüber hinaus gilt es, sich durch eine möglichst umfangreiche Tätigkeit wissenschaftlich zu etablieren. Üblicherweise entwickelt sich dadurch fachspezifisch ein Spezialistenstatus, einige RechtswissenschaftlerInnen werden daher zur Mitarbeit bei Beiträgen und Ausschüssen herangezogen. Soll eine wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden, so gilt es, die Anforderungen der »venia docendi« zu erfüllen. Voraussetzung dafür ist die Förderung durch die Institutsvorständin bzw. den Institutsvorstand.

4 Tendenzen in der Beschäftigung

Die akademischen Karrieren sind nach wie vor weitgehend Männerdomäne. In den letzten Jahren hat die wissenschaftliche Qualifikation von Frauen und ihr Anspruch auf gleichberechtigte Teilnahme am Wissenschaftsbetrieb stetig zugenommen. Der Anteil der Frauen bei den StudienanfängerInnen entspricht in etwa dem der Männer, nimmt aber auf den verschiedenen Karrierestufen im Universitätsbereich dramatisch ab. Im WS 2002/2003 waren bei einer österreichweiten Gesamtzahl von 18.475 Studierenden die Frauen mit 9.512 eine Spur stärker vertreten, sie nehmen aber lediglich einen – mit der Hierarchie stetig kleiner werdenden – Bruchteil des wissenschaftlichen Lehrpersonals ein.

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 Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt, in ihrer Disziplin keine fruktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können. Dies kann unter Umständen eine schwankende Einkommenssituation nach sich ziehen.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Jahr 2002 im Median 3.401 - Euro brutto; allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.⁴⁶

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst:

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ⁴⁷
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 ⁴⁸
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

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

47 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

48 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

JuristInnen in der Verwaltung

1 Berufsbezeichnungen

Offizielle Berufsbezeichnung ist »rechtskundiger Verwaltungsbeamter«. Weitere Berufsbezeichnungen entsprechen den verschiedenen, in der Verwaltung gebräuchlichen Amtstiteln und Funktionsbezeichnungen, die allerdings nicht speziell von der juristischen Qualifikation abhängig sind.

Zur Verwaltung im weiteren Sinn zählen auch Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen (Gewerkschaften, Kammern, Vereinigung Österreichischer Industrieller).

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

Die Verwaltung des Bundes in den Ländern erfolgt prinzipiell durch Landesorgane (mittelbare Bundesverwaltung). Allerdings wird diese Kompetenzteilung in manchen Belangen, z.B. Zoll- und Finanzwesen, Justizwesen, Pass- und Meldewesen, Postwesen, militärische Angelegenheiten etc., durchbrochen (unmittelbare Bundesverwaltung). Zu den Selbstverwaltungskörperschaften zählen Gemeinden, Kammern und Sozialversicherungsträger. In jeder dieser drei relativ selbständigen Verwaltungsorganisationen gibt es ähnliche Typen von Organisationskomplexen:

- Die Behördenorganisation, die im Bund horizontal nach Ressorts und vertikal nach Zentralstellen und nachgeordneten Dienststellen, in den Ländern nur ansatzweise horizontal und zweistufig vertikal gegliedert ist. Die Organisation der Selbstverwaltungskörper ist nicht weiter differenziert.
- Öffentliche Anstalten ohne bzw. mit begrenzter Rechtsfähigkeit.
- Rechtsfähige, organisatorisch weitgehend selbständige Einrichtungen, bei denen der öffentliche Zweck im Vordergrund der Tätigkeit steht (z.B. Fonds).
- Selbständige Unternehmungen, die im Allein- bzw. Miteigentum der Körperschaften des öffentlichen Rechts stehen.

Auf Sach- und Personalebene mit dieser Organisationsform verbunden, stehen die Verbände sowie auf privatrechtlicher Ebene (Verein) organisierte Interessenvertretungen (Gewerkschaften, Kammern, Vereinigung Österreichischer Industrieller).

Der Beschäftigungsbereich für JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung ist sehr breit gefächert, so dass Angaben über alle hier beschäftigte JuristInnen nur Annäherungswerte sein können. Nach den Ergebnissen der Volkszählung 2001 sind knapp 32 Prozent aller in Österreich beschäftigten JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung, bei Sozialversicherungsträgern und Interessenvertretungen/Vereinen tätig.

VerwaltungsjuristInnen haben schwerpunktmäßig folgende Hauptaufgaben zu erfüllen:

- Vollziehung: Erteilung von Bescheiden und Fällungen von Rechtsmittelentscheidungen
- Koordinierung: Verwaltungsmanagement (meist ressortübergreifende Tätigkeiten)
- legislative Tätigkeiten: Erarbeitung und Begutachtung von Gesetzesvorschlägen, Gesetzen, Verordnungen, Erlässen und Novellen
- Erarbeitung von Kommentaren, Erläuterungen zu Gesetzen und Gesetzesvorschlägen und zu Regelungen auf nachgelagerter Ebene (etwa Kollektivverträge)
- Aufbereitung von rechtlichen Grundlagen für Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen, juristischer Beratung
- Aus- und Weiterbildung im Rahmen des Zentrums für Verwaltungsmanagement

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufoanforderungen

Hauptaufgabe aller in der (öffentlichen) Verwaltung Beschäftigten ist die Vollziehung vorgegebener Normen oder Ziele. Hauptaufgabe der Interessenvertretungen ist die Mitgestaltung dieser Normen/Ziele und die Kontrolle der Einhaltung/Erreichung derselben. Hauptaufgabe der Sozialversicherungsverbände ist die (finanzielle) Sicherstellung der Versicherten in verschiedenen Situationen.

Die öffentliche Verwaltung ist in hohem Maße rechtlichen Rahmenbedingungen unterworfen. Es herrscht das Legalitätsprinzip. Die hierarchische Organisationsform ist durch folgende Prinzipien gekennzeichnet:

- Weisungsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten zu gebieten und verbieten, d.h., über das Verwaltungshandeln dienstlich Untergebener zu bestimmen.
- Ansichziehungsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten, der/dem Nachgeordneten die Bearbeitung einer Sache zu entziehen und selbst zu erledigen.
- Aufsichtsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten, die Nachgeordneten leistungs- und führungsmäßig zu kontrollieren, festgestellte Mängel aufzuzeigen und durch geeignete Maßnahmen abzustellen.

Für die Rechtmäßigkeit aller Handlungen trägt die/der öffentlich Bedienstete die volle Verantwortung (auch bei Weisungen).

JuristInnen bei den Gebietskörperschaften auf der Ebene der unteren Verwaltungsinstanzen – z.B. im Rahmen der Sicherheitsverwaltung, der Finanzverwaltung oder der Bezirksverwaltungsbehörden – sind überwiegend mit dem Konzipieren von Entscheidungen und mit der Vorbereitung oder Durchführung von Verwaltungsverfahren befaßt. VerwaltungsjuristInnen in den sogenannten Zentralstellen – in den Bundesministerien und den Ämtern der Landesregierungen – leisten u.a. die legistischen Vorarbeiten für die meisten Gesetze, die von den Organen der Gesetzgebung beschlossen und erlassen werden (»Legistik«). Weiters erarbeiten sie die Erlässe, d.h. die Richtlinien der Zentralstellen für die

Besorgung der Aufgaben durch die nachgeordneten Dienststellen und behandeln sonstige Rechtsfragen, die sich im Wirkungskreis der Zentralstelle ergeben. Sie kontrollieren nach Maßgabe der Verfahrensvorschriften die Entscheidungen der unteren Verwaltungsinstanzen (»Rechtsmittelentscheidungen«). Typische Verwendungen für die JuristInnen in der Verwaltung sind darüber hinaus das Personalwesen, die Organisation sowie die Budgetangelegenheiten. Schließlich werden sie zu einem beträchtlichen Teil im Rahmen der »Wirtschaftsverwaltung« eingesetzt« (Löschnak, F., 1984, S. 47).

Schwerpunktmäßig haben VerwaltungsjuristInnen folgende Hauptaufgaben zu erfüllen:

- a) Die Vollziehung ist die klassische Tätigkeit im Dienste der Verwaltung. Aufgrund rechtlicher Bestimmungen werden Bescheide erteilt und gegebenenfalls Rechtsmittelentscheidungen gefällt.
- b) Koordinierung kann als Verwaltungsmanagement verstanden werden. Es geht dabei oft um ressortübergreifende Angelegenheiten, z.B. die Tätigkeit im national übergreifenden Rahmen wie der EU, um einerseits einen Gesamtstandpunkt des Bundes zu finden, auszuformulieren und auch international zu vertreten, sowie andererseits für den Bund eine Beratungsfunktion zu erfüllen. Solche Koordinierungsarbeiten finden auch zwischen den einzelnen Ministerien, sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes und der Länder sowie ausgegliederten Rechtsträgern (z.B. Umweltbundesamt, Bundesmuseen, Statistik Austria, Österreichische Post Aktiengesellschaft etc.) statt.
- c) Legislative Tätigkeiten setzen sich aus der Erarbeitung und der Begutachtung von Gesetzesvorschlägen, Gesetzen, Verordnungen, Erlässen und Novellen zusammen. Bei der Begutachtung wird der Gesetzestext auf die Durchführbarkeit (speziell im eigenen Ressort) überprüft. Eventuelle Bedenken sind in Stellungnahmen festzuhalten.
- d) Der Bereich der Aus- und Weiterbildung umfaßt vor allem Tätigkeiten für und in Schulungsveranstaltungen (Zentrum für Verwaltungsmanagement).

Die Tätigkeiten von JuristInnen in den Interessenvertretungen sind teilweise mit den Aufgabengebieten der VerwaltungsjuristInnen identisch. Besondere Schwerpunkte sind Belange der Rechtsberatung und Rechtsschutztätigkeit für die vertretenen Gruppen, die Mitwirkung an der politischen Willensbildung (parlamentarische Ausschüsse), Beisitzertätigkeit an Gerichten und Kommissionen (Schiedsgerichte, Arbeitsgerichte, Handelsgerichte etc.), Gutachtertätigkeit (Gesetze, Verträge, internationale Abkommen), finanzielle Belange (Kredite, Finanzierungen, Finanzberatung), Schulung und Weiterbildung von MitarbeiterInnen und vertretenen Gruppen. Die Kammern haben das Recht, selbst mit Vorschlägen an den Gesetzgeber heranzutreten und Gesetze anzuregen. Sie sind berechtigt, VertreterInnen in verschiedene Körperschaften und amtliche Einrichtungen (z.B. Amtliche Preiskommission etc.) zu entsenden und an der Wirtschaftsverwaltung teilzunehmen. Die Arbeiterkammer beispielsweise ist in annähernd 150 Beiräten und Kommissionen vertreten.

Bei den Sozialversicherungsträgern, sind JuristInnen vor allem in der inneren Administration und in den Rechtsbüros tätig. Die in der Wiener Gebietskrankenkassa beschäf-

tigten JuristInnen sind vor allem mit Fällen von Zahlungssäumigkeiten befaßt. In leitenden Positionen sind überdurchschnittlich viele JuristInnen beschäftigt.

Zulassungserfordernisse

Für alle Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, gelten vor allem folgende Einstiegserfordernisse:⁴⁹

- Je nach Verwendung die österreichische Staatsbürgerschaft oder eine EU- bzw. EWR-Staatsangehörigkeit.
- Die volle Handlungsfähigkeit.
- Die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, d.h. für den Verwaltungsjuristen/die Verwaltungsjuristin ein abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium. Allgemein ist die Entscheidung dem Dienstgeber überlassen, welches Studium als Ernennungserfordernis für eine bestimmte Planstelle in der Verwendungsgruppe A und in gleichwertigen Verwendungsgruppen zugeordnet wird.
- (für Beamte) ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren und von höchstens 40 Jahren beim Eintritt in den Bundesdienst.

Eine Unterteilung der öffentlich Bediensteten folgt der Gliederung der staatlichen Strukturen und unterscheidet Bedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden. Auf allen drei Ebenen des Öffentlichen Dienstes sind sowohl Beamtendienstverhältnisse als auch Vertragsbedienstete anzutreffen. Juristische Bedienstete werden in der Bundesverwaltung in der Regel zunächst als Vertragsbedienstete angestellt. 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 ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel).

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.⁵⁰ Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert

49 Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003.

50 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.

werden, obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung.

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 leistungsorientierteren (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten war.

Das Dienstrecht der Bundesbediensteten wird durch das Bundesgesetz geregelt, die entsprechenden Regelungen für Landes- und Gemeindebedienstete werden durch die Landesgesetzgebung getroffen.

Was das Aufnahmeverfahren betrifft, so unterliegt es im Bereich des Bundesdienstes dem Ausschreibungsgesetz von 1989. Das Aufnahmeverfahren von öffentlich Bediensteten der Länder ist unterschiedlich, in der Regel aber dem Bundesschema angenähert: »Über die Ernennung der Landesbeamten sagt das B-VG nichts aus; doch ergibt sich die entsprechende Befugnis der Landesregierung aus ihrer Stellung als oberstes Organ der Vollziehung des Landes (Art. 101, Abs. 1 B-VG). Aus der Stellung des Gemeinderates als oberstes Organ des eigenen Wirkungsbereiches der Gemeinde (Art. 118, Abs. 5 B-VG) geht sein Recht zur Ernennung der Gemeindebediensteten hervor«. Der funktionalen Verflechtung von Bund und Land trägt die Bundesverfassung insofern Rechnung,⁵¹ »daß die Möglichkeit des Wechsels zwischen dem Dienst beim Bund, den Ländern, den Gemeinden und Gemeindeverbänden den öffentlich Bediensteten jederzeit gewahrt bleibt. Der Dienstwechsel wird im Einvernehmen der durch Ausübung der Diensthoheit berufenen Stellen vollzogen« (Adamovich, L., S. 13–15).

Berufsanforderungen

Den Rechten der öffentlich Bediensteten – vor allem der BeamtInnen – (Definitivstellung, Amtstitel, Dienstrang etc.) stehen spezifische Anforderungen und Pflichten gegenüber. Dabei handelt es sich beispielsweise um folgende:⁵²

»Die dienstlichen Aufgaben sind unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch zu besorgen.

Soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, besteht die Verpflichtung zur Unterstützung und Information der Personen, die sich an die betreffende Dienststelle wenden. Sofern nicht gesetzliche Verschwiegenheitspflicht zum Tragen kommen, ist über Tatsachen im Wirkungsbereich der Dienststelle Auskunft zu erteilen.

51 Vgl. dazu auch Art.21 Abs.4 B-VG.

52 Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003.

Erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen sind zu melden und dürfen die wesentlichen dienstlichen Interessen nicht gefährden.

Es ist den Bediensteten untersagt, im Hinblick auf ihre amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.«

Die Tätigkeit in einer Kammer oder sonstigen Interessenvertretungen erfordert ein überdurchschnittliches Engagement für die zu vertretende Personengruppe, das nicht selten über die rein berufliche Involvement hinausgehen wird. Kontakt- und Kommunikationsvermögen sind wegen der beratenden Funktion notwendig.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Genereller Zugangsweg für Dienstposten in der Hoheitsverwaltung ist die Bewerbung. Anlaufstellen für Bewerbungen sind die Präsidien der Ministerien, in nachgeordneten Dienststellen die jeweiligen Personalstellen. Nur leitende Stellen werden entsprechend dem Ausschreibungsgesetz öffentlich ausgeschrieben (letztere werden teilweise nur zeitlich befristet besetzt). Informell sind persönliche Kontakte und Empfehlungen von vorrangiger Bedeutung. Der Einfluss politischer Gruppen ist zwar in unterschiedlichem Ausmaß noch vorhanden, nimmt aber eher ab. Der Aufnahme in ein Dienstverhältnis gehen Einstellungsgespräche mit der/dem LeiterIn der Personalabteilung und der/dem jeweiligen AbteilungsleiterIn voraus. Im Bereich der Landesverwaltungen wird versucht, mittels Objektivierungsrichtlinien die Postenvergabe zu gestalten. Unter anderem werden dabei soziale Gründe herangezogen.

Einige der höherrangigen JuristInnen im öffentlichen Dienst halten Lehrveranstaltungen an den rechtswissenschaftlichen Fakultäten ab. Ein besonderes Engagement von Studierenden in diesen Vorlesungen dient oft der ersten Kontaktaufnahme für eine spätere Anstellung.

Der/die JuristIn beginnt seinen/ihren Berufslaufbahn in der Verwaltung als Vertragsbedienstete/r.

Wichtig ist es primär, eine Anstellung zu erhalten, ist diese erfolgt, ist ein Wechsel in einen Bereich der Verwaltung, der den persönlichen Interessen näher liegt, erfahrungsgemäß relativ leicht möglich.

Der Zugang zu den Dienststellen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände ist unterschiedlich geregelt. Personalhoheit besitzen die Länder/Gemeinden selbst.

Der Berufseintritt in ein Dienstverhältnis in einer Interessenvertretung entspricht grundsätzlich dem Modus eines Dienstantrittes in ein Angestelltenverhältnis. Persönliche und fachliche Eignung, einschlägige Praxis, Erfahrung bzw. Spezialwissen, aber auch persönliche Kontakte und ein politisches Naheverhältnis sind ausschlaggebend für eine Aufnahme.

Berufsverläufe

Nach der Aufnahme in den öffentlichen Dienst gilt als primäres Ziel die Erreichung einer Definitivstellung, die Dienstprüfung wird allerdings als zunehmend schwieriger eingeschätzt.

Die weitere Karriere hängt vor allem von informellen Kontakten, persönlichem Engagement und Zusatzkenntnissen ab.

Mobilität ist in unterschiedlichem Maße möglich. Während an manchen Dienststellen aus »Job-Rotation« üblich ist, sind einige VerwaltungsjuristInnen durch ein hohes Maß an Spezialisierung an einen bestimmten Dienstposten gebunden. Wechsel von Abteilungen und Dienststellen sind zumeist mit finanzieller Besserstellung, Aufstieg in der Hierarchie und der Möglichkeit zur Anwendung von Spezialkenntnissen motiviert.

Die höheren Positionen in der Bundesverwaltung und bei den Ämtern der Landesregierungen sind großteils mit JuristInnen besetzt. Für die Besetzung bestimmter Stellen ist von Gesetzes wegen vorgesehen, dass nur rechtskundige Personen verwendet werden dürfen (LandesamtsdirektorInnen, MagistratsdirektorInnen, AmtsdirektorInnen der Landesschulräte, Bezirkshauptmänner/-frauen). Es besteht zwar ein relativ hoher Anteil von JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung, im Rahmen der Personalpolitik der öffentlichen Hand wird es jedoch zunehmend problematischer überhaupt eine Anstellung im Bereich der öffentlichen Verwaltung zu erhalten. Es wird kaum zusätzliches Personal eingestellt, in den Ruhestand übergetretene MitarbeiterInnen werden in geringerem Maße »von außen« ersetzt.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Weiterbildung

Das Beamtendienstgesetz (BDG) sieht neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vor.⁵³

»Die staatlichen Aufgaben unterliegen einem steten Wechsel und werden immer vielfältiger. Es gilt daher, die Beamten auch nach der Erfüllung ihrer Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse auf geänderte Aufgabenstellungen, aber auch auf neue Funktionen bestmöglich vorzubereiten. Im Gegensatz zur Grundausbildung können die berufsbegleitende Fortbildung und die Schulung von Führungskräften nicht an bereits feststehende Erfordernisse anknüpfen, sondern haben sich an wechselnden Anforderungen zu orientieren«. (GÖD, 1985, S. 74/75).

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (tw. »Job-Rotation«) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement (im Schloss Laudon) jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppen der Programme sind zwar die Führungskräfte

⁵³ Vgl. dazu Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Das Managementprogramm, Weiterbildungsseminare sowie Seminare für die (neue) Grundausbildung sind weitere Kernleistungen des Zentrums für Verwaltungsmanagement. Nachdem Österreich im ersten Halbjahr 2006 zum zweiten Mal die Ratspräsidentschaft in der Europäischen Union übernimmt, liegt nun zur Vorbereitung ein umfangreiches Seminarangebot vor. In diesem Europaprogramm 2004 sind folgende Themenbereiche berücksichtigt: Fremdsprachen, Vorsitz- und Verhandlungsführung, institutioneller Rahmen, einzelne EU-Politikfelder sowie IT- und Informationsmanagement.

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

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

Durch die Führungskräftebildung werden Personen, die aufgrund ihrer Stellung befugt sind, maßgebliche Entscheidungen hinsichtlich der Planung, Organisation, Kontrolle und Durchführung gesetzlicher Ziele zu treffen, sowie Personen, die aufgrund ihrer Stellung solche Entscheidungen wesentlich beeinflussen können, die Möglichkeit zur Ergänzung, Erweiterung und Vertiefung der für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten geboten. Nach Maßgabe freier Plätze können zu den Führungskräftelehrgängen auch Personen zugelassen werden, die nach ihrer Ausbildung und Verwendung für eine Führungsposition in Betracht kommen könnten.

Die Teilnahme an allen Kursen bedarf der Zustimmung der Dienststelle des Zulassungswerbers, die allerdings nur aus schwerwiegenden, im Interesse des Dienstes liegenden Gründen, verweigert werden darf. Allerdings ist aus Personalgründen oft neben den Ausbildungskursen die anfallende Arbeit an der Dienststelle zu erledigen.⁵⁴

⁵⁴ Auf die Zulassung zur Grundausbildung hat der Bedienstete allerdings einen Rechtsanspruch (vgl. §27 BDG). Im übrigen vgl. §32ff BDG.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten für JuristInnen im Verwaltungsdienst gestalten sich folgendermaßen: Er/sie durchläuft seine/ihre Laufbahn im Wege der Beförderung in die einzelnen Dienstklassen und rückt jeweils alle zwei Jahre innerhalb einer Dienstklasse in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor. Zur Gewährleistung einer möglichst gleichmäßigen Beförderung bestehen einheitliche Beförderungsrichtlinien, die auf das Dienstalder, die Leistungsfeststellung sowie die Wartefrist in den einzelnen Dienstklassen Bedacht zu nehmen haben (Löschnak, F., 1984, S. 45). In den Bundesministerien gibt es die Führungspositionen der Referats-, Abteilungs-, Gruppen- oder (als höchste Funktion) SektionsleiterInnen. Personen, die InhaberInnen einer höheren Leitungsfunktion sind, als es ihrer Dienstklasse entsprechen würde, erhalten einen finanziellen Ausgleich für ihre funktionell höhere Verwendung.

Der Beamte/die Beamtin ist zur Führung eines Amtstitels berechtigt. Diese sind in der Verwendungsgruppe A in der Reihenfolge der Hierarchie: KommissärIn – OberkommissärIn – Rat/Rätin – Oberrat/Oberrätin – Hofrat/Ministerialrat, Hofrätin/Ministerialrätin – SektionschefIn.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Durch die zurückhaltende Personalaufnahmepolitik in der öffentlichen Verwaltung ist es für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften zurzeit sehr schwer eine adäquate Stelle zu finden. Auf eine ausgeschriebene Dienststelle können bis zu 400 BewerberInnen kommen.

In kleinen Landgemeinden gibt es kaum eigenes juristisch gebildetes Verwaltungspersonal auf akademischem Niveau, Gemeinden mittlerer Größe (ca. 19.000 Einwohner) besorgen öffentliche Aufgaben bereits mit öffentlich Bediensteten, großstädtische Gemeinden besitzen – insbesondere wenn sie als Städte mit einem eigenen Statut die Aufgaben der Bezirksverwaltungsbehörde wahrnehmen – eine ausgeprägte Verwaltungsstruktur und beschäftigen daher in größerem Umfang JuristInnen (vgl. Löschnak, F., 1984, S. 47/48).

1990 waren 1.749 JuristInnen in der Ministerialverwaltung beschäftigt, was einen Anteil von 55,6 Prozent aller bediensteten AkademikerInnen bedeutet. Mit steigender Stellung in der Hierarchie (Abteilungsleitung, Gruppenleitung, Sektionsleitung) nimmt dieser hohe Anteil weiter zu. Insgesamt sind in den großen Ressorts der Hoheitsverwaltung (z.B. Finanzen, Auswärtige Angelegenheiten) jeweils mehrere hundert JuristInnen beschäftigt.

Einkommensverhältnisse

Das Entlohnungsschema im öffentlichen Dienst ist durch verschiedene Bundesgesetze geregelt. Vertragsbedienstete in der allgemeinen Verwaltung im Bundesdienst erhalten Gehälter, die durch das Vertragsbedienstetengesetz geregelt sind.

Das Einkommen von JuristInnen bei den Interessenvertretungen entspricht zu Beginn der Karriere etwa dem Einkommen in Wirtschaftsunternehmen. Später ist es ebenfalls dem Einkommen der BundesbeamtInnen angenähert.

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.⁵⁵

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst:

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ⁵⁶
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 ⁵⁷
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 und -vertretungen

Die freiwillige Berufsorganisation der VerwaltungsjuristInnen i.e.S. ist die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (www.goed.at) mit deren Bundessektionen.

⁵⁵ Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien 2003.

⁵⁶ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

⁵⁷ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte

1 Berufsbezeichnungen

Die offiziellen Berufsbezeichnungen nach der Ernennung durch den Bundesminister für Justiz sind »Richterin« bzw. »Richter« und »Staatsanwältin« bzw. »Staatsanwalt«.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

RichterInnen sind TrägerInnen der Rechtspflege. Die Hauptaufgabe der Richterin bzw. des Richters ist die Fällung eines Urteilsspruches in Zivil- und Strafgerichtsverfahren. Voraussetzung dafür ist die Prozessvorbereitung, die einen großen Teil der Arbeitszeit ausfüllt (Notwendigenfalls auch Lokalaugenscheine). Dazu umfasst die richterliche Tätigkeit Rechtsberatung, Journaldienst und Verwaltungsarbeit bei Gericht.

Das Aufgabenfeld einer Untersuchungsrichterin bzw. eines Untersuchungsrichters beinhaltet die Klärung rechtlicher Fragen, die Haftverhängung sowie die Entscheidung über Beschlagnahmen und Hausdurchsuchungen.

Dazu ist für einige Kommissionen (z.B. Datenschutzkommission) die Mitwirkung von RichterInnen gesetzlich vorgesehen.

Die Staatsanwaltschaft vertritt die staatliche Anklagebehörde, d.h. die Staatsanwältin bzw. der Staatsanwalt hat alle strafbaren Handlungen von Amts wegen zu verfolgen und die notwendigen Belege für die Veranlassung eines Strafverfahrens bzw. die Zurücklegung einer Anzeige zu besorgen. Im Strafprozess sind sie die Anklagevertretung und dienen hauptsächlich zur Wahrung der staatlichen Interessen.

Im Gegensatz zu den RichterInnen sind die StaatsanwältInnen weisungsgebunden.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Die einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten ergeben sich aus der Struktur der Gerichtsbarkeit:

Gerichtsorganisation und Gerichtshierarchie

In Österreich geht alle Gerichtsbarkeit vom Bund aus. Sachlich ist zwischen Strafgerichten und Zivilgerichten zu unterscheiden. Den Strafgerichten obliegt außer der eigentlichen Entscheidung in Strafsachen auch die Führung der Untersuchung, die Vorbereitung der Hauptverhandlung, die Rechtshilfe, die Vollstreckung und anderes mehr. Diese Funktionen werden in der Regel nicht vom erkennenden Gericht, sondern von besonderen Gerichtsabteilungen, z.B. der Ratskammer, ausgeübt. Art. 91 BVG regelt die Laiengerichtsbarkeit, »die Mitwirkung des Volkes an der Rechtsprechung«. Fälle der Kleinkriminalität

(Strafmaß bis zu sechs Monaten; Bezirksgericht) oder der mittleren Kriminalität (Strafmaß bis zu drei Jahren, in bestimmten Fällen bis zu fünf Jahren; Landesgericht) werden von EinzelrichterInnen verhandelt. Ansonsten entscheidet in erster Instanz das Schöffengericht, das sich aus zwei Berufs- und zwei LaienrichterInnen zusammensetzt. Für die schwersten Verbrechen und Vergehen sind Geschworenengerichte zuständig. Sie setzen sich aus drei BerufsrichterInnen und acht Geschworenen zusammen, wobei die Geschworenen alleine über die Schuldfrage und zusammen mit den BerufsrichterInnen über das Strafmaß zu befinden haben.

Die österreichische Zivilgerichtsbarkeit ist für Angelegenheiten in bürgerlichen und Handelsrechtssachen zuständig (streitige oder freiwillige Gerichtsbarkeit). Vier jeweils einander übergeordnete Gerichtstypen sind zu unterscheiden:

- a) Bezirksgerichte: Sie entscheiden immer in erster Instanz, in Zivilsachen bei Angelegenheiten mit einem Streitwert bis zu 10.000 Euro, in Strafsachen bei Tatbeständen mit geringer Strafandrohung.
- b) Landesgerichte: Sie entscheiden in erster Instanz über bürgerliche Rechtssachen mit einem Streitwert über 10.000 Euro und über Strafsachen mit höherer Strafandrohung (je nach Art der Strafsachen ist die Entscheidung einer/einem EinzelrichterIn, einem Schöffen- oder Geschworenengericht zugewiesen). Sie werden auch als »Gerichtshöfe erster Instanz« bezeichnet. In Wien entscheiden das Handelsgericht, das Arbeits- und Sozialgericht und ein Jugendgerichtshof als Gerichtshöfe erster Instanz sowie das Landesgericht für Zivilrechtssachen und Strafsachen in Strafsachen in Wien und Graz.
- c) Oberlandesgerichte: Sie entscheiden in zweiter Instanz über alle Zivil- und Strafscheidungen der Gerichtshöfe erster Instanz. Oberlandesgerichte sind in Wien, Linz, Graz und Innsbruck eingerichtet.
- d) Der Oberste Gerichtshof: Er entscheidet grundsätzlich in letzter Instanz über Zivil- und Strafsachen. Der OGH ist in Wien eingerichtet.

Die Höchstgerichte sind der Verwaltungs- und der Verfassungsgerichtshof. Der Verwaltungsgerichtshof hat die Aufgabe, Entscheidungen über Beschwerden, in denen die Rechtswidrigkeit von letztinstanzlichen Bescheiden der Verwaltungsbehörden oder die Verletzung der Entscheidungspflicht der Verwaltungsbehörden (Säumnisbeschwerde) behauptet wird, zu fällen. Der Verfassungsgerichtshof erkennt vor allem die Verfassungskonformität von Gesetzen. Im Gegensatz zu den Mitgliedern des Verwaltungsgerichtshofes üben die Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes ihr Richteramt grundsätzlich nur nebenberuflich aus. Dennoch genießen sie die vollen richterlichen Garantien der Unabhängigkeit und Unabsetzbarkeit.

Hinweis: Die in vier Ebenen abgestufte Organisationsform ist nicht zu verwechseln mit dem für die einzelnen Verfahren geltenden »Instanzenzug«.

Einzelne Aufgaben und Tätigkeiten

Während der Gerichtspraxis wird die/der KandidatIn von AusbildungsrichterInnen in der Erledigung der richterlichen Geschäfte unterwiesen und zur Konzeption von Urteilsentwürfen herangezogen. Häufige Tätigkeiten sind Protokollführung, Aktenbearbeitung sowie die Durchführung einfacher Vernehmungen unter Anleitung einer Ausbildungsrichterin bzw. eines Ausbildungsrichters.

Der Ausbildungsdienst während der Richteramtanwärterschaft ist so einzurichten, dass die/der RichteramtanwärterIn »in sämtlichen Geschäftszweigen des gerichtlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes, einschließlich des Dienstes in der Geschäftsstelle, unterwiesen wird und die zur selbständigen Ausübung des Amtes eines Richters oder Staatsanwaltes erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben kann. Der Richteramtanwärter ist soviel wie möglich zur Ausarbeitung von Entscheidungsentwürfen und zu anderer konzeptiver Vorarbeit in Zivil- und Strafsachen heranzuziehen. Er ist auch als Schriftführer zu beschäftigen, jedoch nur insoweit, als dies mit dem Zweck der Ausbildung vereinbar ist.«⁵⁸ Daneben muß der/dem RichteramtanwärterIn genügend Zeit für die Vorbereitung zur Richteramtprüfung und ihre/seine wissenschaftliche Fortbildung frei bleiben.

Die Qualität der Ausbildung schwankt nach Auskunft von RichteramtanwärterInnen je nach AusbilderIn. Im allgemeinen wird sie aber als zufriedenstellend und die zu bearbeitenden Fälle als sachlich interessant eingeschätzt. Der Ausbildungsstand nach der Richteramtsausbildung wird von praktizierenden RichterInnen als »gediegen« bezeichnet.

»Richten« heißt, der Wortbedeutung nach, etwas in Ordnung bringen. »Der Richter hat zu richten, etwas in Unordnung Geratenes wieder in Ordnung zu bringen. Der Richter hat somit die Rechtsordnung (= Friedensordnung) wieder herzustellen, er hat Recht zu sprechen. Somit ergibt sich die dem Wesen des Richterberufes entsprechende Aufgabe aus der Wortbedeutung ebenso wie aus der Rechtsordnung. Der Richter hat das Recht auszulegen und es anzuwenden. Die Erfüllung dieser Aufgabe erfolgt jedoch vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Gesellschaft.«⁵⁹

Die in der Allgemeinheit verbreitete Auffassung von der Tätigkeit einer Richterin bzw. eines Richters ist, dass diese als gleichbedeutend mit der Fällung von Urteilen anzusehen ist. Diese Vorstellung ist auch insofern richtig, als die Fällung eines Urteils Endzweck richterlicher Tätigkeit (der Streit- und StrafrichterInnen) ist. Diese Vorstellung übersieht allerdings den richterlichen Berufsalltag, der von vielen Verfahrensschritten geprägt ist, deren Ergebnis dann zur Urteilsfindung führt. So braucht eine/ein StrafrichterIn erster Instanz etwa 50 Prozent der Arbeitszeit für Aktenstudium und Verhandlungstätigkeit, etwa 30 Prozent für die Anfertigung der Urteile und die verbleibenden 20 Prozent des Dienstes für Tätigkeiten wie Rechtsberatung, Schreibarbeiten, Parteienverkehr etc. An zwei

58 Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Wien 2002, S. 14ff.

59 Ellinger, A.: Der Richter. Neue Aristokratie oder Bürger unter Bürgern? In: ÖRZ, Heft 3, 1988, S. 58.

oder drei Tagen pro Woche sind Verhandlungen angesetzt. StrafrichterInnen haben im Durchschnitt pro Tag etwa fünf bis acht Prozesse als EinzelrichterIn zu entscheiden und zwei bis drei Schöffengerichtverhandlungen zu leiten. Strafverfahren erfordern üblicherweise intensiven und hohen Vorbereitungsaufwand, weil einerseits ein Delikt möglichst rasch geahndet werden soll, andererseits aber auch eine allzulange Verhandlungsdauer für die Schöffen kaum zumutbar ist und daher die Prozesse möglichst rasch erledigt werden müssen. In diesem Zusammenhang gelten die in letzter Zeit ständig zunehmenden Wirtschaftsstrafsachen als besonders arbeitsintensiv. Zivilprozesse erfordern vergleichsweise relativ geringe Vorbereitungszeit, die Verfahrensdauer ist zeitlich nicht limitiert. Da RichterInnen in Zivilgerichtsverfahren nicht eingreifen dürfen, hängt die Verhandlungsdauer von den Parteien ab.

Die Aufgaben von UntersuchungsrichterInnen sind die Klärung rechtlicher Fragen, die Haftverhängung sowie die Entscheidung über Beschlagnahmen und Hausdurchsuchungen.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird von StrafrichterInnen mit 60 bis 70 Stunden pro Woche angegeben. Viele RichterInnen erledigen die Prozessvorbereitung und das Aktenstudium zu Hause.

Die StaatsanwältInnen haben alle strafbaren Handlungen, die zu ihrer Kenntnis kommen, von Amts wegen zu verfolgen. Sie haben dafür zu sorgen, dass alle zur Erforschung der Wahrheit dienlichen Mittel gehörig genutzt werden, wobei sie zu Objektivität verpflichtet sind. Im Gegensatz zu Rechtsanwältinnen/-anwälte sind sie jederzeit dazu berechtigt, in Akten Einsicht zu nehmen und Beratungen des Gerichtes beizuwohnen, um sich ständig über den Stand der Ermittlungen informieren zu können. Die Staatsanwaltschaft ist befugt, von allen anderen Behörden, insbesondere den Sicherheitsbehörden, Unterstützung zu verlangen, um gegebenenfalls die nötigen Belege für die Veranlassung eines Strafverfahrens bzw. für die Zurücklegung einer Anzeige zu erlangen. Diese Behörden haben den Anordnungen der Staatsanwaltschaft Folge zu leisten.

Daneben hat die Staatsanwaltschaft auch in gewissen zivilrechtlichen Angelegenheiten wie Todeserklärungen, Entmündigungen, Eheklagen die staatlichen Interessen zu vertreten.

Die konkrete Aufgabenstellung der jeweiligen Staatsanwaltschaft richtet sich nach der Tätigkeit des Gerichtes, bei dem sie eingerichtet ist:

Zum Aufgabenbereich der Staatsanwältin bzw. des Staatsanwaltes beim Gerichtshof erster Instanz (Landesgerichte) gehört die Beteiligung an allen diesem zukommenden Vorerhebungen, Voruntersuchungen und Hauptverhandlungen wegen Verbrechen und Vergehen sowie die Beaufsichtigung und Anleitung der beim Bezirksgericht tätigen BezirksanwältInnen. Über alle erledigten Strafsachen müssen die StaatsanwältInnen der Oberstaatsanwältin bzw. dem Oberstaatsanwalt jährlich Bericht erstatten.

Die Oberstaatsanwältin bzw. der Oberstaatsanwalt hat ihr/sein Amt bei den vor den Gerichtshöfen zweiter Instanz (Oberlandesgerichten) durchgeführten Verhandlungen aus-

zuüben. Daneben hat sie/er die Aufsicht über alle StaatsanwältInnen in seinem Sprengel. Die OberstaatsanwältInnen und die LeiterInnen der Staatsanwaltschaften können immer eine Strafsache von einer Staatsanwältin bzw. einem Staatsanwalt an sich ziehen und selber erledigen (Devolutionsrecht).

Die Verhandlungen vor dem Obersten Gerichtshof sind der Aufgabenbereich der Generalprokuratur und ihrer StellvertreterInnen (GeneralanwältInnen). Die/der GeneralprokuratorIn kann von Amts wegen oder im Auftrag des Bundesministeriums für Justiz gegen Urteile und sonstige Verfügungen der Strafgerichte, welche auf einer Verletzung oder unrichtigen Anwendung von Gesetzen beruhen, eine Nichtigkeitsbeschwerde erheben.

Zulassungserfordernisse

Nach Abschluss des rechtswissenschaftlichen Diplomstudiums ist für den Beruf der Richterin bzw. des Richters und der Staatsanwältin bzw. des Staatsanwaltes die Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn im Ausmaß von zumindest neun Monaten zwingende Voraussetzung.

Ein Antrag auf Zulassung zur Gerichtspraxis ist an den Präsidenten des jeweils zuständigen Oberlandesgerichtes zu stellen.⁶⁰ Die Aufnahme in die Gerichtspraxis erfolgt durch Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes. Nachdem der/die RechtspraktikantIn in keinem Dienstverhältnis zum Staat, sondern in einem bloßen Ausbildungsverhältnis steht, ist die Absolvierung der Gerichtspraxis nicht vom Vorhandensein einer freien Planstelle abhängig und kann daher jeweils an einem Monatsersten angetreten werden.

In Österreich muss nach der Gerichtspraxis über die Berufswahl entschieden werden. Die Ausbildungswege gehen hier auseinander, ein späterer Umstieg von einer Berufssparte zur anderen ist jedoch möglich.

Die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst erfolgt durch Ernennung zum/zur RichteramtswärterIn. Dazu ist es notwendig sich bei der/dem PräsidentIn des Oberlandesgerichtes um eine öffentlich ausgeschriebene Planstelle eines/einer RichteramtswärterIn zu bewerben. Die Zahl dieser Planstellen wird jährlich neu festgelegt.

Die/der PräsidentIn des Oberlandesgerichtes hat sodann das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse zu prüfen. Da der Beruf des Richters/der Richterin (ebenso wie der des Staatsanwaltes/der Staatsanwältin) dem sogenannten »Kernbereich der staatlichen Hoheitsverwaltung« zuzuordnen ist, zählt auch nach dem Beitritt Österreichs zur EU die österreichische Staatsbürgerschaft zu den gesetzlichen Aufnahmeerfordernissen.⁶¹ Weiters erfolgt

60 Die Anschriften der vier Oberlandesgerichte lauten: OLG Wien (zuständig für Burgenland, NÖ und Wien): Justizpalast, Museumstraße 12, 1016 Wien; OLG Linz (zuständig für OÖ und Salzburg): Gruberstraße 20, 4020 Linz; OLG Graz (zuständig für Kärnten und Steiermark): Marburger Kai 49, 8010 Graz; OLG Innsbruck (zuständig für Tirol und Vorarlberg): Maximilianstraße 4, 6020 Innsbruck.

61 Für die Absolvierung der Gerichtspraxis allein ist die österreichische Staatsbürgerschaft nicht Voraussetzung, sondern lediglich ein gleichwertiges Studium und deutsche Sprachkenntnisse.

eine psychologische Eignungsuntersuchung. Die/der PräsidentIn des Oberlandesgerichtes hat sich auch persönlich oder durch beauftragte RichterInnen in einem Gespräch mit den AufnahmewerberInnen von deren Eignung zu vergewissern und sich einen Eindruck über deren Gesamtpersönlichkeit zu verschaffen. Ausschlaggebend sind weiters die Äußerungen der während der Gerichtspraxis mit der Ausbildung des Aufnahmewerbers beauftragt gewesenen Richters/Richterin.

Die Ausbildung der RichteramtswärterInnen dauert inklusive ein Jahr Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn grundsätzlich vier Jahre.

Der Ausbildungsdienst dauert demnach ca. 3 Jahre: Diese ist bei einem Bezirksgericht (1 Jahr) und bei einem Gerichtshof erster Instanz (1 Jahr) abzuleisten. Zusätzlich sollen jeweils 5 Monate der Ausbildung bei einer Staatsanwaltschaft, einer Anstalt zum Vollzug von Freiheitsstrafen und in einer Rechtsanwaltskanzlei bzw. Notariat (insg. 15 Monate) absolviert werden. Ein Teil kann auch beim Oberlandesgericht, Obersten Gerichtshof, Bundesministerium für Justiz und bei einer Dienststelle für Bewährungshilfe abgeleistet werden. Am Ende erfolgt die Richteramtprüfung (mündlich und schriftlich) zu Gegenständen in Zivil- und Strafsachen. Nach bestandener Richteramtprüfung können sich die RichteramtswärterInnen um eine freie Richterplanstelle bewerben. Ein Personalsenat liefert einen Besetzungsvorschlag und es folgt die Ernennung zur/zum RichterIn durch die/den BundespräsidentIn (wird meist dem Bundesministerium für Justiz übertragen).

Zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt kann nur ernannt werden, wer RichterIn ist oder RichterIn war und wieder zur/zum RichterIn ernannt werden könnte. Je nach freien Staatsanwaltschaftsplanstellen, prüft eine Personalkommission die BewerberInnen. Eine Ernennung erfolgt ähnlich wie bei den RichterInnen.⁶²

Berufsanforderungen

»Der Beruf des Richters – insbesondere eines Strafrichters – ist kein Job!« (Zitat eines befragten Richters). Er erfordert rasches, logisches, präzises Denken, Entscheidungsfreudigkeit und Entscheidungssicherheit. Zivilcourage und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein sind notwendig, da es in den Entscheidungen um menschliche Schicksale geht. Darüber hinaus verlangt der Beruf eine hohe Frustrationstoleranz. »Entschlusskraft und Zielstrebigkeit« sind demnach auch die Hauptaugenmerke bei der »Prüfung der Aufnahmeerfordernisse«. Der permanente Umgang mit Menschen in Konfliktsituationen erfordert Einfühlungsvermögen und hohe kommunikative Kompetenz: »Ein Richter, der seine Aufgabe nur einigermaßen ernst nimmt, findet heute nicht mit einer 30-, 43- oder 45-Stunden-Woche das Auslangen, sondern wird in Erfüllung der komplementären Pflicht, die sich aus dem Privileg der Unabhängigkeit ergibt, erheblich mehr Zeit investie-

62 Für detailliertere Angaben vgl.: Bundesministerium für Justiz (Hg.): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. 2002, S. 24ff.

ren, wird Nacht- und Wochenendarbeit leisten. Und der Richter ist ebenso wie der Arzt und der Polizeibeamte überwiegend mit den Schattenseiten der Gesellschaft, mit den Schattenseiten des Lebens befasst. Terror, Gewaltverbrechen, Drogenabhängigkeit – Tod, Blut und Tränen, das gehört zum Alltag des Richters; Entscheidung über Freiheit oder Haft beinhaltet mitunter Entscheidung über die Zukunft von Familien und Delinquenten. Der Richter hat Verantwortung gegenüber der Gesellschaft zu tragen, bedingte Entlassung, bedingte Strafnachsicht – wird der Täter wieder rückfällig, ist eine derartige Nachsicht der Gesellschaft gegenüber zu rechtfertigen – Entscheidungen, die schnell, konsequent und kompetent zu erfolgen haben. Das Tragen dieser Verantwortung, die Erfüllung solcher Pflichten bedingen eine große physische und psychische Belastung.«⁶³

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Der Zugang zu den Berufen einer Richterin oder Staatsanwältin bzw. eines Richters oder Staatsanwaltes ist durch die Ausbildungsvorschriften definiert. Nach Studienabschluss hat eine/ein AbsolventIn die sogenannte Gerichtspraxis zu absolvieren. Zugleich mit dem Antrag zur Aufnahme in die Gerichtspraxis ist die Erklärung abzugeben, ob eine Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst angestrebt wird. Empfehlenswert ist es bereits während des Studiums, als sogenannte/sogeannter »RechtshörerIn« bei einem Gericht, Erfahrung mit der Gerichtspraxis zu sammeln. Das Studium selbst bietet zwar eine umfassende theoretische Ausbildung, bietet aber kaum Einblicke in den beruflichen Alltag der Judikatur. Die Teilnahme an allen Formen von Übungen und Praktika ist daher dringend anzuraten.

Nach insgesamt mindestens vierjähriger Richteramtswärterausbildung und abgelegter Richteramtprüfung kann sich eine/ein RichteramtswärterIn um eine freie und zur Besetzung ausgeschriebene Planstelle einer Richterin bzw. eines Richters bei einem Gericht erster Instanz bewerben. Die Ernennung erfolgt de facto durch die/den BundesministerIn für Justiz, die/der dazu Besetzungsvorschläge der richterlichen Personalsenate einzuholen hat, an die sie/er jedoch nicht gebunden ist. Der Aufgabenbereich, den RichterInnen nach der Ernennung auf einen Planposten zu erfüllen haben (Straf-, Zivil- oder Untersuchungsrichter), richtet sich nach dem Bedarf des jeweiligen Gerichtshofes.

Seit 1994 gibt es zusätzlich Planstellen als »SprengelrichterIn« und »Sprengelstaatsanwältin« bzw. »Sprengelstaatsanwalt«, die eine effizientere Vertretung (etwa durch komplexe Großverfahren) verhandelter RichterInnen möglich machen sollen.

Allgemeine gesetzliche Bestimmungen

RichterInnen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und gehören daher dienst- und besoldungsrechtlich zu den BundesbeamtInnen. Die österreichi-

63 Ellinger, A.: Der Richter. Neue Aristokratie oder Bürger unter Bürgern? In: ÖRZ, Heft 3, 1988, S. 59.

sche Bundesverfassung garantiert die Unabhängigkeit der Rechtsprechung: Bei der Besorgung aller gerichtlichen Geschäfte dürfen RichterInnen weder individuelle noch abstrakte Weisungen gegeben werden. Die/der RichterIn kann gegen ihren/seinen Willen nur durch ein förmliches richterliches Erkenntnis (eines Dienst- oder Disziplinargerichtes) versetzt oder aus dem Amt entfernt werden. RichterInnen sind unabsetzbar und nicht versetzbar.

Diese richterlichen Garantien sind Ausdruck der staatlichen Gewaltenteilung. Die österreichische Bundesverfassung sieht zwei Formen der Vollziehung vor, nämlich die Vollziehung durch Organe der Gerichtsbarkeit und die Vollziehung durch Organe der Verwaltung. Das bedeutet, dass als Vollzugsbehörden nur Gerichte oder aber Verwaltungsbehörden berufen werden, nicht aber Behörden, die teils als Justiz, teils als Verwaltungsbehörden organisiert sind. Die Aufgaben der Vollziehung müssen daher entweder der Gerichtsbarkeit oder der Verwaltung zugewiesen werden (einzige Ausnahme ist die Justizverwaltung).

Berufsverläufe

Nach Erfüllung des erforderlichen Ausbildungsweges, kann sich eine/ein RichteramtsanwärterIn um eine freie und zur Besetzung ausgeschriebene Planstelle einer Richterin bzw. eines Richters bei einem Gericht erster Instanz bewerben. Die Ernennung erfolgt in der Regel durch die/den BundesministerIn für Justiz, die/der dazu Besetzungsvorschläge der zuständigen Personalsenate einzuholen hat, an die sie/er jedoch nicht gebunden ist. Unter Umständen ist es für die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag vorteilhaft, bereits bei diesem Gericht einige Zeit als RichteramtsanwärterIn verbracht zu haben.

Die Anzahl, der zur Ausschreibung gelangenden Planposten ist vor allem von der Altersstruktur der derzeit amtierenden RichterInnen abhängig.

RichterInnen können laut Bundesverfassung von ihrem Posten gegen ihren Willen nicht versetzt werden. Ihnen selbst steht es aber frei, sich für andere Planstellen zu bewerben. Gründe für solche Wechsel sind zumeist entweder der Wohnort oder die Möglichkeit, auf einem anderen Posten eher mit Fällen, die den persönlichen Interessen entsprechen, konfrontiert zu sein. Der Wechsel von der Zivilgerichtsbarkeit in ein Strafgericht gilt dabei als leichter möglich als umgekehrt.

Andere Möglichkeiten der beruflichen Veränderung, die RichterInnen offenstehen, sind ein Wechsel in die Staatsanwaltschaft oder direkt in das Justizministerium. Der Wechsel in die Staatsanwaltschaft wird zumeist mit Interesse an der Recherchetätigkeit begründet, allerdings auch damit, nicht richten zu wollen.

Dazu kommt die Möglichkeit eines Aufstieges in der richterlichen oder staatsanwaltlichen Hierarchie. Während einige Richter diese Karriere anstreben, geben andere an, eher die Autonomie als EinzelrichterIn, gegenüber der notwendigen Unterordnung durch die Senatstätigkeit in den Obergerichten, zu bevorzugen.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die österreichische Richtervereinigung veranstaltet regelmäßig Seminare und Exkursionen. (vgl. www.richtervereinigung.at). Ständige Weiterbildung in der Freizeit ist erforderlich.

Spezialisierung auf bestimmte rechtliche Materien entsprechend persönlicher Interessen der RichterInnen ist vorhanden. Bei Freiwerden einer entsprechenden Planstelle werden solche Wünsche auch berücksichtigt (z.B. Presserecht, Urheberrecht, Drogendelikte etc.).

Aufstiegsmöglichkeiten für RichterInnen bestehen innerhalb der Gerichtshierarchie. Sie sind eher prestigemäßig als finanziell interessant.

Die Obergerichte sind als Senate organisiert. Weitere Aufstiegsmöglichkeiten sind die Präsidentschaft in einem Senat oder das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten eines Gerichtshofes.

Aufstiegsmöglichkeiten für StaatsanwältInnen bei entsprechend guter Dienstbeschreibung sind Oberstaatsanwaltschaft und Generalprokuratur.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

1997 gab es in Österreich 1.766 RichterInnen, 13 SprengelrichterInnen, 356 RichteramtsanwärterInnen, 274 StaatsanwältInnen und 3 SprengelstaatsanwältInnen. Davon waren 57 RichterInnen am Obersten Gerichtshof und 14 StaatsanwältInnen in der Generalprokuratur beschäftigt. Im Vergleich dazu waren es 1988 erst 1.573 RichterInnen, 120 RichteramtsanwärterInnen und 218 StaatsanwältInnen. Die Zahlen am Obersten Gerichtshof und in der Generalprokuratur blieben nahezu unverändert (58/14). Der sehr starke Zuwachs an RichteramtsanwärterInnen (mehr als Verdreifachung in acht Jahren, 1996 waren es 383) aufgrund der Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor verdeutlicht die schlechten Berufsaussichten für JuristInnen im allgemeinen hier im besonderen.

Das Gehalt (»Ausbildungsbetrag«) von RechtspraktikantInnen⁶⁴ beträgt 1.274,20 Euro für einen Kalendermonat⁶⁵. RichteramtsanwärterInnen ohne Prüfung erhalten 1.834,80 Euro und mit Prüfung 1.880 Euro.⁶⁶

Das Gehalt von RichterInnen und StaatsanwältInnen wird durch deren Position in einer von vier Gehaltsgruppen (R1a, R1b, R2, R3) und innerhalb dieser durch 8 Gehaltsstufen ermittelt.⁶⁷ Eine/ein RichterIn in der ersten Gehaltsgruppe bezieht mindestens 2.818,44 Euro (1) und höchstens 5.219,10 Euro (8). In der zweiten Gehaltsgruppe beträgt das Höchstgehalt 5.333,40 Euro. In der dritten Gehaltsgruppe 6.247,90 Euro und in der vierten Gehaltsgruppe 7.907 Euro.

64 Vgl. § 17 Rechtspraktikantengesetz (RPG).

65 Für je drei Monate der Gerichtspraxis gebührt eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% dieses Ausbildungsbeitrags sowie der Kinderzulage gemäß § 19 RPG.

66 Vgl. Richterdienstgesetz (RDG) § 76.

67 Vgl. Richterdienstgesetz (RDG) § 66.

Festes Gehalt erhalten die/der PräsidentIn des Oberlandesgerichts mit 8.741,20 Euro, die/der VizepräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 8.709,70 Euro und die/der PräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 9.614,80 Euro. Für Staatsanwälte bzw. Staatsanwältinnen gilt dasselbe Dienstschema wie für RichterInnen (vgl. Dimmel, S. 32/33, Stand 1992).

Berufschancen von Frauen

Die Berufschancen von Frauen werden für Richteramt und Staatsanwaltschaft sehr gut eingeschätzt. Der Justizbereich wird als ein anschauliches Beispiel dafür bezeichnet, »daß Frauen – neben der gesetzlich verankerten Gleichstellung – auch in der Praxis die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben wie ihre männlichen Kollegen«. ⁶⁸ Erstmals wurden in Österreich 1947 zwei Richterinnen ernannt. 1968 waren von insgesamt 1.237 RichterInnen 18 Frauen und von 139 StaatsanwältInnen 2 Frauen. Bis 1982 hat sich diese Anzahl rund verzehnfacht: Mit Stichtag 1.8.1997 waren von 1.766 RichterInnen 537 Frauen und von 274 StaatsanwältInnen 62 Frauen.

Mit dem Stichtag 1. Jänner 2003 sind von den 1.880 ernannten RichterInnen 793 Frauen, von den insgesamt 288 ernannten StaatsanwältInnen waren 91 weiblich. Das ergibt zusammengerechnet einen Frauenanteil von 40,77%. ⁶⁹ Der mit Abstand höchste Anteil an Frauen in diesen Berufen ist dabei in Wien zu finden. ⁷⁰

6 Berufsorganisationen und -vertretungen

Berufsorganisation der RichterInnen ist die »Vereinigung der österreichischen Richter« (c/o Justizpalast, 1016 Wien, Museumstraße 12, Tel.: 01/521 52-3644, www.richtervereinigung.at). Die Mitgliedschaft ist freiwillig, derzeit gehören ihr rund 95% aller österreichischen RichterInnen als Mitglieder an. Ihr primäres Ziel ist die Förderung der Rechtspflege und der Rechtsstaatlichkeit Österreichs. Daneben engagiert sie sich aber auch in der Aus- und Weiterbildung und in Belangen der materiellen Ressourcen der Gerichte.

Berufsorganisation der Staatsanwälte ist die »Vereinigung der österreichischen Staatsanwälte«, 1082 Wien, Landesgerichtsstraße 11, Tel.: 01/401 27. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (vgl.: www.goed.at) Bundessektion für Richter und Staatsanwälte, ist unter folgender Anschrift erreichbar: 1016 Wien, Museumstr. 12, Tel.: 01/521 52.

⁶⁸ Fellner, W./Paukner, A.: Der Richter und der Staatsanwalt. In: Wenger, K.: Juristen. Berufsbilder und Berufsaussichten, Wien 1984, S. 38.

⁶⁹ Quelle: Bundesministerium für Justiz.

⁷⁰ Quelle: Bundesministerium für Justiz.

Notarinnen bzw. Notare

1 Berufsbezeichnungen

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet »Öffentliche Notarin« bzw. »Öffentlicher Notar«. Notarinnen/Notare werden vom Staat bestellt und öffentlich beglaubigt.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

Die/der NotarIn ist eine Öffentliche Urkundsperson. Sie ist juristisch ausgebildet und mit öffentlichem Glauben ausgestattet. Hauptaufgaben sind Beurkundung und Beglaubigung. Bei bestimmten Rechtsgeschäften ist die Beziehung einer Notarin bzw. eines Notars obligatorisch (z.B. Ehevertrag), grundsätzlich kommt einer notariell beglaubigten Urkunde besonders hohe Beweiskraft zu. Zu den notariellen Tätigkeiten zählt die Verfassung von Privaturkunden (z.B. Leibrentenverträge); außerdem wirken Notarinnen/Notare als GerichtskommissärInnen in »Außerstreitsachen« (z.B. Durchführung von Verlassenschaftsabhandlungen).

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

Aufgaben und Tätigkeiten

Die Notariatsordnung ist die gesetzliche Grundlage für alle Beschäftigungsbereiche von NotarInnen:

»§ 1 (1) Die Notare werden vom Staate bestellt und öffentlich beglaubigt, damit sie nach Maßgabe dieses Gesetzes über Rechtserklärungen und Rechtsgeschäfte, sowie über Tatsachen, aus welchen Rechte abgeleitet werden wollen, öffentliche Urkunden aufnehmen und ausfertigen, dann die von den Parteien ihnen anvertrauten Urkunden verwahren und Gelder und Wertpapiere zur Ausfolgung an Dritte oder zum Erlage bei Behörden übernehmen. (2) Den Notaren obliegt auch die Durchführung von Amtshandlungen als Beauftragte des Gerichtes nach besonderen gesetzlichen Vorschriften. § 5 (1) Neben den Befugnissen nach § 1 steht den Notaren auch das Recht zu, Privaturkunden zu verfassen, Parteien außerbehördlich und vor Verwaltungsbehörden, in Rechtsangelegenheiten Außerstreitsachen und, soweit kein Anwaltszwang besteht, auch im Exekutionsverfahren vor Gericht zu vertreten. Zur Vertretung im Verwaltungsstrafverfahren und vor Finanzstrafbehörden sind Notare jedoch nur dann befugt, wenn sie in die Verteidigerliste eingetragen sind. (2) Die Notare sind auch berechtigt, Parteien in Zivilprozessen, für die kein Anwaltszwang besteht, vor Gericht zu

vertreten, wenn am Amtssitz des Gerichtes nicht wenigstens zwei Rechtsanwälte ihren Wohnsitz haben.«⁷¹

Die Beschäftigungsbereiche der Notarinnen/Notare können daher in drei Tätigkeitsfelder eingeteilt werden:

- a) Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson
- b) Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden
- c) Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitverfahren

a) Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson

Die Einschaltung einer Notarin bzw. eines Notars ist obligatorisch: Bei Erbverträgen, Wechselprotesten, Ehepakten, bei manchen Verträgen zwischen Ehepartnern, Schenkungsverträgen ohne wirkliche Übergabe, bei Kapitalgesellschaftsverträgen und Hauptversammlungen sowie bei Verträgen mit Personen, die wegen einer Behinderung nicht voll geschäftsfähig sind.

Diese Urkunden sind, wenn alle geforderten Formvorschriften erfüllt sind, öffentliche Urkunden. Sie dienen der Erleichterung der Schlichtung im Falle eines eventuellen Rechtsstreites, weil durch die Unterschrift der Notarinnen/Notare als öffentliche Urkundspersonen diesen Urkunden eine besondere Beweiskraft zukommt, besonders dann, wenn Leistungen oder Unterlassungen durch diese Urkunden vollstreckbar gemacht werden. Durch die geforderte Belehrungspflicht der Notarinnen/Notare an ihre KlientInnen soll auch die grundsätzliche Verhinderung von Rechtsstreitigkeiten erreicht werden.

Zur öffentlichen Tätigkeit der Notarin bzw. des Notars gehören daneben die Beglaubigung von Unterschriften sowie die Beurkundung tatsächlicher Vorgänge wie z.B. von Verlosungen.

b) Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden

Bei der Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden handelt es sich besonders um die Verfassung von Leibrenten-, Übergabs-, Kauf-, Pacht-, Miet- und Wohnungseigentumsverträgen, die Aufbewahrung von fremden Geldern und Wertpapieren, sowie die Abfassung von Adoptionsverträgen und Vaterschaftsanerkennnissen.

Weiters kommt den NotarInnen eine Stellung als VertreterInnen in Grundbuch-, Grundverkehrs- und Verlassenschaftsangelegenheiten zu.

Von großer Bedeutung für diesen Beschäftigungsbereich sind daneben Tätigkeiten in wirtschaftlichen Belangen. Dazu zählen die Verfassung von Verträgen bei Gründung, Umstrukturierung, Erweiterung, Liquidierung und Anteilsabtretungen von Unternehmungen sowie alle Handelsregisterangelegenheiten.

Außerdem kann die/der Notarin auch VerteidigerIn in Strafsachen und SachwalterIn sein.

⁷¹ Vgl. Notariatsordnung (NotO).

c) Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitsachen

Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitsachen erstreckt sich insbesondere auf die Durchführung von Verlassenschaftsabhandlungen. Die/der Notarin hat dafür zu sorgen, dass Vermögenswerte von Verstorbenen den berechtigten Personen zugehen. Aus diesem Grund hat die Österreichische Notariatskammer ein zentrales Testamentsregister eingerichtet. Hier werden mittels EDV die Erbverträge gespeichert und den GerichtskommissärInnen darüber Auskünfte erteilt.

Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen von NotarInnen zwischen Stadt und Land sind vor allem durch die jeweiligen wirtschaftlichen Gegebenheiten bestimmt. Eine/ein Notarin in einer Stadt wird ihre/seine Handlungsschwerpunkte eher im kaufmännischen Vertragswesen, im Handelsregisterwesen und im treuhändischen Liegenschaftswesen haben. Im Gegensatz dazu wird sich eine/ein Notarin im ländlichen Bereich mehr mit dem bäuerlichen Übergabewesen, Grundverkehrswesen und Familien- bzw. Pflugschaftswesen zu beschäftigen haben.

Pflichten und Unvereinbarkeiten

Bei allen ihren/seinen Tätigkeiten wird von der Notarin bzw. vom Notar besondere Sorgfalt verlangt, sie/er hat die Pflicht, ihre/seine KlientInnen besonders ordentlich zu beraten, unparteilich zu handeln und für einen fairen Interessenausgleich von VertragspartnerInnen zu sorgen. Der/dem Notarin ist es verboten, Amtshandlungen über verbotene Geschäfte oder Scheingeschäfte zu tätigen. Dabei ist bereits der gebotene Verdacht ausreichend, dass bei einem Geschäft Gesetze umgangen werden sollen oder aber ein Geschäft zur Übervorteilung einer/eines Dritten abgeschlossen werden soll. Die/der Notarin darf darüber hinaus keine Urkunden aufnehmen, in denen sie/er selbst oder nahe Verwandte involviert sind. Sie/er ist zur Verschwiegenheit über ihre/seine Tätigkeiten verpflichtet.

Grundsätzlich sind der/dem Notarin Geschäfte untersagt, die mit der Ehre und Würde des Standes unvereinbar sind.

Jede/r Notarin muss zur Deckung der aus seiner Berufstätigkeit gegen ihn entstehenden Schadenersatzansprüche haftpflichtversichert sein. Das Bestehen einer entsprechenden Versicherung muss vor Aufnahme der Berufstätigkeit gegenüber der Notariatskammer nachgewiesen werden. Die gesetzliche Mindestversicherungssumme beträgt an die 407.000 Euro für jeden Versicherungsfall.⁷²

Die/der Notarin hat ihre/seine Residenzpflicht, d.h. sie/er muss die Tätigkeit am Ort des Kanzleisitzes ausüben, und eine Tätigkeitspflicht, d.h. sie/er darf, außer bei den verbotenen Geschäften, eine geforderte Amtshandlung nicht verwerfen. Es gibt auch eine gesetzliche Verpflichtung über die Weiterführung der Kanzlei im Urlaubs- oder Krankheitsfall durch VertreterInnen (SubstitutInnen). Unvereinbar mit dem Amt der Notarin bzw. des Notars sind die Ausübung der Rechtsanwaltschaft oder eines besoldeten Staatsamtes (Ausnahme ist das Lehramt).

⁷² Vgl. NotO § 30 Abs.3.

Berufsstand

Die berufliche Position einer Notarin bzw. eines Notars ist nicht eindeutig definierbar. Die/der NotarIn übt ein öffentliches Amt aus, ist aber kein/e Beamtin/Beamter. Als GerichtskommissärIn ist sie/er ein Organ des Gerichtes, als VerfasserIn von Privaturkunden trägt sie/er das Risiko der wirtschaftlichen Führung ihrer/seiner Kanzlei, übt aber kein Gewerbe aus.

Das Notariat ist den freien Berufen angenähert. Als GerichtskommissärInnen sind Notarinnen/Notare jedoch ein öffentliches Organ.

Zulassungserfordernisse

Der Weg bis zur Ernennung zur/zum NotarIn ist lang. Laut Notariatsordnung gelten folgende Bedingungen für die Zulassung zum Notariat:⁷³

1. die österreichische Staatsbürgerschaft, Volljährigkeit, ehrenhaftes Vorleben, die freie Vermögensverwaltung;
2. die Absolvierung der rechts- und staatswissenschaftlichen Studien sowie die Ablegung der Staatsprüfungen;
3. die Ablegung der Notariatsprüfung bzw. der Rechtsanwalts- oder Richteramtsprüfung, die beiden letzteren mit einer Zusatzprüfung;
4. eine siebenjährige rechtsberufliche Verwendung;
5. das 64. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Nach dem Abschluss des rechtswissenschaftlichen Studiums hat eine/ein JuristIn, die/der Notar werden will zuerst eine neunmonatige praktische Verwendung bei Gericht zu absolvieren. Dann muss sie/er sich um eine Stelle bei einer/einem AusbildungsnotarIn bemühen. Ist das gelungen, erfolgt die Aufnahme in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen bei der jeweiligen Notariatskammer.

Für die Eintragung in die Liste der NotariatskandidatInnen sind die österreichische Staatsbürgerschaft und ein Alter unter 35 Jahren Bedingung. Ausschließungsgründe sind ein »anstößiger, liederlicher Lebenswandel« sowie »zerrüttete Vermögensverhältnisse«.

Berufsanforderungen

Bei der Befragung von NotarInnen wurden folgende Eigenschaften als äußerst bedeutsam für die Berufsausübung genannt: Absolute Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit aufgrund der besonderen Stellung, die Notarinnen/Notare im öffentlichen Leben zukommt und der Tatsache, dass Notarinnen/Notare z.B. auch mit der Verwahrung von Fremdgeldern betraut sind.

Durch den erfahrungsgemäß hohen Arbeitsanfall sind psychische und physische Belastbarkeit Voraussetzung für die Erfüllung des Notariates (Schwierigkeiten bei Vertragsverhandlungen, Sachwalterschaft von behinderten Personen).

⁷³ Vgl. NotO § 6 Abs. 1.

Der permanente Umgang mit Menschen unterschiedlichen sozialen Hintergrundes setzt ein hohes Maß an Sprachfertigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, aber auch Durchsetzungsvermögen und Individualität voraus.

Ganz allgemein wurde betont, dass der Beruf der Notarin bzw. des Notars, im Gegensatz zur verbreiteten Meinung, »alles andere als ein ruhiger, beschaulicher Beruf« sei.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Nach dem Studium und der Gerichtspraxis müssen JuristInnen, die Notarinnen/Notare werden wollen, die Aufnahme bei einer/einem AusbildungsnotarIn erreichen. Die jeweiligen Notariatskammern führen eine Liste von Notarinnen/Notare, die junge KollegInnen ausbilden wollen. Diese suchen dann anhand von persönlichen Gesprächen eineN der BewerberInnen aus. Kriterium dafür ist, neben eventuellen Zusatzkenntnissen aus Sprachen, EDV, Betriebswirtschaftslehre, vor allem »persönliche Sympathie«. Die Wartezeiten auf einen Ausbildungsplatz können nicht näher angegeben werden, da sie völlig variieren.

Die befragten Notarinnen/Notare bewerteten das theoretische Wissen ihrer KandidatInnen als sehr gut, bemängelten aber, dass die Fähigkeit zur Umsetzung dieses Wissens in die Praxis so gut wie nicht vorhanden sei. Es wird daher dringend empfohlen, sich bereits während des Studiums um eine Hospitanz bei einer/einem NotarIn, Rechtsanwalt oder SteuerberaterIn zu bemühen, um die nötige Fähigkeit der Umsetzung des theoretischen Wissens in den praktischen Arbeitsprozess zumindest ansatzweise zu erlernen. Dadurch würden sich auch die nötigen Kontakte für eine spätere Ausbildungsstelle und eine wirklichkeitsnahe Vorstellung über den angestrebten Beruf ergeben.

Berufsverläufe

Ist die/der junge JuristIn bei der zuständigen Notariatskammer in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen aufgenommen worden und hat sie/er eine Ausbildungsstelle gefunden, so muß sie/er ausschließlich die Tätigkeit als NotariatskandidatIn ausüben. Eventuelle Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig.

Um zur Notariatsprüfung zugelassen zu werden, muss der Notariatskandidat von der Notariatskammer verbindlich vorgeschriebene Ausbildungsveranstaltungen besuchen. Die Prüfung ist in zwei Teilen abzulegen (beide jeweils mündlich und schriftlich), wobei zur ersten Teilprüfung nach 18 Monaten angetreten werden kann, nach spätestens fünf Jahren jedoch angetreten werden muss. Zur zweiten Teilprüfung kann erst nach einer weiteren praktischen Verwendung als Notariatskandidat im Ausmaß von mindestens einem Jahr angetreten werden. Spätestens vor Ablauf einer zehnjährigen Kandidatenzeit muss die zweite Teilprüfung erfolgreich bestanden werden.⁷⁴ Früher galt auch die Rechtsanwalts- oder Richteramtsprüfung der Notariatsprüfung als gleichwertig. Nunmehr ist dazu eine Zusatzprüfung abzulegen.

⁷⁴ Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. 2002, Seite 34ff.

Die Notariatsordnung verlangt eine mindestens siebenjährige praktische Verwendung: »Von der Dauer der gesetzlichen praktischen Verwendung sind mindestens drei Jahre als NotariatskandidatIn nach Ablegung der Notariatsprüfung zu verbringen. Die übrige Zeit kann als NotariatskandidatIn, RechtspraktikantIn, RichteramtsanwärterIn, RichterIn, Staatsanwältin/-anwalt, RechtsanwaltsanwärterIn, Rechtsanältin/-anwalt, als rechtskundige Beamtin/Beamter beim Bundesministerium für Justiz oder bei der Finanzprokuratur oder als rechtskundiger Angestellte/er der Österreichischen Notariatskammer oder der Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats verbracht werden.«⁷⁵ Die Zeit der Wehr- oder Zivildienstleistung wird dabei berücksichtigt.

Nach der Absolvierung der »praktischen Verwendung« kann sich die/der KandidatIn um eine freiwerdende Notarstelle bewerben. Derzeit beträgt die Wartezeit unterschiedlich nach Länderkammern des Österreichischen Notariates – 15 bis 18 Jahre.

Jede freiwerdende Notariatsstelle ist von der Notariatskammer in der »Wiener Zeitung-Amtsblatt« auszuschreiben. Die Bewerbungen für diese Stellen sind an die Notariatskammer zu richten. »Die Notariatskammer hat einen Besetzungsvorschlag zu machen und ihn an den Präsidenten des Gerichtshofes erster Instanz des zuständigen Sprengels zu leiten. Dieser hat den Vorschlag mit einem vom Personalsenat zu beschließenden Besetzungsvorschlag dem Präsidenten des Oberlandesgerichts vorzulegen, der beide Vorschläge mit einem vom Personalsenat des Oberlandesgerichts zu beschließenden Besetzungsvorschlag dem Bundesminister für Justiz vorzulegen hat.«⁷⁶

Kriterien für die Reihung der BewerberInnen sind unter anderem: Vertrauenswürdigkeit, bewiesene Fähigkeiten, Zusatzkenntnisse (Sprachen, wissenschaftliche Tätigkeit ...), Erfolg in den bisherigen Beschäftigungsbereichen und insbesondere die Länge der praktischen Verwendung als NotariatskandidatIn. Bei gleichwertigen KandidatInnen werden auch soziale Gründe (Alter, Kinder) berücksichtigt. Bewerbungen über Bundesländergrenzen hinweg finden kaum statt.

Im Normalfall wird die/der BundesministerIn den auf der Liste Erstgereihten zur/zum NotarIn ernennen. Die Angelobung ist vor der Präsidentin bzw. dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes zu leisten.

Im Regelfall wird eine schon bestehende Kanzlei übernommen, nicht selten müssen dabei sehr hohe Investitionersatzkosten übernommen werden, die meist nur auf dem Kreditweg aufgebracht werden können.

Durch die lange Ausbildungs- und Wartezeit erfolgt derzeit die erstmalige Ernennung zur/zum NotarIn im Durchschnitt erst im 41. Lebensjahr. Die Wartezeit ist durch die Tätigkeit als NotariatskandidatIn finanziell zwar relativ gut abgesichert, wird aber als manchmal sehr frustrierend beurteilt, weil der angestrebte Beruf erst in einem vergleichsweise späten Lebensabschnitt begonnen werden kann.

⁷⁵ Vgl. NotO § 6 Abs. 2.

⁷⁶ Vgl. NotO § 11 Abs. 2.

Eine geregelte Arbeitszeit gibt es nicht, da die/der NotarIn auch außerhalb der Öffnungszeiten der Kanzlei Gerichtstermine, Vorbereitungen und administrative Aufgaben zu bewältigen hat. 80 Stunden Arbeitszeit pro Woche und mehr seien laut Auskunft von NotarInnen keine Ausnahme. Die Arbeitszeit von NotariatskandidatInnen ist theoretisch zwar auf 40 Stunden in der Woche begrenzt, wird in der Realität aber ebenfalls meist überschritten.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Österreichische Notariatsakademie der Notariatskammer organisiert Weiterbildungskurse und Seminare sowie Prüfungsvorbereitungskurse für NotariatskandidatInnen (vgl. 1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20, Tel.: 01/4024509, E-Mail: kammer@notar.or.at). Außerdem besteht die Möglichkeit der Weiterbildung in Form von privaten Rechtskursen.

Die Weiterbildung findet ausschließlich in der Freizeit, hauptsächlich an Wochenenden statt. Bei NotarInnen beträgt laut Auskunft die aufgewendete Zeit für Weiterbildung ca. 10 Prozent der tatsächlichen Arbeitszeit, bei NotariatsanwärterInnen wesentlich mehr.

Die einzige Spezialisierungsmöglichkeit beschränkt sich auf die Auswahl der angestrebten Amtsstelle in einer Großstadt oder am Land.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Amtsstellen der Notare sind »systematisiert«. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den Rechtsanwältinnen/-anwälte und anderen freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzen gibt. Mit 1.1.2004 gab es in Österreich 462 Notarinnen/Notare (davon 18 Frauen) und 362 NotariatskandidatInnen (davon 292 Frauen). 1960 gab es zum Vergleich 324, 1970 326, 1980 356 und 1988 364 und 1993 380 Notarinnen/Notare.

Die Errichtung von Notarstellen, gegebenenfalls auch die Einziehung von Notarstellen ist in der Notariatsordnung bundesgesetzlich geregelt. Der Bundesminister für Justiz kann auf Antrag der zuständigen Notariatskammer neue Notarstellen einrichten.⁷⁷ Diese Anträge werden nach einer Vielzahl von Kriterien gestellt, eins davon ist die Bevölkerungszahl, eine andere etwa die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung einer Region, die Zahl der Mietwohnungen, Eigentumswohnungen oder die Zahl von Betriebsstätten und Beschäftigten. So wurde die Zahl der Notarstellen seit 1991 um rund 25 Prozent erhöht. (1991 gab es 374 und mit 1. März 2004 gibt es 467 Notarstellen).⁷⁸

Normalerweise gibt es pro Gerichtsbezirk ein Notariat, in großen Bezirken auch zwei bis drei. In den Großstädten wird versucht, eine gleichmäßige Verteilung der Notariate anhand der Bevölkerungszahlen zu erreichen. Je nach Größe des Amtssprengels und der wirtschaftlichen Lage der Bevölkerung sind die Einnahmen (aber auch der Arbeitseinsatz) der Nota-

⁷⁷ Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im § 9 der NotO.

⁷⁸ Vgl. dazu Österreichische Notariatskammer.

rinnen/Notare sehr unterschiedlich. Es kann aber gesagt werden, dass die Einkünfte höher als die von RichterInnen sind. Im Bereich der Notariatskammer für Wien, Niederösterreich und Burgenland gibt es ab 1.1.1998 für neu angestellte NotariatskandidatInnen eine Gehaltsempfehlung von 1.889,49 Euro brutto⁷⁹. Die Notariatsgebühren sind gesetzlich geregelt.

Die Führung einer Kanzlei ist außerordentlich kapital- und personalintensiv. Das Personal muß hochqualifiziert sein, die technische Ausstattung der Kanzlei ist kostenintensiv. Sach- und Personalkosten belaufen sich auf ca. 50 Prozent des Gesamtumsatzes. Dazu kommt noch, dass für Kranken- und Unfallversicherung Privatvorsorge getroffen werden muss. Von der Notariatskammer wird die Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats organisiert. Diese deckt Alters-, Witwen-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitspensionen. Die Beiträge dafür sind hoch, weil diese Versicherung ohne staatliche Unterstützung durchgeführt wird.

6 Berufsorganisationen und -vertretungen

JedeR Notarin und KandidatIn ist Mitglied der Österreichischen Notariatskammer (www.notar.or.at). Die Notarinnen/Notare, die in einem Bundesland ihren Amtssitz haben und die KandidatInnen, die in der Liste eingetragen sind, bilden ein Kollegium, Ausnahmen davon sind Wien, Niederösterreich, Burgenland sowie Tirol und Vorarlberg, die jeweils zu einem gemeinsamen Kollegium zusammengefaßt sind. Aus den Kollegien wählen Notarinnen/Notare und KandidatInnen ihre Vorsitzenden, ihre VertreterInnen in der Landesnotariatskammer und ihre Delegierten in die Österreichische Notariatskammer (Bundesorganisation).

Die Aufgabe der Notariatskammer ist die Wahrung der Rechte und Angelegenheiten des Standes sowie die Vertretung der Standesinteressen. Weiters die Erstellung von Gesetzesvorschlägen und Gutachten zu Gesetzesentwürfen sowie das Notarversicherungswesen, die Weiterbildung, die Aufsicht über die Disziplin, Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten und die Erstellung der Besetzungsvorschläge für Notarstellen. Zusätzlich führt die Österreichische Notariatskammer das zentrale Testamentsregister. Die Zufriedenheit der befragten Notarinnen/Notare mit der Kammerarbeit ist sehr hoch. Allgemein wird die Kollegialität und der familiäre Charakter der Standesvertretung hervorgehoben. Die KammervertreterInnen arbeiten ehrenamtlich. Politische Vereinigungen der Notarinnen/Notare gibt es nicht. Die Aufsicht über die Notarinnen/Notare und KandidatInnen obliegt der/dem JustizministerIn, den Justizverwaltungsbehörden und unmittelbar den Notariatskammern. Disziplinarverfahren werden von Senaten beim Oberlandesgericht und dem Obersten Gerichtshof behandelt, Ordnungswidrigkeiten seitens der Kammer geahndet.

Amtsenthaltungen sind sehr selten (in Wien war der letzte Fall 1963). Sonstige mögliche Disziplinarmaßnahmen bei Verletzung der Treupflicht oder bei »üblem Benehmen« sind Verwarnungen, Geld- und Ehrenstrafen.

⁷⁹ Laut Auskunft der Notariatskammer für Wien, Niederösterreich und Burgenland wurde diese Empfehlung allerdings bisher nicht valorisiert.

Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte

1 Berufsbezeichnungen

Die Berufsbezeichnung »Rechtsanwältin« bzw. »Rechtsanwalt« ist gesetzlich geschützt. Sie darf nur von den Personen geführt werden, die in die Liste der Rechtsanwaltskammern eingetragen sind.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

Rechtsanwältinnen/-anwälte üben einen freien Beruf aus, d.h. arbeiten in der Regel als Selbständige, ggf. als Syndikus (freier Dienstvertrag). Seit 1993 kann ein Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin oder eine Rechtsanwaltsgesellschaft unter genau definierten Rahmenbedingungen ein Dienstverhältnis eingehen.⁸⁰ Rechtsanwältinnen/-anwälte fungieren als BeraterInnen in Rechtsfragen bzw. als Beistand oder VertreterIn ihrer MandantInnen – Privatpersonen, Firmen oder juristische Personen – gegenüber Gerichten, Behörden oder anderen Personen, im besonderen auch als VerteidigerInnen in Strafsachen. Rechtsanwältinnen/-anwälte sind zur umfassenden berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten berechtigt.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

In den Satzungen des österreichischen Rechtsanwaltskammertages vom 8.10.1977 wurde folgende Definition beschlossen: »Der Rechtsanwalt ist der durch seine rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung, seine Vertrauenswürdigkeit und Verschwiegenheit, seine Unabhängigkeit und die Bindung an sein Gewissen ausgezeichnete Berater, Beistand oder Vertreter seiner Partei in allen ihren öffentlichen und privaten Angelegenheiten, im besonderen auch als Verteidiger in Strafsachen. Seine Aufgabe ist die Wahrung, Verfolgung und Durchsetzung der ihm anvertrauten Interessen mit rechtmäßigen Mitteln.«

Das Vertretungsrecht einer Rechtsanwältin bzw. eines Rechtsanwaltes erstreckt sich auf alle Gerichte und Behörden der Republik Österreich und umfasst die Befugnis zur berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen, in allen öffentlichen und privaten Angelegenheiten.⁸¹ Die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt ist nicht verpflichtet, die Vertretung einer Partei zu übernehmen, ausgenommen bei Verfahrenshilfe.⁸²

⁸⁰ siehe: Anwaltsblatt 1993, 150, § 5 – RL-BA, Neufassung.

⁸¹ Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 8 Abs.1.

⁸² Vgl. RAO § 10 Abs. 1.

Die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt ist zur Verschwiegenheit über die ihr/ihm anvertrauten Angelegenheiten verpflichtet.⁸³

Die Schwerpunkte der Tätigkeiten und Aufgaben variieren je nach Kanzlei: Eine der wichtigsten Tätigkeiten ist die Beratung: Bei Privatpersonen geht es dabei etwa um die Verfassung von Urkunden (Testamente) und Verträgen (Kauf-, Tausch-, Schenkungs-, Übergabs-, Leibrentenverträge, Miet-, Wohnungseigentumsverträge u.ä.m.). Unternehmen ziehen Anwältinnen/Anwälte darüber hinaus in verschiedensten Spezialfragen (Gewährleistung, Wettbewerbsrecht, Umweltrecht, Abgabenrecht, Arbeitsrecht usw.) heran. Hinzu kommt die Beratung in Streitfällen.

Die Vertretung ist grundsätzlich vor allen österreichischen Behörden möglich (gegebenenfalls auch vor der Menschenrechtskommission). Beispiele wären: Die Vertretung vor den Abgabebehörden in Steuersachen, vor Verwaltungsbehörden in gewerberechtlichen Angelegenheiten (etwa Betriebsanlagengenehmigungen), vor Polizeibehörden und Bezirkshauptmannschaften (z.B. nach Verkehrsunfällen). Weitere Geschäftsfelder wären die Abwicklung von Insolvenzangelegenheiten, die Vermögensverwaltung, treuhändige Besorgung von Geschäften für KlientInnen usw. oder die Tätigkeit als ProzessvertreterIn vor dem Zivilgericht im Zusammenhang mit der Durchsetzung berechtigter oder der Abwehr unberechtigter Ansprüche (z.B. Einbringung von offenen Forderungen im geschäftlichen Verkehr, Wettbewerbsrecht, Geltendmachen von Schadensersatzansprüchen, Konsumentenschutz, Arbeitsrecht, Ehescheidungs- und Unterhaltsrecht u.v.m.).

Als VerteidigerIn vertreten Rechtsanwältinnen/-anwälte ihr Klientel im Strafprozess gegenüber dem Staat, wobei es jeder Rechtsanwältin bzw. jedem Rechtsanwalt freisteht, welche MandantInnen und welche Fälle sie/er übernimmt. Obwohl es eigentlich keine Spezialanwältinnen/-anwälte gibt, werden in verschiedenen Kanzleien verschiedene Themenschwerpunkte bevorzugt übernommen. Da es den Rechtsanwältinnen/-anwälte untersagt ist, für ihre Kanzlei Werbung zu betreiben, wird sich ihr »Ruf« primär durch Empfehlungen zufriedener KlientInnen verbreiten.

Eine Ausnahme von der freien KlientInnenwahl stellt die Verfahrenshilfe dar: Hat das Gericht die Beigabe einer Rechtsanwältin bzw. eines Rechtsanwaltes bestimmt, so hat die Partei Anspruch auf die Bestellung durch die Rechtsanwaltskammer.⁸⁴ Die Rechtsanwaltskammer verteilt diese Fälle anhand einer Liste gleichmäßig auf alle Rechtsanwältinnen/-anwälte. Ein finanzieller Anspruch besteht nur im Falle des Obsiegens. Die Bezahlung muss in diesem Falle die/der ProzessgegnerIn übernehmen. Der Bund bezahlt eine jährliche Pauschalgebühr an die jeweilige Rechtsanwaltskammer, die zur Pensionsfinanzierung herangezogen wird.

⁸³ Vgl. RAO § 9 Abs. 2.

⁸⁴ Vgl. RAO § 45 Abs.1.

Zulassungserfordernisse

Zur Ausübung der Rechtsanwaltschaft in der Republik Österreich bedarf es keiner behördlichen Ernennung, sondern lediglich des Nachweises der Erfüllung der nachfolgenden Erfordernisse und der Eintragung in die Liste der Rechtsanwältinnen/-anwälte.⁸⁵

Diese Erfordernisse sind:⁸⁶

- die österreichische Staatsbürgerschaft (seit dem EU-Beitritt gelten Sonderregelungen, von denen bisher aber kaum Gebrauch gemacht wurde);⁸⁷
- die Eigenberechtigung;
- die Absolvierung des Studiums der Rechts- und Staatswissenschaften, abgeschlossen mit dem akademischen Grad (Magisterium oder Doktorat) der Rechte;
- die erfolgreiche Zurücklegung der »praktischen Verwendung« (Anm: Berufspraxis) in der gesetzlichen Art und Dauer (insgesamt fünf Jahre, davon sind neun Monate bei Gericht und drei Jahre als RechtsanwaltsanwärterIn bei einer/einem österreichischen Anwältin bzw. Anwalt zu verbringen);
- die erfolgreich abgelegte Rechtsanwaltsprüfung;
- die Teilnahme an den für die Ausbildung von RechtsanwaltsanwärterInnen erforderlichen Ausbildungsveranstaltungen im Ausmaß von höchstens 36 Halbtagen;
- der Abschluß einer Haftpflichtversicherung.

Normalerweise beginnt der Absolvent/die Absolventin mit dem »Gerichtsjahr« (neun Monate). Die Bezahlung ist fix geregelt und beträgt etwas mehr als zwei Drittel des Gehalts eines Richteramtsanwärters/einer Richteramtsanwärtlerin. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungs- und kein Dienstverhältnis. Das hat vor allem den Vorteil, dass das Absolvieren der Gerichtspraxis nicht von einer freien Planstelle abhängig ist und daher praktisch jederzeit damit begonnen werden kann. Danach schließt die Ausbildung als RechtsanwaltsanwärterIn bei einer Ausbildungsrechtsanwältin/einem Ausbildungsrechtsanwalt an. Jene Zeit, die nicht zwingend bei Gericht oder bei einer Rechtsanwaltskanzlei vorgeschrieben ist, kann auch bei der Finanzprokurator, bei einer/einem NotarIn, WirtschaftsprüferIn, SteuerberaterIn, bei einer Verwaltungsbehörde oder an einer Universität verbracht werden. Neun Monate bei Gericht und mindestens drei Jahre bei einem Rechtsanwalt müssen im Inland verbracht werden, ansonsten ist auch eine vergleichbare Tätigkeit im Ausland möglich.

Die Rechtsanwaltsprüfung kann nach einer praktischen Verwendung von drei Jahren (neunmonatige Gerichtspraxis plus mindestens zwei Jahre bei einer/einem österreichischen Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt) abgelegt werden. Ein weiteres Zulassungserfordernis ist die Absolvierung der für RechtsanwaltsanwärterInnen von der Rechtsan-

⁸⁵ Vgl. RAO § 1 Abs.1.

⁸⁶ Vgl. RAO § 1 Abs.2.

⁸⁷ Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich, Wien 2002, Seite 31ff.

waltskammer verbindlich vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen. Diese Vorbereitungsseminare finden an Wochenenden statt und müssen von den RechtsanwaltsanwärterInnen zum Teil selbst bezahlt werden. Die Rechtsanwaltsprüfung selbst muss mündlich und schriftlich abgelegt werden. Sie umfasst im ersten Teil das Straf- und Verfahrensrecht, das Berufs- und Standesrecht der Rechtsanwältinnen/-anwälte. Der zweite Teil beinhaltet u.a. Finanzstrafrecht, Abgabenrecht, Vertragsabfassung und Urkundengestaltung.⁸⁸

Berufsanforderungen

Die Berufsanforderungen sind sehr komplex und durch die jeweilige Spezialisierung geprägt: Besonders wichtig sind die Fähigkeit zu selbstständigem Handeln (infolge der eigenverantwortlichen Tätigkeit), Organisationsvermögen (Einhaltung von Gerichtsterminen und Fristen, Kanzleiführung, Kontaktkoordinierung zu KlientInnen und Behörden etc.), strukturiertes logisches Denken (die Umsetzung des juristischen Fachwissens auf konkrete Situationen und Problemstellungen), sprachliche Gewandtheit (Argumentation vor Gericht, Verhandlungsgeschick, Beratung der KlientInnen) wie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Es ist empfehlenswert, sich bereits während des Studiums um Praxis zu bemühen (Hospitalität) oder soweit möglich Auslandserfahrung zu sammeln (etwa in den Bereichen internationales Rechtswesen, Europarecht). Die Kontakte zur Ausbildungskanzlei werden vielfach bereits während der Universitäts- oder der Gerichtsausbildung angebahnt. Bei den jeweiligen Rechtsanwaltskammern liegen überdies Listen von Rechtsanwaltskanzleien auf, die bereit sind, KandidatInnen aufzunehmen. Auch über Anzeigen in Tageszeitungen und dem »Österreichischen Anwaltsblatt« werden Ausbildungsstellen gefunden. Eine Vermittlung über das Arbeitsmarktservice ist selten. KandidatInnen mit Sprachkenntnissen, betriebswirtschaftlichem Wissen (Verständnis betrieblicher Zusammenhänge, die Fähigkeit, Bilanzen zu lesen usw.) und EDV-Erfahrung werden bevorzugt.

Berufsverläufe

Hat eine/ein RechtsanwaltsanwärterIn eine Ausbildungsstelle gefunden, muss die Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt werden. Eine/ein RechtsanwaltsanwärterIn wechselt im Durchschnitt zwei- bis viermal den Ausbildungsplatz. Normalerweise wird die Ausbildung in dem Kammerbereich absolviert, der als künftiges Tätigkeitsfeld ins Auge gefasst ist. Dadurch können Kontakte und Insiderwissen gewonnen werden.

Sobald einE AnwärterIn in die Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen eingetragen ist, erhält sie/er die »kleine Legitimationsurkunde«. Diese ermächtigt sie/ihn zu Tätigkeiten,

⁸⁸ Vgl. im Detail: Rechtsanwaltsprüfungsgesetz (RAPG).

für die kein absoluter Anwaltszwang gefordert ist. Nach erfolgreicher Absolvierung der Rechtsanwaltsprüfung, der vorgeschriebenen Praxis (18 Monate, plus 9 Monate Gericht und eine bestimmte Anzahl an Weiterbildungsseminaren) und Ablegung des Gelöbnisses erhält man die »große Legitimationsurkunde« bzw. kann die Eintragung in die Liste derjenigen Rechtsanwaltskammer beantragt werden, in deren Sprengel der Kanzleisitz liegen soll.

Die Anstellung in einer Rechtsanwaltskanzlei als KonzipientIn kann gewisse Vorteile für die spätere Selbständigkeit als Rechtsanwalt bzw. als Rechtsanwältin mit sich bringen (Kontakt bei KundInnen, Einführung in den Stand, Aufbau eines Rufes etc.). Optimal wäre die Möglichkeit eines fließenden Überganges in die Selbständigkeit (KonzipientIn + Aufbau einer Praxis). Eine Stelle als JuniorpartnerIn in einer schon bestehenden Kanzlei zu bekommen, ist eher schwierig. Deshalb bemühen sich die meisten neu eingetragenen Rechtsanwältinnen/-anwälte um den Aufbau einer eigenen Kanzlei, was mit einigen Kosten verbunden ist (Räumlichkeiten, Büroausstattung, Personal, »Durststrecke« zu Beginn). Bankinstitute, die die Kreditfinanzierung der Kanzlei übernehmen, sind oft die ersten Klienten von jungen Rechtsanwältinnen/-anwälten. Kontakte zu einer eigenen Klientel werden oft auch über Substitutionen bei der ersten kostenlosen Rechtsauskunft der Kammern geknüpft. Als nützlich erweist sich, die Mitarbeit bei der rechtlichen Mitgliederberatung großer Organisationen (AK, ÖGB, Konsumentenschutz, politischen Parteien usw.). Ein weiteres Start-Problem liegt darin, dass sich viele Rechtsfälle über einen langen Zeitraum hinziehen können und das volle Honorar erst nach Abschluss des Falles lukriert werden kann. Darum geht der Trend bei jungen AnwälInnen zu mehr oder weniger engen Bürogemeinschaften.

Seit 1. Jänner 2004 ist das Pensionsantrittsalter für RechtsanwältInnen nach Geburtsjahr gestaffelt. Für alle die nach dem 1. Jänner 1969 geboren wurden beträgt es sowohl für Männer als auch für Frauen 68 Jahre.

Diese wird von den Versorgungseinrichtungen der Kammer finanziert (Pauschalaufwendung des Bundes für Verfahrenshilfesachen und Teile der Kammerumlage). Der jährliche Kammerbeitrag beläuft sich 2004 durchschnittlich auf 5.768 Euro (exklusive Pensionsbeitrag). Alle Rechtsanwältinnen/-anwälte sind verpflichtet, eine Haftungs-Versicherung abzuschließen, und diese während ihrer Tätigkeit aufrechtzuerhalten.

4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Der permanente Anfall neuer Gesetze, Novellierungen, Verordnungen zwingt die aktiven Rechtsanwältinnen/-anwälte, schon im eigenen (finanziellen) Interesse zu permanenter Weiterbildung. Die einzelnen Rechtsanwaltskammern versuchen diesbezüglich auch, sanften Druck auf ihre Mitglieder auszuüben, um sie zu vermehrter Weiterbildung zu bewegen. Die Rechtsanwaltskammern (vgl. www.oerak.or.at) organisieren im Rahmen der Anwaltsakademien Seminare und Vorträge. Diese finden an Wochenenden, also in der

Freizeit, statt. Vereinzelt werden auch die Angebote von privaten Rechtskursen wahrgenommen (besonders von RechtsanwaltsanwärterInnen vor der Rechtsanwaltsprüfung).

Andere Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es entsprechend der beruflichen Schwerpunktsetzung: Für Anwälte/-innen, die auf Aspekte des Steuerrechts spezialisiert sind kommt z.B. der Universitätslehrgang für Internationales Steuerrecht (Aufbaustudium) an der WU Wien in Betracht. Auch gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Rechtsinformation und Gesetzesrecherche (Universitätslehrgang für Informationsrecht und Rechtsinformation oder Universitätslehrgang für Rechtsinformatik). Da sich gerade in diesem Bereich laufend Veränderungen oder Adaptionen ergeben, sei an dieser Stelle auf die Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit dem Titel »Weiterbildung an Universitäten« verwiesen (vgl. Informationsstellen und -quellen). Auf der jeweiligen Homepage der Österreichischen Universitäten (vgl. Universitäten im Internet) finden sich ebenfalls Links zu den aktuell angebotenen Universitätslehrgängen und Kursen. Ein aktuelles Verzeichnis speziell für JuristInnen findet sich unter »Juridicum Online« (vgl. www.juridicum.at/studium/postgrad.htm).

Unter gegebenen Rahmenbedingungen scheint für Rechtsanwältinnen/-anwälte mit bestimmten Spezialisierungen auch eine internationale Orientierung bei der Weiterbildung und Kanzleistategie sinnvoll: Zum Einen, weil auch österreichische Kanzleien zunehmend mit Bereichen des EU-Rechts bzw. Gesetzen in anderen Mitgliedsstaaten befasst sind, zum Zweiten, weil den traditionell national verwurzelten Rechtsanwältinnen/-anwälten durch international tätige Unternehmensberatungsfirmen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in manchen Bereichen eine aktive Konkurrenz mit länderübergreifendem Netzwerk erwachsen ist. Der deutsche Anwaltsverein empfiehlt seinen Mitgliedern, sich dieser Herausforderung nicht nur durch grenzüberschreitende Rechtsberatung am inländischen Kanzleisitz zu stellen, sondern auch über die Eröffnung von Zweigniederlassungen durch SozietätspartnerInnen und ähnliche Strategien.

Gewisse Hürden bilden dabei noch die national unterschiedlichen Ausbildungs- und Zulassungsvoraussetzungen, wobei zwischen (vorübergehender) Dienstleistung im Ausland und (ständiger) Niederlassung zu unterscheiden ist. Ersteres wäre grundsätzlich erlaubt, hier ist nur die Abgrenzung problematisch, an welchem Punkt die »Dienstleistung« endet und die Niederlassung beginnt. Für eine Niederlassung im EU-Ausland müssen, je nach Nation, Eignungstests unterschiedlicher Strenge oder Anpassungskurse absolviert werden. Alle diese Bestimmungen sind derzeit im Fluss und dürften auf mittlere Sicht vereinfacht werden.

Ein weiterer Effekt der verstärkten Konkurrenz ist der Trend zur Gründung von Rechtsanwaltsgesellschaften (ist in Österreich an strengere Regeln gebunden als in anderen EU-Ländern).

Als eine Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des internationalen Rechts stehen für Anwälte/-innen z.B. die EURO-JUS Europarechtsstudien der Donau-Universität-Krems offen (vgl. www.donau-uni.ac.at).

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Rechtsanwaltschaft kann nur als freier Beruf ausgeübt werden, eine Anstellung ist ausschließlich im Rahmen einer Anwaltskanzlei erlaubt (bzw. würde ansonsten eine Zurücklegung der Befugnis erfordern). Es kann allerdings vorkommen, dass eine Rechtsanwältin/ein Rechtsanwalt einen Großteil ihrer/seiner Arbeitszeit für eine/einen einzigen Klientin/Klienten (Versicherung, Bank, Firma) aufwendet und sozusagen als »HausjuristIn« fast alle anfallenden Rechtsprobleme des Kunden übernimmt. Stammklientel ist am ehesten im Unternehmensbereich bzw. unter Organisationen zu finden. Die Zahl der RechtsanwaltsanwärterInnen in Österreich steigt kontinuierlich, wobei die Entwicklung nach Bundesländern sehr unterschiedlich ist: Die Zahl der AnwärterInnen nahm vor allem in Vorarlberg überdurchschnittlich stark zu, jene der Anwältinnen/Anwälte in Vorarlberg und Salzburg. Auch wenn ein Teil der AnwärterInnen die Ausbildung abbricht, ist doch mit beträchtlicher Konkurrenz zu rechnen. Je nach spezifischem Talent und nach Zusatzqualifikation ist eine Spezialisierung auf aktuelle Nischen (etwa Rechtsfragen im Bereich Telekommunikation, Informationsrecht, Umweltschutz, EU-Recht usw.) sinnvoll.

Mit Jahresbeginn 2004 gab es in Österreich insgesamt 4.494 Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte (zum Vergleich 2001: 3.969), davon waren etwa 13% Frauen. Bei den insgesamt 1.912 RechtsanwaltsanwärterInnen zu Jahresbeginn 2004 (zum Vergleich 2001: 1.684) ist der Anteil der Frauen mit rund 40% allerdings höher. Auf Wien entfallen rund 41% der Anwältinnen und Anwälte, Vorarlberg (4%) und das Burgenland (1%) liegen am Ende dieser Reihung. Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen Klientenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich).

Anzahl der eingetragenen Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen (RA) und RechtsanwaltsanwärterInnen (RAA) in Österreich (Stand: 1.1.2004)⁸⁹

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	INSG.
Anzahl RA	50	238	356	558	356	425	468	194	1.849	4.494
Männer	45	217	314	504	316	367	407	175	1.544	3.889
Frauen	5	21	42	54	40	58	61	19	305	605
Anzahl RAA	23	60	125	194	111	165	131	62	1.041	1.912
Männer	14	36	85	110	52	98	87	37	619	1.138
Frauen	9	24	40	84	59	67	44	25	422	774

⁸⁹ Quelle: Österreichische Rechtsanwaltskammer. Angaben in der Übersicht RA ohne niedergelassene europäische RechtsanwältInnen in Österreich; deren Anzahl machte mit Ende 2003 insgesamt 47 aus.

Obwohl das Arbeitsverhältnis einer Rechtsanwaltsanwärterin/eines Rechtsanwaltsanwärters ähnlich dem einer/eines Angestellten ist, gibt es keinen Kollektivvertrag oder einheitliche Richtlinien für Ausbildung, Arbeitszeit und Entlohnung. Als Minimum des Anfangsgehalts für RechtsanwaltsanwärterInnen gilt derzeit 1.310 Euro brutto, starke Abweichungen im Einzelfall sind möglich. Die/der RechtsanwaltsanwärterIn darf nicht am wirtschaftlichen Erfolg der Kanzlei beteiligt sein.

Das Honorar für rechtsanwaltliche Tätigkeiten kann frei vereinbart werden. Es muss aber in einem vernünftigen Verhältnis zum Wert des Gegenstandes, zur voraussichtlichen Leistung und zum angestrebten Ergebnis stehen. Die vom österreichischen Rechtsanwaltskammertag beschlossenen »Autonomen Honorarrichtlinien« setzen für Leistungen, die eine Bewertung zulassen, Beträge fest und erleichtern damit die Beurteilung der Angemessenheit. In Zivilprozessen sind die Preise der anwaltlichen Leistungen durch Gesetze geregelt.

Die Arbeitszeit ist, wie bei allen freien Berufen, nicht festgelegt, sie geht aber im Regelfall über die 40-Stunden-Woche hinaus. Je nach Arbeitsleistung, Einsatz und Etablierung streut auch das Einkommen. Die Einkommen der Rechtsanwältinnen/-anwälte insgesamt sind in den letzten Jahren allerdings deutlich weniger gestiegen als die anderer freiberuflich Tätiger.

Für Kranken- und Unfallversicherung muss privat Vorsorge getroffen werden. Die Pensions- und Hinterbliebenenversicherung wird mit der Kammerumlage von der Rechtsanwaltskammer organisiert. Wer die Pflichtversicherung nach dem ASVG während der Anwärterzeit freiwillig fortführt, kann mit einer zweiten Pension aus der Sozialversicherung rechnen. Die Zahl der Rechtsanwältinnen/-anwälte, die über das Pensionsmindestalter hinaus aktiv sind, ist verhältnismäßig hoch.

Der Anwaltsberuf ist bislang weiterhin eine Männerdomäne: Wie weiter oben bereits erwähnt sind mit Jahresbeginn 2004 nur 13% der österreichischen AnwältInnen Frauen. Bei den RechtsanwaltsanwärterInnen ist der Anteil mit 40% bereits höher, wobei es erhebliche Unterschiede nach Bundesländern gibt. In Wien ist der Frauenanteil am höchsten. Theoretisch gibt es zwar keine Benachteiligung von Frauen. Es gibt aber nach wie vor Kanzleien, die nur ungern Frauen als Anwärterinnen einstellen, unter anderem mit dem Verweis auf zu geringe Akzeptanz seitens eines Teils der Klientel. Gründe mögen zum Teil in der Länge und Zeitintensität der Ausbildung bzw. der beruflichen Aufbauphase – zumindest bis Anfang, Mitte 30 – liegen, die wenig Spielraum für familiäre Schwerpunktsetzungen (Mutterschaft) bei traditioneller Rollenverteilung lassen. Tätigkeitsunterbrechung bedeutet für eine Anwältin u.a. beträchtlichen Einkommensverlust bzw. hohe Kosten für Substitution (Vertretung). Unabhängig davon ist der Kampf um Akzeptanz und Erfolg für Frauen vorerst zweifellos noch immer härter als für männliche Kollegen.

6 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die Rechtsanwaltskammern (vgl. www.oerak.or.at) sind Berufsvertretungen und Körperschaften öffentlichen Rechts und autonome Selbstverwaltungskörper mit einer/einem von allen Mitgliedern gewählten Präsidentin bzw. Präsidenten. Sie besorgen ihre Geschäfte teils unmittelbar in Plenarversammlungen, teils mittelbar durch den gewählten Ausschuss.⁹⁰ Zum Wirkungsbereich des Ausschusses zählen u.a.: Die Führung der Rechtsanwaltsliste, der Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen, die Bestätigung der praktischen Verwendung der RechtsanwaltsanwärterInnen, die Vermittlung zwischen Mitgliedern der Kammer bei Meinungsverschiedenheiten und die Bestellung der Rechtsanwältinnen/-anwälte für Substitutionen und für Verfahrenshilfen.⁹¹

Delegierte aus allen Rechtsanwaltskammern bilden den österreichischen Rechtsanwaltskammertag (vgl. www.oerak.or.at). Diesem obliegt besonders die Erstattung von Gesetzesvorschlägen und Gutachten, Vorschläge zur Verbesserung der Rechtspflege, die Erlassung von Richtlinien zur Ausübung des Berufes, der Ausbildung von RechtsanwaltsanwärterInnen und über die Entlohnung von Rechtsanwältinnen/-anwälten (autonome Honorarrichtlinien).

Eine weitere Funktion der Kammer ist es, den Disziplinarrat erster Instanz zu stellen. Dieser Disziplinarrat achtet darauf, dass keine Berufspflichten verletzt werden und ist auch befugt, Strafen zu verhängen. Der Disziplinarrat wird hauptsächlich bei verbotener Werbung, Problemen mit Gerichten und Behörden, angefochtenen Abrechnungen, widmungsfremder Verwendung von Treuhandgeldern, strafrechtlichen Verurteilungen und als Vermittler bei Streitigkeiten zwischen verschiedenen Rechtsanwältinnen/-anwälten tätig. Die Strafen reichen von Verwarnungen über Geldstrafen bis zur Suspendierung vom Beruf (auf Zeit oder als schwerste Strafe auf Dauer). Zur Abdeckung von Forderungen, die an Rechtsanwältinnen/-anwälte gerichtet sind, die die Berufsvorschriften grob verletzt haben und die uneinbringlich sind, unterhält die Kammer einen Treueschadensfonds.

Als Ergänzung zu den Kammern gibt es noch mehrere Anwaltsvereine, die ihre Mitglieder nach unterschiedlichen Kriterien aufnehmen. Sie sind zwar keine gesetzliche Berufsvertretung, spielen aber insbesondere als Weiterbildungsanbieter und Informationsquelle eine wichtige Rolle für ihre Mitglieder.

⁹⁰ Vgl. RAO § 22, 23.

⁹¹ Vgl. RAO § 28.

WirtschaftstreuhänderInnen

1 Berufsbezeichnungen

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet »WirtschaftstreuhänderIn«. Dieser Begriff steht als Überbegriff für die drei Berufsgruppen SteuerberaterIn, BuchprüferIn und WirtschaftsprüferIn. Mit der Novellierung des Wirtschaftstreuhänder-Berufsgesetzes (WTBG) im Juli 1999 wurde die vierte Berufsgruppe, die Selbständigen BuchhalterInnen (in den Wirkungsbereich des Gesetzes und die Tätigkeit der Kammer der Wirtschaftstreuhänder) integriert.

2 Beschäftigungsbereiche

2.1 Überblick

WirtschaftstreuhänderIn ist grundsätzlich ein freier Beruf, er kann aber auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses ausgeübt werden. WirtschaftstreuhänderInnen sind SpezialistInnen für Steuerfragen, Buchhaltung, Kostenrechnung, Budgetierung, aber auch für strategische Wirtschafts- und Unternehmensberatung, Unternehmensprüfungen, Firmen Gründungen sowie Investitions- und Finanzplanung.

2.2 Aufgaben und Tätigkeiten, Zulassungserfordernisse, Berufsanforderungen

SteuerberaterInnen werden im Auftrage Dritter durchzuführende Prüfungsaufgaben (die nicht die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes erfordern), die Beratung auf dem Gebiet des Buchführungs- und Bilanzwesens, die Beratung und Hilfeleistung auf dem Gebiet des Abgabewesens sowie die Vertretung ihrer AuftraggeberInnen im Abgaben- und Abgabenstrafverfahren (ausgenommen vor Gerichten) sowie die Anlage, die Führung und der Abschluss kaufmännischer Bücher übertragen. Darüber hinaus sind sie zur Beratung in arbeitstechnischen Fragen, zur Übernahme von Treuhandaufgaben und zur Verwaltung von Vermögenschaften mit Ausnahme der Verwaltung von Gebäuden, zur Beratung in Rechtsangelegenheiten (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen), zur Vertretung in Beitragsangelegenheiten bei Sozialversicherungsträgern und (im Zusammenhang mit wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten) auch zur Vertretung bei Arbeitsämtern, Berufsorganisationen bzw. bei den in Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Behörden und Ämtern berechtigt.

Die **BuchprüferInnen** sind zur Vornahme gesetzlich vorgeschriebener und jede auf öffentlichem oder privatem Auftrag beruhende Prüfung der Buchführung, der Rechnungsabschlüsse, der Kostenrechnung, der Kalkulation und der kaufmännischen Geba-

rung von Unternehmen mit der die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerks verbunden ist berechtigt. Darüber hinaus sind BuchprüferInnen grundsätzlich zu den selben Tätigkeiten berechtigt wie SteuerberaterInnen (vgl. oben). Auch zur Beratung und Vertretung ihrer AuftraggeberInnen in Devisensachen (mit Ausschluß der Vertretung vor Gerichten) sind BuchprüferInnen berechtigt.

Auch die Befugnisse der **WirtschaftsprüferInnen** umfassen die gesetzlich vorgeschriebene sowie jede auf öffentlichem oder privatem Auftrag beruhende Prüfung der Buchführung, der Rechnungsabschlüsse, der Kostenrechnung, der Kalkulation und der kaufmännischen Gebarung von Unternehmungen, mit der die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes verbunden ist. Darüber hinaus die Erstellung von Sachverständigengutachten auf dem Gebiet des Buchführungs- und Bilanzwesens, des Abgabenrechtes und aller jener Angelegenheiten, zu deren fachgerechter Beurteilung Kenntnisse des Rechnungswesens, der Betriebswirtschaftslehre und des Wirtschaftsrechts erforderlich sind. Dazu kommt insbesondere die Durchführung der Abschlussprüfung nach dem Aktiengesetz. Viele WirtschaftstreuhänderInnen arbeiten auch als (externe) BeraterInnen für Wirtschaftsunternehmen.

Selbständige BuchhalterInnen sind zur Durchführung der Geschäftsbuchhaltung, einschließlich der Lohnverrechnung und der Erstellung der Saldenlisten für Betriebe berechtigt. Die Erstellung von Bilanzen, die Vertretung in Abgabe- und Abgabestrafverfahren für Bundes-, Landes- und Gemeindeabgaben (ausgenommen vor den Finanzbehörden, den Unabhängigen Verwaltungssenaten und dem Verwaltungsgerichtshof) gehören ebenfalls zum Tätigkeitsbereich von Selbständigen BuchhalterInnen wie beispielsweise Beratungsleistungen in Beitrags-, Versicherungs- und Leistungsangelegenheiten der Sozialversicherungen oder auch die Vertretung bei den Einrichtungen des AMS, der Berufsorganisationen, der Landesfremdenverkehrsverbände und bei anderen in Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Behörden und Ämtern (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen).

Zulassungserfordernisse

Die Berufsberechtigung und somit die Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Wirtschaftstreuhänderberufs erwirbt man, nachdem man durch die Kammer der Wirtschaftstreuhänder öffentlich bestellt wurde. Die allgemeinen Voraussetzungen für die öffentliche Bestellung sind laut Wirtschaftstreuhänder-Berufsgesetz (WTBG) folgende:⁹²

- die volle Handlungsfähigkeit
- die besondere Vertrauenswürdigkeit
- geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

⁹² Vgl. WTB § 8ff.

- eine aufrechte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung
- einen Berufssitz in Österreich oder in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat
- erfolgreich abgelegte Fachprüfung

Die Zulassungsvoraussetzungen für die Fachprüfungen sind unterschiedlich. Zur Fachprüfung für Selbständige Buchhalter wird zugelassen, wer in Österreich eine mindestens zweijährige hauptberufliche fachliche Tätigkeit im Rechnungswesen ausgeübt hat. Auf die Dauer dieser Tätigkeit werden facheinschlägige Lehr- und Praktikantenzeiten im Höchstmaß von einem Jahr angerechnet.

Voraussetzung für die Zulassung zur Fachprüfung Steuerberater ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums, Fachhochschulstudiums oder Lehrgangs universitären Charakters in Österreich. Die Praxiszeit beträgt als BerufsanwärterIn zur/zum SteuerberaterIn drei Jahre. Eine andere Möglichkeit (ohne Studium) ist den freien Beruf Selbständige/r BuchhalterIn mindestens zwölf Jahre hauptberuflich auszuüben.

Für die Zulassung zur Fachprüfung für WirtschaftsprüferInnen ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder Fachhochschulstudiums in Österreich sowie eine mindestens dreijährige wirtschaftstreuhänderische Tätigkeit erforderlich.

Die Fachprüfung für SteuerberaterInnen besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung, wobei die schriftliche sich aus zwei Klausurarbeiten zusammensetzt. Der erste Teil umfasst die Erstellung von Jahresabschlüssen, die handels- und steuerrechtliche Bewertung, die steuerliche Einkommens- und Erfolgs- bzw. Ertragsermittlung, die Verfassung von Abgabenerklärungen, die Umsatzsteuer, Verkehrssteuern und sonstige Gebühren. Der andere schriftliche Teil deckt die Ausarbeitung von Prüfungsfragen aus dem Fachgebiet der Betriebswirtschaftslehre ab. Die darauffolgende mündliche Prüfung umfasst Fragen des Berufsrechts, der Qualitätssicherung, des Risikomanagements, das Abgabenrecht, die Rechnungslegung, betriebswirtschaftliche Fragestellungen und die einschlägigen Gebiete der Rechtslehre.

WirtschaftsprüferInnen haben bei ihrer Fachprüfung eine Hausarbeit zu verfassen, eine schriftliche (zwei Klausuren von je sechs Stunden) und eine mündliche Prüfung abzulegen. Die Hausarbeit hat die Ausarbeitung eines Themas aus den Fachgebieten des mündlichen Prüfungsteils abzudecken. Der schriftliche Prüfungsteil deckt Prüfungsfragen aus den Fachgebieten Rechnungslegung, Wirtschaftsprüfung und Betriebswirtschaft sowie Rechtslehre ab. Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich auf Fragen des Berufsrechts, der Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung, der Betriebswirtschaft, Spezialgebiete des Abgabenrechts und auf einschlägige Gebiete der Rechtslehre.

Grundsätzlich gilt, dass die Befugnisse der WirtschaftsprüferInnen alle Befugnisse der anderen Berufsgruppen einschließen, nicht aber umgekehrt.

Berufsbefugnisse im Wirtschaftstreuhandwesen – Befähigungsnachweise

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Mindestens 2 Jahre hauptberuflich im Rechnungswesen + Fachprüfung
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder Lehrgang universitären Charakters + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei oder ohne Studium: mindestens 12 Jahre hauptberuflich als Selbständige/r BuchhalterIn + Fachprüfung für SteuerberaterIn
BuchprüferIn	Befähigungsnachweis SteuerberaterIn, Praxis + Fachprüfung
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung für WirtschaftsprüferIn

Berufsanforderungen

Die Tätigkeit von WirtschaftstreuhänderInnen verlangt ein hohes Maß an Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Wichtige persönliche Kriterien für die erfolgreiche Ausübung des Berufes WirtschaftstreuhänderIn sind kommunikative Begabung sowie Vertrauenswürdigkeit.

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

3 Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe

Eine/ein InteressentIn für den Beruf einer Wirtschaftstreuhänderin/eines Wirtschaftstreuhänders muß zunächst in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei als BerufsanwärterIn angestellt werden. Bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder liegt eine Liste aller WirtschaftstreuhänderInnen auf, ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von der/dem Interessentin/Interessenten selbst geknüpft werden, d.h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt.

BerufsanwärterInnen werden von der »Kammer der Wirtschaftstreuhänder« erfasst und in einem gesonderten Verzeichnis festgehalten. Aufgrund eines positiven Gutachtens des Ausschusses für BerufsanwärterInnen erfolgt durch Bescheid des Kammeramtes die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn. BerufsanwärterInnen sind zwar nicht ordentliche Kammermitglieder, genießen aber die den außerordentlichen Mitgliedern zustehenden Rechte und haben auch deren Pflichten zu erfüllen.

AbsolventInnen des rechtswissenschaftlichen Studiums sollten sich vor einer allfälligen Bewerbung um eine BerufsanwärterInnenstellung betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Buchhaltung, Rechnungswesen, Bilanzierung) aneignen. Die erforderliche Praxis wird

während der Tätigkeit als BerufsanwärterIn gesammelt. Die zeitliche Belastung in dieser Phase ist relativ hoch: Neben der Vollzeit-Tätigkeit als Angestellte in der Kanzlei müssen die umfangreichen Vorbereitungen für die Fachprüfung bewältigt werden. Nach der abgelegten Fachprüfung beantragt die/der AnwärterIn seine/ihre Bestellung zur/zum SteuerberaterIn bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder.

Der Weg in die Selbständigkeit ist mühevoll, nicht zuletzt, weil sie in manchen Bereichen mit harter Konkurrenz von KollegInnen aus den eigenen Reihen wie von solchen aus angrenzenden Berufsfeldern (BetriebsberaterInnen, Rechtsanwältinnen/-anwälte) rechnen müssen.

Üblicherweise behalten WirtschaftstreuhänderInnen die KlientInnen, die sie bereits als BerufsanwärterInnen betreuten. Der Kauf von Kanzleien mit vorhandenem Kundenstock oder die Übernahme bzw. Ablöse von einzelnen KlientInnen von anderen WirtschaftstreuhänderInnen sind branchenüblich. Ausgebaut wird der Kundenstock üblicherweise über Empfehlungen.

Berufsverläufe

WirtschaftstreuhänderInnen können ihren Beruf entweder als »physische Person« oder in Form von Personengemeinschaften oder als »juristische Personen« ausüben. Allerdings ist die Wirtschaftstreuhänderschaft vor allem auf die selbständige Berufsausübung ausgerichtet, und nur ein relativ geringer Teil der WirtschaftstreuhänderInnen ist angestellt (Voraussetzung dabei ist Zeichnungsberechtigung).

Grundsätzlich bestehen aufgrund des hohen Qualifikationsstandes von WirtschaftstreuhänderInnen gute Möglichkeiten eines beruflichen Wechsels in leitende Positionen im wirtschaftlichen Bereich.

4 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Gesamtzahl der Wirtschaftstreuhänder steigt kontinuierlich an: Mit 1.10.2003 gab es in Österreich 1.734 Wirtschaftstreuhandgesellschaften (zum Vergleich 1998: 1.284) und 6.720 WirtschaftstreuhänderInnen (physische Personen; zum Vergleich 1998: 4.152). Etwas mehr als ein Drittel (35%) aller WirtschaftstreuhänderInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhänderInnen betrug mit Oktober 2003 rund zwei Drittel – von denen wiederum rund 19% Jus und rund 78% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen, so z.B. Land- und Forstwirtschaft).⁹³

Die Bezahlung von WirtschaftstreuhänderInnen ist frei vereinbar, der kollektivvertragliche Mindestlohn für Berufsanfänger (mit abgeschlossenem Studium) beträgt 1.517

⁹³ Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhänder (Hg.): Statistische Auswertung des Berufsstandes, Oktober 2003, Wien.

Euro. Das Einkommen etablierter WirtschaftstreuhänderInnen richtet sich ausschließlich nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und der Anzahl der KlientInnen. In der Praxis orientieren sich die Tarife nach dem fiskalischen Vorteil, den ihre KlientInnen durch die Beratung erlangen. Dazu gibt es sogenannte »Autonome Honorarrichtlinien«, in denen die Kammer der Wirtschaftstreuhänder unverbindlich Honorarvorschläge für ihre Mitglieder vorgibt. Die Erstberatung von KlientInnen ist üblicherweise kostenlos.

Wirtschaftstreuhändewesen gesamt (Gesellschaften und »physische« WirtschaftstreuhänderInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.10.2003)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	INSG.
SBH	59	87	345	256	135	188	170	117	380	1.737
StB	96	278	697	594	387	502	400	163	1.489	4.606
BP/StB	7	35	96	131	48	71	62	28	195	673
WP/StB	28	56	132	140	99	104	58	34	787	1.438
Gesamt	190	456	1.270	1.121	669	865	690	342	2.851	8.454

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; BP = BuchprüferIn; WP=WirtschaftsprüferIn

»Physische« WirtschaftstreuhänderInnen nach Bundesland und Berufsgruppe (Stand: 1.10.2003)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	INSG.
SBH	57	85	335	251	134	184	170	112	368	1.696
StB	72	227	559	458	292	397	292	132	1.164	3.593
BP/StB	5	27	70	99	32	53	45	22	136	489
WP/StB	17	33	115	93	55	60	34	19	516	942
Gesamt	151	372	1.079	901	513	694	541	285	2.184	6.720

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; BP = BuchprüferIn; WP=WirtschaftsprüferIn

Mit 1.10.2003 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhändewesens insgesamt 2.523 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil knapp 52% ausmachte.

BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhändewesen nach Bundesland und Geschlecht (Stand: 1.10.2003)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	INSG.
Weiblich	34	75	201	166	61	132	77	21	535	1.302
Männlich	35	57	207	150	56	104	87	46	479	1.221
Gesamt	69	132	408	316	117	236	164	67	1.014	2.523

5 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder (www.kwt.or.at) fördert die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder und bietet aktuelle fachliche Information an.

Die zentrale Stellung im Tätigkeitsfeld einer/eines Wirtschaftstreuhänderin/Wirtschaftstreuhänders nimmt das Steuerrecht ein. Rechtsbereiche, die in der beruflichen Praxis ebenfalls sehr häufig berührt werden, sind Gesellschaftsrecht, Allgemeines Verwaltungs- und Verfahrensrecht, Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht (Allgemeiner Teil). Zunehmend Bedeutung gewinnen auch Fragen des internationalen Rechts, wie z.B. nationale Steuerrechte, Doppelbesteuerungsabkommen, Devisenangelegenheiten.

Die Weiterbildungsakademie der Kammer der Wirtschaftstreuhänder bietet diesbezüglich zahlreiche Ausbildungskurse, Weiterbildungsseminare und Lehrgänge an (vgl. www.wt-akademie.at). Darüber hinaus wird beispielsweise auch der Universitätslehrgang für Internationales Steuerrecht (Aufbaustudium) angeboten.

Eine andere Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des internationalen Rechts bieten z.B. die EURO-JUS Post Graduate Universitätslehrgänge für Europarecht der Donau-Universität Krems (vgl. www.donau-uni.ac.at).

Darüber hinaus kommen auch MBA-Ausbildungen bei einem der österreichischen Anbieter oder einer internationalen Wirtschaftsschule als Weiterbildungsmöglichkeit in Betracht.

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich sehr stark nach Qualifikationsradius und Engagement der WirtschaftstreuhänderInnen. Der Beruf kann sowohl im (relativ) kleineren Stil (begrenzte Zahl von StammkundInnen), im Spezialsegment (Kanzlei mit bestimmten Schwerpunkten) wie im Rahmen international agierender Unternehmen (bekannte Beispiele: Arthur Anderson, Price Waterhouse etc.) ausgeübt werden. Letztere haben in der Regel sehr selektive Auswahlverfahren, der Einstieg ist sehr arbeitsintensiv, gleichzeitig werden exzellente Chancen zur Weiterbildung und zum Sammeln von Erfahrungen geboten. Prinzipiell sollte es in diesem Berufsfeld auf allen Ebenen noch relativ gute Chancen geben. Voraussetzungen dafür sind entweder spezifische Kompetenz in einem limitierten Bereich (etwa Steuerberatung) oder breiter Wissens-/Erfahrungshorizont in betriebsrelevanten Belangen. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass JuristInnen auch in diesem Bereich mit starker Konkurrenz seitens der WirtschaftswissenschaftlerInnen/BetriebswirtInnen mit rechtlichen Zusatzkenntnissen rechnen müssen. Optimale Karrierechancen haben zweifellos Personen mit Doppelstudium (Jus plus Betriebswirtschaft), Auslandserfahrung und Sprachkenntnissen.

Spezialisierungsmöglichkeiten

Da das Berufsfeld der WirtschaftstreuhänderInnenschaft relativ weit streut, unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder der einzelnen Wirtschaftstreuhänder in der Praxis. Grundsätzlich dominieren eher Belange der Steuerberatung gegenüber der Mitwirkung an der Unternehmenspolitik. Manche WirtschaftstreuhänderInnen sind daher auf Spezialprobleme des

Steuerrechts wie etwa auf die Bearbeitung und Begründung von Rechtsbehelfen oder auf Finanzstrafverfahren etc. spezialisiert.

Die Auswirkungen zunehmender Internationalisierung auf Spezialisierungsmöglichkeiten für WirtschaftstreuhänderInnen können derzeit noch kaum abgesehen werden. Die Grenzen zu Anwalts- wie UnternehmensberaterInnertätigkeiten verschwimmen dabei vielfach: Es gibt WirtschaftstreuhänderInnen, die selbst anwaltliche Leistungen in steuerrechtlichen und geschäftlichen Beratungsbelangen erbringen, Wirtschaftsprüfungskanzleien, die Anwältinnen/Anwälte (frei) beschäftigen, Anwaltskanzleien, die mit Wirtschaftsprüfungskanzleien assoziiert sind, oder auch die Variante einer vollständig multidisziplinären Berufsausübung in einem Unternehmen usw. International organisierte Unternehmen agierten in den letzten Jahren sehr expansiv und inkludierten in ihr Dienstleistungskonzept fast alle Arten unternehmensrelevanter Leistungen, inklusive verschiedenster Informationsdienste.

Stellung der Frauen

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

Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder verzeichnet momentan (2004; an natürlichen Personen) 4.423 männliche und 2.467 weibliche Mitglieder. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Gruppe der Selbstständigen BuchhalterInnen, mit 873 Frauen im Vergleich zu 895 Männern.

Unter den SteuerberaterInnen gibt es 2.386 Männer und 1.287 Frauen. Die BuchprüferInnen setzten sich aus 362 Männern und 122 Frauen zusammen, während bei den Wirtschaftstreuhändern 780 Männern 185 Frauen gegenüber stehen.

6 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die Interessensvertretung aller WirtschaftstreuhänderInnen ist die Kammer der Wirtschaftstreuhänder (www.kwt.or.at), 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222–228/1/6, Tel.: 01/811 73.

Die Interessenvertretungen der unselbständigen WirtschaftstreuhänderInnen sind die Österreichische Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at), 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/50 165 (Pflichtmitgliedschaft) und die Gewerkschaft der Privatangestellten (www.gpa.at), 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2, Tel.: 01/313 93 (freiwillige Interessenvertretung) sowie deren regionale Vertretungen.

Einführende Fachliteratur

- Adomeit, Klaus: Rechtstheorie für Studenten. Normlogik, Methodenlehre, Rechtspolitologie, Stuttgart 1998
- Braun, Johann: Einführung in die Rechtswissenschaft, Tübingen 2001, 2. Aufl.
- Kleinheyer, Gerd/Schröder, Jan: Deutsche und Europäische Juristen aus neun Jahrhunderten. Eine biographische Einführung in die Geschichte der Rechtswissenschaft, Stuttgart 1996
- Horn, Norbert: Einführung in die Rechtswissenschaft und Rechtsphilosophie, Heidelberg 2004 JuS-Schriftenreihe. Schriftenreihe der Juristischen Schulung, München 1996
- Mastronardi, Philippe: Juristisches Denken – Eine Einführung, Stuttgart 2003, 2. Aufl.
- Mayer-Maly, Theo: Einführung in die Rechtswissenschaft, Berlin 1993
- Mayer-Maly, Theo: Rechtsphilosophie, Wien 2001
- Frank, Rainer (Hg.): Rechtswissenschaften, Freiburg 1996
- Rehbinder, Manfred: Einführung in die Rechtswissenschaft. Grundfragen, Grundlagen und Grundgedanken des Rechts, Berlin 1995, 8. Aufl.
- Rehbinder, Manfred: Rechtssoziologie, München 2003. 5. Aufl.
- Zippelius, Reinhold: Einführung in das Recht, Stuttgart 2000, 3. Aufl.

Fachzeitschriften

- Anwaltsblatt. Nachrichten für die Mitglieder des Deutschen Anwaltsvereins, Bonn
- BGBI-Index, Ried
- Current legal problems, London
- Journal für Rechtspolitik (JRP), Wien
- Juridikum. Zeitschrift im Rechtsstaat, Wien
- Juristenzeitung, Tübingen
- Juristische Ausbildung und Praxisvorbereitung, Wien
- Juristische Blätter, Wien
- Juristische Rundschau, Berlin
- Juristische Schulung: Jus. Zeitschrift für Studium und Ausbildung, München/Frankfurt am Main
- Jus extra. Aktuelle Informationen über Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur, Wien
- Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, Berlin
- Law and economics. Rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung, München
- Österreichische Juristen-Zeitung (ÖJZ), Wien
- Österreichische Richter-Zeitung (RZ), Wien
- Österreichisches Anwaltsblatt, Organ d. Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Wien

- Recht der Umwelt (RdU), Wien
- WGO. Monatshefte für osteuropäisches Recht, Hamburg
- Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP), München/Frankfurt am Main

CD Rom

- Celes: Datenbank der EU
- ILOLEX
- Eurocat

Informationsstellen und -quellen

Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)
 Internet: www.ams.or.at, www.beruf4u.at
 (BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. die Berufsdatenbank Your Choice oder das AMS-Qualifikations-Barometer, sowie alle BIZ-Adressen können auch über die Homepage des AMS abgerufen werden)

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/501 65
 Internet: www.arbeiterkammer.at
 (allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
 1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/531 20
 Internet: www.bmbwk.gv.at
 Internet: www.portal.ac.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)

Kammer der Wirtschaftstrehänder
 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222–228/1/6, Tel.: 01/811 73
 Internet: www.kwt.or.at

Österreichischer Austauschdienst (ÖAD) – Agentur für internationale Bildungs- und Wissenschaftskooperation
 1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8, Tel.: 01/42 77-28101
 Internet: www.oead.ac.at
 (Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme, SOKRATES- und LEONARDO-Programme)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuss
 1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/310 88 80
 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)

Österreichische Notariatskammer
 1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20, Tel.: 01/402 45 09
 Internet: www.notar.at

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag
 1010 Wien, Tuchlauben 12, Tel.: 01/535 12 75
 Internet: www.oerak.or.at

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)
 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/501 05
 Internet: www.wifi.at
 (allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Informationsquellen

- 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)
- Bertl, R.: Der Beruf der Wirtschaftstrehänder in der Praxis, Akademie der Wirtschaftstrehänder, Wien 1997
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfadens, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002
- Langenhan, R.: Internet für Juristen, Luchterhand-Verlag, 2002, 4. Aufl.
- 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.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Quelle&Meyer/UTB, Stuttgart 2004, 17. Aufl.
- Superior:Skills:Solutions (Hg.): Dualer Studienführer. Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien
- Superior:Skills:Solutions (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

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 Wien – www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst Wien – www.angewandte.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien – www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« Salzburg – www.moz.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz – www.kug.ac.at
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung 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