



AUSGABE 2010/2011

# Jobchancen **STUDIUM**

Rechtswissenschaften

#### Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)  
1014 Wien, Minoritenplatz 5

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

#### Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)  
Christine Kampl

#### Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

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

Text

Eva Denkmayr

#### Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

#### Grafik

Lanz, 1030 Wien

#### Druck

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

#### ISBN

978-3-85495-431-X



# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>Teil A – Studieninformation</b> .....	<b>9</b>
<b>Studieninformation allgemein</b> .....	<b>9</b>
<b>Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen</b> .....	<b>13</b>
Rechtswissenschaften .....	13
Recht und Wirtschaft .....	14
Integriertes Diplomstudium der Rechtswissenschaften .....	15
Wirtschaftsrecht .....	15
Das Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften (Dr. iur.) .....	16
Das Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Dr. iur.) .....	16
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung</b> .....	<b>17</b>
<b>1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt</b> .....	<b>17</b>
<b>1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation</b> .....	<b>17</b>
<b>1.2 Trends</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt</b> .....	<b>22</b>
<b>1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen</b> .....	<b>25</b>
<b>1.5 Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>32</b>
<b>1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität</b> .....	<b>34</b>
<b>1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität</b> .....	<b>34</b>
<b>1.8 Studienwahl und Studienverhalten</b> .....	<b>38</b>
<b>1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse</b> .....	<b>45</b>
1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen .....	48
<b>2 Beratung und Information</b> .....	<b>57</b>
<b>2.1 AMS und BIZ</b> .....	<b>57</b>
<b>2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation</b> .....	<b>59</b>
<b>2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft</b> .....	<b>59</b>
<b>2.4 Psychologische StudentInnenberatung</b> .....	<b>60</b>
<b>2.5 WIFI</b> .....	<b>61</b>
<b>2.6 Placement und Career Services</b> .....	<b>62</b>
<b>2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen</b> .....	<b>62</b>

<b>3</b>	<b>Karriereplanung und Bewerbung .....</b>	<b>64</b>	<b>6.3</b>	<b>JuristInnen in der Verwaltung.....</b>	<b>109</b>
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	65	6.3.1	Aufgabengebiete.....	110
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten.....	67	6.3.2	Beschäftigungsbereiche.....	111
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.....	68	6.3.3	Beschäftigungssituation.....	112
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	68	6.3.4	Beruflicher Werdegang.....	112
3.3.2	Networking.....	73	<b>6.4</b>	<b>RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte.....</b>	<b>114</b>
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	73	6.4.1	Aufgabengebiete.....	114
3.3.4	Mentoring.....	74	6.4.2	Beschäftigungsbereiche.....	116
3.3.5	Studieren im Ausland.....	75	6.4.3	Beschäftigungssituation.....	117
3.3.6	Praktika.....	79	6.4.4	Beruflicher Werdegang.....	118
<b>3.4</b>	<b>Bewerbungsstrategien .....</b>	<b>80</b>	6.4.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	121
<b>3.5</b>	<b>Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte .....</b>	<b>86</b>	<b>6.5</b>	<b>Notarinnen/Notare.....</b>	<b>121</b>
3.5.1	Arbeitstraining.....	86	6.5.1	Aufgabengebiete.....	121
<b>3.6</b>	<b>Unternehmensgründungsprogramme .....</b>	<b>87</b>	6.5.2	Beschäftigungsbereiche.....	122
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	88	6.5.3	Beschäftigungssituation.....	125
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	88	6.5.4	Beruflicher Werdegang.....	125
3.6.3	Universitäres Gründerservice.....	89	6.5.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	128
<b>4</b>	<b>Weiterbildung.....</b>	<b>90</b>	<b>6.6</b>	<b>Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte.....</b>	<b>129</b>
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	90	6.6.1	Aufgabengebiete.....	129
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung.....	91	6.6.2	Beschäftigungsbereiche.....	129
4.3	Weiterbildungsdatenbanken.....	92	6.6.3	Beschäftigungssituation.....	130
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	93	6.6.4	Beruflicher Werdegang.....	131
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein.....	94	6.6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	134
<b>5</b>	<b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung.....</b>	<b>95</b>	<b>6.7</b>	<b>WirtschaftstreuhänderInnen .....</b>	<b>135</b>
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	95	6.7.1	Aufgabengebiete.....	135
5.2	Karriereweg an Unis und FH.....	98	6.7.2	Beschäftigungsbereiche.....	135
5.2.1	Universitäten.....	98	6.7.3	Beschäftigungssituation.....	138
5.2.2	Fachhochschulen.....	100	6.7.4	Beruflicher Werdegang.....	140
5.3	Einkommen.....	100	6.7.5	Berufsorganisationen und Vertretungen.....	144
5.4	Interessenvertretungen.....	103	<b>7</b>	<b>Adressen .....</b>	<b>145</b>
<b>6</b>	<b>Einzelne Tätigkeitsbereiche der Rechtswissenschaften .....</b>	<b>104</b>	7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS.....	145
6.1	JuristInnen in der Wirtschaft.....	104	7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS.....	146
6.1.1	Aufgabengebiete.....	104	7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte.....	148
6.1.2	Beschäftigungsbereiche.....	104	7.4	Wirtschaftskammern Österreichs.....	149
6.1.3	Beschäftigungssituation.....	105	7.5	WIFIs.....	150
6.1.4	Beruflicher Werdegang.....	106	<b>8</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>151</b>
<b>6.2</b>	<b>JuristInnen in Forschung und Lehre.....</b>	<b>108</b>	8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt).....	151
6.2.1	Aufgabengebiete.....	108	<b>8.2</b>	<b>AMS-Downloads zur Jobsuche .....</b>	<b>152</b>
6.2.2	Beschäftigungsbereiche.....	108	8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	152
6.2.3	Beschäftigungssituation.....	108	8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	152
6.2.4	Beruflicher Werdegang.....	109			

<b>9</b>	<b>Links .....</b>	<b>153</b>
9.1	Universität und Studium .....	153
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet .....	155
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“ .....	155
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ .....	155
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“ .....	155
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“ .....	156
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“ .....	158
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“ .....	160
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“ .....	160

## Einleitung

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

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

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2009 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über 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 durchgeführt.

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

# Teil A – Studieninformation

## Studieninformation allgemein

### Allgemeine Vorbemerkung

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

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf der Kundmachung angegebenen Datum oder – wenn kein Datum angegeben ist – mit dem Tag der Verlautbarung 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 Studienplan 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 (ÖH, BMWF, Universitäten)

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen HochschülerInnenenschaft (ÖH) herausgegebene Broschüre „Studienleitfaden – Infos und mehr zum Studienbeginn“. Diese Broschüre ist wie die anderen Broschüren der ÖH auch im Internet unter [www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at) als Download verfügbar.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichi-

schen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: **www.studienwahl.at**

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“. Die Details über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung werden von der jeweiligen Universität festgelegt. Informationen darüber erhalten Sie in der Studienabteilung.

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 deren Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Universitäten und gelangen so zu den beschreibenden Ausführungen über die Studien. 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](http://www.univie.ac.at)
- Universität Graz: [www.uni-graz.ac.at](http://www.uni-graz.ac.at)
- Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)
- Universität Salzburg: [www.uni-salzburg.ac.at](http://www.uni-salzburg.ac.at)
- Universität Linz: [www.jku.at](http://www.jku.at)
- Universität Klagenfurt: [www.uni-klu.ac.at](http://www.uni-klu.ac.at)

An der Universität Innsbruck wird neben dem Studium der Rechtswissenschaften auch das „Integrierte Diplomstudium der Rechtswissenschaften“ für italienische Staatsbürger/innen angeboten. Es wird von der Universität Innsbruck gemeinsam mit der Universität Padua durchgeführt und schließt mit dem akademischen Grad Mag. iur. ab. Sie finden die Studienvorschriften unter folgendem Link der Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at/fakultaeten-servicestelle/pruefungsreferate/studien/c102\\_2001w.html](http://www.uibk.ac.at/fakultaeten-servicestelle/pruefungsreferate/studien/c102_2001w.html)

### Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung<sup>1</sup> oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

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

<sup>1</sup> Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1014 Wien, Teinfaltstraße 8.

Zusatzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

### Individuelle Studien

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

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

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

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

Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

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

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

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

Für den Abschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für die Organisation von Studien zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bachelor“ (BA), „Master“ (MA) oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bachelor- und Masterstudien in Form



von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

### Doktoratsstudien

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

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

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

## Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at))

**Rechtswissenschaften**  
**Recht und Wirtschaft**  
**Integriertes Diplomstudium der Rechtswissenschaften**  
**Wirtschaftsrecht**  
**Doktorate**

### Rechtswissenschaften

#### Diplomstudium

an der Universität Wien

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 39 (Nr. 248), i.d.F. Stk. 44 (Nr. 272), MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 202)

[www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)

*Curriculumdauer:* 8 (2+3+3) Semester, 125 Semesterstunden, davon 10 Wahlfächer und 13 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 31 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 3 Semester, 44 Semesterstunden
3. Studienabschnitt: 3 Semester, 37 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Mag. iur.

#### Diplomstudium

an der Universität Graz

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 16 a, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 20 c

[www.uni-graz.at](http://www.uni-graz.at)

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden, (240 ECTS) davon 13 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 27 Semesterstunden (51 ECTS)
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 67 Semesterstunden (116 ECTS)
3. Studienabschnitt: 2 Semester, 18 Semesterstunden (60 ECTS)

*Akad. Grad:* Mag. iur.

#### Diplomstudium

an der Universität Innsbruck

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 38 (Nr. 731), i.d.F. Stk. 41 (Nr. 734) und MBl. 2001/02, Stk. 22 (Nr. 343 u. 344) und MBl. 2002/03, Stk. 45 (Nr. 353) und MBl. 2004/05, Stk. 46 (Nr. 184), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 184), MBl. 2007/08, Stk. 25 (Nr. 226)

[www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer. Den Studierenden wird empfohlen, die freien Wahlfächer im 3. Studienabschnitt zu absolvieren und zwar durch einen zweiten Wahlfächerkorb, durch einzelne Lehrveranstaltungen, durch einschlägige Auslandsstudien oder durch Studien von Fremdsprachen.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 17 Semesterstunden
  2. Studienabschnitt: 4 Semester, 63 Semesterstunden
  3. Studienabschnitt: 2 Semester, 17 Semesterstunden
- Akad. Grad: Mag. iur.  
Rechtswissenschaften

### Diplomstudium an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 63 (Nr. 162), i.d.F. Stk. 79 (Nr. 198)

[www.uni-salzburg.at](http://www.uni-salzburg.at)

Curriculumdauer: 8 (2+4+2) Semester, 240 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

1. Studienabschnitt: 2 Semester: 60 ECTS
2. Studienabschnitt: 4 Semester: 120 ECTS
3. Studienabschnitt: 2 Semester: 60 ECTS

Akad. Grad: Mag. iur.  
Rechtswissenschaften

### Diplomstudium an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 37 (Nr. 340), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 9 (Nr. 75), MBl. 2006/07, Stk. 49 (Nr. 444), Stk. 50 (Nr. 457), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 238)

[www.jku.at](http://www.jku.at)

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer, die innerhalb der gesamten Studiendauer aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten gewählt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 29 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 83 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur.

#### Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 gab es insgesamt 21.847 Studierende (davon 56% Frauen), von denen 3.949 (davon 61% Frauen) das Studium in diesem Semester neu begonnen haben. Im Studienjahr 2007/08 haben 1.243 (davon 56% Frauen) das Studium der Rechtswissenschaften erfolgreich abgeschlossen.

## Recht und Wirtschaft

### Bachelorstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 61 (Nr. 160), i.d.F. Stk. 79 (Nr. 198)

[www.uni-salzburg.at](http://www.uni-salzburg.at)

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, LLB.oec.

### Masterstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. MBl. 2007/08, Stk. 62 (Nr. 161)

[www.uni-salzburg.at](http://www.uni-salzburg.at)

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, LLM.oec.

#### Studierendenzahlen

Dieses Studium startete im Wintersemester 2004. Mit dem Wintersemester 2008/09 waren insgesamt 1.372 Studierende (davon 57 % Frauen) zugelassen, von denen 322 (57 % davon Frauen) in diesem Semester neu aufgenommen wurden. 93 Studierende, davon 53 % Frauen, haben im Studienjahr 2007/08 das Bachelorstudium erfolgreich abgeschlossen.

## Integriertes Diplomstudium der Rechtswissenschaften

### Diplomstudium an der Universität Innsbruck gemeinsam mit der Universität Padua

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 22 (Nr. 343), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 344) und MBl. 2004/05, Stk. 46 (Nr. 184)

[www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester

1. Studienabschnitt: 2 Semester
2. Studienabschnitt: 6 Semester

Akad. Grad: Mag. iur.

#### Studierendenzahlen

Zu diesem Studium liegen keine aktuellen Zahlen auf.

## Wirtschaftsrecht

### Diplomstudium an der Universität Innsbruck

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

[www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)

Curriculumdauer: 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden, von denen 16 Semesterstunden auf freie Wahlfächer entfallen

1. Studienabschnitt: 3 Semester, 49 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 6 Semester, 90 Semesterstunden

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

### Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 211), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 167)

[www.wu-wien.ac.at](http://www.wu-wien.ac.at)

Curriculumdauer: 6 Semester, 2 Studienabschnitte, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für



die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden

1. Studienabschnitt: 31 Semesterstunden (60 ECTS)

2. Studienabschnitt: 54 Semesterstunden (120 ECTS)

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

### Masterstudium Wirtschaftsrecht

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 11 (Nr. 51), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 47 (Nr. 294)

[www.wu-wien.ac.at](http://www.wu-wien.ac.at)

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Laws (WU), LL.M. (WU)

### Bachelorstudium Wirtschaftsrecht

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 252), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 4 (Nr. 30)

[www.jku.at](http://www.jku.at)

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

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

#### Studierendenzahlen

Mit dem Wintersemester 2008/09 waren insgesamt 6.875 Studierende (davon 48 % Frauen) zugelassen, von denen 1.830 (52% davon Frauen) in diesem Semester neu aufgenommen wurden. 6 männliche Studierende haben im Studienjahr 2007/08 das Bachelorstudium erfolgreich abgeschlossen, 28 das Diplomstudium (davon waren 43 % Frauen) Wirtschaftsrecht. Im Masterstudium gab es 2007/08 noch keine Abschlüsse.

### Das Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

wird an folgenden Universitäten angeboten: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg und an der Universität Linz

### Das Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Dr. iur.)

wird an der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten.

## Teil B – Beruf und Beschäftigung

### 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

#### 1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

##### Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor keine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen 2007 in Österreich bei 91,8% (Männer) bzw. 82,2% (Frauen).<sup>1</sup> Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen also weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren.

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr: „[...] [am] *quantitative[n] Zuwachs insgesamt, [an der] abnehmende[n] Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, [an der] lange[n] Studierendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]*“<sup>2</sup>

Ist der Berufseinstieg gelungen, so schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklima-Index schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: „*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“<sup>3</sup>

##### Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch (...) „*technische und orga-*

<sup>1</sup> Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

<sup>2</sup> Schneeberger, Arthur (2004): Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. In: *ibw-Mitteilungen*.

<sup>3</sup> Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2006): Arbeitsklima-Index 1/2006. In: *Arbeitsklima-Newsletter 2006*. [www.arbeiterkammer.com](http://www.arbeiterkammer.com) (im Menüpunkt „Broschüren“). [3.11.2008].

*nisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten*“.<sup>4</sup> Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).<sup>5</sup> Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

### **Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten**

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. So liegt die jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung bei AkademikerInnen bei einem Plus von 2,3%.<sup>6</sup> Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten sowie im Bereich der Naturwissenschaften. Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sorgen für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in der Privatwirtschaft.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus: *„Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.“*<sup>7</sup>

### **Konkurrenz durch EU-Erweiterung**

In den nächsten Jahren soll der Arbeitsmarkt in der gesamten EU geöffnet werden. Auf Seiten der österreichischen Bevölkerung herrscht die Befürchtung vor, dass diese Öffnung des Arbeitsmarktes die österreichische Arbeitsmarktlage negativ beeinflussen könnte. Fakt ist, dass der Eintritt der MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt keine oder nur geringfügig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von InländerInnen auslöst. Dies gilt auf jeden Fall in langfristiger Hinsicht, während kurzfristig ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit als wahrscheinlich erscheint. Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich sein können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen (v.a. Männer) mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen mit höherem Einkommen sowie KapitaleignerInnen wahrscheinlich profitieren werden.<sup>8</sup>

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

5 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

6 Vgl. (14.4.2008) <http://oesterreich.orf.at/stories/270668> [24.2.2009].

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

8 Prettnner, Klaus/Stieglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft, Q4/2007, Seiten 53–71.

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: *„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen“*.<sup>9</sup>

## **1.2 Trends**

Seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stellt sich die Arbeitsmarktlage für JuristInnen verschärft dar. Diese Situation ist auf bestimmte Trends (wie z. B. eine restriktive Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Bereich) am Arbeitsmarkt zurückzuführen, die sich in Österreich in letzter Zeit entwickelt haben und auf die sich AbsolventInnen entsprechend einstellen sollten:

### **Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem**

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Unterscheidung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren.

### **Trend 2: Lebenslanges Lernen**

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

### **Trend 3: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit**

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

9 Salomon, Martina/Pöll, Regina (18.1.2006): Österreichs Uni-Absolventen sind doppelt so mobil wie die Europäer in den Mitgliedstaaten. Neues Projekt bringt oberösterreichische Lehrer nach Bayern. In: [www.diepresse.com](http://www.diepresse.com) (im Menüpunkt „Archiv“) [3.11.2008].

**Trend 4: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit**

„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“<sup>10</sup>

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

**Trend 5: Restriktive Personalpolitik im öffentlichen Dienst**

Der anhaltende Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst – als Hauptabnehmer von JuristInnen – macht es für AbsolventInnen der juristischen Fakultät zunehmend schwieriger, einen ausbildungsadäquaten Job zu finden.

Das betrifft nicht nur die öffentliche Verwaltung, sondern auch Forschung und Lehre. Auch wenn der Justizbereich als kaum betroffen gilt, ist der Nachholbedarf an RichteramtswärterInnen 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 allerdings 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.

**Trend 6: Zunehmende Bedeutung des privatwirtschaftlichen Beschäftigungssektors**

Der privatwirtschaftliche Beschäftigungssektor gewinnt für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften weiterhin an Bedeutung. Zusätzlich nehmen auch in Berufsfeldern, die an das rechtswis-

senschaftliche Studium anschließen, Dienstverhältnisse auf Projektbasis im Gegensatz zu früher tendenziell zu.<sup>11</sup>

**Trend 7: Starke Konkurrenz durch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen**

Die Zeiten, wo JuristInnen ohne Zusatzausbildung problemlos in Bereiche wie Marketing, Volkswirtschaft etc. einsteigen konnten, scheinen endgültig vorbei. Wer eine Tätigkeit in der Wirtschaft anstrebt, braucht wirtschaftsrechtliche Spezialkenntnisse ebenso wie umfassende Managementqualifikationen. Die AbsolventInnen der WirtschaftswissenschaftlerInnen entsprechen diesen Anforderungen viel eher als AbsolventInnen der Rechtswissenschaften.

Die Erfolgchancen bessern sich, wenn junge JuristInnen mit Zusatzqualifikationen aufwarten können. Nach einer Unternehmensbefragung sind vor allem Managementwissen, Sprachkenntnisse und ggf. grenzübergreifendes Wissen in Spezialgebieten, wie etwa EU-Recht gefragt (vgl. dazu Kapitel 3.3.1).

**Trend 8: Spezielle, externe ExpertInnenleistungen gefragt**

Durch die wachsende Neigung, spezielle ExpertInnenleistungen extern zuzukaufen, bieten sich zunehmend bessere Möglichkeiten im Bereich Rechts- und Wirtschaftsdienste.

In den klassischen Betätigungsfeldern muss mit einer anstrengenden Einstiegsphase gerechnet werden. Der Weg zur Selbstständigkeit (als Anwalt/Anwältin, SteuerberaterIn, WirtschaftsprüferIn, UnternehmensberaterIn usw.) ist in der Regel zeit- wie kapitalintensiv. Die Zunahme an Rechtsanwalteintragungen und an potenziellen RechtsanwaltsanwärterInnen in den letzten Jahren erschwert die erfolgreiche Etablierung zusätzlich.

**Trend 9: Internationales und Interdisziplinäres Wissen gefragt**

Große Anwaltssozialitäten 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.

**Trend 10: Grundsätzlich gute Beschäftigungschancen für JuristInnen**

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.

10 So der Trendforscher Matthias Horx in: abi – dein weg in studium und beruf (04/2008) (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Karriere auf Umwegen. Flexibilität und fächerübergreifende Kompetenzen. (www.abi.de/elfern/karriere\_auf\_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

11 Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

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 (vgl. dazu Kapitel 3.3.1).

### Trend 11: Intensivierung postgradualer Weiterbildung

Der Erwerb postgradualer Zusatzqualifikationen scheint bei den RechtswissenschaftlerInnen im Trend zu liegen, in einigen Branchen nehmen diesbezüglich auch die Anforderungen zu. Der Nachweis von Zusatzqualifikationen und Praxiserfahrungen sowie von postgradualen Weiterbildungen gewinnt an Bedeutung.<sup>12</sup>

## 1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt

### Bachelorabschluss entspricht grundsätzlich den Anforderungen der Wirtschaft

Ab 2010/11 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann ca. die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben. Wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Dazu gibt es von ExpertInnen und Arbeitgebern unterschiedliche Meinungen. Laut einer Studie, die von der Wirtschaftskammer in Auftrag gegeben wurde, kommt diese Form der Ausbildung den Anforderungen der Wirtschaft aber grundsätzlich entgegen.<sup>13</sup> Die darin befragten Führungskräfte und Unternehmen erwarten sich bei den BachelorabsolventInnen Grundwissen sowie soziale und persönliche Kompetenz. Vertiefte Fachausbildung wird zumindest beim Berufseinstieg als weniger relevant gesehen, dafür werden Praxis bzw. praxisorientiertes Anwendungswissen begrüßt. Die neue Studienstruktur bietet nach Ansicht der befragten Unternehmen Chancen, mehr internationale berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln. Flexible Unternehmen könnten von der erhöhten Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen profitieren. Allerdings werden sie dabei vor neue Herausforderungen gestellt werden, wie etwa mehr Zeitflexibilität, Karenzierungsmöglichkeiten sowie Angebote zur Nutzung von Firmenstruktur für MitarbeiterInnen bei berufsbegleitenden Studien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile des Bachelorstudiums die verstärkte Praxisbezogenheit, die Formbarkeit der AbsolventInnen im Interesse der Firmen und, gesamtwirtschaftlich gesehen, eine Anhebung des kollektiven Ausbildungsniveaus sind. Außerdem wird es zu einer Vereinfachung von Studiensemestern im Ausland kommen. Berufstätige AbsolventInnen, haben die Möglichkeit berufsbegleitend ein Masterstudium zu absolvieren. Dies würde dem Trend des sog. „Lebenslangen Lernens“ entsprechen, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

<sup>12</sup> Vgl. ebenda.

<sup>13</sup> Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

### Karriere mit Bachelor?

Neben der positiven Einschätzung des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt, stellt sich aber vielfach auch die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung könnten entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sog. „Soft Skills“, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: „Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen. [...] das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelorabsolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelorstudien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Masterstudium zur Voraussetzung.

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelorabschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Masterstudium abgeschlossen werden kann: „Die meisten Bachelorstudien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.“<sup>14</sup>

Bisherige Beobachtungen gehen demnach auch in die Richtung, dass der Großteil der BachelorabsolventInnen nicht sofort ins Berufsleben einsteigt, sondern noch das Masterstudium anhängt. Einige davon sind daneben bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiterzustudieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelorstudium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation absolviert. Langfristig wird sich aber vermutlich auch in Österreich dieser internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Gute Chancen mit einem Bachelorabschluss haben nach Einschätzung von ExpertInnen insbesondere diejenigen AbsolventInnen, die davor eine berufsbildende Schule (z.B. HAK, HTL) besucht haben. Diese Gruppe verfügt insgesamt über ein gewisses berufliches Know-how und über Erfahrungen aus mehreren Praktika: „Einzelne Firmen wollen speziell Leute mit HAK oder HTL und dann den Bachelor – also so eine Kombination aus Wirtschaft und Technik. Da sagen viele ArbeitgeberInnen, dass sie keine Master brauchen, wenn diese Leute diese Kombination aufweisen. Meistens sind das technisch orientierte Firmen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

<sup>14</sup> So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].



Eine weitere Möglichkeit ist auch die, dass viele Firmen das Masterstudium als Personalentwicklungstool verwenden (werden): „*Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelorstudien aufnehmen wollen und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Masterstudium machen.*“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

### **BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt weniger flexibel?**

BachelorabsolventInnen der Universitäten sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breit gestreut.

Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelorstudien über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an das Unternehmen als Vorteil nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes kann die kürzere Studiendauer eines Bachelorstudiums auch ein Vorteil sein. AbsolventInnen können früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, sich also beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.

Aus Sicht der Arbeitgeber könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu Diplom- bzw. MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt.

Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) umzuorientieren.

### **Nach Einschätzung der Universitäten noch weitere Aufklärung nötig**

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses. Potenzielle Arbeitgeber haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. Daher herrscht bezüglich deren Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

An der BOKU gibt es vereinzelt bereits Anfragen nach Bachelors, vor allem, wenn die erforderliche Qualifizierung zwischen einer berufsbildenden höheren Schule und einem Universitätsstudium liegt oder bei Bewerbermangel. Auch an der TU wird zwar bereits vereinzelt nach Bachelors gefragt, aber die Unternehmen hätten sich nach Ansicht von Michael Kaiser vom Career Center der TU Wien auf das Berufsfeld der Bachelors noch nicht ausreichend vorbereitet. Hier bedarf es

noch einer verstärkten Aufklärung seitens der Universitäten. Auch Ursula Axmann vom Career Center der WU Wien ist der Meinung, dass der Bachelorabschluss neue Ausgangsbedingungen schafft, über die sich die Unternehmen erst klar werden müssen. Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein. Hauptthema dabei ist die Abgrenzung zu anderen Ausbildungen. Aber: „*Die Universitäten werden ihren Beitrag dazu leisten, dass die Bachelorabsolventinnen und -absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden*“;<sup>15</sup> so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: „*Bei BachelorabsolventInnen wissen die ArbeitgeberInnen noch nicht, was diese Leute können. Das kann noch schwer eingeschätzt werden, wie gut diese tatsächlich qualifiziert sind. Da tendieren viele ArbeitgeberInnen dann doch lieber zu Leuten, die einen Magisterabschluss haben.*“ (for students, Uni Graz)

Erschwert wird die Einschätzung eines Abschlusses auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

## **1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen**

RechtswissenschaftlerInnen müssen sich vermehrt auf nicht-lineare Karriereverläufe einstellen. Eine anhaltend restriktive Aufnahme von Seiten der öffentlichen Hand sowie die hohe Anwaltsdichte in Städten führen auch hier zu Berufseinstiegen über befristete bzw. projektbezogene Arbeitsverhältnisse.

Generell ist der Berufseinstieg für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften aufgrund verschiedener Faktoren beeinflusst wie die im Studium erbrachten Leistungen, die bereits gesammelte Praxiserfahrung sowie die Studiendauer. Ein weiteres Charakteristikum des Rechtsbereiches ist, dass die ersten Jahre im Berufsfeld einen starken Ausbildungscharakter beibehalten. So wird einerseits das Gerichtsjahr, aber auch die KonzipientInnenzeit in Rechtsanwaltskanzleien nicht als ein direkter Berufseinstieg empfunden.<sup>16</sup>

Seit Mitte der 1990er Jahre haben sich die Berufsaussichten in den traditionellen Arbeitsbereichen verschlechtert, und JuristInnen müssen verstärkt in der Wirtschaft Berufschancen suchen und wahrnehmen. Ein einheitliches Berufsbild in Wirtschaftsunternehmen und -verbänden ist nicht festzustellen. In Industrie, Banken und Versicherungen werden JuristInnen vor allem in der Rechtsab-

<sup>15</sup> [www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG\\_WKOe\\_OeRK\\_Bachelor\\_Welcome\\_Okt\\_2007.pdf](http://www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf) [16.2.2009].

<sup>16</sup> Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) [20.11.2008].

teilung, jedoch auch in der Personalabteilung und im kaufmännischen Bereich eingesetzt. Schnittstellenbereiche, die z. B. in der Kommunikation zwischen den Unternehmen und Behörden liegen, stellen mögliche Aufgabengebiete für JuristInnen dar.

Auf internationaler Ebene wird die Rechtslandschaft im Zuge des sich vereinigenden Europas immer grenzüberschreitender, dem supranationalen Recht kommt eine stets wichtigere Rolle in der Berufspraxis zu. Für AbsolventInnen der Rechtswissenschaft eröffnen sich durch die EU-Osterweiterung auch neue Karrierechancen in Steuerberatungen, Versicherungen sowie im Beratungs- und Consultingbereich. Viele Anwaltskanzleien haben nicht zuletzt aufgrund der Erschließung von Märkten in Osteuropa wachsenden Personalbedarf. Außerdem steigt die Nachfrage nach JuristInnen in Rechtsabteilungen in internationalen Unternehmen.

RichterInnen wie auch NotarInnen sind von den Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor betroffen, wobei die Berufsaussichten regional variieren. So sind sie in Teilen der Steiermark oder im südlichen Burgenland als eher pessimistisch einzustufen, in Wien hingegen als relativ günstig. Die derzeitige Wartezeit auf ein frei werdendes Notariat beträgt je nach Länderkammer zwischen 15 und 18 Jahre. Für den Lehrberuf RechtskanzleiasistentIn, der seit 2004 erlernt werden kann, sehen die Beschäftigungsaussichten günstig aus, da in Anwaltskanzleien ein erheblicher Bedarf an diesen Fachkräften besteht.<sup>17</sup>

Frauen sind in den Berufsbereichen Recht und Wirtschaft stark unterrepräsentiert. Während der Bereich Büro eine klassische Frauendomäne darstellt, sind im Bereich Recht mehr als sieben Zehntel (70,8%) der Beschäftigten männlich. Auffallend ist der hohe Frauenanteil (knapp 40%) bei den RichterInnen und StaatsanwältInnen im Kontrast zu der geringen Zahl an Rechtsanwältinnen (13%). Dies hat einerseits damit zu tun, dass RichterInnen und StaatsanwältInnen als Bundesbedienstete gesetzlich verankerten Gleichstellungsregelungen unterliegen, andererseits sind RechtsanwältInnen als Selbstständige in hohem Maß von bestehenden Netzwerken abhängig, die nach wie vor klar männlich dominiert sind.

#### Berufe mit den niedrigsten und höchsten Frauenanteilen

Berufsgruppe	Prozent
Berufsgruppen mit niedrigsten Frauenanteilen	
Notare/Notarinnen	4,0
Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen	13,0
Magazin-, Lagerfachleute, ExpedientInnen	16,0
DirektorInnen und Hauptgeschäftsführerinnen	17,7
GeschäftsleiterInnen und GeschäftsbereichsleiterInnen in großen Unternehmen	21,0
Richterinnen, Staatsanwälte/Staatsanwältinnen	39,0
RechtskonsulentInnen, JuristInnen	44,0

<sup>17</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht“ (www.ams.at/qualifikationen) [3.11.2008].

Berufsgruppen mit den höchsten Frauenanteilen	
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	73,2
BuchhalterInnen	75,1
KassiererInnen	84,0
SekretärInnen, Schreibkräfte	95,6

Quelle: AMS/ÖIBF: Situationen erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, 2005, Wien. (Datenbasis: Volkszählung 2001)

#### Öffentliche Verwaltung

In der Öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinde) finden JuristInnen sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche vor, die sich von der Erarbeitung von Gesetzen bis zu deren 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. Besteht jedoch weiterhin das Interesse im öffentlichen Dienst tätig zu werden, sollte man sich auf Nischen konzentrieren, die noch von wenigen JuristInnen besetzt werden, wie etwa der Bereich des Umweltrechts.<sup>18</sup>

#### Interessenvertretungen und Sozialversicherungen

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).

Grundsätzlich gibt es bei den Interessenvertretungen zwar immer wieder Beschäftigungsmöglichkeiten. Allerdings ist auch dieser Bereich momentan von einer zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik geprägt.

#### RichterInnen, NotarInnen, AnwältInnen und WirtschaftstreuhänderInnen

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.

RichterInnen wie auch NotarInnen sind von den Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor betroffen, wobei die Berufsaussichten regional variieren. So sind sie in Teilen der Steiermark oder im südlichen Burgenland als eher pessimistisch einzustufen, in Wien hingegen als relativ günstig. Die derzeitige Wartezeit auf ein frei werdendes Notariat beträgt je nach Länderkammer zwischen 15 und 18 Jahre.

<sup>18</sup> Vgl. ebenda.



AbsolventInnen, die RechtsanwältIn werden wollen, müssen aufgrund eines knapperen Angebots an freien Praxisstellen auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. Es ist mit einer zunehmenden Sättigung des Marktes und einer Zunahme der Konkurrenz zwischen RechtsanwältInnen um einzelne KlientInnen zu rechnen.

**JuristInnen in der Privatwirtschaft**

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<sup>19</sup> (vgl. oben bzw. genauer im entsprechenden Kapitel dieser Broschüre)

**Universität**

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

**EU- Institutionen**

Grundsätzlich gibt es für JuristInnen auch die Möglichkeit bei EU Institutionen zu arbeiten. Die Konkurrenz ist hier aber so stark, dass dieser Bereich für BerufseinsteigerInnen ohne entsprechende berufliche Erfahrungen wenig in Frage kommt.

**Übersicht der Berufe und Tätigkeiten von JuristInnen**

Beruf	Tätigkeiten
RichterIn	Vorbereitung und Leitung von Straf- und Zivilprozessen; UntersuchungsrichterIn; Mitwirkung in Kommissionen
Staatsanwalt/Staatsanwältin	Staatliche Anklagebehörde; einige zivilrechtliche Angelegenheiten
Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	Vertretung und Beratung von Privatpersonen, Firmen und juristischen Personen in Rechtsangelegenheiten

19 Vgl. AMS Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht“ (www.ams.at/qualifikationen) [3.11.2008].

NotarIn	Öffentliche Urkundsperson; Gerichtsbeauftragte/r bei Außerstreitsachen
JuristIn in Wirtschaftsunternehmen	Rechtsabteilungen; Personalabteilungen; Ein- und Verkauf; Finanz- und Rechnungswesen
Wirtschaftsberatung	Expertisen für Unternehmen
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
JuristIn in EU-Organen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst
Interessenvertretungen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst. Daneben Rechtsberatung und Rechtshilfe für Mitglieder und Mitwirkung in Kommissionen
WirtschaftstreuhandIn (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung)	Beratung und Prüfung von Wirtschaftsunternehmen, Beratung von Privatpersonen
Personal in Forschung und Lehre (Universität)	Forschung, Lehre, Verwaltungstätigkeit

**Aktuelle Verteilung von JuristInnen nach Branchen und Berufen**

Von den JuristInnen in Rechtsberufen im engeren Sinn sind derzeit etwa 1.800 als RichterInnen und 324 als StaatsanwältInnen tätig.<sup>20</sup> Weiters bestehen in Österreich (1.1.2006) 478 Notarstellen<sup>21</sup> Am 14.7.2008 wurden 5.332 RechtsanwältInnen im österreichischen Rechtsanwaltsverzeichnis erfasst.<sup>22</sup>

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 % die Berufe Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkraft sowie mit 4,6 % Produktions- und OperationsleiterIn genannt.

Was die Wirtschaftsbereiche betrifft so arbeitet ein großer Teil der berufstätigen JuristInnen (27,1 %) in der öffentlichen Verwaltung (inkl. Sozialversicherung). Ein weiterer wichtiger Wirtschaftsbereich ist mit 21,9 % die Erbringung unternehmensspezifischer Dienstleistungen. 9,1 % finden sich im Kredit- und Versicherungswesen, während knappe 5 % im Unterrichtswesen tätig sind. Eine ähnliche Größenordnung weist mit 4,5 % nur mehr die Tätigkeit bei Interessenvertretungen und Vereinen sowie mit 3 % die Beschäftigung im Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen auf. Die übrigen Beschäftigten verteilen sich mit jeweils unter 2 % auf zahlreiche andere Wirtschaftsbereiche. 10,5 % waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig. Die folgenden Tabellen zeigen die Berufe und Wirtschaftsbereiche, in denen Personen mit abgeschlossenem Jus-Studium tätig sind.<sup>23</sup>

20 Vgl. DiePresse.com, siehe im Menüpunkt „Rechtspanorama“ [22.7.2008].

21 Vgl. Die Österreichische Notariatskammer unter Service/Daten und Fakten (www.notar.at) [20.11.2008].

22 Vgl. www.rechtsanwaelte.at [22.7.2008].

23 Insgesamt gibt es in Österreich mehr Personen mit abgeschlossenem Jusstudium. In der Gesamtzahl sind aber nur diejenigen Berufe und Wirtschaftsbereiche aufgenommen worden, in denen mindestens 100 Beschäftigte tätig sind.

## Verteilung der JuristInnen nach Berufen

Rechtswissenschaften	Anzahl	Prozent
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 und 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 Arbeit suchend	194	0,6
Nicht-Erwerbspersonen	3.528	10,5

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

## Verteilung der JuristInnen auf wichtige Wirtschaftsbereiche

Rechtswissenschaften	Anzahl	Prozent
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, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	571	1,7
Beherbergungs- und 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- und 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- und 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-Erwerbspersonen	3.528	10,5

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

Aus einer vom AMS Österreich beauftragten AbsolventInnen-Studie, die von den Forschungsinstituten abif und SORA im Jahr 2008 durchgeführt wurde, geht hervor, dass weniger als die Hälfte der AbsolventInnen der Rechtswissenschaft einen „klassischen“ Rechtsberuf anstrebt.

**Anstreben eines Rechtsberufes, in Prozent**

	<b>Gesamt</b>	<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>
Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	31	33	29
RichterIn	13	8	17
NotarIn	5	5	5
Nein, nichts davon/k.A.	52	54	49
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Jobverfahren, Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich; N = 128

Auffällig an dieser Tabelle ist, dass doppelt so viele Frauen wie Männer den Beruf als RichterIn anstreben.

**1.5 Arbeitslosigkeit**

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Uni-AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Stichtagsdaten mit jeweils Ende September):

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10%)
- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10%)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11%)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9%)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9%)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8%)

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an. Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender

Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

**Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>	<b>Arbeitslosenquote 2008</b>
Pflichtschule	14,1 %
Lehre	5,0 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	2,8 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,1 %
UNI/FH/Akademien	1,9 %
<b>Gesamt (= alle Bildungsebenen)</b>	<b>5,8 %</b>

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt „E-Library“); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.<sup>24</sup>

Was die JuristInnen betrifft so waren mit Ende September 2009 insgesamt 739 JuristInnen (davon 355 Frauen) beim AMS als arbeitslos registriert. Dabei muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass die Dunkelziffer statistisch nicht erfasster bzw. versteckter Arbeitslosigkeit (z. B. JungabsolventInnen auf Jobsuche) mit Sicherheit höher liegt. Da StudienabsolventInnen meist keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, melden sie sich beim AMS auch nicht arbeitslos.

Für AbsolventInnen der Rechtswissenschaft eröffnen sich durch die EU-Osterweiterung auch neue Karrierechancen in Steuerberatungen, Versicherungen sowie im Beratungs- und Consultingbereich. Viele Anwaltskanzleien haben nicht zuletzt aufgrund der Erschließung von Märkten in Osteuropa wachsenden Personalbedarf. Außerdem steigt die Nachfrage nach JuristInnen in Rechtsabteilungen in internationalen Unternehmen.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

<sup>25</sup> Vgl. AMS Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht“ ([www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)) [3.11.2008].

## 1.6 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.*“<sup>26</sup>

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

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

## 1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist allerdings eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: „*Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.*“<sup>27</sup>

26 Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steirer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414.

27 Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:<sup>28</sup>

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: so betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50 % der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPUs), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPUs die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar. Sogenannte Scheinselbständige arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/r auch Arbeitszeit und

28 Vgl. ebenda.

Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbstständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten

Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/n ArbeitgeberIn tätig, 16 % arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU's jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.

- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36 % der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65 % sind in Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte.

Betrachtet man die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, so gaben 2005 49 % aller geringfügig Beschäftigten an, sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, gleichzeitig sind 31 % gar nicht oder wenig zufrieden. Im Vergleich zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation sowie auch mit ihrer sozialen Absicherung. Während rund 65 % der Vollzeitbeschäftigten sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind, gaben im Vergleich dazu nur 50 % der geringfügig Beschäftigten an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein.

- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42 % der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20 % können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53 % mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47 % ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35 % der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenserhaltungskosten nicht decken zu können.

Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37 % wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50 %, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).

- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57 % können mit ihrem Einkommen gerade die Lebenserhaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7 % ihre Lebenshaltungskosten nicht decken).

Im Gegensatz dazu geben 45 % der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33 % sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25 % aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend (genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36 % werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38 % der Vollzeitbeschäftigten).

- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPU's, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31 %) wie Männer (12 %) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7 %). Als belastend werden vor allem das unregelmäßige Einkommen (51 %) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44 % stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39 % ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: in der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPU's, welche für nur eine/n AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36 % den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50 %.<sup>29</sup>

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.<sup>30</sup>

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

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) 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.

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge

<sup>29</sup> Vgl. ebenda.

<sup>30</sup> Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.



ge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: „Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeeinstitut und in einer Volkshochschule.“<sup>31</sup>

**Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in Prozent**

Art der Erwerbstätigkeit	Nie	Bis 12 Monate	Länger	Derzeit
Vollzeitbeschäftigt	7	6	87	86
Teilzeitbeschäftigt	81	13	6	3
LeiharbeiterIn	98	1	1	–
Geringfügig BeschäftigteR	97	2	2	1
Selbständig mit Gewerbeschein	98	–	2	1
Selbständig ohne Gewerbeschein	91	3	6	8
FreieR DienstnehmerIn	95	3	2	–
Unentgeltlich beschäftigt, z. B. Volontariat	100	–	–	–
Arbeitslos	69	31	–	–
In Elternkarenz	95	3	2	2
Zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	2	2	1

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS Österreich; N = 128

Bei den JuristInnen herrschen noch fixe, wenn jedoch zeitlich befristete Anstellungen vor. Nur ein kleiner Teil der AbsolventInnen findet sich in der Selbstständigkeit wieder. Im Gegensatz zu vielen anderen Berufsbranchen sind atypische Beschäftigungen wie Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung oder Freie Dienstverhältnisse nach Beendigung des Studiums nur ganz selten der Fall.<sup>32</sup>

**1.8 Studienwahl und Studienverhalten**

**Studieren – Nein danke?**

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).<sup>33</sup>

31 Die Presse (Hg.) (3.8.2005): „Ich wundere mich, wie die Leute leben.“ Patchwork am Arbeitsmarkt: Berufsstart teilweise mit zwei oder drei Jobs. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].  
 32 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupa, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].  
 33 Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.<sup>34</sup>

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

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.<sup>35</sup>

**Die Entscheidung für das „richtige“ Studium**

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend.

Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

**Wichtigster Fachwahlgrund**

Gründe für die Studienwahl	Prozent
Entsprechend Neigungen und Begabungen	64,6 %
Persönliche Entfaltung	14,3 %
Günstige Chancen auf dem Arbeitsmarkt	10,7 %
Gute Verdienstmöglichkeiten	7,0 %
Helfen/soziale Veränderungen	3,2 %
Was Eltern, Verwandte oder FreundInnen tun	0,1 %

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 59

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6 %) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3 %. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Verdienstmöglichkeiten landen überraschender Weise an die vierte und fünfte Position. Offensichtlich ist das Schlagwort der „Employability“ bei der Studienwahl von zukünftigen StudentInnen kein vordergründiges. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche

34 Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].  
 35 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.



Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird.

In weiterer Folge wurden von den AutorInnen der Forschungsarbeit fünf Typen in der Studienwahl herausgearbeitet:

- „Typ 1 – Intrinsic Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.“
- Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.
- Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-Entscheider/innen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung vor allem auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.“<sup>36</sup>

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich<sup>37</sup> sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

<sup>36</sup> Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E/Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 65f. Download unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

<sup>37</sup> Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

Größere Unterschiede im Studienvergleich gibt es bei den stärker ökonomischen Motiven für die Studienwahl: gute Karriereaussichten zum Beispiel spielen für HumanmedizinerInnen und Jus-AbsolventInnen eine stärkere Rolle. Diese nennen auch in einem höheren Ausmaß als alle anderen das Image des Studiums und der damit erlernten Berufe als Motiv. Gute Beschäftigungschancen werden am stärksten von Juristinnen ins Treffen geführt. Die folgende Tabelle verdeutlicht die Motive der Studienwahl in Abhängigkeit von der Studienrichtung.

#### Motive für die Studienwahl, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent

Motive der Studienwahl	Ge-schichte	Human-medizin	Rechtswis-senschaften	Translations-wissenschaft	Veterinär-medizin
Fachinteresse	100	99	97	98	99
Leichte Bewältigung des Studiums	12	17	11	11	8
Gute Beschäftigungschancen	10	41	61	30	31
Eltern-Wunsch bzw. Möglichkeit, elterlichen Betrieb zu übernehmen	4	11	8	8	7
Image des Studiums	17	38	45	26	18
Image der studieneinschlägigen Berufe, wie z.B. Rechtsanwalt	17	43	49	23	23
Gute Karriereaussichten	10	50	66	31	26
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3	45	50	15	15
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	41	41	25	36
Berufung	68	86	45	81	86

Quelle: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien. Studie im Auftrag des AMS Österreich/ABI. Insgesamt wurden 507 AbsolventInnen befragt. Download der Studie unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt E-Library

Betrachtet man die Rechtswissenschaften bezüglich ihrer Motive der Studienwahl gesondert, so zeigt sich, dass beinahe alle befragten StudentInnen aus einem persönlichen Interesse heraus studieren. Immer noch zwei Drittel der Befragten geben gute Karriereaussichten (66%) und gute Beschäftigungschancen (61%) als beeinflussende Komponenten in der Studienwahl an. JedeR zweite AbsolventIn der Rechtswissenschaft wählt sein/ihr Studium aufgrund der guten Entlohnung innerhalb der Berufsbranche sowie des einhergehende finanzielle Interesses. Wenig beeinflussend wirken elterliche Wünsche (8%) sowie der erhöhte Aufwand im Studium (11%).<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) [20.11.2008].

### Motive für die Studienwahl (Rechtswissenschaften), Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“

Motive der Studienwahl	Anzahl	Prozent
Fachinteresse	97	124
Gute Karriereaussichten	66	85
Gute Beschäftigungschancen	61	78
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	50	64
Image der studieneinschlägigen Berufe (wie z. B. Rechtsanwalt)	49	63
Image des Studiums	45	57
Berufung	45	58
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	41	53
Leichte Bewältigung des Studiums	11	14
Elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb (Kanzlei, Praxis) zu übernehmen	8	10

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS; N = 128

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.<sup>39</sup>

Grundsätzlich ist es durchaus empfehlenswert das Studium – zumindest auch – nach den persönlichen Interessen zu wählen. Wie (psychologische) Tests im Rahmen der Berufs- und Studienberatung immer wieder ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf bzw. ein bestimmtes Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich besser Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

86% der AbsolventInnen der Rechtswissenschaft würden noch einmal dasselbe Studienfach wählen, müssten Sie sich für ein Studium entscheiden. Kein/e rechtswissenschaftlicheR AbsolventIn würde auf ein Studium verzichten.<sup>40</sup>

### Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Nachdem die Motivation zur Aufnahme eines Jusstudiums nicht überwiegend inhaltlich-fachlich und interesselgeleitet ist, sind auch die Vorstellungen vom angestrebten Beruf wenig differenziert. Das Jusstudium vermittelt für viele eine sichere Perspektive und ein klares Berufsbild. Die meisten Studierenden konzentrieren sich auf die traditionellen Berufsfelder und sehen sich daher

vorwiegend als RichterInnen und RechtsanwältInnen oder in den Personal- und Rechtsabteilungen privater Unternehmen.

Allgemein ist festzuhalten, dass laut einer AbsolventInnenbefragung von abif und SORA (2008) 71% der befragten Personen ohne Probleme eine Arbeitsstelle gefunden haben. Die befragten ExpertInnen allerdings nannten eine Reihe von Problemfeldern, die im Berufseinstieg erscheinen können. So wird von ihnen zuallererst die Abweichung der Erwartungen an die Berufsbranche von der beruflichen Realität thematisiert. Enttäuschungen werden laut ExpertInnen schon bei der ausbleibenden Übernahme vom Gerichtsjahr in ein Dienstverhältnis ausgelöst. Weiters weichen die Vorstellungen der BerufsanfängerInnen im Bezug auf die Tätigkeitsbereiche stark von den tatsächlichen Arbeitsaufgaben ab. So muss man anfangs davon ausgehen, dass die Hauptaufgabe in Literatur- und Datenbankrecherchen sowie kleineren Assistentztätigkeiten liegen. Zuletzt sind noch die Fehleinschätzungen im Bezug auf das Gehalt zu nennen. So muss als AbsolventIn der Rechtswissenschaft von einem sehr viel geringeren Gehaltsniveau ausgegangen werden, als während des Studiums angenommen wurde.<sup>41</sup>

Auch Jus AbsolventInnen müssen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg rechnen. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Karriere kann es immer wieder zu Phasen der Arbeitslosigkeit kommen. Auch Projektarbeit, die in anderen Studienrichtungen schon seit Jahren die Regel ist, kommt bei den JuristInnen immer wieder vor.

### Der Arbeitsmarkt – ein Thema für Studierende?

Nachdem der Informationsgrad über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter Jus-Studierenden eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren berufliche Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung von uniport sind 50% bis 60% während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskennnisse.

Studierende gehen diesbezüglich noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch oder spanisch sprechendem Ausland. Nachgefragt werden aber Ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie Russisch und Kroatisch aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

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

40 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) [20.11.2008].

41 Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) [20.11.2008].

Das Jusstudium bietet durch die Möglichkeit der Wahlfachkörbe bereits Spezialisierungsmöglichkeiten an (z. B. Wohnrecht, Bankenrecht, Medizinrecht). Finanz- und Europarecht sind bereits Pflichtfächer. Darüber hinaus sind sukzessive weitere Änderungen des Studienplans für JuristInnen vorgesehen, die das Studium moderner und praxisorientierter machen soll.

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

### Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie aus der Tageszeitung *Der Standard* sind nicht selten: „Das Studium leidet unter den Nebenjobs: „Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.“<sup>42</sup>

Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Er trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierende, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung. Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen.

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.<sup>43</sup> Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.<sup>44</sup>

### Privat- und Familienleben

Die schwierigere arbeitsmarktpolitische Lage kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzzeit

42 Der Standard (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at) (Im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

43 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

44 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen. Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

### 1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

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

#### Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [...] [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].“<sup>45</sup>

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.<sup>46</sup> Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.<sup>47</sup> Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.<sup>48</sup>

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. „Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“<sup>49</sup>

45 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite XIII.

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

47 Vgl. Statistik Austria (2007): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Wien, Seite 20.

48 Vgl. [www.orf.at/ticker/241421.html](http://www.orf.at/ticker/241421.html) [24.2.2009].

49 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite VII.

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“<sup>50</sup>

### Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.<sup>51</sup> Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

### Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

#### Frauenanteil in Führungspositionen

Führungskräfte	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Vollzeit	2.947	8.296	11.243
Teilzeit	458	82	540
Summe absolut	3.405	8.378	11.783
Vollzeit	87 %	99 %	95 %
Teilzeit	13 %	1 %	5 %
Summe in Prozent	100 %	100 %	100 %

Anmerkung: N = 521; Quelle: BMGF (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung.

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

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

51 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J\_04340/fname\_064899.pdf [31.3.2008].

Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus (53,8% im WS 2007/08). In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 15,3%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.<sup>52</sup>

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen: „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“<sup>53</sup>

### Einkommensnachteile von Frauen

Der Sozialbereich ist insgesamt von unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten geprägt, dies gilt auch für die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte im pädagogischen Bereich. Betrachtet man hingegen das Lohnniveau wissenschaftlicher Lehrkräfte, erkennt man, dass das durchschnittliche Fraueneinkommen um nahezu 72% höher ist als der Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen insgesamt.

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer.“<sup>54</sup> Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“<sup>55</sup> Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.<sup>56</sup>

Überdurchschnittlich gut verdienen Frauen im Berufsbereich Recht. Der Einkommensnachteil beträgt dennoch über 30% und veranschaulicht damit, dass hohe Qualifikation nichts an den bestehenden geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden ändert:

52 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 263ff.

53 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2008): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2008. Wien, Seite 133.

54 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht\_gruene\_2008\_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

55 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht\_gruene\_2008\_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

56 Vgl. Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2006): Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien, Seite 211–242.



### Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der Beschäftigten in Euro im Berufsbereich Büro, Wirtschaft und Recht nach Geschlechterdifferenz

Berufsgruppen	Buttojahreseinkommen in Euro			Frauen verdienen um ... % weniger als Männer	Männer verdienen um ... % mehr als Frauen
	Frauen	Männer	Gesamt		
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	17.940	27.960	24.090	35,8	55,9
Sonstige WissenschaftlerInnen & verwandte Berufe (dazu zählen u. a. AnwältInnen, RichterInnen & JuristInnen)	24.960	38.190	30.400	34,6	53,0
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete & Führungskräfte in der Privatwirtschaft	17.940	27.960	24.090	35,8	55,9

Quelle: AMS/ÖIBF: Situationen erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, 2005, Wien. (Datenbasis: Einkommensbericht 2002)

#### 1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

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

##### Mentoring-Initiativen, wie z.B. frauen.kompetenz.netz

Im frauen.kompetenz.netz des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für den Aufbau neuer Vernetzungen mit Arbeitnehmerinnen-orientierten Organisationen, BetriebsrätInnen, Mentoring-Initiativen, Frauen- und Mädchenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen zuständig.

Informationen: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)

##### Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

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

##### Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750  
E-Mail: [beratung@frauenberatenfrauen.at](mailto:beratung@frauenberatenfrauen.at), Internet: [www.frauenberatenfrauen.at](http://www.frauenberatenfrauen.at)

##### Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

##### Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)

Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif)  
E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at), Internet: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at) (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

##### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

##### Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

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

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)  
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ([www.oeaw.ac.at](http://www.oeaw.ac.at)) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.<sup>57</sup>

##### Frauenförderung an Universitäten

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

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z.B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen;)  
Informationen: [www.univie.ac.at/woman](http://www.univie.ac.at/woman)
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).  
Informationen: [www.kfunigraz.ac.at/kffwww](http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww)

<sup>57</sup> Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)  
Informationen: [www.meduniwien.ac.at](http://www.meduniwien.ac.at) (unter „Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)
- Stabsabteilung für Frauenförderung an der Universität Linz (z.B.: karriere\_links (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)  
Informationen: [www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm](http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm)
- Gendup an der Uni Salzburg  
Informationen: [www.uni-salzburg.at/gendup](http://www.uni-salzburg.at/gendup)
- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien  
Informationen: [www.wu-wien.ac.at/gender](http://www.wu-wien.ac.at/gender)

### BFC – business frauen center

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

Informationen: [www.bfc.at](http://www.bfc.at)

### GZO – Gründerinnenzentrum

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

Informationen: [www.gzo.at](http://www.gzo.at)

### FiW – Frau in der Wirtschaft

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

Informationen: [www.wko.at/unternehmerin](http://www.wko.at/unternehmerin) oder [www.fraunderwirtschaft.at](http://www.fraunderwirtschaft.at)

### women-network

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

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

Informationen: [www.women-network.at](http://www.women-network.at)

### IT for her

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

Informationen: [www.IT4her.ocg.at](http://www.IT4her.ocg.at)

### Die Industrie ist weiblich

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

Informationen: [www.industriekarriere.at](http://www.industriekarriere.at)

### Technikfrau

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

Informationen: [www.technikfrau.webprofis.at](http://www.technikfrau.webprofis.at)

### WWFF Frauenservice

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

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF): [www.wdff.gv.at](http://www.wdff.gv.at) (unter „Services“ – „Frauenförderung“)

### fForte – Frauen in Forschung und Technik

**fFORTE** ist eine ministeriumsübergreifende Initiative<sup>58</sup>, die 2002 ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.<sup>59</sup>

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Im Rahmen von **fFORTE-Schule** (BMUKK) soll die Neugier von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Materien geweckt werden. Auch die Lehrenden erhalten neue Anregungen für gendersensiblen Unterricht. **FEMtech** (BMVIT) hat zum Ziel forschungsintensive Betriebe

<sup>58</sup> Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

<sup>59</sup> Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.



für Frauen durchlässiger zu machen und deren Karriereperspektiven zu erweitern. Im Rahmen von **fFORTE-academic** (BMWF) werden Wissenschaftlerinnen während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut.

**w-fFORTE** (BMWFJ) versucht hoch qualifizierte Expertinnen und Unternehmen stärker zusammen zu bringen und unterstützt Wissenschaftlerinnen in der wirtschafts- und anwendungsorientierten Forschung.

Insgesamt zeigt fFORTE, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche oder technische Berufsfelder sein können und will damit der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen entgegen wirken. In der neuen Phase (2009–2012) werden die erfolgreichen fFORTE – Fördermaßnahmen weiter vorangetrieben. Frauen sollen verstärkt als unverzichtbarer Teil der österreichischen Forschungslandschaft wahrgenommen werden.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Projekte. Auf der Website [www.fforte.at](http://www.fforte.at) können laufend alle diesbezüglichen aktuellen Informationen abgerufen werden:

BMUKK	BMWF	BMVIT	BMWFJ
fFORTE-Schule	fFORTE academic	FEMtech-fFORTE	w-fFORTE
FIT – Frauen in die Technik <a href="http://www.bmukk.gv.at/fit">www.bmukk.gv.at/fit</a>	doc-fFORTE <a href="http://www.stipendien.oeaw.ac.at">www.stipendien.oeaw.ac.at</a> (Menüpunkt „Stipendien“)	FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege, FEMtech FTI-Projekte <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Förderungen“)	w-fFORTE Contact Point <a href="http://www.w-fforte.at/de/contact-point">www.w-fforte.at/de/contact-point</a>
Projekt mut! Mädchen und Technik <a href="http://www.mut.co.at">www.mut.co.at</a> und <a href="http://www.gender.schule.at">www.gender.schule.at</a>	Dictat <a href="http://www.ditact.ac.at">www.ditact.ac.at</a>	FEMtech Argumente und Informationen <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Facts & Figures“)	w-fFORTE Laura Bassi Labors <a href="http://www.w-fforte.at/de/laura-bassi">www.w-fforte.at/de/laura-bassi</a>
IMST Gender Netzwerk <a href="http://imst.uni-klu.ac.at/gender">http://imst.uni-klu.ac.at/gender</a> und <a href="http://www.lise.univie.ac.at">www.lise.univie.ac.at</a>	fFORTE_Coachings <a href="http://www.fforte-alumninetwork.at/coachings">www.fforte-alumninetwork.at/coachings</a>	FEMtech Netzwerktreffen <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Netzwerk“)	w-fFORTE Knowledge Base <a href="http://www.w-fforte.at/de/knowledge-base">www.w-fforte.at/de/knowledge-base</a>
	Excellentia <a href="http://www.bmwf.gv.at/excellentia">www.bmwf.gv.at/excellentia</a>	FEMtech Expertin des Monats <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Expertin d. Monats“)	Wissenschaft(f)t leben <a href="http://www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben">www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben</a>
	fForte WIT-Women in Technologie <a href="http://wit.tuwien.ac.at">http://wit.tuwien.ac.at</a>	FEMtech Expertinnen-datenbank <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Expertinnen-datenbank“)	
	fForte Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie <a href="http://www.frechematerie.tu-graz.at">www.frechematerie.tu-graz.at</a>	FEMtech Forum NaWi(Tech <a href="http://www.femtech.at">www.femtech.at</a> (Menüpunkt „Aktivitäten“)	
	Forschungsprogramm		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt.

### Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von fFORTE-Schule finden sich im Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

Informationen: [www.bmukk.gv.at/fforte-schule](http://www.bmukk.gv.at/fforte-schule)

### FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe, aber auch Lehrerinnen, Eltern und Betriebe. Dies erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen an den Schulen
- Schnuppertage für Schülerinnen an 6 Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien, Salzburg) zu technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Informationen: [www.bmukk.gv.at/fit](http://www.bmukk.gv.at/fit) (dort finden sich auch die Links zu den einzelnen Bundesländern)

### Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

#### DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: [www.stipendien.oeaw.ac.at](http://www.stipendien.oeaw.ac.at) (im Menüpunkt „Stipendien“)

#### ditact – Women’s IT Summer Studies

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

Informationen: [www.ditact.ac.at/projekt.html](http://www.ditact.ac.at/projekt.html)

#### fFORTE\_Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Das fFORTE\_Coaching besteht aus acht einander ergänzenden Modulen, um Forscherinnen und ihren Teams ein individuell angepasstes „Handwerkzeug“ zur erfolgreichen Projekteinreichung zu vermitteln.

Informationen: [www.fforte-alumninetwork.at/coachings](http://www.fforte-alumninetwork.at/coachings)

### WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie

FreChe Materie ist eine Initiative für Frauen die das Ziel hat, jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit einer Promotion auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen anorganischer und organischer Chemie zu bieten. Darüber hinaus werden Kontakte zur Industrie im Rahmen des Kollegs durch Betriebspraktika geknüpft. Ein neuartiges Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung wird Perspektiven und vor allem Vorbilder für den Weg in Führungspositionen aufzeigen.

Informationen: [www.frechematerie.tugraz.at](http://www.frechematerie.tugraz.at)

### Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE

FEMtech ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen. FEMtech umfasst ein breites, aufeinander abgestimmtes Maßnahmenangebot:

**FEMtech Förderungen:** Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

**FEMtech Argumente und Informationen:** Argumente und Informationen, relevante Daten, Kurzfassungen und Kommentare zu nationalen und internationalen Forschungen im Themenfeld.

**FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung:** FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank, Forum NaWi)(Tech.

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter [www.femtech.at](http://www.femtech.at)

### FEMtech Förderungen: FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege und FEMtech FTI-Projekte

Im Rahmen von FEMtech Karriere werden forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gefördert, welche die Situation von Frauen verbessern und damit ihre Karrierechancen erhöhen möchten. Ziel von FEMtech Karrierewege ist es Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu fördern und zu begleiten. Dadurch sollen mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe gewonnen werden. Durch Kooperationen zwischen Universitäten oder Fachhochschulen und forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Industrie gewonnen werden.

Innerhalb der FEMtech FTI-Projekte geht es darum, zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension zu initiieren. Es soll insbesondere die Akzeptanz und das Interesse für das Thema „Gender“ in Forschungsprojekten bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erhöht werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität und der Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen sowie der Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen am Markt erreicht werden.

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Förderungen“)

### FEMtech Argumente und Informationen

FEMtech liefert statistische Daten zum Frauen- und Männeranteil in technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und Forschung zur Verfügung. Außerdem wird Text- und Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt, das Antworten auf Vorurteile oder Verteidigungslinien zum Thema Umsetzung von Gender Mainstreaming erleichtern soll. Auch Daten zu außeruniversitärer Forschung und Veröffentlichungen zum Gender-Thema finden sich auf der Homepage von FEMtech

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

### FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank & Forum NaWi)(Tech

Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen findet ein Informations- und Erfahrungsaustausch statt. Dieser dient dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Durch Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know-how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet.

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Netzwerk“)

Das Projekt FEMtech Expertin des Monats wurde dazu ins Leben gerufen, um Portraits ausgewählter FEMtech Expertinnen zu veröffentlichen. Seit 2005 wird eine „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus der Expertinnendatenbank ausgewählt. Ein ausführliches Interview sowie ein Portrait der Expertinnen wird auf der FEMtech – Homepage veröffentlicht, eine jährlich publizierte Broschüre „FEMtech Expertinnen – Frauen in Forschung und Technologie“ dient ebenfalls der publikums- und medienwirksamen Hervorhebung.

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

Die FEMtech Expertinnendatenbank vermittelt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Expertinnen für eine Jury oder als Kooperationspartnerinnen. In dieser Datenbank haben sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und/oder Technik eintragen und somit Ihre Expertise sichtbar gemacht. Die Expertinnendatenbank wird seit Juli 2007 in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) geführt. Durch die Kooperation mit dem Lebensministerium wird eine für Österreich umfassende Expertinnendatenbank mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik geschaffen.

Informationen: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

Über das Forum FEMtech Forum Nawi)(tech werden Jobangebote und gezielte berufliche Kontakte vermittelt. Das FORUM NaWi)(Tech ermöglicht Unternehmen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge ein Kennenlernen und Ausloten von Karrierechancen. Verschiedene Bewerberinnen nutzen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre mit VertreterInnen aus Unternehmen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs zu plaudern.

Information: [www.femtech.at](http://www.femtech.at) (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

### Projekte im Rahmen von w-fORTE

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von w-fORTE finden sich auf der Website.

Informationen: [www.w-fforte.at](http://www.w-fforte.at)

#### w-fORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z.B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genutzt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: [www.w-fforte.at/de/contact-point](http://www.w-fforte.at/de/contact-point)

#### w-fORTE Laura Bassi Labors

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

Informationen: [www.w-fforte.at/de/laura-bassi](http://www.w-fforte.at/de/laura-bassi)

#### w-fORTE Knowledge Base

Dieses Programm dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, der Erweiterung von Grundlagenwissen und der Ermöglichung von neuen Sichtweisen und Zugängen zu Problemlagen von Frauen in Forschung und Technologie.

Informationen: [www.w-fforte.at/de/knowledge-base](http://www.w-fforte.at/de/knowledge-base)

#### Wissenschaft(f)t leben

Wissenschaft(f)t leben hat zum Ziel die vielfältigen Lebenswelten von Frauen im technischen und wissenschaftlichen Bereich zu präsentieren. Erfinderinnen, Forscherinnen, Gründerinnen, Managerinnen, Pionierinnen und selbstständige Ingenieurinnen zeigen ihren Weg, ihre Karriereverläufe und ihre Geschichte. Zudem gewähren Wissenschaftlerinnen und Frauen in technologischen Berufen einen Einblick in ihren Arbeitsplatz. Mit der Veröffentlichung der Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in Forschung und Technologie sollen stereotypische Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: [www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben](http://www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben)

## 2 Beratung und Information

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

### 2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)<sup>60</sup> des Arbeitsmarktservice ([www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für SchülerInnen, MaturantInnen wie Studierende umfasst:

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

<sup>60</sup> Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

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

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen und Angebote zu informieren. Telefonnummern, Öffnungszeiten und Adressen finden sich im Internet ([www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: [www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen)
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Es wird auch ein Test der „Eignung zur Selbständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: [www.ams.at/berufskompass](http://www.ams.at/berufskompass)
- Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen u.ä.m. machen das AMS-Berufsinformationssystem zu einem umfassenden Nachschlagewerk für Personen, die auf der Suche nach bestimmten Berufen oder Qualifikationen (einschließlich persönliche Anforderungen) sind. Es gibt auch etliche Links zur weiteren Information über Berufe und Ausbildungen. Internet: [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)
- Das **AMS-Berufslexikon** online enthält wichtige Informationen zu den Themen Berufsentscheidung und Ausbildung. Das AMS-Berufslexikon online beinhaltet derzeit rund 1.500 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank „**Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums**“ von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: [www.ams.at/berufslexikon](http://www.ams.at/berufslexikon)
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: [www.ams.at/weiterbildung](http://www.ams.at/weiterbildung)
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800 Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: [www.ams.at/yourchoice](http://www.ams.at/yourchoice)

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang.  
Internet: [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

## 2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation

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

### AK Zentrale

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0

Internet: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

## 2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

- **Beratung**: Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden. Das Beratungsgespräch ist als Ergänzung des Berufsorientierungsprozesses zu verstehen. Familiäre und persönliche Probleme beeinflussen zwar die Berufswahl, sind jedoch nicht Gegenstand des Beratungsgesprächs und können in diesem Rahmen auch nicht gelöst werden.
- **Berufsinformations- Computer (BIC)**: Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner**: Die etwa 400 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Mediathek**: Hier wird nicht nur die Möglichkeit angeboten, ein Interessenprofil zu erstellen und passende Berufe zu recherchieren, sie enthält auch Bilder, Filme und Dokumente zu einzelnen Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.
- **Eignungstests**: Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
  - Interessenprofil
  - Allgemeiner TalenteCheck
  - Handwerklicher TalenteCheck

- Technischer TalenteCheck
- Kaufmännischer TalenteCheck
- Eigenschaftenprofil
- Start Up Check der Sparte Gewerbe

Mit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!

- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne interessierte SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at) erreichbar.

#### BIWI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97; Tel.: 01 51450-6518; E-Mail: [mailbox@biwi.at](mailto:mailbox@biwi.at); Internet: [www.biwi.at](http://www.biwi.at)  
Öffnungszeiten: Mo, Fr 9–12.30, Di, Mi 9–16, Do 13.30–18

## 2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl, Beginn, Wechsel und auch Abbruchüberlegungen des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentfaltung und berät bei studentischen Problemen (Lernschwierigkeiten, Konzentration, Motivation u.ä.). Als Unterstützung für Laufbahnentscheidungen werden mit Hilfe von speziell zusammengestellten Tests und Fragebögen Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie Ressourcen genauer untersucht. In einem Nachgespräch und weiteren Coaching-Gesprächen können die Aussagemöglichkeiten der Testergebnisse, die persönlichen Schlussfolgerungen und die weiteren Umsetzungsschritte gemeinsam besprochen werden. Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

#### Psychologische Beratungsstelle Wien

1080 Wien, Lederergasse 35/4.Stock; Tel.: 01 4023091  
E-Mail: [psychologische.studentenberatung@univie.ac.at](mailto:psychologische.studentenberatung@univie.ac.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/wien.htm](http://www.studentenberatung.at/wien.htm)  
Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr

#### Psychologische Beratungsstelle Linz

4020 Linz, Altenbergerstraße 69; Tel.: 0732 2468-5310  
Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0  
Kriseninterventionszentrum: 0732 2177  
E-Mail: [psychol.studber@jku.at](mailto:psychol.studber@jku.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/linz](http://www.studentenberatung.at/linz)  
Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr

#### Psychologische Beratungsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1  
Tel.: 0662 8044-6500  
Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142  
Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351  
E-Mail: [psb@sbg.ac.at](mailto:psb@sbg.ac.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/salzburg.htm](http://www.studentenberatung.at/salzburg.htm)  
Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

#### Psychologische Beratungsstelle Graz

8010 Graz, Katzianergasse 7/3  
Tel.: 0316 814748  
E-Mail: [psych.ber@uni-graz.at](mailto:psych.ber@uni-graz.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/graz.htm](http://www.studentenberatung.at/graz.htm)  
Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr

#### Psychologische Beratungsstelle Innsbruck

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3  
Tel.: 0512 507-8491  
E-Mail: [Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at](mailto:Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/innsbruck.htm](http://www.studentenberatung.at/innsbruck.htm)  
Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr

#### Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66  
Tel.: 0463 23482  
Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770  
Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007  
E-Mail: [psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at](mailto:psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at)  
Internet: [www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm](http://www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm)  
Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr

## 2.5 WIFI

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

#### WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97  
Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfor zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)  
E-Mail: [Bildungsberatung@wifiwien.at](mailto:Bildungsberatung@wifiwien.at)  
Internet: [www.wifiwien.at/bildungsberatung](http://www.wifiwien.at/bildungsberatung)



## 2.6 Placement und Career Services

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

Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPORT Career Center an der Universität Wien: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)
- Career Center an der BOKU Wien: [www.alumni.boku.ac.at](http://www.alumni.boku.ac.at)
- TU Career Center – Technische Universität Wien: [www.tucareer.com](http://www.tucareer.com)
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Career Center an der Universität Graz: [www.uni-graz.at/careercenter](http://www.uni-graz.at/careercenter)
- Career Center an der FH Joanneum Graz: [www.fh-joanneum.at/CCT](http://www.fh-joanneum.at/CCT)
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: [www.bic.cc](http://www.bic.cc)
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://jobservice.uni-klu.ac.at>
- Career Center an der Universität Salzburg: [www.uni-salzburg.at/career](http://www.uni-salzburg.at/career)
- Career Center an der Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at/alumni/career\\_center](http://www.uibk.ac.at/alumni/career_center)
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: [www.sowi-holding.at](http://www.sowi-holding.at)
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): [www.eco.at](http://www.eco.at), [www.oekotechnik.at](http://www.oekotechnik.at)

## 2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

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

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht

in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at)

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete **zBp-Absolventenmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruiting-messen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat.

Informationen: [www.zbp.at](http://www.zbp.at) und [www.zbpabsolventenmesse.at](http://www.zbpabsolventenmesse.at)

**TUday** veranstaltet vom TU Career Center. Die Messe findet einmal jährlich im Frühjahr statt und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen. 2009 nahmen fast 100 Unternehmen teil. Die nächste Messe findet am 29. April 2010 statt.

Informationen unter <http://tuesday.tucareer.com>

Vom Career Center der Universität Wien „Uniport“ wird die **SUCCESS** und die **Uni-SUCCESS** ein Mal im Jahr in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe). Weiters wird noch eine Berufsinformationsmesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

Informationen: [www.uniport.at](http://www.uniport.at) (siehe im Menüpunkt „Veranstaltungen“)

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

Informationen: [www.uni.klu.ac.at/connect](http://www.uni.klu.ac.at/connect)

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

Informationen: [www.L14.at](http://www.L14.at)

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

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

### 3 Karriereplanung und Bewerbung

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

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

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

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ‚Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‘,<sup>61</sup>

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

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

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

<sup>61</sup> Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

#### 3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“<sup>62</sup>

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

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

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

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

#### Persönliche Checkliste

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

<sup>62</sup> Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) [www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf](http://www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf) [24.2.2009].

**Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil**

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

**Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:**

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

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

**Berufsinformations-Computer (BIC):** Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages [www.bic.at](http://www.bic.at), [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at), [www.biwi.at](http://www.biwi.at) oder [www.wko.at](http://www.wko.at) erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/die Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 10 Minuten.

**Potenzialanalyse des WIFI:** Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten ([www.wifiwien.at](http://www.wifiwien.at), siehe Menüpunkt Karriere/Bil-

derungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen beruflichen Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

**Berufsdiagnostik Austria:** ([www.berufsdiagnostik.at](http://www.berufsdiagnostik.at)) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.

**Schul- und Ausbildungsberatung:** ([www.ausbildungsberatung.at](http://www.ausbildungsberatung.at)) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

**3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten**

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

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

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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,<sup>63</sup> von Geschäftsberichten, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu

<sup>63</sup> Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (siehe dazu Kapitel 2.7) sowie **Placement** und **Career-Services** (siehe dazu Kapitel 2.6).

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

### 3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“<sup>64</sup>

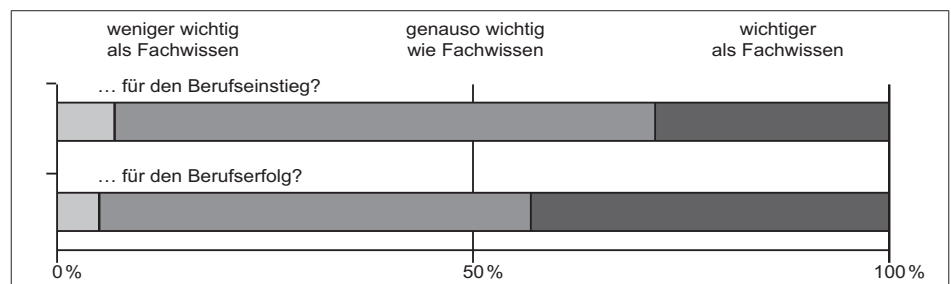
#### 3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.<sup>65</sup>

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“<sup>66</sup>

#### Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



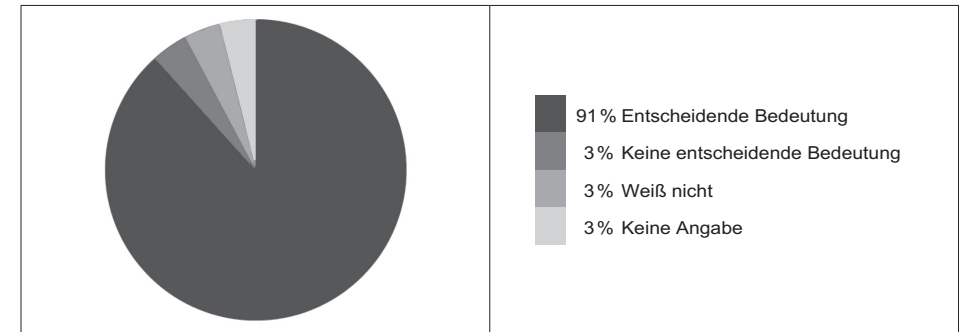
Quelle: www.sq21.de

64 Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

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

66 Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, Seite 38ff.

#### Schlüsselqualifikationen spielen bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung



Quelle: Anna Matthies: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (Hg.) Köln 2006.

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40% der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.<sup>67</sup>

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

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

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

67 Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.“ Köln.

und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.<sup>68</sup>

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

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

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v. a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z. B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

Die folgende Tabelle zeigt wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für JuristInnen. Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsbereiche sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

**Wichtige Qualifikationen für JuristInnen**

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Juristische Standardsoftware-Kenntnisse	↑	■■
Betriebswirtschaftskenntnisse	↑	■
Management-Kenntnisse	↑	■
Juristisches Fachwissen	↔	■■
Grundlegende Büroarbeitskenntnisse	↔	■

68 Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Besondere Sorgfalt	↑	■■■
Einsatzbereitschaft	↑	■■
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Reisebereitschaft	↑	■
Allgemeinbildung	↔	■■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■
Kommunikationsfähigkeit	↔	■■
Lernbereitschaft	↔	■■
Systematische Arbeitsweise	↔	■■
Führungsqualitäten	↔	■

Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend  
 Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer (www.ams.at/qualifikationen), Stand 2008/2009.

**Praktika und Spezialkenntnisse in bestimmten Rechtsgebieten gefragt**

Damit eine juristische Ausbildung 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, ausbildungsadäquate Praktika bemühen.

Mit dem anhaltenden Trend in Richtung Großkanzleien und einer immer komplexer werden Rechtslandschaft steigt auch der Bedarf an Spezialkenntnissen auf bestimmten Rechtsgebieten. Besonders gefragt sind JuristInnen im Wirtschafts-, Steuer-, Finanz- und Kartellrecht sowie im Arbeits- und Insolvenzrecht. Aktuelle Spezialisierungen sind u. a. Umwelt- und Medizinrecht, sowie fachliche Spezialisierungen im Zusammenhang mit Telekommunikation oder Informationstechnologien.<sup>69</sup> Networking und zielorientiertes Arbeiten kooperierender SpezialistInnen werden vermehrt verlangt. Juristische Spezialisierungen sind aber auch für kleinere Kanzleien eine Möglichkeit sich zu behaupten.

**Zusätzliche Kenntnisse für den internationalen Bereich**

Auf internationaler Ebene werden zusätzliche Kenntnisse z. B. in den Bereichen Europarecht, Übergangs- und Harmonisierungsbestimmungen sowie nationale Gesetzgebung und Rechtsauslegung in den neuen Mitgliedsländern verlangt. Interkulturelle Kompetenz sowie Fremdsprachenkenntnisse, und hier vor allem verhandlungssicheres Englisch, sind unbedingt notwendig, Auslands- und Praktikumserfahrung (z. B. bei den EU-Institutionen) wichtige Zusatzqualifikationen. Viele Unternehmen suchen für ihre Standorte in den entsprechenden Ländern Fachkräfte mit juristischem Südosteuropa-Know-how.<sup>70</sup>

69 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 (Vgl. dazu Kapitel 4).

70 Vgl. AMS Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht“ (www.ams.at/qualifikationen) [3.11.2008].



Was das Erlernen von Sprachen (und den entsprechenden Auslandsaufenthalten) betrifft so macht es ganz allgemein Sinn sich auf weniger gängige Kenntnisse zu spezialisieren. Auch wenn Kroatisch (und andere südosteuropäische Sprachen), Russisch oder Chinesisch schwierig zu erlernen sind, so bieten sie doch einen wesentlicheren Vorteil am Arbeitsmarkt als etwa Französisch oder Spanisch.

### **Wirtschaftliches Grundwissen und Soft Skills auch für JuristInnen von Bedeutung**

Obwohl die fachlichen Kompetenzen von RechtswissenschaftlerInnen in wirtschaftlichen Unternehmen nach wie vor sehr gefragt sind, sind wirtschaftliches Denken, betriebswirtschaftliches Grundwissen (der juristischen Spezialisierung angepasst) sowie Managementwissen unabdingbar. Um mit WirtschaftswissenschaftlerInnen konkurrieren zu können, sind wirtschaftliches Fachwissen und Managementkompetenzen sowie Soft Skills wie soziale Kompetenz, Team-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Eigeninitiative, inhaltliche und örtliche Flexibilität und Selektionsvermögen von besonderer Bedeutung. Der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) stellt zusätzlich eine immer größere Notwendigkeit dar.<sup>71</sup> Dadurch können auch die Chancen in Rechtsanwaltskanzleien oder in der öffentlichen Verwaltung verbessert werden.

### **RichterInnen und RechtsanwältInnen**

RichterInnen müssen vor allem über Führungsqualitäten und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungssicherheit verfügen. Es wird empfohlen, bereits während des Studiums als RechtshörerIn bei einem Gericht Erfahrung zu sammeln. Auch NotariatsanwärterInnen sollten im Laufe des Studiums in einem Notariat hospitieren. Von RechtskanzleiasistentInnen werden neben fachlichem Know-how vor allem sprachliche Gewandtheit, Belastbarkeit und Zielstrebigkeit gefordert.

Das gleiche gilt für AbsolventInnen die eine Karriere als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt anstreben. Sie sollten sich bereits während des Studiums um Praxis bemühen oder Auslandserfahrungen sammeln.

### **Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung wächst**

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

Aufgrund der Beschleunigung der nationalen Rechtsentwicklung sowie der verstärkten Nachfrage nach Kenntnissen in internationalem Recht besteht auch für JuristInnen laufender Qualifikationsbedarf in Bezug auf eine Aktualisierung der Kenntnisse von Gesetzen und Normen.

<sup>71</sup> Vgl. AMS Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht“ (www.ams.at/qualifikationen) [3.11.2008].

### **3.3.2 Networking**

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.

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

#### **3.3.3 Die Vorteile des Networking**

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

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und 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 Networking zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

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

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

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

Der Verlauf eines solchen Gesprächs könnte in etwa so aussehen:

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

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

Beispielhaft sind hier das IMST<sup>72</sup> – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa<sup>73</sup> – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

### 3.3.4 Mentoring

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

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

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/In sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar

abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

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

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

### Mentoring – Initiativen und Plattformen

<a href="http://www.bildungsmentoring.at">www.bildungsmentoring.at</a>	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
<a href="http://www.bic.cc">www.bic.cc</a>	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbstständigen zugeschnitten sind.
<a href="http://www.regionalesmentoring.at">www.regionalesmentoring.at</a>	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
<a href="http://www.frauen.bka.gv.at">www.frauen.bka.gv.at</a>	Mentoring gilt als Möglichkeit zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen. Das „frauen.kompetenz.netz“ setzt neue inhaltliche Impulse und entwickelt Frauen-Netzwerke weiter.

### 3.3.5 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an dem man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die OH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf [www.oeh.ac.at/studieren](http://www.oeh.ac.at/studieren) verfügbar.

72 [www.imst.ac.at](http://www.imst.ac.at) [4.9.2009].

73 [www.e-lisa-academy.at](http://www.e-lisa-academy.at) [11.11.2008].

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

Informationen: [www.oead.at](http://www.oead.at)

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

Informationen: [www.oek.at](http://www.oek.at)

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

#### CEEPUS

Das Central European Exchange Program for University Studies unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

##### CEEPUS Generalsekretariat

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

E-Mail: [office@ceepus.info](mailto:office@ceepus.info), Internet: [www.ceepus.info](http://www.ceepus.info)

##### Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8; Tel.: 01 4277-28101, Fax: 01 4277-9281

E-Mail: [ceepus@oead.at](mailto:ceepus@oead.at), Internet: [www.oead.at](http://www.oead.at)

#### ERASMUS

ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: alle 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Rumänien und Türkei. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen.

Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus-KoordinatorIn des Institutes.

Informationen: [www.erasmus.at](http://www.erasmus.at)

#### Joint Studies

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

Informationen: [www.oead.at](http://www.oead.at)

#### Individuelles Auslandsstudium

Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzuschauen.

Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

#### Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung.

Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

Umso konkreter das Vorhaben und umso besser dotiert das dafür notwendige Stipendium, desto wichtiger ist eine gute Bewerbung, die über das bloße Ausfüllen von Formularen und Einholen

von Sammelzeugnissen u.ä. hinausgeht und einiges an Vorarbeit verlangt. Oft wird neben einem Lebenslauf ein Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

### Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen. Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: [www.grants.at](http://www.grants.at)

### TOEFL

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

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

**Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe**  
Noorderwagenplein 6, NL-8223 Al Lelystad, Lelystad, Niederlande  
Anmeldung Tel.: +31 320 239540 (allgemeine Fragen)  
Fragen zum Testergebnis: E-Mail: [toefl@ets.org](mailto:toefl@ets.org)

#### Amerika-Institut

Operegasse 4, 1010 Wien; Tel.: 01 5127720  
Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:  
[www.de.toefl.eu](http://www.de.toefl.eu) sowie unter [www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php](http://www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php)

### IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht. Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: [www.ielts.org](http://www.ielts.org) sowie [www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm](http://www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm)

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): [www.ets.org/gre](http://www.ets.org/gre)  
GMAT (Graduate Management Admission Test): [www.mba.com/mba/TaketheGMAT](http://www.mba.com/mba/TaketheGMAT)

### 3.3.6 Praktika

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen und sie können im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen. Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen. Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

#### Praxisnet

Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten.

[www.praxisnet.at](http://www.praxisnet.at)

#### AIIESEC

Die AIIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

[www.aiesec.at](http://www.aiesec.at)

#### IAESTE

Die International Association for the Exchange of Students for technical Experience vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

[www.iaeste.at](http://www.iaeste.at)

#### GRENZENLOS

Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit.

[www.jugendaustausch.org](http://www.jugendaustausch.org)

#### DANUBE

European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland.

[www.danube.or.at](http://www.danube.or.at)

**AIFS**

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Sprachreisen, Praktika etc.).

www.aifs.at

**Praktika bei Institutionen der EU**

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

**Euro-Job-Information**  
 BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3; Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474  
 E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at; Internet: www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx

**Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen**

Für Studierende und AbsolventInnen.

www.unis.unvienna.org

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung<sup>74</sup> haben beinahe alle der befragten AbsolventInnen der Rechtswissenschaften während des Studiums bereits einmal im facheinschlägigen Berufsfeld gearbeitet. Wie die folgende Tabelle zeigt hat weniger als ein Drittel der AbsolventInnen ein studiennahes Praktikum absolviert und beinahe die Hälfte einen studiennahen Ferialjob besessen. Auffällig in diesem Zusammenhang ist vor allem, dass nur 2 % der befragten Personen kein Entgelt dafür bekommen haben. Offensichtlich ist es im Bereich der Rechtsberufe durchaus üblich (Ferial-)PraktikantInnen zu entlohnen. Absolvierte Praktika dürfen aber nicht immer per se als Türöffner in das Berufsleben verstanden werden, sondern als eine Chance Einblicke in die Strukturen und internen Abläufe von (facheinschlägigen) Unternehmen (Gepflogenheiten, Unternehmenskultur) zu gewinnen.

Praktische Erfahrungen im Beruf können aber nicht nur über die üblichen Praktika, sondern auch über ehrenamtliche Mitarbeit im Non-Profit-Bereich, Traineeprogramme sowie dem Verfassen der eigenen Diplomarbeiten über eine Kooperation mit einem Unternehmen eingeholt werden.<sup>75</sup>

**Studiennahe Beschäftigungen, in Prozent**

Studiennahe Beschäftigungen/Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	–	37	64
studiennahe Ferialjobs	2	45	54

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**3.4 Bewerbungsstrategien**

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht

74 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].  
 75 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].

(33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4%). Weniger oft werden die Job-Börsen der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).<sup>76</sup>

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64%. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.<sup>77</sup>

**Ausschreibungen für JuristInnen besonders wichtig**

Eine aktuelle AbsolventInnenbefragung<sup>78</sup> zeigt, dass sich jedeR zweite AbsolventIn der Rechtswissenschaften bei ausgeschriebenen Positionen bewirbt. An zweiter Stelle folgt die Methode der Initiativbewerbung mit 21%. Noch ein Zehntel aller AbsolventInnen bekommt einen Arbeitsplatz angeboten, ohne überhaupt eine Bewerbung abgeschickt zu haben. Nur ein minimaler Prozentsatz macht sich mit einer eigenen Kanzlei selbstständig (2%) oder übernimmt das Unternehmen der Eltern (2%). Überraschend ist auch, dass die Suche nach einem Arbeitsplatz im Bereich der Rechtswissenschaft kaum über elektronische Jobbörsen getätigt wird. Die Bewerbungsstrategien der ExpertInnen über Rekrutierungsveranstaltungen wurden bei den AbsolventInnen nicht thematisiert. Die aktuellen Trends der Arbeitssuche via Internet werden im Berufsfeld der Jus-AbsolventInnen somit entkräftet.<sup>79</sup>

**Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	Prozent	Absolut
Bewerbung auf eine Ausschreibung	52	66
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	21	26
Angebot von ArbeitgeberIn	10	13
Übernahme einer Praxis/Kanzlei	2	2
Gründung/Genehmigung einer eigenen Praxis/Kanzlei/Betrieb	2	3
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	2	3
elektronische Jobbörsen	2	2
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	2	3
Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	2	3
Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	2	2
Sonstiges	7	8

Quelle: abif/SORA (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen, im Auftrag des AMS; N = 128

76 Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 273ff.  
 77 Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.  
 78 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].  
 79 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at [20.11.2008].



Für JuristInnen empfiehlt sich eine fachliche Vorbereitung auf Einstellungsgespräche, 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. Staatsanwälten durch die Ausbildungsvorschriften definiert (Gerichtsjahr, Richteramt Ausbildung, Richteramtprüfung), danach können sich RichteramtswärterInnen um eine freie, ausgeschriebene Planstelle bei einem Gericht erster Instanz bewerben.<sup>80</sup> Ähnliches gilt für angehende NotarInnen.

Für zukünftige Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwält 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 Arbeitsmarktservice ist selten. Derzeit bewerben sich pro Stelle 50 bis 80 Personen.

Auch InteressentInnen für den Beruf einer Wirtschaftstreuhandlerin/eines Wirtschaftstreuhanders müssen zunächst in einer Wirtschaftstreuhandskanzlei 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 müssen sich bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler schriftlich anmelden. Mittels Bescheid erfolgt die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn. Die Kammer muss alle BerufsanwärterInnen erfassen und in einem gesonderten Verzeichnis festhalten.

### Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenwege gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der facheinschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen). Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

### Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Vgl. dazu jeweils im Teil B unter „Beschäftigungsbereiche“ und „Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufsverläufe“.

<sup>81</sup> Vgl. ebenda.

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

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.<sup>82</sup> Es besteht auch die Möglichkeit, sich „Agenten“ anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

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

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber ev. in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: Eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

### Personalberatung und -vermittlung

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

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d.h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre):

1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht.
2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).

<sup>82</sup> Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

<b>TIPP</b>	Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, an die Firma angepasst, erstellt werden sollen – es sollen also auf keinen Fall allgemeine Bewerbungsunterlagen ohne Bezug auf die individuelle Firma verschickt werden. Dies gilt insbesondere bei Initiativbewerbungen, da dort noch intensiver als bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen argumentiert werden muss, warum der/die BewerberIn für eine Mitarbeit in der jeweiligen Firma geeignet ist. Die Homepage der jeweiligen Firma ist die wertvollste Informationsquelle über Tätigkeitsfelder, Team und Firmenkultur.
-------------	--

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

<b>TIPP</b>	Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10% aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative MitarbeiterInnen suchen und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.
-------------	--

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60% bis 70% auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25% ist die Leistungsmotivation und zu 10% bis 15% die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“<sup>83</sup>

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl.

<sup>83</sup> Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.<sup>84</sup>

<b>TIPP</b>	„Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.“
-------------	---

### Online Tools zum Thema „Bewerbung“

**Bewerbungscoach im Internet:** Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert:

[www.ams.at/bewerbungscoach](http://www.ams.at/bewerbungscoach) bzw. [www.bewerbungscoach.at](http://www.bewerbungscoach.at)

**Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche:** Die Praxismappe des AMS bietet, in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: [www.ams.at/praxismappe](http://www.ams.at/praxismappe)

Europass hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist:

[www.europass.cedefop.eu.int](http://www.europass.cedefop.eu.int)

Das **Online-Buch** enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste:

[www.jova-nova.com](http://www.jova-nova.com)

**Bewerbungstipps** zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“:

[www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at)

Auf dieser Seite finden Sie **Einstellungstests**, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.:

[www.focus.de/D/DB/DB19\\_neu/db19.htm](http://www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm)

Informationen zum Thema „**Wie bewerbe ich mich online?**“

[www.bewerbung.net](http://www.bewerbung.net)

<sup>84</sup> Vgl. ebenda. Seite 285.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS<sup>85</sup> eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung.

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

## 3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

### 3.5.1 Arbeitstraining

#### Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern.

Die Trainees können bis zu einem Monat ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

#### Voraussetzungen

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal ein Monat)
- Es besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung.
- Das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung dar (z.B. klinische Psychologie).
- Es besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes beim/bei der Trainingsbetrieb bzw. -einrichtung.

#### Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

- Der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel)
- Sozialversicherungskarte
- Erfolgreiche Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- Der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt.

- Der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden.
- Über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis – auszustellen.
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

#### Beihilfen

- Während des Arbeitstrainings wird Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Es besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Trainingsbetrieb/Trainingseinrichtung.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt.
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

#### Arbeitszeit

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

Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden. Eine ärztliche Bestätigung ist ab dem ersten Krankenstandstag erforderlich.

Nähere Informationen: [www.ams.at/\\_docs/900\\_arbeitstraining.pdf](http://www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf)

Oder bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

## 3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbstständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert.

Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

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

<sup>85</sup> Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

### 3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

#### Ziel

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

#### Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

- Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen.
- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

#### Rahmenbedingungen

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

Nähere Informationen: [www.ams.at](http://www.ams.at)

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

### 3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

#### Ziel

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

Nähere Informationen: [www.gruenderservice.at](http://www.gruenderservice.at)

Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs ([www.wko.at](http://www.wko.at)). Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

### 3.6.3 Universitäres Gründerservice

#### INITS

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

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle Personen mit akademischen Hintergrund, die ihre Unternehmen in der „Vienna Region“ (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gründen wollen.

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

Informationen: [www.inits.at](http://www.inits.at)

#### UNIUN

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UniversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig (Registrationsgebühr von 660 Euro), es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: [www.uniun.at](http://www.uniun.at)

## 4 Weiterbildung

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

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

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

### 4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

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

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

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

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.<sup>86</sup>

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z.B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien,

<sup>86</sup> Vgl. Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

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

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

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. [www.bundeskanzleramt.at](http://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.

### 4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmeveraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind größtenteils ein Lehrgangsbeitrag sowie Prüfungsgebühren zu bezahlen, der von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen kann. Teilweise wird auch die Studiengebühr einverlangt.

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z.B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung, Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

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

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



Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter [www.postgraduate.at](http://www.postgraduate.at). JuristInnen finden auf der Homepage der rechtswissenschaftlichen Fakultät Wien ein umfassendes, aktuelles Verzeichnis aller diesbezüglichen Weiterbildungsangebote ([www.juridicum.at](http://www.juridicum.at) siehe Menüpunkt „Studium“).

### Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für JuristInnen

Für JuristInnen kommen beispielsweise folgende Universitätslehrgänge in Frage:	
EURO-Jus, Universitätslehrgang EURO-Jus Joint LL.M, Europäisches Wirtschaftsrecht und US Business Law (Ehud.) an der Donau Universität Krems, Abteilung für Europäische Integration	<a href="http://www.donau-uni.ac.at/law">www.donau-uni.ac.at/law</a>
IMADEC Master of LAW and ECONOMICS, Universitätslehrgang, MLE in 4 Semestern, an der Universität IMADEC in Wien	<a href="http://www.imadec.ac.at">www.imadec.ac.at</a>
Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht, Universitätslehrgang, LL.M, an der Universität Wien in 2 oder 4 Semestern,	<a href="http://www.univie.ac.at/eu-int-businesslaw">www.univie.ac.at/eu-int-businesslaw</a>
South East European Law and European Integration, Universitätslehrgang LL.M in 3 Semestern an der Universität Graz,	<a href="http://www.uni-graz.at/ulg-llm">www.uni-graz.at/ulg-llm</a>
Patent- & Lizenzmanagement, Universitätslehrgang mit Zertifikat in 2 Semestern am Management Center Innsbruck,	<a href="http://www.mci.edu">www.mci.edu</a>

## 4.3 Weiterbildungsdatenbanken

### AMS

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

Nähere Informationen: [www.ams.at/weiterbildung](http://www.ams.at/weiterbildung)  
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

### WKO

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

Internet: [www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung](http://www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung)

### 4.3.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

#### Ziel

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

#### Was wird gefördert?

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

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

#### Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und ZivildienstlerInnen
- SozialhilfeempfängerInnen

#### Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Jahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waFF anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeit usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens 3 Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung

von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z.B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

**Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)**  
 Nordbahnstraße 36, 1020 Wien  
 Tel.: 01 21748  
 E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

### 4.3.2 Der AK-Bildungsgutschein

#### Ziel

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

**Arbeiterkammer Wien**  
 Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien  
 Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311)  
 Internet: www.akwien.at  
 Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

## 5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

### 5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d.h. z.B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im Öffentlichen Dienst erfolgen.

#### Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personalstand in VBÄ	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	132.731
Personalveränderung gesamt	-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-581

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 36  
 Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliedert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.<sup>87</sup>

Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbediensteter). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 62,3%, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.<sup>88</sup>

<sup>87</sup> Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

<sup>88</sup> Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel). Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.<sup>89</sup> Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflagedienst).<sup>90</sup> Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“<sup>91</sup> Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“<sup>92</sup>

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im Öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

<sup>89</sup> 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.) (2005): Der öffentliche Dienst in Österreich.

<sup>90</sup> Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

<sup>91</sup> Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

<sup>92</sup> Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

### Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen
Verwaltungsdienst	48.305	36,4	24.829	23.476
LehrerInnen	37.140	28,0	16.685	20.455
Exekutivdienst	29.614	22,3	26.830	2.785
Militärischer Dienst	14.631	11,0	14.408	223
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.379	1,8	1.334	1.045
Krankenpflagedienst	200	0,2	K.A	K.A
Schulaufsicht	286	0,2	K.A	K.A
sonstige	177	0,1	K.A	K.A
gesamt	132.731			

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff  
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (30,4%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen im privaten Sektor steigt allerdings. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Im Jahr 2007 waren 51,7% der beschäftigten AkademikerInnen im Bundesdienst Frauen.

### AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 32.

### Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts („Job-Börse“) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

### Karriere im Öffentlichen Dienst

*„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“<sup>93</sup>*

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

## 5.2 Karriereweg an Unis und FH

### 5.2.1 Universitäten

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

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

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

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

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

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

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

<sup>93</sup> Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

## 5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u.a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschul-Studiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.<sup>94</sup> Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

## 5.3 Einkommen

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. Ganz allgemein kann man festhalten, dass BerufseinsteigerInnen im Öffentlichen Dienst (diese beginnen als Vertragsbedienstete und werden anhand eines Arbeitsplatzprofils eingestuft) entsprechend dem jeweils gültigen Gehaltsschema (Vertragsbedienstetenschema) entlohnt werden. Dabei handelt es sich um ein Grundgehalt, das sich – je nach Arbeitsplatzprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – in etwa mit ca. 1.450 Euro brutto im Monat beziffern lässt. Zusätzlich unterschiedlicher Zulagen kann – je nach Arbeitsplatz-/Tätigkeitsprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – mit einem durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehalt von ca. 1.600 Euro gerechnet werden.

Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter ausbezahlt. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich zu.

### Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft

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

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

<sup>94</sup> Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

### Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

AkademikerIn aus Branche	Median	Unteres Quartil	Oberes Quartil
Sozialwissenschaften	22.700 Euro	19.800 Euro	25.300 Euro
Jus	27.700 Euro	24.800 Euro	30.100 Euro
Wirtschaft	28.700 Euro	26.300 Euro	32.100 Euro
Technik	29.200 Euro	26.700 Euro	32.600 Euro

Quelle: Neumann International (2007): Einstiegsgehälter In Österreich nach Branchen.

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

### Median der Brutto-Jahreseinkommen

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.250 Euro	28.084 Euro	26.134 Euro
Angestellte	25.952 Euro	41.370 Euro	33.739 Euro
Öffentlich Bedienstete	34.296 Euro	36.854 Euro	35.669 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 10.

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

### Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2007

Exekutivdienst	43.584 Euro
LehrerInnen	47.867 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	65.284 Euro
Militärischer Dienst	35.494 Euro
Verwaltungsdienst	28.702 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff



**Ausgewählte Jahreseinkommen für den Öffentlichen Dienst**

Berufsgruppen	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
Richter/Staatsanwälte	44	60.752 Euro
Lehrer	45	44.641 Euro
Exekutivdienst	41	40.643 Euro
Verwaltungsdienst	43	27.839 Euro
Bildungsabschlüsse – Beamte und Vertragsbedienstete	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
AkademikerInnen	46	52.831 Euro
MaturantInnen	43	38.918 Euro
Fachdienst	42	34.158 Euro
Hilfsdienst	36	21.767 Euro

Quelle: Statistik Austria (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Alle Angaben in Euro

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 43.187 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 79.354 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 44.641 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 29.619 Euro, ein Viertel verdient mehr als 57.699 Euro.

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

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

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);

- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

**5.4 Interessenvertretungen**

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

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

Die Interessenvertretung für LehrerInnen sowie für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ([www.goed.at](http://www.goed.at)) werden die Interessen der im Öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

## 6 Einzelne Tätigkeitsbereiche der Rechtswissenschaften

### 6.1 JuristInnen in der Wirtschaft

#### 6.1.1 Aufgabengebiete

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.).

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

Aus der AbsolventInnenbefragung von abif und SORA (2008) lässt sich herauslesen, dass der Großteil der AbsolventInnen in den klassischen Rechtsberufen (RichterIn, Staats- und Rechtsanwält/-wältin) bleibt. Im privatwirtschaftlichen Bereich findet man sie vor in Kanzleien für Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen sowie in Banken und Versicherungen.<sup>95</sup>

#### 6.1.2 Beschäftigungsbereiche

##### JuristInnen in Rechtsabteilungen

In Rechtsabteilungen werden JuristInnen, je nach Größe des Betriebes, als GeneralistInnen oder – bei Beschäftigung mehrerer RechtsexpertInnen – in Spezialgebieten eingesetzt. 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 Aufgabebereich 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.

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.

<sup>95</sup> Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen, Beschäftigungschancen: UNI-AbsolventInnen. Wien. Unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) [20.11.2008].

##### JuristInnen in Personalabteilungen

Die Tätigkeiten von JuristInnen in Personalabteilungen umfassen 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 zunehmend mit Konkurrenz von betriebswirtschaftlich, bildungswissenschaftlich und ähnlich Ausgebildeten zu rechnen.

##### JuristInnen in der Unternehmensberatung

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 WirtschaftstreuhänderInnen oder Anwaltskanzleien angeboten werden.

##### JuristInnen im umweltrechtlichen Bereich

Ein relativ neues Beschäftigungsfeld für JuristInnen ist die Auseinandersetzung mit dem Umweltrecht. Im privatwirtschaftlichen Sektor vertreten sie dabei Unternehmen 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 von Gesetzesvorhaben mit und finden generell als KonsulentInnen im umweltrechtlichen Bereich ihr Aufgabenfeld.

##### Sonstige Möglichkeiten

Wegen der großen Vielfalt von Unternehmen, in denen JuristInnen berufliche Verwendung finden, sind allgemeingültige Berufsbeschreibungen nur schwer möglich. JuristInnen müssen derzeit allerdings damit rechnen auch außerhalb von ausbildungsspezifischen Tätigkeitsbereichen in Unternehmen eingesetzt zu werden. JuristInnen kommen daher beispielsweise im Vertrieb oder Marketing unter (etwa bei Banken und Versicherungen). Möglichkeiten wären auch die Bereiche Import/Export oder Controlling. Die Chancen von JuristInnen sind hier allerdings reduziert, da häufig AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien bevorzugt werden. Auch für Organisation und allgemeine Managementfunktionen werden AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien eher bevorzugt.

Für JuristInnen bietet sich natürlich auch die Möglichkeit in EU Institutionen tätig zu sein. Hier ist allerdings die Konkurrenz so groß, dass sie für BerufseinsteigerInnen ohne praktische Erfahrungen kaum in Frage kommt.

#### 6.1.3 Beschäftigungssituation

Bewerbungen junger JuristInnen konzentrierten sich zuletzt verstärkt auf die Privatwirtschaft. Hier stoßen sie allerdings auf zwei Probleme: Tendenz zu Personaleinsparungen bzw. große Zurückhal-

tung bei Neueinstellungen in relevanten Segmenten (z. B. Banken) und zunehmende Konkurrenz von den WirtschaftswissenschaftlerInnen und AbsolventInnen anderer (z. B. geisteswissenschaftlicher) Studienrichtungen (s.o.) in nicht spezifisch „juristischen“ Tätigkeitsbereichen (etwa Personalmanagement, Einkauf, Finanzen). 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. sudosteuropäische Sprachen) geboten werden können (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1)

Die Situation für AbsolventInnen in den ersten Jahren nach Studienabschluss ist besonders schwierig. Insbesondere am Beginn ihrer Laufbahn müssen auch JuristInnen damit rechnen in Bereichen tätig zu sein, die nicht unbedingt studienadäquat sind (vgl. oben). Beim Berufseinstieg muss in den meisten Fällen mit einer Zeit von drei bis sechs Monaten gerechnet werden, bis eine Beschäftigung gefunden wird. Es wird daher empfohlen sich möglichst früh Gedanken über die angestrebte berufliche Karriere zu machen und durch gezielte Praktika möglichst früh Kontakte außerhalb der Universität zu knüpfen. Auch die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen sollte rechtzeitig und zielorientiert geschehen.<sup>96</sup>

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 (vgl. auch Kapitel 1.6).

#### 6.1.4 Beruflicher Werdegang

##### Unterschiedliche Anforderungen beim Berufseinstieg

In manchen Branchen reicht der Abschluss des Jusstudiums mit dem Magisterium aus. In anderen werden hingegen bereits hochspezialisierte Vorkenntnisse für den Berufseinstieg vorausgesetzt. Vor allem bei Stellen, die allgemeines Management inkludieren, werden betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen, EDV-Erfahrung und ggf. Praxis in der Wirtschaft geschätzt. Im Einzelfall können auch ausgefallener Studienkombinationen – wie etwa Jus plus Psychologie – erfolgversprechend sein (etwa Personalabteilungen im Personalwesen).

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. Grundsätzlich empfiehlt es sich auf etwaige Einstellungsgespräche auch entsprechend fachlich vorzubereiten, da die Zahl

der AnwärterInnen ständig wächst und das theoretische Wissen im Verhältnis zu anderen Studienrichtungen ungleich wichtiger ist.

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

In großen Betrieben beginnt die klassische Laufbahn häufig in der Rechtsabteilung. Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft erleichtern beim Berufseinstieg die Umsetzung theoretischer Rechtskenntnisse auf die konkreten Anforderungen des Berufszweiges. Das Ausmaß an Unterstützung dabei ist völlig unterschiedlich. Teilweise bekommen neu eingetretene JuristInnen erfahrene KollegInnen zur Unterstützung bei Schwierigkeiten zur Seite gestellt, teilweise müssen sie aber ab Eintritt die gestellten Aufgaben alleine bewältigen und die entsprechenden Erfahrungen völlig selbstständig erwerben. 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.

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.

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.

##### Grundsätzlich gute 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, Auslandbeziehungen etc.). Weiterbildung und Spezialisierung werden zumeist erwartet und in größeren Unternehmen weitgehend vom Dienstgeber finanziert.

##### Etwas schlechtere Karrierechancen für Frauen

Die Stellung der Juristinnen 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.

<sup>96</sup> Vgl. dazu Interview mit Josef Lentsch, (vormaliger) Geschäftsführer von uniport.

## 6.2 JuristInnen in Forschung und Lehre

### 6.2.1 Aufgabengebiete

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.

### 6.2.2 Beschäftigungsbereiche

Auf der unteren Ebene sind vor allem administrative Hilfsdienste wie Kartearbeiten und Kopierarbeiten zu erledigen. Die Tätigkeiten der AssistentInnen umfassen etwa zu 65% den Bereich der Lehre, zu 25% den Bereich der Forschung und zu 10% 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.

### 6.2.3 Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation an den Universitäten wurde bereits in Kapitel 6.2 erläutert. Wichtig ist dabei vor allem, dass auch die dortigen 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).

## 6.2.4 Beruflicher Werdegang

### Hohe Berufoanforderungen

Die Berufoanforderungen 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.

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 (vgl. dazu Kapitel 5).

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 SpezialistInnenstatus, 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.

## 6.3 JuristInnen in der Verwaltung

### Allgemeines

Die Verwaltung des Bundes in den Ländern erfolgt prinzipiell durch Landesorgane (mittelbare Bundesverwaltung). Allerdings wird diese Kompetenzzuteilung in manchen Belangen, z. B. Finanzwesen, Justizwesen, Pass- und Meldewesen, Postwesen 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 gegliedert ist. In den Ländern ist sie nur ansatzweise horizontal und zweistufig vertikal gegliedert. 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. Darüber hinaus sind die verschiedenen Gruppierungen von Erwerbstätigen in Österreich durch ein System öffentlich-rechtlicher Interessenvertretungen in das politische Leben eingebunden. Die Kammern für Arbeiter und Angestellte, die Kammern der gewerblichen Wirtschaft, die Industriellenkammer und die Landwirtschaftskammern sind gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund die Träger der Sozialpartnerschaft. Daneben gibt es auch Kammern für die meisten akademischen Professionen (z. B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer etc.).

Der Beschäftigungsbereich für JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung ist sehr breitgefächert, so dass Angaben über alle hier beschäftigte JuristInnen nur Annäherungswerte sein können. Nachdem die Kammern ihre Aufgaben in engem Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung erfüllen bestehen dort für JuristInnen ähnlich vielfältige Tätigkeitsbereiche.

Nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung 2001 sind knapp 32% aller in Österreich beschäftigten JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung, bei Sozialversicherungsträgern und Interessenvertretungen/Vereinen tätig.

### 6.3.1 Aufgabengebiete

VerwaltungsjuristInnen haben schwerpunktmäßig folgende Hauptaufgaben zu erfüllen:

- Die Vollziehung ist die klassische Tätigkeit im Dienste der Verwaltung. Aufgrund rechtlicher Bestimmungen werden Bescheide erteilt und gegebenenfalls Rechtsmittelentscheidungen gefällt.
- Die Koordinierung kann als Verwaltungsmanagement verstanden werden. Es geht dabei oft um ressortübergreifende Angelegenheiten, wie z. B. die Tätigkeit im national übergreifenden Rahmen wie der EU. Dabei wird einerseits ein Gesamtstandpunkt des Bundes gefunden, ausformuliert und international vertreten. Andererseits wird für den Bund eine Beratungsfunktion erfüllt. 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.
- 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.

- 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 sowie juristischer Beratung.
- Der Bereich der Aus- und Weiterbildung umfasst vor allem Tätigkeiten für und in Schulungsveranstaltungen (Zentrum für Verwaltungsmanagement).

### 6.3.2 Beschäftigungsbereiche

Grundsätzlich ist die öffentliche Verwaltung 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 abzustellen.

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

### JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung

Hauptaufgabe aller in der (öffentlichen) Verwaltung Beschäftigten ist die Vollziehung vorgegebener Normen oder Ziele.

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 Wirkungsbereich der Zentralstelle ergeben. Sie kontrollieren nach Maßgabe der Verfahrensvorschriften die Entscheidungen der unteren Verwaltungsinstanzen („Rechtsmittelentscheidungen“).

Typische Verwendungen für JuristInnen in der Verwaltung sind darüber hinaus das Personalwesen, die Organisation, die Budgetangelegenheiten. Schließlich werden sie zu einem beträchtlichen Teil im Rahmen der „Wirtschaftsverwaltung“ eingesetzt.

### JuristInnen in Interessenvertretungen

Hauptaufgabe der Interessenvertretungen ist die Mitgestaltung dieser Normen/Ziele und die Kontrolle der Einhaltung/Erreichung derselben.



Die Tätigkeiten von JuristInnen in den Interessenvertretungen sind teilweise mit denen der VerwaltungsjuristInnen identisch. Besondere Schwerpunkte sind Belange der Rechtsberatung und Rechtsschutzstätigkeit 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.

### JuristInnen in Sozialversicherungsverbänden

Hauptaufgabe der Sozialversicherungsverbände ist die (finanzielle) Sicherstellung der Versicherten in verschiedenen Situationen.

Bei den Sozialversicherungsträgern sind JuristInnen vor allem in der inneren Administration und in den Rechtsbüros tätig. Die in der Wiener Gebietskrankenkassa beschäftigten JuristInnen sind vor allem mit Fällen von Zahlungssäumigkeiten befasst. In leitenden Positionen sind überdurchschnittlich viele JuristInnen beschäftigt.

### 6.3.3 Beschäftigungssituation

Grundsätzlich ist der Anteil von JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung relativ hoch. Im Rahmen der zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik 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. Auch für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften ist es daher zurzeit sehr schwer eine adäquate Stelle zu finden. Auf eine ausgeschriebene Dienststelle können bis zu 400 BewerberInnen kommen.

Insbesondere in kleinen Landgemeinden gibt es kaum eigenes juristisch gebildetes Verwaltungspersonal auf akademischem Niveau. Gemeinden mittlerer Größe aber insbesondere 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. Auch in den großen Ressorts der Hoheitsverwaltung des Bundes (z. B. Finanzen, Auswärtige Angelegenheiten) sind jeweils mehrere hundert JuristInnen beschäftigt.

### 6.3.4 Beruflicher Werdegang

#### Beginn der Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst

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. Informell sind persönliche Kontakte und Empfehlungen von vorrangiger Bedeutung.

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

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.

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.

#### Beginn der Berufslaufbahn in einer Interessenvertretung

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.

#### Aufstiegsmöglichkeiten

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).

Grundsätzlich hängt die Karriere von JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung neben persönlichem Engagement und Zusatzkenntnissen auch von informellen Kontakten ab.

Als Beamter/Beamtin durchläuft er/sie im Rahmen einer bestimmten Verwendungsgruppe eine Grundlaufbahn, die aus 19 Gehaltsstufen mit gesetzlich garantierten Vorrückungen besteht. Werden neue Funktionen (z. B. Managementfunktionen, für bestimmte Arbeitsplätze notwendiges Spezialistenwissen) übernommen tritt zum Gehalt der Grundlaufbahn eine Funktionszulage zu.<sup>97</sup>

Vertragsbedienstete durchlaufen innerhalb seiner/ihrer Entlohnungsgruppe 21 Entlohnungsstufen, wobei er/sie in zweijährigen Intervallen automatisch in die nächste Entlohnungsstufe vorrückt.<sup>98</sup>

Leitende Funktionen sowie bestimmte höherwertige Arbeitsplätze werden gemäß den gesetzlichen Regelungen des Ausschreibungsgesetzes vergeben, welches eine öffentliche Ausschreibung vorsieht. „Für besondere Leitungsfunktionen ist bei den Zentralstellen für jeden einzelnen Fall eine Begutachtungskommission zu bestellen, die dem Bundesminister ein Gutachten über die Eignung der BewerberInnen zu erstatten hat.“<sup>99</sup> Im Rahmen der Begutachtung können auch moderne Methoden der Personalauswahl eingesetzt.

<sup>97</sup> Die Höhe dieser Funktionszulage hängt von der jeweiligen Funktionsgruppe (Arbeitsplatzwertigkeit) ab und von der Funktionsstufe (an das Dienstalter anknüpfende Erfahrungskomponente).

<sup>98</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz; Unter: [www.bmj.gv.at](http://www.bmj.gv.at) [9.9.2008].

<sup>99</sup> Bundeskanzleramt Österreich (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich, Seite 10ff. Unter: [www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at) [Stand 3.7.2008].

### Berufliche Mobilität innerhalb der Verwaltung

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.

Grundsätzlich sind die Rahmenbedingungen für die Mobilität zwischen den Ressorts verbessert worden. Auf der Homepage des Bundeskanzleramts findet sich eine bundesinterne Jobbörse ([www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at) unter „Jobbörse“). Darüber hinaus können Bedienstete zu Ausbildungszwecken oder als ExpertInnen auch in die Privatwirtschaft oder andere Einrichtungen (z. B. EU-Einrichtungen) entsandt werden. Diese externe Mobilität soll im Rahmen der EU Joboffensive der Bundesregierung erhöht werden. ([www.bundeskanzleramt.at/jobboerse](http://www.bundeskanzleramt.at/jobboerse): Karriere bei der Europäischen Union).<sup>100</sup>

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 leichter möglich.

Aufgrund der funktionalen Verflechtung von Bund und Land ist in der Bundesverfassung vorgesehen, dass öffentlich Bediensteten grundsätzlich die Möglichkeit des Wechsels zwischen dem Dienst beim Bund, den Ländern, den Gemeinden und Gemeindeverbänden jederzeit gewahrt bleibt. „Der Dienstwechsel wird im Einvernehmen der durch Ausübung der Diensthoheit berufenen Stellen vollzogen“<sup>101</sup>

## 6.4 RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte

### 6.4.1 Aufgabengebiete

#### RichterInnen

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, Journaledienst und Verwaltungsarbeit bei Gericht.

Das Aufgabenfeld eines/einer Strafrichters/-richterin, der als UntersuchungsrichterIn bzw. auftritt, ist 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.

RichterInnen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und gehören daher dienst- und besoldungsrechtlich zu den BundesbeamtenInnen. Die österreichische Bundesverfassung garantiert die Unabhängigkeit der Rechtsprechung: Bei der Besorgung aller gerichtlichen

<sup>100</sup> Vgl. Ebenda, Seite 21.

<sup>101</sup> Adamovich, Ludwig (1957): Handbuch des österreichischen Verfassungsrechts. Seite 13–15.

Geschäfte dürfen RichterInnen weder individuelle noch abstrakte Weisungen gegeben werden. Der/die RichterIn kann gegen seinen/ihren Willen nur durch ein förmliches richterliches Erkenntnis (eines Dienst- oder Disziplinargerichtes) versetzt oder aus dem Amt entfernt werden. RichterInnen sind unabsetzbar und nicht versetzbar.

#### Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte

Die Staatsanwaltschaft vertritt die staatliche Anklagebehörde, d. h. die Staatsanwältin bzw. der Staatsanwalt haben 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.

#### Gerichtsorganisation und Gerichtshierarchie

Die Aufgaben und Tätigkeiten im Einzelnen ergeben sich aus der Struktur der Gerichtsbarkeit. In Österreich geht alle Gerichtsbarkeit vom Bund aus, d. h. sie wird von Bundesorganen ausgeübt. Sachlich ist zwischen Strafgerichten und Zivilgerichten zu unterscheiden.

Den Strafgerichten obliegen 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.

Im Rahmen der österreichischen Zivilgerichtsbarkeit gibt es grundsätzlich folgende vier Gerichtstypen, die innerhalb 3er Instanzen entscheiden können:<sup>102</sup>

- 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 Strafdrohung. Bezirksgerichte sind außerhalb Wiens auch für Handelssachen zuständig.
- Landesgerichte: Sie entscheiden in erster Instanz über bürgerliche Rechtssachen mit einem Streitwert über 10.000 Euro. Sie werden auch als „Gerichtshöfe erster Instanz“ bezeichnet. Außerhalb Wiens sind Landesgerichte auch für zuständig.
- Oberlandesgerichte (OLG): Sie entscheiden in zweiter Instanz über alle Zivil-, Handels-, Arbeits- und Sozialrechtssachen der Gerichtshöfe erster Instanz. Oberlandesgerichte sind in Wien, Linz, Graz und Innsbruck eingerichtet.
- Der Oberste Gerichtshof (OGH): Er entscheidet grundsätzlich in letzter Instanz über Zivil- und Strafsachen. Der OGH ist in Wien eingerichtet.

Weiters befindet sich in Wien noch ein eigenes Arbeits- und Sozialgericht, ein Bezirksgericht für Handelssachen sowie ein Handelsgericht.

Die Höchstgerichte sind der Verwaltungs- und der Verfassungsgerichtshof. Der Verwaltungsgerichtshof hat die Aufgabe, Entscheidungen über Beschwerden, in denen die Rechtswidrigkeit von

<sup>102</sup> Vgl. Recht und Gericht in Österreich. Unter: [www.gericht.at](http://www.gericht.at) [24.11.2008].

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.

## 6.4.2 Beschäftigungsbereiche

### RichterInnen

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 ein/eine StrafrichterIn erster Instanz etwa 50% der Arbeitszeit für Aktenstudium und Verhandlungstätigkeit, etwa 30% für die Anfertigung der Urteile und die verbleibenden 20% des Dienstes für Tätigkeiten wie Rechtsberatung, Schreibarbeiten, Parteienverkehr etc. An zwei 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 allzu lange 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.

### Spezielle Berufsanforderungen

Der Beruf des Richters/Richterin – insbesondere eines Strafrichters/-richterin – erfordert rasches, logisches und präzises Denken. Zivilcourage und ein hohes Verantwortungsbewusstsein sind notwendig, da es in den Entscheidungen um menschliche Schicksale geht.

Entscheidungsfreudigkeit und Entscheidungssicherheit bzw. Entschlusskraft und Zielstrebigkeit sind Vorsetzungen für die Ausübung der richterlichen Tätigkeiten. Der permanente Umgang mit Menschen in Konfliktsituationen erfordert Einfühlungsvermögen und hohe kommunikative Kompetenz. Durchschnittliche Arbeitszeiten von 60 bis 70 Stunden pro Woche sind durchaus möglich. Viele RichterInnen erledigen die Prozessvorbereitung und das Aktenstudium zu Hause.

Darüber hinaus sind RichterInnen überwiegend mit den Schattenseiten der Gesellschaft befasst. Entscheidungen haben weitreichende Konsequenzen für die Zukunft der DelinquentInnen und deren Angehörige. Das bedingt eine große physische und psychische Belastung im Berufsalltag der RichterInnen.

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 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 OberstaatsanwältInnen haben ihr Amt bei den vor den Gerichtshöfen zweiter Instanz (Oberlandesgerichten) durchgeführten Verhandlungen auszuüben. Daneben hat sie/er die Aufsicht über alle StaatsanwältInnen in seinem Sprengel (Zweckmäßigkeitkontrolle). 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 Generalprokurator und ihren StellvertreterInnen (GeneralanwältInnen). Die Generalprokurator unterscheidet sich von anderen staatsanwaltschaftlichen Behörden nicht nur durch ihre Nahbeziehung zum Obersten Gerichtshof sondern auch durch die Besonderheit ihrer Aufgaben, vor allem durch die Vertretung des Staates nicht als Ankläger, sondern als Rechtswahrer.

## 6.4.3 Beschäftigungssituation

Derzeit sind rund 1.800 Personen mit dem Studienabschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums als RichterInnen tätig und circa 324 als StaatsanwältInnen.<sup>103</sup>

Auch RichterInnen sind von den Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor betroffen, es ist mit langen Wartezeiten auf freiwerdende Stellen zu rechnen. „Die Ausschreibung von

<sup>103</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz; Unter: www.bmj.gv.at [5.9.2008].

*Planstellen für RichterInnen ist zusätzlich von der Altersstruktur der amtierenden RichterInnen abhängig, wodurch sich immer wieder Veränderungen am Arbeitsmarkt ergeben.*<sup>104</sup>

### Berufschancen von Frauen

Die Berufschancen von Frauen werden für Richteramt und Staatsanwaltschaft sehr gut eingeschätzt. Beim Richternachwuchs (RichteramtswärterInnen) sind rund zwei Drittel Frauen. Bei den RichterInnen selbst nähert sich der Wert der 40%-Marke.<sup>105</sup> Der mit Abstand höchste Anteil an Frauen in diesen Berufen ist dabei in Wien zu finden.<sup>106</sup>

### Einkommenssituation

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.<sup>107</sup> Eine/ein RichterIn in der ersten Gehaltsgruppe bezieht mindestens 3.258,00 Euro (1) und höchstens 6.014,80 Euro (8). In der zweiten Gehaltsgruppe beträgt das Höchstgehalt 6.146,10 Euro, in der dritten Gehaltsgruppe 7.196,40 Euro und in der vierten Gehaltsgruppe 9.101,60 Euro.

Festes Gehalt erhalten die/der PräsidentIn des Oberlandesgerichts mit 10.059,70 Euro, die/der VizepräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 10.023,50 Euro und die/der PräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 11.062,80 Euro. Für Staatsanwälte bzw. Staatsanwältinnen gilt seit 29.12.2007 dasselbe Dienstgesetz wie für RichterInnen. Das Gehalt („Ausbildungsbeitrag“) von RechtspraktikantInnen<sup>108</sup> beträgt 1.274,20 Euro für einen Kalendermonat.<sup>109</sup> RichteramtswärterInnen ohne Prüfung erhalten 2.128,00 Euro und mit Prüfung 2.186,10 Euro.<sup>110</sup>

## 6.4.4 Beruflicher Werdegang

### Gerichtspraxis

Der Zugang zu den Berufen einer Richterin oder Staatsanwältin bzw. eines Richters oder Staatsanwaltes ist durch die Ausbildungsvorschriften definiert. Nach Studienabschluss der Rechtswissenschaften hat eine/ein AbsolventIn die sogenannte Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn im Ausmaß von zumindest neun Monaten zu absolvieren. Zugleich mit dem Antrag zur Aufnahme in die Gerichtspraxis ist die Erklärung abzugeben, ob eine Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst angestrebt wird.

Der Antrag zur Aufnahme in die Gerichtspraxis ist an den Präsidenten des jeweils zuständigen Oberlandesgerichtes zu stellen.<sup>111</sup> Die Aufnahme erfolgt durch Bescheid desselben.

<sup>104</sup> Vgl. AMS Berufsdatenbank unter dem Berufsbereich „Richterin/Richter“ ([www.berufsdatenbank.at](http://www.berufsdatenbank.at)) [24.11.2008].

<sup>105</sup> Vgl. Forum Politische Bildung (Hg.) (1999): Justiz Recht Staat – Informationen zur politischen Bildung, Seite 47ff.

<sup>106</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz; Unter: [www.bmj.gv.at](http://www.bmj.gv.at) [5.9.2008].

<sup>107</sup> Vgl. Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (RStDG) § 66. [5.9.2008].

<sup>108</sup> Vgl. Rechtspraktikantengesetz (RPG) § 17. [5.9.2008].

<sup>109</sup> Für je drei Monate der Gerichtspraxis gebührt eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% dieses Ausbildungsbeitrags sowie der Kinderzulage gemäß § 19 RPG. [5.9.2008].

<sup>110</sup> Vgl. Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (RStDG) § 67. [5.9.2008].

<sup>111</sup> Die Anschriften der vier Oberlandesgerichte lauten: OLG Wien (zuständig für Wien, NÖ und Burgenland): 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.

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.

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, die Durchführung einfacher Vernehmungen unter Anleitung einer Ausbildungsrichterin bzw. eines Ausbildungsrichters sowie die Rechtsberatung im Zuge eines regelmäßigen Amtstages.

Empfehlenswert ist es bereits während des Studiums, als so genannte/so genannter „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.

### RichteramtswärterIn

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

Wer den Beruf des Richters/der Richterin anstrebt, muss sich um eine Planstelle eines/r Richteramtswärterers/in bewerben, die von dem/der Präsidenten/in eines Oberlandesgerichts öffentlich ausgeschrieben wird. Die Zahl dieser Planstellen wird jährlich neu festgelegt. Die Ernennung zum/r RichteramtswärterIn erfolgt durch den Bundesminister für Justiz aufgrund eines Vorschlags des Präsidenten des Oberlandesgerichts.

Das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse in den sog. richterlichen Vorbereitungsdienst wird eingehend geprüft. Dabei geht es sowohl um die fachliche als auch um die persönliche Eignung für den Richterberuf. Nach schriftlichen und mündlichen Aufnahmeprüfungen und Gesprächen muss auch ein psychologischer Eignungstest absolviert werden. Ausschlaggebend sind weiters die Äußerungen der während der Gerichtspraxis mit der Ausbildung des Aufnahmewerbers beauftragt gewesenen Richters/Richterin über dessen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen. Auf diese Weise wird versucht einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit der AufnahmewerberInnen zu gewinnen.

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.<sup>112</sup>

Mit der Ernennung zum/r RichteramtswärterIn und dadurch der Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst beginnt die Ausbildungszeit zum/r RichterIn, die vier Jahre dauert (die Zeit der Gerichtspraxis ist hier allerdings einzurechnen sodass von der Ernennung zum Richteramtswärter bis zum Abschluss der Ausbildung in der Regel knapp drei Jahre liegen<sup>113</sup>). Während

<sup>112</sup> Für die Absolvierung der Gerichtspraxis allein ist die österreichische Staatsbürgerschaft nicht Voraussetzung, sondern lediglich ein gleichwertiges Studium und deutsche Sprachkenntnisse.

<sup>113</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.) (2002): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Seite 18



dieser Zeit müssen verschiedene Stationen bzw. Gerichte durchlaufen werden: ein Bezirksgericht, ein Gerichtshof erster Instanz, eine Staatsanwaltschaft, eine Vollzugsanstalt bzw. ein Rechtsanwaltschaft oder Notariat.

*„Der Richteramtsanwärter 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.“<sup>114</sup>*

Daneben muss der/dem RichteramtsanwärterIn genügend Zeit für die Vorbereitung zur Richteramtprüfung und ihre/seine wissenschaftliche Fortbildung frei bleiben. Dazu besucht er/sie verschiedene Seminare und Kurse um das Fachwissen aber auch die persönlichen Fähigkeiten im Umgang mit den Menschen zu schulen.

Die Qualität der Ausbildung schwankt nach Auskunft von RichteramtsanwärterInnen 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.

Am Ende der Ausbildungszeit erfolgt die Richteramtprüfung (mündlich und schriftlich) zu Gegenständen in Zivil- und Strafsachen.

### Ernennung zum Richter/in bzw. zum Staatsanwalt/Staatsanwältin

Nach bestandener Richteramtprüfung und einer vierjährigen Praxiszeit 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 Anzahl, der zur Ausschreibung gelangenden Planposten ist vor allem von der Altersstruktur der derzeit amtierenden RichterInnen abhängig.

Die Ernennung erfolgt durch die/den BundespräsidentIn<sup>115</sup> 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 „SprenghilfsrichterIn“ und „Sprenghilfsstaatsanwältin“ bzw. „Sprenghilfsstaatsanwalt“, die eine effizientere Vertretung (etwa durch komplexe Großverfahren) verhandelter RichterInnen möglich machen sollen. Diese „SprenghilfsrichterIn“-Planstellen sind bei den Bezirksgerichten und den Gerichtshöfen erster Instanz mit 2% begrenzt.<sup>116</sup>

Zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt kann nur ernannt werden, wer RichterIn ist oder mindestens 1 Jahr 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.

<sup>114</sup> Vgl. Ebenda. Seite 14 ff.

<sup>115</sup> De facto wird diese Aufgabe zumeist der/dem BundesministerIn für Justiz übertragen.

<sup>116</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.) (2002): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. Seite 21.

### Berufliche Veränderungen

RichterInnen können laut Bundesverfassung nicht gegen ihren Willen von ihrem Posten 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. Bei Freiwerden einer entsprechenden Planstelle werden solche Wünsche auch zumeist berücksichtigt (z. B. Presserecht, Urheberrecht, Drogendelikte etc.). 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 Hierarchie. Die Obergerichte sind als Senate organisiert. Weitere Aufstiegsmöglichkeiten sind die Präsidentschaft in einem Senat oder das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten eines Gerichtshofes.

Während einige RichterInnen diese Karriere anstreben, geben andere an, eher die Autonomie als EinzelrichterIn, gegenüber der notwendigen Unterordnung durch die Senatstätigkeit in den Obergerichten, zu bevorzugen.

Auch für StaatsanwältInnen gibt es – bei entsprechend guter Dienstbeschreibung – die Möglichkeit des Aufstiegs in der staatsanwaltlichen Hierarchie, wie etwa in die Oberstaatsanwaltschaft oder Generalprokuratur.

Grundsätzlich ist ständige Weiterbildung zumeist in der Freizeit für die tägliche Berufsausübung erforderlich.

#### 6.4.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Berufsorganisation der RichterInnen ist die „Vereinigung der österreichischen Richter“ (c/o Justizpalast, 1016 Wien, Museumstraße 12A, Tel.: 01 52152-3644, [www.richtervereinigung.at](http://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, indem sie regelmäßig Seminare und Exkursionen veranstaltet, sowie in Belangen der materiellen Ressourcen der Gerichte.

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (vgl.: [www.goed.at](http://www.goed.at)) Bundessektion für Richter und Staatsanwälte, ist unter folgender Anschrift erreichbar: 1016 Wien, Museumstraße 12, Tel.: 01 52152-0.

### 6.5 Notarinnen/Notare

#### 6.5.1 Aufgabengebiete

Die/der NotarIn ist eine Öffentliche Urkundsperson. Hauptaufgaben sind Beurkundung und Beglaubigung. Grundsätzlich kommt einer notariell beglaubigten Urkunde besonders hohe Beweiskraft zu. NotarInnen haben Tätigkeitspflicht, d. h., dass sie die angefragte Amtshandlung nicht ablehnen



dürfen. Zu den notariellen Tätigkeiten zählt weiters die Verfassung von Privaturkunden (z. B. Leibrentenverträge, Grundbuchseingaben, Adoption, Scheidungsvergleich, Sachwalterschaft, Verteidiger in Strafsachen), die Übernahme als Treuhänder und die Tätigkeit als MediatorInnen.<sup>117</sup>

## 6.5.2 Beschäftigungsbereiche

### Gesetzliche Grundlage für die Beschäftigungsbereiche von Notarinnen/Notaren

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) ... 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.“<sup>118</sup>

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

- Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson
- Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden
- Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitverfahren

Grundsätzlich ergeben sich Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen von NotarInnen zwischen Stadt und Land, welche vor allem durch die jeweiligen wirtschaftlichen Gegebenheiten bestimmt sind. 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. Pflegschaftswesen zu beschäftigen haben.

Was die berufliche Position einer Notarin bzw. eines Notars betrifft so übt sie/er ein öffentliches Amt aus. Die Ernennung ist ein hoheitlicher Akt und erfolgt auf einen bestimmten Amtssitz. Die/der NotarIn ist aber kein/e Beamtin/Beamter. Nachdem sie/er das wirtschaftliche Risiko seiner Kanzlei selbst trägt, ist seine/ihre Tätigkeit eher freiberuflicher Natur.<sup>119</sup>

<sup>117</sup> Vgl. Österreichische Notariatskammer; Unter: www.notar.at [24.11.2008].

<sup>118</sup> Vgl. Notariatsordnung (NotO).

<sup>119</sup> Vgl. Forum Politische Bildung (Hg.) (1999): Justiz Recht Staat – Informationen zur politischen Bildung. Seite 50f.

### Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson

Die Einschaltung einer Notarin bzw. eines Notars ist bei folgenden Urkunden obligatorisch:

- Erbverträge
- Wechselproteste
- Ehepakete bzw. bei manche Verträge zwischen Ehepartnern
- Schenkungsverträge ohne wirkliche Übergabe
- Kapitalgesellschaftsverträge und Hauptversammlungen
- Verträge 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 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.

### Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden

Bei der Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden handelt es sich besonders um die Verfassung folgender Verträge:

- Leibrentenverträge
- Übergabsverträge
- Kaufverträge
- Pachtverträge
- Mietverträge
- Wohnungseigentumsverträgen
- Adoptionsverträgen und Vaterschaftsanerkenntnisse
- Aufbewahrung von fremden Geldern und Wertpapieren

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 der/die NotarIn auch VerteidigerIn in Strafsachen und SachwalterIn sein.

### 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 Ver-

mögenswerte 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.

### **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 Interessensausgleich 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.
- Die/der NotarIn ist verpflichtet sich fortzubilden, insbesondere für jene Wissenszweige, die den Gegenstand des Studiums und den der Notariatsprüfung betreffen.
- 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.

Jeder/e 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 400.000 Euro für jeden Versicherungsfall.<sup>120</sup>

Der/die NotarIn hat eine Residenzpflicht, d. h. er/sie muss die Tätigkeit am Ort des Kanzleisitzes ausüben, und eine Tätigkeitspflicht, d. h. er/sie darf, außer bei den verbotenen Geschäften, eine geforderte Amtshandlung nicht verweigern.

Es gibt auch eine gesetzliche Verpflichtung über die Weiterführung der Kanzlei im Urlaubs- oder Krankheitsfall durch VertreterInnen (SubstitutInnen).

### **Spezielle 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).

<sup>120</sup> Vgl. Notariatsordnung (NotO) § 30 Absatz 3.

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.

### **6.5.3 Beschäftigungssituation**

Die Amtsstellen der NotarInnen sind „systematisiert“. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den RechtsanwältInnen und anderen freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzten gibt. Derzeit gibt es in Österreich 478 NotarInnen.

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.<sup>121</sup> 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 28% erhöht. (1991 gab es 374 und mit dem Stand vom 24. November 2008 gibt es 483 Notarstellen.)<sup>122</sup>

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 NotarInnen sehr unterschiedlich. Es kann aber gesagt werden, dass die Einkünfte höher als die von RichterInnen sind. 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% 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.

### **6.5.4 Beruflicher Werdegang**

Der Weg bis zur Ernennung zur/zum NotarIn ist lang. Laut Notariatsordnung gelten folgende Bedingungen für die Zulassung zum Notariat:<sup>123</sup>

1. die österreichische Staatsbürgerschaft, Volljährigkeit, ehrenhaftes Vorleben, die freie Vermögensverwaltung;

<sup>121</sup> Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im § 9 der NotO.

<sup>122</sup> Vgl. Österreichische Notariatskammer; Unter: [www.notar.at](http://www.notar.at) [24.11.2008].

<sup>123</sup> Vgl. NotO § 6 Abs. 1.

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 darf noch nicht vollendet sein

### Erste Tätigkeit bei einer/einem AusbildungsnotarIn

Nach dem Studium und der Gerichtspraxis (vgl. Kapitel 6.4.4.) müssen JuristInnen, die Notarin/Notar werden wollen, die Aufnahme bei einer/einem AusbildungsnotarIn erreichen. Die jeweiligen Notariatskammern führen eine Liste von NotarInnen die junge KollegInnen ausbilden. Diese suchen dann anhand von persönlichen Gesprächen eine/en 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. Voraussetzung für die Aufnahme als Notariatskandidat ist ein abgeschlossenes Studium in Rechtswissenschaften.

<b>TIPP</b>	Die befragten NotarInnen 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, Rechtsanwaltschaft 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.
-------------	--

### Aufnahme in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen

Ist es gelungen eine Ausbildungsstelle zu finden, erfolgt die Aufnahme in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen bei der jeweiligen Notariatskammer.

Bedingungen für die Eintragung in die Liste der NotariatskandidatInnen sind der Abschluss der neunmonatigen Gerichtspraxis und ein Alter unter 35 Jahren. Ausschließungsgründe sind ein „anstößiger, liederlicher Lebenswandel“ sowie „zerrüttete Vermögensverhältnisse“. Die Tätigkeit als NotariatskandidatIn muss ausschließlich ausgeübt werden. Eventuelle Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig.

### Ablegung der Notariatsprüfung

Um zur Notariatsprüfung zugelassen zu werden, muss der Notariatskandidat von der Notariatskammer verbindlich vorgeschriebene Ausbildungsveranstaltungen besuchen. Die Prüfung ist in zwei Teilprüfungen abzulegen. Jede dieser Teilprüfungen besteht aus einem mündlichen und einem schriftlichen Teil und ist innerhalb einer bestimmten Zeit zu absolvieren. Früher galt auch die Rechtsanwalts- oder Richteramtsprüfung der Notariatsprüfung als gleichwertig. Nunmehr ist dazu eine Zusatzprüfung abzulegen.

### Siebenjährige rechtsberufliche Tätigkeit

Bevor man sich um eine Notarsstelle bewerben kann verlangt die Notariatsordnung eine mindestens siebenjährige praktische Verwendung (Die Zeit der Wehr- oder Zivildienstleistung wird dabei berücksichtigt):

*„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, Rechtsanwältin/-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.“<sup>124</sup>*

### Bewerbung um eine freie Notarsstelle

Nach der Absolvierung der „praktischen Verwendung“ kann sich die/der KandidatIn um eine freiwerdende Notarsstelle 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.“<sup>125</sup>*

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.

### Ernennung zur/zum NotarIn

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. Eine Notariatskanzlei kann erst nach sieben Jahren Berufserfahrung übernommen werden.

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 be-

<sup>124</sup> Vgl. NotO § 6 Abs. 2.

<sup>125</sup> Vgl. NotO § 11 Abs. 2.

urteilt, weil der angestrebte Beruf erst in einem vergleichsweise späten Lebensabschnitt begonnen werden kann.

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.

Während des gesamten Berufsverlaufs ist eine laufende Weiterbildung notwendig (vgl. dazu Kapitel 5). Diese findet ausschließlich in der Freizeit, hauptsächlich an Wochenenden statt. Bei NotarInnen beträgt laut Auskunft die aufgewendete Zeit für Weiterbildung ca. 10% der tatsächlichen Arbeitszeit, bei NotariatsanwärterInnen wesentlich mehr.

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

### 6.5.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die NotarInnen, die in einem Bundesland ihren Amtssitz haben und die KandidatInnen, die in der Liste eingetragen sind, bilden ein Notariatskollegium. Ausnahmen davon sind Wien, Niederösterreich, Burgenland sowie Tirol und Vorarlberg, die jeweils zu einem gemeinsamen Kollegium zusammengefasst sind. Wie bei den Rechtsanwaltskammern handelt es sich um Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Daneben gibt es die Österreichische Notariatskammer ([www.notar.at](http://www.notar.at)), der alle von den Notariatskollegien gewählten Notariatskammern Österreichs angehören. 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 Notarsstellen. Zusätzlich führt die Österreichische Notariatskammer das zentrale Testamentsregister.

Die Österreichische Notariatsakademie der Notariatskammer organisiert auch Weiterbildungskurse und Seminare sowie Prüfungsvorbereitungskurse für NotariatskandidatInnen (vgl. 1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20, Tel.: 01 4024509-0, E-Mail: [kammer@notar.or.at](mailto:kammer@notar.or.at)). Darüber hinaus besteht für die NotarInnen die Möglichkeit der Weiterbildung in Form von privaten Rechtskursen. Die Notariatsakademie bietet z. B. jährlich über 200 Seminare zu den notariellen Geschäftsfeldern an.

Die Zufriedenheit der befragten NotarInnen mit der Kammerarbeit ist sehr hoch. Allgemein wird die Kollegialität und der familiäre Charakter der Standesvertretung hervorgehoben. Die KammervertreterInnen arbeiten ehrenamtlich.

Die Aufsicht über die NotarInnen 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. Sonstige mögliche Disziplinarmaßnahmen bei Verletzung der Treuepflicht oder bei „üblem Benehmen“ sind Verwarnungen, Geld- und Ehrenstrafen.

## 6.6 Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte

### 6.6.1 Aufgabengebiete

RechtsanwältInnen 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 sind zur umfassenden berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten (Gestaltung von Verträgen und Testamenten) berechtigt. Sie sind allerdings nicht verpflichtet die Vertretung einer Partei zu übernehmen, ausgenommen bei Verfahrenshilfe.<sup>126</sup> In jedem Fall ist die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt zur Verschwiegenheit über die ihr/ihm anvertrauten Angelegenheiten verpflichtet.<sup>127</sup> Um als RechtsanwältIn tätig werden zu können müssen bestimmte gesetzliche Regelungen eingehalten werden (siehe Kapitel 6.6.4).

### 6.6.2 Beschäftigungsbereiche

#### Beratung und Vertretung

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-, Leihrentenverträge; bei Miet-, Wohnungseigentumsverträge u. ä. m.). Unternehmen ziehen AnwältInnen 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 Betriebsanlagenehmigungen), vor Polizeibehörden und Bezirkshauptmannschaften (z. B. nach Verkehrsunfällen).

Weitere Geschäftsfelder sind 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.).

#### VerteidigerIn in Strafsachen

Als VerteidigerIn vertreten RechtsanwältInnen ihre 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 gibt, werden in verschiedenen Kanzleien verschiedene Themenschwerpunkte bevorzugt übernommen. Da es den RechtsanwältInnen untersagt ist, für ihre Kanzlei Werbung zu betreiben, verbreitet sich ihr „Ruf“ primär durch Empfehlungen zufriedener KlientInnen.

<sup>126</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 10 Abs. 1; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].

<sup>127</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 9 Abs. 2; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].



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.<sup>128</sup> 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.

### Spezielle Berufsanforderungen

Die Tätigkeiten und Berufsanforderungen sind insgesamt sehr komplex und durch die jeweilige Spezialisierung geprägt: Besonders wichtig sind dabei folgende Fähigkeiten:

- Selbstständiges 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)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

### 6.6.3 Beschäftigungssituation

Mit Jahresbeginn 2008 gab es in Österreich insgesamt 5.129 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon waren rund 16 % Frauen. Bei den insgesamt 1.898 RechtsanwaltsanwärterInnen zu Jahresbeginn 2008 ist der Anteil der Frauen mit rund 45 % allerdings deutlich höher. Auf Wien entfallen rund 44 % der Anwältinnen und Anwälte, Vorarlberg (4 %) und das Burgenland (1 %) liegen am Ende dieser Reihung. Ein Großteil der jungen AnwältInnen 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: 1.1.2008)<sup>129</sup>

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Insg.
Anzahl der RA	56	245	386	605	387	486	502	215	2.247	5.129
Männer	50	219	332	531	326	420	430	186	1.806	4.300
Frauen	6	26	54	74	61	66	72	29	441	829

<sup>128</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 45 Abs. 1; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].

<sup>129</sup> Vgl. Österreichische Rechtsanwaltskammer: Angaben in der Übersicht RA ohne niedergelassene europäische RechtsanwältInnen in Österreich. Die Anzahl der niedergelassenen europäischen Rechtsanwälte machte mit 1.1.2008 insgesamt 81 aus.

Anzahl der RAA	27	75	110	174	106	157	130	44	1.075	1.898
Männer	15	40	67	89	56	90	81	21	586	1.045
Frauen	12	35	43	85	50	67	49	23	489	853

AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebots an freien Praxisstellen auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn 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 zu rechnen.“<sup>130</sup>

Die Arbeitszeit von RechtsanwältInnen geht im Regelfall über die 40-Stunden-Woche hinaus (insbesondere am Beginn der Laufbahn). Je nach Arbeitsleistung, Einsatz und Etablierung streut auch das Einkommen.

### Anwaltsberuf als Männerdomäne

Auffallend ist die geringe Zahl an Rechtsanwältinnen (16 %). Dies hat damit zu tun, dass RechtsanwältInnen als Selbstständige in hohem Maß von bestehenden Netzwerken abhängig sind, die nach wie vor klar männlich dominiert sind.

Bei den RechtsanwaltsanwärterInnen ist der Anteil mit 45 % bereits höher, wobei es erhebliche Unterschiede nach Bundesländern gibt. In Wien ist der Frauenanteil am höchsten.

Theoretisch gibt es zwar keine Benachteiligung von Frauen. 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). Möglich wäre auch eine geringere Akzeptanz von Frauen seitens eines Teils der Klientel. Unabhängig davon ist der Kampf um Akzeptanz und Erfolg für Frauen vorerst zweifellos noch immer härter als für männliche Kollegen.

### 6.6.4 Beruflicher Werdegang

Zur Ausübung der Rechtsanwaltschaft in der Republik Österreich bedarf es keiner behördlichen Ernennung, sondern lediglich des Nachweises der Erfüllung bestimmter Erfordernisse und der Eintragung in die Liste der Rechtsanwältinnen/-anwälte.<sup>131</sup> Diese Erfordernisse sind<sup>132</sup>:

- die österreichische Staatsbürgerschaft.
- 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

<sup>130</sup> Vgl. BMWF/AMS Österreich (Hg.) (2009): Hochschulen und Universitäten – Studium und Beruf, Wien.

<sup>131</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 1 Abs.1; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].

<sup>132</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 1 Abs.2; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].



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 42 Halbtagen, davon müssen 6 Halbtage aus dem Bereich „zivilgerichtliches Verfahren“ und „außergerichtliche Streitbeilegung.
- der Abschluss einer Haftpflichtversicherung.

### Gerichtspraxis

Normalerweise beginnt der/die AbsolventIn der Rechts- und Staatswissenschaften mit dem „Gerichtsjahr“ (neun Monate). Dabei handelt es sich 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.

### Tätigkeit als RechtsanwaltsanwärterIn

An die Absolvierung der Gerichtspraxis schließt die Ausbildung als RechtsanwaltsanwärterIn bei einer Ausbildungsrechtsanwältin/einem Ausbildungsrechtsanwalt an. Diese Tätigkeit muss hauptberuflich ausgeübt werden. Eine/ein RechtsanwaltsanwärterIn wechselt im Durchschnitt zwei- bis viermal den Ausbildungsplatz. Normalerweise wird die Ausbildung in dem Bereich absolviert, der als künftiges Tätigkeitsfeld ins Auge gefasst ist. Dadurch können Kontakte und Insiderwissen gewonnen werden.

<b>TIPP</b>	Es ist empfehlenswert, sich bereits während des Studiums um Praxis zu bemühen (Hospitanz) 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.

### Ablegung der Rechtsanwaltsprüfung

Die Rechtsanwaltsprüfung kann nach einer praktischen Verwendung (Berufspraxis) 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 Rechtsanwaltskammer verbindlich vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen im Ausmaß von mindestens 42 Halbtagen. 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. Der zweite Teil beinhaltet u. a. Finanzstrafrecht, Abgabenrecht, Vertragsabfassung und Urkundengestaltung.<sup>133</sup>

### Absolvierung der Berufspraxis

Außer der Rechtsanwaltsprüfung muss vor Aufnahme einer Tätigkeit als (selbständige/r) Anwalt/Anwältin eine Berufspraxis von insgesamt fünf Jahren vorgewiesen werden können. Davon sind neun Monate bei Gericht und mindestens drei Jahre bei einer/einem österreichischen Anwältin bzw. Anwalt zu absolvieren.

### Zulassung zur Tätigkeit als selbständige Anwältin/selbständiger Anwalt

Nach erfolgreicher Absolvierung der Rechtsanwaltsprüfung sowie der gesamten Berufspraxis kann die Eintragung in die Liste derjenigen Rechtsanwaltskammer beantragt werden, in deren Sprengel der Kanzleisitz liegen soll.

Wesentliche Vorteile für die spätere Selbständigkeit als Rechtsanwalt bzw. als Rechtsanwältin ist eine Anstellung als KonzipientIn in einer Rechtsanwaltskanzlei (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, welche die Kreditfinanzierung der Kanzlei übernehmen, sind oft die ersten Klienten von jungen Rechtsanwältinnen/-anwälte. 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 Anwältinnen/Anwälten zu mehr oder weniger engen Bürogemeinschaften.

### Weitere berufliche Laufbahn

Der permanente Anfall neuer Gesetze, Novellierungen und Verordnungen zwingt die aktiven Rechtsanwältinnen/-anwälte, schon im eigenen (finanziellen) Interesse zu permanenter Weiterbildung (vgl. Kapitel 4).

Unter gegebenen Rahmenbedingungen scheint für RechtsanwältInnen mit bestimmten Spezialisierungen auch eine internationale Orientierung bei der Weiterbildung und Kanzleistrategie sinn-

<sup>133</sup> Vgl. Rechtsanwaltsprüfungsgesetz (RAPG).

voll: 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 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 Rechtsanwalts-gesellschaften (ist in Österreich an strengere Regeln gebunden als in anderen EU-Ländern).

### 6.6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Rechtsanwaltskammern (vgl. [www.oerak.or.at](http://www.oerak.or.at)) sind die Berufsvertretung aller österreichischen RechtsanwältInnen, wobei es in jedem Bundesland eine eigene Rechtsanwaltskammer gibt, der alle RechtsanwältInnen, die dort ihren Kanzleisitz haben, angehören. Die Kammer sind Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Sie besorgen ihre Geschäfte teils unmittelbar in Plenarversammlungen, teils mittelbar durch ihren Ausschuss.<sup>134</sup> Zum Wirkungskreis des Ausschusses zählen u. a.:<sup>135</sup>

- die Führung der Rechtsanwaltsliste
- die Führung der Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen
- die Bestätigung der praktischen Verwendung der RechtsanwaltsanwärterInnen
- die Vermittlung zwischen Mitgliedern der Kammer bei Meinungsverschiedenheiten
- die Bestellung der Rechtsanwältinnen/-anwälte für Substitutionen und für Verfahrenshilfen.

Bundesweite Angelegenheiten koordiniert der Österreichische Rechtsanwaltskammertag. Er wird von Delegierten aus allen Rechtsanwaltskammern gebildet (vgl. [www.oerak.or.at](http://www.oerak.or.at)). Diesem obliegt beispielsweise<sup>136</sup>:

- Wahrung der Rechte und Vertretung der österreichischen Rechtsanwaltschaft
- Begutachtung von Gesetzen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beschlussfassung über Standesrichtlinien

<sup>134</sup> Vgl. Die österreichischen Rechtsanwälte unter dem Menüpunkt: Die Rechtsanwaltskammern; Unter: [www.oerak.at](http://www.oerak.at) [24.11.2008].

<sup>135</sup> Vgl. Rechtsanwaltsordnung (RAO) § 28; Unter: [www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf](http://www.dbj.co.at/downloads/Texte/RAO.pdf) [24.11.2008].

<sup>136</sup> Vgl. Die österreichischen Rechtsanwälte; Unter: [www.oerak.at](http://www.oerak.at) [24.11.2008].

- Führung eines Anwaltsverzeichnisses (Internet und Buch)
- Elektronischer Rechtsverkehr
- Organisation von Tagungen und Arbeitskreisen

## 6.7 WirtschaftstreuhandInnen

### 6.7.1 Aufgabengebiete

Die Bezeichnung WirtschaftstreuhandIn gilt für drei Berufe:

- den/die SteuerberaterIn
- den/die WirtschaftsprüferIn
- den/die BilanzbuchhalterIn

Die Berufsgruppe der BilanzbuchhalterInnen wiederum besteht aus dem/der Selbständigen BuchhalterIn sowie dem/der BilanzbuchhalterIn. SteuerberaterInnen und WirtschaftsprüferInnen zählen zu den sogenannten Freien Berufen, die allerdings auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses (unselbständig) ausgeübt werden können.

Es handelt sich dabei um SpezialistInnen für Steuerfragen, Buchhaltung, Kostenrechnung, Budgetierung, aber auch für strategische Wirtschafts- und Unternehmensberatung, Unternehmensprüfungen, Firmengründungen sowie Investitions- und Finanzplanung.

„Strenge Verschwiegenheit ist oberstes Gebot des Berufsstands. Sie ist die Grundlage jedes treuhänderischen Handelns und gilt nicht nur vor Gerichten und anderen Behörden, sondern auch Dritten gegenüber.“<sup>137</sup>

### 6.7.2 Beschäftigungsbereiche

#### SteuerberaterInnen

SteuerberaterInnen ist es vorbehalten folgende Tätigkeiten auszuüben<sup>138</sup>:

- Beratung und Hilfestellung auf dem Gebiet des Abgabenrechts und der Rechnungslegung
- Beratung auf dem Gebiet des Bilanzwesens und der Abschluss kaufmännischer Bücher
- Vertretung ihrer AuftraggeberInnen im Abgaben- und Abgabenstrafverfahren (ausgenommen vor Gerichten)
- im Auftrag Dritter durchzuführende Prüfungsaufgaben (die nicht die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes erfordern)
- Erstellen von Sachverständigengutachten auf den Gebieten des Buchführungs- und Bilanzwesens, des Abgabenrechts und auf jenen Gebieten, zu deren fachmännischer Beurteilung Kenntnisse des Rechnungswesens und der Betriebswirtschaftslehre erforderlich sind

<sup>137</sup> Vgl. Kammer der WirtschaftstreuhandIn; Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) [24.11.2008].

<sup>138</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 3 Abs. 1; Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) (im Menüpunkt „Kammer“ und „Berufsrecht“) [24.11.2008].

Darüber können SteuerberaterInnen u. a. auch noch folgende Aufgaben wahrnehmen<sup>139</sup>:

- Alle Tätigkeiten der Selbständigen Buchhalter (vgl. unten)
- Beratung in Rechtsangelegenheiten (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen)
- Übernahme von Treuhandaufgaben und die Verwaltung von Vermögenschaften (mit Ausnahme der Verwaltung von Gebäuden)
- Beratung in arbeitstechnischen Fragen
- Sanierungsberatung
- Beratung in Beitrags-, Versicherungs- und Leistungsangelegenheiten der Sozialversicherungen und die Vertretung in erster und zweiter Instanz der betreffenden Verwaltungsverfahren
- Vertretung bei den Einrichtungen des Arbeitsmarktservice, 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)

### WirtschaftsprüferInnen

WirtschaftsprüferInnen sind beispielsweise zur Durchführung folgender Aufgaben berechtigt<sup>140</sup>:

- Prüfung der Buchführung, der Rechnungsabschlüsse, der Kostenrechnung, der Kalkulation und der kaufmännischen Gebarung von Unternehmungen, mit der die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes verbunden ist;
- Beratung auf dem Gebiet des Bilanzwesens und des Abschlusses kaufmännischer Bücher;
- Sämtliche Beratungsleistungen und Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem betrieblichen Rechnungswesen und dem internen Kontrollsystem;
- Beratung und Vertretung ihrer Auftraggeber in Devisensachen (außer der Vertretung vor Gerichten);
- Sanierungsberatung, insbesondere die Erstellung von Sanierungsgutachten, Organisation von Sanierungsplänen, Prüfung von Sanierungsplänen und die begleitende Kontrolle bei der Durchführung von Sanierungsplänen;
- die Beratung in Rechtsangelegenheiten, soweit diese mit den für den gleichen Auftraggeber durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen;
- Erstattung von Sachverständigengutachten auf den Gebieten des Buchführungs- und Bilanzwesens und auf jenen Gebieten, zu deren fachmännischer Beurteilung Kenntnisse des Rechnungswesens und der Betriebswirtschaftslehre erforderlich sind;
- Ausübung jener wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten, auf die in anderen Gesetzen mit der ausdrücklichen Bestimmung hingewiesen wird, dass sie nur von BuchprüferInnen gültig ausgeführt werden können;
- Alle Tätigkeiten der SteuerberaterInnen (vgl. oben).

<sup>139</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 3 Abs. 2. Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) (im Menüpunkt „Kammer“ und „Berufsrecht“) [24.11.2008].

<sup>140</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 5. Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) (im Menüpunkt „Kammer“ und „Berufsrecht“) [24.11.2008].

### Hohe Beruhsanforderungen

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) sowie verpflichtend. 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.

### Selbständige BuchhalterInnen

Der Zugang zur Ausbildung als Selbstständige/r BuchhalterIn (sowie als gewerbliche/r BuchhalterIn) ist seit dem 1. Jänner 2007 geschlossen.

### BilanzbuchhalterIn

Seit dem 1. Jänner 2007 zählt auch die Berufsgruppe der BilanzbuchhalterInnen als eine neue selbstständige Berufsgruppe (BibuG), die durch die Kammer der Wirtschaftstreuhänder (KWT) vertreten wird. BilanzbuchhalterInnen betreuen vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe und bieten ihre Dienstleistungen hauptsächlich in der Buchhaltung an. Sie unterstützen ein Unternehmen insbesondere beim Belegwesen und in der Personalverrechnung sowie in der Erstellung von Bilanzen nach Handelsrecht. Außerdem übernehmen BilanzbuchhalterInnen die Vertretung im Abgaben- und Abgabenstrafverfahren für Bundes-, Landes- und Gemeindeabgaben.<sup>141</sup> Folgende Tätigkeiten werden übernommen:

- doppelte Buchhaltung oder Einnahmen-/Ausgabenrechnung
- Umsatzsteuervoranmeldung
- Zahlungsverkehr und Debitoren-/Kreditorenbuchhaltung
- Kontenabstimmungen
- Rückzahlungsanträge erstellen
- Kennzahlen errechnen
- Bilanzen analysieren
- Lohn- und Gehaltsverrechnungen
- Reisekostenabrechnung

Für BilanzbuchhalterInnen besteht eine Fortbildungsverpflichtung, die von der Paritätischen Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe angeordnet und kontrolliert wird. Diese Fortbildungspflicht soll die Qualität der BilanzbuchhalterInnen auf hohem Niveau halten.

<sup>141</sup> Vgl. Kammer der Wirtschaftstreuhänder; Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) [24.11.2008].

### 6.7.3 Beschäftigungssituation

#### Grundsätzlich gute Berufschancen

In den letzten Jahren ist die Beschäftigung in den Wirtschaftsdiensten angestiegen, was auf eine erhöhte Nachfrage nach ausgelagerten Leistungen zurückzuführen ist. Von den Arbeitsplatzzuwächsen profitieren vor allem die Ballungszentren, allen voran der Wiener Arbeitsmarkt. Da vielfach noch Optimierungspotenzial besteht, wird die Bedeutung des Controlling in den österreichischen Unternehmen weiter steigen. Die beruflichen Aussichten von ControllerInnen sind als sehr gut zu werten. In Zukunft ist hier ein Arbeitskräftemangel zu erwarten.

Prinzipiell sollte es in den genannten Berufsfeldern 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.

Im Bereich der Wirtschaftstreuhandberufe stehen AbsolventInnen der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften in Konkurrenz zueinander. Die Zunahme der Beschäftigung wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Optimale Karrierechancen haben zweifellos Personen mit Doppelstudium (Jus plus Betriebswirtschaft), Auslandserfahrung und Sprachkenntnissen.

#### Steigende Zahl an WirtschaftstreuhänderInnen

Die erwartete Zunahme von Unternehmensbewertungen und „Due-Diligence“-Prüfungen (umfassende Unternehmensprüfungen z.B. vor einem Börsengang oder einer Übernahme) wird Wirtschaftstreuhandunternehmen weiterhin positive Impulse geben. Kleinere und mittlere Unternehmen ziehen aufgrund des komplexeren nationalen und supranationalen Rechts vermehrt SpezialistInnen aus dem Bereich Steuerberatung und Recht hinzu.

Die Gesamtzahl der Wirtschaftstreuhänder steigt kontinuierlich an: 2009 gab es in Österreich 2.475 Wirtschaftstreuhandgesellschaften (zum Vergleich 2000: 1.405, 2005: 1.895) und 7.633 WirtschaftstreuhänderInnen (physische Personen; zum Vergleich 2000: 4.771, 2005: 7.133). Mehr als ein Drittel (circa 39%) aller WirtschaftstreuhänderInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhänderInnen betrug mit Dezember 2009 etwas mehr als 86% – von denen wiederum rund 17% Jus und rund 67% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen).<sup>142</sup>

Gegenwärtig (Ende 2009) vertritt die KWT „die Interessen von rund 8.400 Wirtschaftstreuhändern sowie etwa 1.600 Selbständigen Buchhaltern und Bilanzbuchhaltern. Sie betreut außerdem rund 2.500 Berufsanwärter“.<sup>143</sup>

#### Wirtschaftstreuhandwesen gesamt (Gesellschaften und „physische“ WirtschaftstreuhänderInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
SBH	11	10	36	23	9	18	18	11	59	1	196
Bibu	36	62	266	193	92	150	152	76	234	2	1.263
StB	141	347	949	779	472	692	513	202	1.870	16	5.981
WP	47	117	314	358	185	223	157	82	1.177	8	2.668
Gesamt	235	536	1.565	1.353	758	1.083	840	371	3.340	27	10.108

SBH = selbstständige/r BuchhalterIn; Bibu = BilanzbuchhalterIn; StB = SteuerberaterIn; WP = WirtschaftsprüferIn

#### „Physische“ WirtschaftstreuhänderInnen nach Bundesland und Berufsgruppe (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
SBH	10	10	33	23	9	15	17	11	55	1	184
Bibu	36	56	259	189	89	142	149	72	224	2	1.218
StB	111	266	751	581	332	507	361	147	1.411	16	4.483
WP	32	75	247	226	106	139	99	49	767	8	1.748
Gesamt	189	407	1.290	1.019	536	803	626	279	2.457	27	7.633

SBH = selbstständige/r BuchhalterIn; Bibu = BilanzbuchhalterIn; StB = SteuerberaterIn; WP = WirtschaftsprüferIn

Mit Dezember 2009 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhandwesens insgesamt rund 2.681 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil 56% ausmachte.

#### BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhandwesen nach Bundesland und Geschlecht (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
Weiblich	52	97	284	174	75	178	69	35	532	1	1.497
Männlich	35	60	180	145	72	123	75	48	444	2	1.184
Gesamt	87	157	464	319	147	301	144	83	976	3	2.681

#### Gute Chancen auch für Frauen

Obwohl manche KlientInnen nach wie vor männliche WirtschaftstreuhänderInnen bevorzugen, werden die Berufschancen für Frauen allgemein recht gut eingeschätzt. Die für viele Berufsfelder beobachtbare Korrelation zwischen hierarchisch höheren Positionen und einem geringeren Frauenanteil zeigt sich auch hier: Sind von rund 78.000 BuchhalterInnen drei Viertel Frauen, so liegt ihr Anteil bei WirtschaftsberaterInnen unter 30%.

<sup>142</sup> Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhänder (Hg.) (2009): Statistische Auswertung des Berufsstandes. Wien.

<sup>143</sup> Vgl.: www.kwt.or.at

Mit 1.8.2008 verzeichnet die Kammer der Wirtschaftstreuhänder 7.564 (physische) Mitglieder.<sup>144</sup> Davon sind insgesamt 4.608 Männer und 2.956 Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Gruppe der BilanzbuchhalterInnen. Er liegt mit 694 Frauen im Vergleich zu 458 Männern bei 60%.

Unter den SteuerberaterInnen liegt der Frauenanteil mit 1.710 Frauen immerhin noch bei 40% (im Vergleich zu 2.593 Männern), bei den selbständigen BuchhalterInnen liegt er bei 38% (167 Frauen und 277 Männer). Am geringsten ist der Frauenanteil mit 23% bei den WirtschaftsprüferInnen (385 Frauen und 1.280 Männer).<sup>145</sup>

### Einkommen

Die Bezahlung von WirtschaftstreuhänderInnen ist frei vereinbar, wobei sich das Einkommen etablierter WirtschaftstreuhänderInnen ausschließlich nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und der Anzahl der KlientInnen richtet.

In der Praxis orientieren sich die Tarife nach dem fiskalischen Vorteil, den ihre KlientInnen durch die Beratung erlangen. Dazu gibt es sogenannte „Autonome Honorarrichtlinien“, in denen die Kammer der Wirtschaftstreuhänder unverbindlich Honorarvorschläge für ihre Mitglieder vorgibt. Die Erstberatung von KlientInnen ist üblicherweise kostenlos.

## 6.7.4 Beruflicher Werdegang

### Tätigkeit als BerufsanwärterIn

Eine/n InteressentIn für den Beruf einer Wirtschaftstreuhänderin/eines Wirtschaftstreuhänders muss zunächst in einer Wirtschaftstreuhänderkanzlei für drei Jahre 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 müssen sich bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder schriftlich anmelden. Mittels Bescheid erfolgt die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn. Die Kammer muss alle BerufsanwärterInnen erfassen und in einem gesonderten Verzeichnis festhalten. 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.

<sup>144</sup> Neben physischen (natürlichen) Personen sind auch Gesellschaften Mitglieder der Kammer. Das Verhältnis der Mitglieder besteht zu circa 76% aus natürlichen Personen und zu 24% aus Gesellschaften. Vgl. dazu Kammer der Wirtschaftstreuhänder: Statistische Auswertung des Berufsstandes, Stand August 2008.

<sup>145</sup> Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhänder (Hg.) (2008): Statistische Auswertung des Berufsstandes. Wien.

### Ablegen der Fachprüfung

Die Zulassungsvoraussetzungen für die Fachprüfungen sind unterschiedlich.

#### Fachprüfung zur/zum BilanzbuchhalterIn:

Im Rahmen der Fachprüfung für Bilanzbuchhalter sind zwei schriftliche Klausurarbeiten (Bilanzierung und Personalverrechnung) und eine mündliche kommissionelle Prüfung zu absolvieren. Veranstalter der Fachprüfungen ist die Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe im gesetzlichen Auftrag sowie unter Leitung und Aufsicht durch das Wirtschaftsministerium.

Das Bilanzbuchhaltungsgesetz schreibt keine bestimmte Ausbildung als Voraussetzung zum Antritt zur Fachprüfung nach BibuG vor. Drei Jahre Berufserfahrung über facheinschlägige Tätigkeiten sind jedoch verpflichtend. Die Gebühren für eine Vollprüfung zur/zum BilanzbuchhalterIn betragen 460 Euro (reduziert, wenn Teilprüfungen vorhanden).<sup>146</sup>

#### Fachprüfung zur/zum SteuerberaterIn

Voraussetzung für die Zulassung zur Fachprüfung SteuerberaterIn<sup>147</sup> ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums, Fachhochschulstudiums, eines facheinschlägigen Lehrgangs universitären Charakters oder die Absolvierung einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich. Die Praxiszeit beträgt als BerufsanwärterIn zur/zum SteuerberaterIn drei Jahre.

Zugelassen zur Prüfung wird auch wer in Österreich die Fachprüfung zur/zum WirtschaftsprüferIn oder zur/zum GenossenschaftsrevisorIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre hauptberuflich bei einer/m SteuerberaterIn oder einem Revisionsverband tätig war.

Eine andere Möglichkeit (ohne Studium) ist den freien Beruf Selbständige/r BuchhalterIn mindestens neun Jahre hauptberuflich auszuüben.

Die Fachprüfung für SteuerberaterInnen besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung, wobei die schriftliche sich aus zwei Klausurarbeiten zu je sieben Stunden zusammensetzt.

Der erste schriftliche 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 darauf folgende mündliche Prüfung umfasst Fragen des Berufsrechts, der Qualitätssicherung, des Risikomanagements, des Abgabenrecht, die Rechnungslegung, betriebswirtschaftliche Fragestellungen und die einschlägigen Gebiete der Rechtslehre.<sup>148</sup>

#### Fachprüfung zur/zum WirtschaftsprüferIn

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

<sup>146</sup> Vgl. Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe; Unter: [www.bilanzbuchhaltung.or.at](http://www.bilanzbuchhaltung.or.at) [25.11.2008].

<sup>147</sup> Vgl. Kammer der Wirtschaftstreuhänder: Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 14. Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) [25.11.2008].

<sup>148</sup> Vgl. Kammer der Wirtschaftstreuhänder: Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 28ff. Unter: [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at) [25.11.2008].



wer die Fachprüfung zur/zum SteuerberaterIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre „facheinschlägig“ berufstätig war

Die Fachprüfung der WirtschaftsprüferInnen besteht ebenfalls aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil.

Der schriftliche Prüfungsteil umfasst die Ausarbeitung von fünf Klausurarbeiten und deckt Prüfungsfragen aus den Fachgebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Rechtslehre und Betriebswirtschaftslehre ab.

Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich insbesondere auf Fragen des Berufsrechts, des Abgabenrechts, der Rechnungslegung, der Betriebswirtschaftslehre, auf einschlägige Gebiete der Rechtslehre sowie auf die Abschlussprüfung.<sup>149</sup>

#### Berufsbefugnisse im Wirtschaftstreuhandwesen – Befähigungsnachweise

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Mindestens 2 Jahre hauptberuflich im Rechnungswesen + Fachprüfung zum/zur Selbständigen BuchhalterIn
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder Lehrgang universitären Charakters oder eine vergleichbare Ausbildung in Österreich + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder: WirtschaftsprüferIn + 2 Jahre einschlägige Berufstätigkeit + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder ohne Studium: mindestens 9 Jahre hauptberuflich als Selbständige/r BuchhalterIn + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn

#### Bestellung zur Wirtschaftstreuhanderin

Nach der abgelegten Fachprüfung kann die Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Wirtschaftstreuhandberufs beantragt werden. Diese Berufsberechtigung erwirbt man, nachdem man durch die Kammer der Wirtschaftstreuhandler öffentlich bestellt wurde. Die allgemeinen Voraussetzungen für die öffentliche Bestellung sind laut Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) folgende:<sup>150</sup>

- die volle Handlungsfähigkeit
- die besondere Vertrauenswürdigkeit
- geordnete wirtschaftliche Verhältnisse
- eine aufrechte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung
- ein Berufssitz in Österreich oder in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat
- die erfolgreich abgelegte Fachprüfung

Die Wirtschaftstreuhanderschaft vor allem auf die selbständige Berufsausübung ausgerichtet, und nur ein relativ geringer Teil der WirtschaftstreuhandlerInnen ist angestellt. Der Weg in die Selbständigkeit

<sup>149</sup> Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 32 ff oder auf der Homepage der Kammer der Wirtschaftstreuhandler ([www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)).

<sup>150</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 8ff.

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 WirtschaftstreuhandlerInnen 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 WirtschaftstreuhandlerInnen sind branchenüblich. Ausgebaut wird der Kundenstock üblicherweise über Empfehlungen.

#### Aufstiegsmöglichkeiten

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

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich allerdings sehr stark nach Qualifikationsradius und Engagement der WirtschaftstreuhandlerInnen. 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.

#### Spezialisierungsmöglichkeiten

Da das Berufsfeld der Wirtschaftstreuhanderschaft relativ weit streut, unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder der einzelnen Wirtschaftstreuhandler in der Praxis. Ein zentraler Tätigkeitsbereich ist die Prüfung (Revision) aller in einem Betrieb oder Unternehmen erfassbaren kaufmännischen Vorgänge, wobei neben der reinen Buch- und Bilanzprüfung zunehmend auch eine Gesamtprüfung der Unternehmenspolitik an Bedeutung gewinnt. Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Beratung von Unternehmen. Dabei kann man zwischen der Steuerberatung und der betriebswirtschaftlichen Beratung unterscheiden. Manche WirtschaftstreuhandlerInnen 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 WirtschaftstreuhandlerInnen können derzeit noch kaum abgesehen werden.

#### Spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten

Auch wenn das Steuerrecht die zentrale Stellung im Tätigkeitsfeld einer/eines Wirtschaftstreuhandlerin/Wirtschaftstreuhandlers einnimmt, sind auch andere Rechtsbereiche relevant. Sehr häufig werden in der beruflichen Praxis etwa das Gesellschaftsrecht, Allgemeines Verwaltungs- und Verfahrensrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Allgemeiner Teil) berührt. Zunehmend Bedeutung gewinnen auch Fragen des internationalen Rechts, wie z. B. nationale Steuerrechte, Doppelbesteuerungsabkommen, Devisenangelegenheiten.

Die Kammer der Wirtschaftstreuhandler ([www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)) fördert ebenfalls die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder und bietet aktuelle fachliche Information an. Die Weiterbildungsakademie

der Kammer bietet zahlreiche Ausbildungskurse, Weiterbildungsseminare und Lehrgänge an (vgl. [www.wt-akademie.at](http://www.wt-akademie.at)).

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](http://www.donau-uni.ac.at)) oder zahlreiche andere einschlägige Universitätslehrgänge (vgl. dazu Kapitel 4).

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

### 6.7.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessenvertretung aller WirtschaftstreuhänderInnen ist die Kammer der Wirtschaftstreuhänder ([www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)), 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222–228/1/6, Tel.: 01 81173-0.

## 7 Adressen

### 7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

<b>Arbeitsmarktservice Burgenland</b> Permaystraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.burgenland@ams.at">ams.burgenland@ams.at</a>	<b>Arbeitsmarktservice Steiermark</b> Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.steiermark@ams.at">ams.steiermark@ams.at</a>
<b>Arbeitsmarktservice Oberösterreich</b> Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.oberoesterreich@ams.at">ams.oberoesterreich@ams.at</a>	<b>Arbeitsmarktservice Tirol</b> Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.tirol@ams.at">ams.tirol@ams.at</a>
<b>Arbeitsmarktservice Kärnten</b> Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.kaernten@ams.at">ams.kaernten@ams.at</a>	<b>Arbeitsmarktservice Vorarlberg</b> Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.vorarlberg@ams.at">ams.vorarlberg@ams.at</a>
<b>Arbeitsmarktservice Niederösterreich</b> Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.niederoesterreich@ams.at">ams.niederoesterreich@ams.at</a>	<b>Arbeitsmarktservice Wien</b> Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.wien@ams.at">ams.wien@ams.at</a>
<b>Arbeitsmarktservice Salzburg</b> Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: <a href="mailto:ams.salzburg@ams.at">ams.salzburg@ams.at</a>	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen:  <b><a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a></b>

## 7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
BIZ in Niederösterreich	
Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 Uhr	Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	St. Pölten Tel.: 02742 309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Oberösterreich	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 Uhr
BIZ in Salzburg	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 Uhr	
BIZ in der Steiermark	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

<b>BIZ in Tirol</b>	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903-200 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–15 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
<b>BIZ in Vorarlberg</b>	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
<b>BIZ in Wien</b>	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

### 7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<b>Burgenland</b> Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	<b>Steiermark</b> Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
<b>Kärnten</b> Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	<b>Tirol</b> Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

<b>Niederösterreich</b> Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	<b>Vorarlberg</b> Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
<b>Oberösterreich</b> Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akooe.at	<b>Wien</b> Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
<b>Salzburg</b> Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: <a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>

### 7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

<b>Wirtschaftskammer Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: <a href="http://www.wko.at/bgld">www.wko.at/bgld</a> E-Mail: <a href="mailto:wkbgld@wkbgld.at">wkbgld@wkbgld.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: <a href="http://www.wko.at/stmk">www.wko.at/stmk</a> E-Mail: <a href="mailto:office@wkstmk.at">office@wkstmk.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: <a href="http://www.wko.at/ktn">www.wko.at/ktn</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wkk.or.at">wirtschaftskammer@wkk.or.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Tirol</b> Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: <a href="http://www.wko.at/tirol">www.wko.at/tirol</a> E-Mail: <a href="mailto:office@wktirol.at">office@wktirol.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Niederösterreich</b> Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: <a href="http://www.wko.at/noe">www.wko.at/noe</a> E-Mail: <a href="mailto:wknoe@wknoe.at">wknoe@wknoe.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Vorarlberg</b> Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: <a href="http://www.wko.at/vlbg">www.wko.at/vlbg</a> E-Mail: <a href="mailto:praesidium@wkv.at">praesidium@wkv.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Oberösterreich</b> Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: <a href="http://www.wko.at/ooe">www.wko.at/ooe</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wkoee.at">wirtschaftskammer@wkoee.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Wien</b> Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: <a href="http://www.wko.at/wien">www.wko.at/wien</a> E-Mail: <a href="mailto:postbox@wkw.at">postbox@wkw.at</a>
<b>Wirtschaftskammer Salzburg</b> Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: <a href="http://www.wko.at/sbg">www.wko.at/sbg</a> E-Mail: <a href="mailto:wirtschaftskammer@wks.at">wirtschaftskammer@wks.at</a>	<b>Wirtschaftskammer Österreich</b> Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: <a href="http://www.wko.at">www.wko.at</a> E-Mail: <a href="mailto:callcenter@wko.at">callcenter@wko.at</a>

## 7.5 WIFIs

<b>WIFI Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907-2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at	<b>WIFI Steiermark</b> Körblergasse 111-113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
<b>WIFI Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	<b>WIFI Tirol</b> Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905-7777 E-Mail: info@wktrol.at
<b>WIFI Niederösterreich</b> Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	<b>WIFI Vorarlberg</b> Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at
<b>WIFI Oberösterreich</b> Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	<b>WIFI Wien</b> Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
<b>WIFI Salzburg</b> Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	<b>WIFI Österreich</b> Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: <a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>

## 8 Literatur

### 8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

#### Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – [www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

#### AMS Österreich – Downloads unter [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

#### Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

#### Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus-



sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn  
 Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

**Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at**

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien  
 Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien  
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien  
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger  
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

**Studien- und Karriereführer**

3S (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien  
 3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien  
 3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

**8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche**

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch Infoblatt Europaweite Jobsuche E-Jobroom des AMS Stelleninserat erstellen AMS-Bewerbungsoach	www.ams.at/praxismappe www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf www.ams.at/ejobroom www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf www.ams.at/bewerbungsoach

**8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen**

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik Die andere Laufbahn Perspektive Beruf Zurück in den Beruf Services Beihilfen und Förderungen AMS-Angebote für Frauen Frauen mit Zukunft Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen

**8.2.2 Informationen für AusländerInnen**

Was?	Wo?
Wer ist betroffen? Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere Zugangsberechtigungen Kontakt: Wohin wenden? Das Höchstzahlenmodell	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Information für neue EU-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

**9 Links**

**9.1 Universität und Studium**

Universitäten im Internet	
Universität Wien	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.sbg.ac.at
Universität Linz	www.uni-linz.ac.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tugraz.at
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu-wien.ac.at
Montanuniversität Leoben	www.unileoben.ac.at
Medizinische Universität Wien	www.meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz	www.meduni-graz.at
Medizinische Universität Innsbruck	www.i-med.ac.at
Veterinärmedizinische Universität Wien	www.vu-wien.ac.at
Akademie der Bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für Angewandte Kunst in Wien	www.angewandte.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	www.khs-linz.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

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

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

## 9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

<b>Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS)</b> Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	<b>International College of Tourism and Management (ITM)</b> Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---	--

## 9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
BerufsInformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

## 9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

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

## 9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)	www.bmwf.gv.at
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaft“ – „Unternehmensgründung“)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

## 9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“)  Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

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

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

## 9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

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

### Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

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

## 9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

<b>Arbeitsmarktservice Österreich</b> Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> <a href="http://www.ams.at/frauen">www.ams.at/frauen</a>
<b>abz.austria</b> Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<a href="http://www.abzaustria.at">www.abzaustria.at</a>
<b>Initiative „Die Industrie ist weiblich“</b> Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	<a href="http://www.industriekarriere.at">www.industriekarriere.at</a>
<b>Kinderbetreuung</b> Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	<a href="http://www.kinderbetreuung.at">www.kinderbetreuung.at</a>
<b>Lindpower Personalmanagement</b> Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	<a href="http://www.lindpower.com">www.lindpower.com</a>
<b>NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen</b> Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	<a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA">www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA</a>

## 9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

<b>Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen</b> Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	<a href="http://www.bib-infonet.at">www.bib-infonet.at</a>
<b>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)</b> Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
<b>Bildungsberatung WIFI</b> Beratungsgespräche und psychologische Tests	<a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>
<b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS</b> Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.ams.at/biz">www.ams.at/biz</a>
<b>Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen</b> Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	<a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>



## Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge