



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Bodenkultur

Agrarwissenschaften • Forst- und Holzwirtschaft • Kulturtechnik und Wasserwirtschaft • Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur • Lebensmittel- und Biotechnologie • Umwelt- und Bioressourcenmanagement • etc.

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

Doris Muralter

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-424-7



Inhalt

Einleitung	7
------------------	---

Teil A – Studieninformation	9
-----------------------------------	---

Studieninformation allgemein	9
------------------------------------	---

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen	13
---	----

Forst- und Holzwirtschaft	14
---------------------------------	----

Horticultural Sciences	16
------------------------------	----

Kulturtechnik und Wasserwirtschaft	16
--	----

Landschaftsplanung und Landschaftspflege	17
--	----

Landwirtschaft	18
----------------------	----

Lebensmittel- und Biotechnologie	19
--	----

Natural Resources Management and Ecological Engineering (E)	20
---	----

Pferdewissenschaften	21
----------------------------	----

Phytomedizin	21
--------------------	----

Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft	21
---	----

Wildtierökologie und Wildtiermanagement	22
---	----

Doktoratsstudium	22
------------------------	----

Teil B – Beruf und Beschäftigung	23
--	----

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt....	23
---	----

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation	23
--	----

1.2 Trends	25
------------------	----

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt	26
---	----

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	30
---	----

1.5 Arbeitslosigkeit	34
----------------------------	----

1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	36
--	----

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität	37
--	----

1.8 Studienwahl und Studienverhalten	40
--	----

1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	46
--	----

1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	49
--	----

2 Beratung und Information	58
----------------------------------	----

2.1 AMS und BIZ	58
-----------------------	----

2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	60
--	----

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	60
--	----

2.4 Psychologische StudentInnenberatung	61
---	----

2.5	WiFi.....	62
2.6	Placement und Career Services	63
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	64
3	Karriereplanung und Bewerbung	66
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	67
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten.....	69
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.....	70
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	70
3.3.2	Networking.....	73
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	73
3.3.4	Mentoring.....	75
3.3.5	Studieren im Ausland.....	76
3.3.6	Praktika.....	80
3.4	Bewerbungsstrategien	81
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	85
3.5.1	Arbeitstraining.....	85
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	86
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	87
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	87
3.6.3	Universitäres Gründerservice	88
4	Weiterbildung.....	89
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	89
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	90
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	91
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	91
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein	92
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung	93
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	93
5.2	Karriereweg an Unis und FH	96
5.2.1	Universitäten.....	96
5.2.2	Fachhochschulen.....	98
5.3	Einkommen	98
5.4	Interessenvertretungen	101
5.5	Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)	101
5.5.1	Aufgabengebiete und Beschäftigungssituation.....	101
5.5.2	Zulassungsbedingungen für die Berufsausübung	102

6	Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen... 104	
6.1	Agrarwissenschaften..... 104	
6.1.1	Beschäftigungsbereiche.....	105
6.1.2	Beschäftigungssituation.....	110
6.1.3	Beruflicher Werdegang.....	113
6.1.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	115
6.1.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	115
6.2	Forstwirtschaft	116
6.2.1	Beschäftigungsbereiche.....	117
6.2.2	Beschäftigungssituation.....	120
6.2.3	Beruflicher Werdegang	123
6.2.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	125
6.2.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	125
6.3	Holz- und Naturfasertechnologie.....	125
6.3.1	Beschäftigungsbereich.....	126
6.3.2	Beschäftigungssituation.....	128
6.3.3	Beruflicher Werdegang	130
6.3.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	131
6.3.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	131
6.4	Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (KTWW).....	131
6.4.1	Beschäftigungsbereiche.....	132
6.4.2	Beschäftigungssituation.....	133
6.4.3	Beruflicher Werdegang	135
6.4.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	136
6.4.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	137
6.5	Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur.....	137
6.5.1	Beschäftigungsbereiche.....	137
6.5.2	Beschäftigungssituation.....	139
6.5.3	Beruflicher Werdegang	141
6.5.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	143
6.5.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	143
6.6	Lebensmittel- und Biotechnologie (LBT).....	143
6.6.1	Beschäftigungsbereiche.....	144
6.6.2	Beschäftigungssituation.....	149
6.6.3	Beruflicher Werdegang	152
6.6.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	154
6.6.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	154
6.7	Umwelt- und Bioressourcenmanagement	154
6.7.1	Beschäftigungsbereiche.....	155
6.7.2	Beschäftigungssituation.....	157
6.7.3	Beruflicher Werdegang	158
6.7.4	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	159
6.8	Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft.....	159
6.8.1	Beschäftigungsbereiche.....	160
6.8.2	Beschäftigungssituation.....	160
6.8.3	Beruflicher Werdegang	161
6.8.4	Berufsorganisationen und -vertretungen.....	162
6.8.5	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	162

6.9	Pferdewissenschaften	162
6.9.1	Beschäftigungsbereiche.....	163
6.9.2	Beschäftigungssituation	164
6.9.3	Beruflicher Werdegang	164
6.9.4	Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten	165
7	Adressen	166
7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	166
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS.....	167
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	169
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs.....	170
7.5	WIFIs.....	171
8	Literatur	172
8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)....	172
8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	173
8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen.....	173
8.2.2	Informationen für AusländerInnen.....	173
9	Links	174
9.1	Universität und Studium	174
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	176
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	176
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	176
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	176
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	177
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	179
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	181
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	181

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Studienrichtungen an der Universität für Bodenkultur (BOKU) 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 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

Eine gute Beschreibung der Studienmöglichkeiten aus der Sicht der Studierenden bietet die Broschüre der Österreichischen Hochschülerschaft an der Universität für Bodenkultur „BOKU Tipps“.

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 den Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie Im Anschluss an die aufgeführten Studien den direkten Link zur Universität und können sich somit direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote vergleichen.

Es wird für alle Studien der akademische Titel „Bachelor, BA der technischen Wissenschaften“ oder „Diplomingenieur“ (Dipl.-Ing.) verliehen. Ein zusätzliches Doktoratsstudium führt zum „Doktor/in der Bodenkultur“ (Dr. nat. techn.).

Die Internetadresse der Universität für Bodenkultur Wien ist: www.boku.ac.at

Zulassungsbedingungen

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

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

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

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. nat. techn. (DoktorIn der Bodenkultur, Doctor rerum naturalium technicarum) oder zum/ zur DoktorIn der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. soc. oec.)

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: www.studienwahl.at)

Forst- und Holzwirtschaft

- Forstwirtschaft (BA)
- Holz- und Naturfasertechnologie (BA)
- Umwelt- und Bioressourcenmanagement (BA)
- Forstwissenschaften (MA)
- Holztechnologie und Management (MA)
- Mountain Forestry (MA), (E)
- Mountain Risk Engineering (MA), (E)
- Umwelt- und Bioressourcenmanagement (MA)
- European Forestry (MA), DDP (E)
- Stoffliche und energetische Nutzung nachwachsender Rohstoffe (NAWARO), DDP (Intern. MA)
- Environmental Management and Engineering (EME-PAU), DDP (Intern. MA)

Horticultural Sciences

- Horticultural Sciences (nur MA)

Kulturtechnik und Wasserwirtschaft

- Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (BA)
- Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (MA)
- Environmental Sciences – Soil, Water and Biodiversity (MA)
- Landmanagement, Infrastruktur und Bautechnik (MA)
- Wasserwirtschaft und Umwelt (MA)

Landschaftsplanung und Landschaftspflege

- Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur (BA)
- Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur (MA)

Landwirtschaft

- Agrarwissenschaften (BA)
- Agrarbiologie (MA)
- Agrar- und Ernährungswirtschaft (MA)
- Angewandte Pflanzenwissenschaften (MA)
- Nutztierwissenschaften (MA)
- Ökologische Landwirtschaft (MA)
- European Master in Animal Breeding and Genetics (MA), DDP

Lebensmittel- und Biotechnologie

- Lebensmittel- und Biotechnologie (BA)
- Biotechnologie (MA)
- Lebensmittelwissenschaft und -technologie (MA)
- Safety in the Food Chain (Intern. MA)

Natural Resources Management and Ecological Engineering (E)

- Natural Resources Management and Ecological Engineering (nur MA)

Pferdewissenschaften

- Pferdewissenschaften (nur BA)

Phytomedizin

- Phytomedizin (nur MA)

Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft

- Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft (nur BA)

Wildtierökologie und Wildtiermanagement

- Wildtierökologie und Wildtiermanagement (nur MA)

Doktorat der Bodenkultur

Doktorat der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Forst- und Holzwirtschaft

Bachelorstudium Forstwirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 341)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 147 Semesterstunden davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bakk. techn.

Bachelorstudium Holz- und Naturfasertechnologie

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 335)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 147 Semesterstunden davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Bachelorstudium Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 339)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 147 Semesterstunden davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Bakk. techn.

Masterstudium Forstwissenschaften

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255) und MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 334 und 341)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Holztechnologie und Management

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Mountain Forestry (Studium in englischer Sprache)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 191), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 32 (Nr. 255)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Mountain Risk Engineering (Studium in englischer Sprache)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 338)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Umwelt- und Bioressourcenmanagement

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 176)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer
Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium European Forestry (DDP) (Studium in englischer Sprache)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 5 (Nr. 18)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS
Akad. Grad: Master of Science, MSc

Internationales Masterstudium Stoffliche und energetische Nutzung nachwachsender Rohstoffe (NAWARO) (DDP)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 343)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS
Akad. Grad: Master of Science, MSc

Internationales Masterstudium Environmental Management and Engineering (EME-PAU) (DDP) (Intern. MA)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 344)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS
Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Im WS 2008 waren 2.064 Studierende (davon 39% Frauen) im Studium der Forst- und Holzwirtschaft eingeschrieben. 528 Studierende, davon 44% Frauen, wurden zu diesem Studium zum ersten Mal zugelassen. Im Studienjahr 2007/08 haben 184 Studierende – darunter 39% Frauen – das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Horticultural Sciences

Masterstudium Horticultural Sciences

an der Universität für Bodenkultur Wien (Partneruniversitäten sind: Universität die Bologna, Universität für Bodenkultur Wien, Center of Life and Food Sciences-Freising-Weihenstephan der Technischen Universität München)

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), Studienplan vom 1.10.2006, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) und Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen
Im WS 2008 gab es 11 Neuzulassungen, darunter 6 Frauen als Studierende, sodass es im Studienjahr 2008 insgesamt 18 Studierende, davon 11 Frauen waren. Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Abschlüsse.

Kulturtechnik und Wasserwirtschaft

Bachelorstudium Kulturtechnik und Wasserwirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144) und vom 1.6. und 29.6. und 15.7.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 229)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 147 Semesterstunden davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bakk. techn.

Masterstudium Kulturtechnik und Wasserwirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144) und vom 1.6. und 29.6. und 15.7.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 229) und Stk. 33 (Nr. 256), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 336)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 6 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Environmental Sciences – Soil, Water and Biodiversity

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 229) und Stk. 37 (Nr. 278), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 332)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Environmental Science, MSc

Masterstudium Landmanagement, Infrastruktur und Bautechnik

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144) und vom 1.6. und 29.6. und 15.7.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 229) und Stk. 33 (Nr. 256), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 336)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Wasserwirtschaft und Umwelt

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 144) und vom 1.6. und 29.6. und 15.7.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 229) und Stk. 33 (Nr. 256), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 336)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 7 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen
Im WS 2008 belegten 1.115 Studierende das Studium Kulturtechnik- und Wasserwirtschaft; davon waren 27% Frauen. Im selben Wintersemester wurden 212 Studierende (davon 35% Frauen) für dieses Studium neu zugelassen. Im Studienjahr 2007/08 haben 86 Studierende das Studium abgeschlossen; darunter waren nur 17 Frauen.

Landschaftsplanung und Landschaftspflege

Bachelorstudium Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 27 (Nr. 163), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 36 (Nr. 277) und MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 333)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 136 Semesterstunden, davon 15 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können (180 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 27 (Nr. 163), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 36 (Nr. 277) und MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 333)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden, davon 7 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können (120 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen

Das Studium der Landschaftsplanung und Landschaftspflege begann im WS 1981/82 mit 112 Studierenden als Studienversuch „Landschaftsökologie und Landschaftsplanung“. Im WS 1986/87 waren es bereits 708 und im WS 1991/92 studierten bereits 1.316 Studierende in diesem Fach (inklusive der Studierenden des auslaufenden Studienversuchs). Im WS 2008 waren 1.275 Studierende zugelassen; davon waren mehr als die Hälfte (63%) Frauen. 251 Studierende begannen in diesem Semester das Studium der Landschaftsplanung und -gestaltung. Der Anteil der Frauen bei den Erstzugelassenen liegt bei 72%. Im Studienjahr 2007/08 schlossen 132 Studierende das Studium ab; davon waren 69% Frauen.

Landwirtschaft**Bachelorstudium Agrarwissenschaften**

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: Studienplan, Stand 1.10.2005, i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 28 und MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) und Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Bakk. techn.

Masterstudium Agrarbiologie

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) und Stk. 26 (Nr. 207) und MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 334 und Nr. 341)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Agrar- und Ernährungswirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) & Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Angewandte Pflanzenwissenschaften

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) & Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Nutztierwissenschaften

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: Studienplan, Stand 1.10.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) & Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Ökologische Landwirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276) & Stk. 26 (Nr. 207)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium European Master in Animal Breeding and Genetics (DDP)

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 34 (Nr. 257)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Die Studierendenzahl im Studium der Landwirtschaft hat nach einem Höhepunkt in den 80er Jahren wieder abgenommen. Im WS 2008 waren 1.303 Studierende eingeschrieben; 305 StudienanfängerInnen begannen ihr Studium in diesem Semester. Der Frauenanteil beträgt bei den StudienanfängerInnen 57% und bei den Studierenden insgesamt 54% und bei den AbsolventInnen 56%. Im Studienjahr 2007/08 haben insgesamt 155 Studierende das Landwirtschafts-Studium abgeschlossen.

Lebensmittel- und Biotechnologie**Bachelorstudium Lebensmittel- und Biotechnologie**

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 235), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 337)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 147 Semesterstunden davon 15 SSt. freie Wahlfächer (180 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. techn.

Masterstudium Biotechnologie

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145), MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 235), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 337)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 6 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Masterstudium Lebensmittelwissenschaft und -technologie

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 5 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 145), MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 235), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 337)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden davon 6 Semesterstunden freie Wahlfächer

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Internationales Masterstudium „Safety in the Food Chain“

an der Universität für Bodenkultur Wien – in Kooperation der ELLS Universitäten (BOKU, Royal Veterinary and Agricultural University Copenhagen, Wageningen University and Reserach Centre, Universität Hohenheim, Swedisch University of Agricultural Sciences), sowie unter Mitarbeit der Universität Laibach.

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 175), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 235)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 63 Semesterstunden bzw. 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen

Im WS 2008 gab es 1.425 ordentliche Studierende; davon waren 52% Frauen. 288 Studierende wurden in diesem Semester zum Studium Lebensmittel- und Biotechnologie neu zugelassen (57% davon waren Frauen), davon zum Magisterstudium (davon 75% Frauen). Im Studienjahr 2007/08 schlossen 137 Studierende das Studium ab. Der Frauenanteil bei den Absolvent/inn/en betrug 58%.

Natural Resources Management and Ecological Engineering (E)

Magisterstudium Natural Resources Management and Ecological Engineering

an der Universität für Bodenkultur

Curriculum: Studienplan vom 1.6.2005, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 256)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 61 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern. Es sind 16 Wochen facheinschlägige Praxis nachzuweisen. (gemeinsam mit der Lincoln University New Zealand); Unterrichtssprache: Englisch

Akad. Grad: Dipl.-Ing., Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Im WS 2008 waren insgesamt 86 Studierende (62% davon Frauen) zugelassen, 40 davon neu (davon 73% Frauen). Im Studienjahr 2007/08 haben insgesamt 16 Studierende, davon die Hälfte Frauen, dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Pferdewissenschaften

Bachelorstudium Pferdewissenschaften

an der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemeinsam mit der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 18 (Nr. 53), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 22 (Nr. 64), MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 78)

www.vu-wien.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 93,8 Semesterstunden an Pflichtfächern und vier mal 4 Wochen Praktikum im Ausmaß von jeweils 160 Stunden.

Akad. Grad: Bakk. rer. nat.

Studierendenzahlen

Im WS 2008 waren insgesamt 232 Studierende (davon 95% Frauen) zugelassen, 36 in diesem Semester neu (darunter waren nur 2 Männer). Im Studienjahr 2007/08 haben 45 Personen, 41 waren Frauen, dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Phytomedizin

Masterstudium Phytomedizin

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276)

www.boku.ac.at; www.boku.ac.at/1905.html

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

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen

Im WS 2008 waren insgesamt 43 Studierende (63% davon Frauen) zugelassen, 20 davon neu (davon 60% Frauen). Im Studienjahr 2007/08 haben 2 Frauen dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft

Bakkalaureatsstudium Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 276)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 122 Semesterstunden, davon 4 Semesterstunden an freien Wahlfächern (180 ECTS – 1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. techn.

Studierendenzahlen

Im WS 2008 waren insgesamt 227 Studierende (davon 37% Frauen) zugelassen, von denen in diesem Semester 65 (davon 40% Frauen) neu begonnen hatten. Im Studienjahr 2007/08 haben 8 Personen, davon 3 Frauen dieses Studium erfolgreich abgeschlossen.

Wildtierökologie und Wildtiermanagement

Masterstudium Wildtierökologie und Wildtiermanagement

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 164), i.d.F. Stk. 31 (Nr. 176), MBl. 2006/07, Stk. 40 (Nr. 304), MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 340)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS, 63 Semesterstunden, davon 7 Semesterstunden an freien Wahlfächern.

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen
Im WS 2008 waren insgesamt 73 Studierende, davon 60 Frauen zugelassen. In diesem Semester haben davon 24 Studierende, davon 75% Frauen neu inskribiert. Im Studienjahr 2007/08 haben insgesamt 5 Studierende, davon 2 Frauen dieses Masterstudium abgeschlossen.

An ein Master-Studium kann eines der beiden folgenden Doktoratsstudium angeschlossen werden:

Doktoratsstudium der Bodenkultur

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 190)

www.boku.ac.at

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

Akad. Grad: Dr. nat. techn.

Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

an der Universität für Bodenkultur Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 188 und 189)

www.boku.ac.at

Curriculumdauer: 3 Jahre, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dr. rer.soc.oec.

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).¹ 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] Studierendendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]*“²

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.*“³

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-*

¹ Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

² 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*.

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

nisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten“.⁴ Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).⁵ 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%.⁶ 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.“*⁷

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.⁸

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“*.⁹

1.2 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

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

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).

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.“*¹⁰ Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur

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

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/altern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

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: Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung und bei Interessenvertretungen

In den Einrichtungen der Gebietskörperschaften und in den öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen, vor allem in den Landwirtschaftskammern, sind die Tätigkeiten für BOKU-AbsolventInnen breit gestreut und reichen etwa von der Beratung und Förderung, über die Begutachtung von Gesetzen, bis zur Fortbildung. Vor allem für AbsolventInnen der Studien Agrarwissenschaften, Forstwirtschaft, Holz- und Naturfasertechnologie sowie Kulturtechnik und Wasserwirtschaft ist bzw. war dieses Berufsfeld besonders geeignet. In den kommenden Jahren werden sich im öffentlichen Sektor allerdings – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Trend 7: Gesellschaftliche Sensibilisierung für Fragen der Ökologie und der Umweltverträglichkeit eröffnet neue Beschäftigungsbereiche

Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung der Gesellschaft für Fragen der Ökologie und Umweltverträglichkeit wird seitens der Industrie und des Gewerbes, insbesondere der Nahrungsmittel- und der Chemieindustrie, erwartet, dass die Nachfrage nach AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie (und ähnlicher Studien) steigen wird. Nachdem Ökologie und Umweltverträglichkeit auch wichtige Regulatoren wirtschaftlichen Verhaltens darstellen, was sich z. B. in der Einführung und ständigen Anpassung von Umweltvorschriften zeigt, haben sich daraus entsprechende neue wirtschafts- und technikhorientierte Berufsbereiche entwickelt (z. B.: Öko-, UmweltmanagerIn oder UmwelttechnikerIn). Hier finden vor allem die AbsolventInnen der Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur ein Betätigungsfeld.

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.¹¹ 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.

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*

¹¹ Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

*sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.*¹²

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)

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

12 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].

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“*,¹³ 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.

13 www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf [16.2.2009].

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen¹⁴

Derzeit gute Beschäftigungsaussichten für BOKU-AbsolventInnen

Generell ist die Entwicklung der künftigen Beschäftigungsbereiche sowie der Qualifikationsnachfrage schwer einzuschätzen. Ein Überblick über die Bereiche, in denen BOKU-StudentInnen ihre Ausbildung absolvieren, wie etwa – Umwelt, Kulturtechnik, Lebensmittel- und Biotechnologie, Land- und Forstwirtschaft – zeigt allerdings durchwegs positive Entwicklungen. In einem Prognosezeitraum bis zum Jahr 2011 werden laut AMS die Beschäftigungsaussichten von ExpertInnen als gut eingeschätzt. Wachstumsmärkte sind hier v. a. der Umweltbereich sowie der Bereich der Lebensmittel- und Biotechnologie. Demnach bestehen für BOKU AbsolventInnen derzeit gute Jobchancen. Der Bedarf kann zum Teil gar nicht gedeckt werden, da es momentan einen Mangel an AbsolventInnen gibt. Den 850 freien Stellen, welche der Alumnidachverband der BOKU unter www.alumni.boku.ac.at veröffentlicht, stehen jährlich nur 400 AbsolventInnen gegenüber. Dies wird allerdings in einigen Jahren wieder der Fall sein, da die Zahl der prognostizierten AbsolventInnen wieder steigt: „*Wir beobachten derzeit einen generellen Bewerbermangel bei allen Studienrichtungen, bedingt durch schwächere AbsolventInnenjahrgänge. Unverändert nachgefragt werden Lebensmittel- und BiotechnologInnen und AbsolventInnen der Landwirtschaft.*“¹⁵ „*Seit eineinhalb Jahren ist auch eine erhöhte Nachfrage nach Abgängen der Forstwirtschaft und der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft bemerkbar.*“¹⁶

Garten-, Land- und Forstwirtschaft – Beschäftigungsrückgang deutlich gebremst

Rund 5% aller Erwerbstätigen in Österreich sind in der „Garten-, Land- und Forstwirtschaft“ tätig, der Großteil davon familieneigene Arbeitskräfte. Die österreichische Land- und Forstwirtschaft ist durch relativ kleine Betriebsgrößen gekennzeichnet, die zu 59% im Nebenerwerb bewirtschaftet werden. Die Beschäftigungssituation in der „Garten-, Land- und Forstwirtschaft“ ist derzeit durch einen steten Rückgang der Arbeitskräfte aus dem familiären Umfeld (BetriebsinhaberIn und ihre/seine Angehörigen) bei leicht steigender familienfremder Arbeitsleistung gekennzeichnet. Im Betrachtungszeitraum bis 2011 rechnen ArbeitsmarktexpertInnen zwar mit einem weiteren Beschäftigungsrückgang, die Zahl der Betriebsstilllegungen hat sich aber verringert und der Rückgang bei den familieneigenen Arbeitskräften verlangsamt sich weiter. Die seit dem Jahr 2006 verbesserte Einkommenssituation in der Land- und Forstwirtschaft trägt zu einer weiteren Stabilisierung der Beschäftigungssituation bei. Unvorhergesehene Ereignisse, wie z. B. extrem trockene Sommer oder die Orkane der vergangenen Winter, gefährden allerdings viele Betriebe in ihrer Existenz. Auch die Auswirkungen des Klimawandels auf die Agrarwirtschaft sind derzeit noch nicht abschätzbar. Zusätzlich erhöhen der internationale Wettbewerb und die zunehmende Öffnung der Märkte auch weiterhin den Druck auf die heimische Garten-, Land- und Forstwirtschaft, v. a. in der Getreidewirtschaft und der Schweinezucht. Gleichzeitig eröffnen sich aber in anderen Bereichen, wie etwa der Milchwirtschaft und Teilen der Vieh- und Obstwirtschaft, Chancen in neuen Exportmärkten.

Obwohl der Trend in Richtung Großbetriebe geht, besteht für kleinere Unternehmen vor allem durch qualitativ hochwertige Erzeugnisse (z. B. Bioprodukte), Direktvermarktung und Nischenprodukte (z. B. Kräuterproduktion) sowie durch zusätzliche Dienstleistungen wie „Urlaub am Bauernhof“ und den Zusammenschluss zu Agrargemeinschaften die Chance, wettbewerbsfähig zu bleiben. Große Bedeutung für die Beschäftigung in der Landwirtschaft und im Obst- und Gemüsebau wird von ExpertInnen den Bestrebungen zur weiteren Stärkung des Konsums heimischer Lebensmittel beigemessen. Der Trend zur energetischen Verwertung land- und forstwirtschaftlicher Produkte (Biomasse: Holz- und Energiepflanzen) sollte sich zusätzlich stabilisierend auf die Beschäftigung auswirken. Im Gartenbau wird die Zahl der ArbeitnehmerInnen aufgrund des anhaltenden Bedarfs an der Schaffung und Pflege von Grünanlagen voraussichtlich stabil bleiben.

Die meisten Beschäftigten in diesem Berufsbereich sind angelernte Hilfskräfte, zu einem geringeren Teil Fachkräfte. BHS- und UniversitätsabsolventInnen sind vorwiegend im Verwaltungsbereich tätig. Bei den familienfremden Arbeitskräften spielen SaisonarbeiterInnen und ErntehelferInnen (maximale Beschäftigungsdauer sechs Wochen), die sich überwiegend aus Osteuropa rekrutieren, eine große Rolle.

Neben den klassischen Berufsbildern, wie der öffentliche Dienst, als Referent oder Vertragslehrer, wo die Nachfrage stagniert, werden Forst- und Holzwirte nun auch vermehrt von Energieunternehmen insbesondere im Biomassenbereich und von international ausgerichteten Unternehmen der Forst- und Holzwirtschaft eingesetzt.¹⁷ Auf Grund der geringen AbsolventInnenzahlen und der großen Nachfrage am Arbeitsmarkt kommen auf eine/n AbsolventInnen mehrerer Jobmöglichkeiten. „*Für Akademiker aus Forst- und Holzwirtschaft hatten wir 2007 rund 80 offene Stellen, das Studium absolvierten dagegen nur rund 40 Personen*“, informiert DI Gudrun Schindler, Geschäftsführerin vom Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur Wien.¹⁸ In letzterer Zeit ist jedoch wieder ein Anstieg der StudienanfängerInnen zu verzeichnen. So haben im Wintersemester 2007/08 rund 80 Personen das sechssemestrige Bachelorstudium, das im Anschluss drei Möglichkeiten zum viersemestrigen Masterstudium bietet, begonnen.¹⁹

Insgesamt gute Chancen im Umweltbereich

Der Umweltbereich ist ein sich rasch wandelndes Feld: Das steigende Umweltbewusstsein der Gesellschaft, strengere gesetzliche Auflagen und umfangreiche Umweltverträglichkeitsprüfungen haben in den 1990er Jahren zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten im Umweltbereich geführt. Die Umwelttechnikindustrie hat sich im letzten Jahrzehnt besonders gut entwickelt, wie eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) belegt. Österreichische Unternehmen im Umweltbereich erhalten weltweit Aufträge in den Bereichen Sammelsysteme, Abfallrecycling, Trinkwasserversorgung und Abwasserreinigung oder zur Errichtung moderner Deponien und Verbrennungsanlagen. Laut dem Lebensmittelministerium²⁰ zählt die österreichische Umwelttechnikindustrie zu den innovativsten der Welt und wächst schneller als die heimische Wirtschaft insgesamt. Sie sichert

¹⁴ Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer (www.ams.at/qualifikationen).

¹⁵ Das Studium der Landwirtschaft ist der Vorläufer des Studiums der Agrarwissenschaften.

¹⁶ So Gudrun Schindler vom Alumnidachverband 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].

¹⁷ www.alumni.boku.ac.at [Menüpunkt: Presse, Forstzeitschrift 09/2007].

¹⁸ www.alumni.boku.ac.at [Menüpunkt: Presse, Holzkurier Juni 2008].

¹⁹ www.alumni.boku.ac.at [Menüpunkt: Presse, Forstzeitung 09/2008].

²⁰ www.umwelt.lebensministerium.at (Menüpunkt: Umwelttechnologie, Artikel „Umwelttechnologie ‚Made in Austria‘“, – Sicher Umwelt- und Lebensqualität, Autor unbekannt [20.11.008]).

somit zukünftige Jobs und Einkommen. Dementsprechend werden die Beschäftigungsaussichten im Umweltbereich, innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2012 laut AMS-Qualifikations-Barometer tendenziell positiv eingeschätzt. Besonders die Nachfrage nach Personen, die wissenschaftlich-technisches Umweltschutzwissen mitbringen, könnte weiter steigen. In der Umweltberatung ist eher mit einer gleich bleibenden Beschäftigungssituation zu rechnen.

Für diese positive Entwicklung ist allerdings Voraussetzung, dass die angekündigte politische Unterstützung für Arbeitsplätze im Umweltbereich auch trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise umgesetzt wird. Derzeit ist noch nicht absehbar, wie sich die Konjunktur- und Wirtschaftskrise auf den Umweltbereich auswirken wird. Möglicherweise nimmt die Bereitschaft in den Klimaschutz zu investieren, bei wirtschaftlichen Problemen ab. Andererseits könnten staatliche Förderungen ein Mittel sein, gerade auch Investitionen in den Umweltschutz anzuregen. Voraussichtlich wird es eines positiven Anreiz- und Fördersystems bedürfen, wenn verhindert werden soll, dass in Krisenzeiten bei Investitionen im Umweltbereich gespart wird.

Bereich „Umwelt und Technik“ besonders zukunftssträftig

Einzelne Sparten, wie z. B. die Abfallwirtschaft (inklusive die Wiederverwertung von Abfall (Recycling) und die Umwelttechnikindustrie haben sich innerhalb der letzten 20 Jahre sogar als eigene Wirtschaftszweige etabliert.

Die technischen Aspekte des Umweltschutzes werden voraussichtlich noch weiter an Bedeutung gewinnen. Die verschiedenen Spezialgebiete der modernen Umwelttechnikindustrie von Anlagenbau über Filtertechnik bis zu Abfall- und Abwasserbehandlung befinden sich in einem kontinuierlichen Wachstum und sind zudem auch sehr stark im Export. Ziel des Regierungsprogrammes bis 2010 wird es sein, die Branche der Umwelttechnologie noch weiter zu stärken und somit die Entwicklung Österreichs zum weltweit führenden Anbieter von Umwelttechnologien mit weiteren Schritten vorantreiben.²¹ In der Vergangenheit waren die österreichischen Unternehmen im Bereich der erneuerbaren Energien und Energieeffizienz nur zum Teil exportorientierter. Mit dem weltweiten Anstieg der Energiepreise und der zunehmenden Bedeutung der Klimaschutzziele gewinnt dieser Bereich sowohl am Heimmarkt Österreich als auch weltweit noch mehr an Bedeutung. Die österreichische Umwelttechnik-Branche ist sehr stark durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt. Diese Struktur bietet den Vorteil, dass die Unternehmen sehr flexibel auf Kundenwünsche reagieren können und leichter innovative Lösungen entwickelt werden. Im Rahmen der exportorientierten Umwelttechnologie soll daher in Zukunft verstärkt auf innovative Produkte und Dienstleistungen gesetzt werden.²² Das Gebiet der Umweltschutztechnik bietet daher auch weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Aussichten sind für UmwelttechnikerInnen und -chemikerInnen, UmweltanalytikerInnen sowie für Entsorgungs- und Recyclingfachleute günstig.

Saubere, erneuerbare und effiziente Energietechnologien stellen, nicht zuletzt aufgrund steigender Energiepreise, das wichtigste Segment im Umweltbereich dar, und sind auch besonders zukunftssträftig. Erneuerbare Energietechnik ist mit fast 50 % der Umsätze der bedeutendste Bereich

²¹ A.a.O.

²² [www.exportinitiative.at/article/articleview/70444/1/17162/\(Menüpunkt: Download: Evaluierungsbericht_Exportinitiative_Umwelttechnologien, \[13.11.08\]\)](http://www.exportinitiative.at/article/articleview/70444/1/17162/(Menüpunkt: Download: Evaluierungsbericht_Exportinitiative_Umwelttechnologien, [13.11.08])).

innerhalb der Umwelttechnik. Die neuen, sauberen Techniken der Energiegewinnung umfassen z. B. Wärmetechnik, Wasserkraft, Sonnenenergie, Photovoltaik und Biogas und bieten Fachleuten gute Beschäftigungschancen.

Bereich Umweltconsulting stabil

Im Berufsfeld „Umweltconsulting“ ist innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2012 mit einer ausgeglichenen Beschäftigungssituation zu rechnen. Es gibt es eine zwar zahlenmäßig geringe, aber stabile Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Beratungsdienstleistungen zu verschiedenen Umweltthemen wie ökologische Landwirtschaft, erneuerbare Energien oder Abfallmanagement.

Personen, die fachlich kompetent beraten können und auch ein Verständnis für die Anliegen der KlientInnen mitbringen, sind anhaltend gefragt. Dieser Trend kommt UmweltberaterInnen zu Gute. UmweltmanagerInnen, die Umstellungsprozesse in Unternehmen oder Gemeinden professionell begleiten können, sind tendenziell sogar steigend gefragt. Die Arbeitsmöglichkeiten für ÖkologInnen stagnieren hingegen. Wegen ihrer wissenschaftlichen Ausrichtung finden sie hauptsächlich an Universitäten oder als Sachverständige Beschäftigung.

Viele Beschäftigte dieses Feldes (z. B. ÖkologInnen oder KulturtechnikerInnen) sind im öffentlichen Dienst und in Non-Profit-Organisationen (NGOs) tätig. Daher ist die Arbeitsmarktentwicklung im „Umweltconsulting“ auch von politischen Entscheidungen über den Einsatz öffentlicher Mittel bzw. von der Spendenbereitschaft der Bevölkerung für Umweltorganisationen abhängig.

Von großen Unternehmen, die bei Umweltthemen eine Vorreiterrolle einnehmen, könnte innerhalb des Beobachtungszeitraumes bis 2012 ein leicht positiver Beschäftigungstrend ausgehen. Größere österreichische Unternehmen installieren zunehmend eigene „Nachhaltigkeitsbeauftragte“, die neben Umweltthemen auch gesellschaftliche Aspekte und die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens zu ihren Aufgabenbereichen zählen. Auch die Koppelung von Umweltthemen mit den Themen Sicherheit, Innovation, strategische Entwicklung oder Qualitätssicherung ist in größeren Betrieben häufig anzutreffen.

Allerdings ist derzeit ist noch offen, inwiefern sich die Konjunktur- und Wirtschaftskrise auf das Berufsfeld auswirken wird.

Stabile Arbeitsmarktchancen für höher Qualifizierte im Lebensmittelbereich

Der österreichische Lebensmittelsektor entwickelt sich derzeit durchaus dynamisch. Circa 14% der Wirtschaftsleistung Österreichs kommen aus der Nahrungsmittelproduktion, vor allem die Exportquote konnte in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht werden und liegt derzeit bei etwa bei 40%. Positive Impulse für die Branche ergeben sich aus dem steigenden Gesundheits- und Umweltbewusstsein der KonsumentInnen, das zu wachsender Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Lebensmitteln führt. Bioprodukte und als gesund geltende Nahrungsmittel spielen im gesamten Berufsbereich eine immer größere Rolle. Zusätzlich gibt es einen Trend zu regionalen Produkten, deren Herkunft verfolgbar ist und die hinsichtlich ihrer Qualität genau kontrolliert, eventuell auch zertifiziert werden.

Während Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen in diesem Berufsbereich insgesamt zu einem Rückgang an gering qualifizierten Arbeitskräften führen, verfügen höher qualifizier-

ten Personen wie z. B. Lebensmittel- und GärungstechnikerInnen, bzw. Personen mit Fachausbildungen, wie z. B. BrauerInnen, MälzerInnen und DestillateurInnen über stabile Arbeitsmarktchancen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Produktentwicklung, der Qualitätssicherung und für den Bereich der Lebensmitteltechnologie. Die insgesamt rückläufige Arbeitsmarktsituation betrifft innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2011 also vor allem gering qualifizierte Personen.

Die meisten Bediensteten dieses Bereichs sind im Berufsfeld „Lebensmittelherstellung und -verkauf“ beschäftigt. Die besten Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in Wien, Nieder- und Oberösterreich, da diese Bundesländer die größte Dichte an Unternehmen in der Lebensmittelherstellung aufweisen.

Der Berufsbereich steht allgemein unter hohem Innovationsdruck. Entsprechend dem Lebensstil der KonsumentInnen (z. B. Steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, Singlehaushalte;) gibt es einerseits den Bedarf an der Entwicklung innovativer Lebensmittel („Functional Food“. Andererseits gibt es einen Trend zu unverfälschten Lebensmitteln („Pure Food“).

Biotechnik – deutliche Zunahme der Beschäftigten bis 2015

Die Biotechnikindustrie zählt weltweit zu den Wachstumsindustrien. In Österreich liegt diese Branche im internationalen Vergleich allerdings weit zurück, was sich auch in der vergleichsweise niedrigen Anzahl der in diesem Bereich Beschäftigten widerspiegelt.

Eine wichtige Voraussetzung für die günstige Entwicklung der biotechnischen Industrie bildet die rasche Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in kommerzielle Produkte. Dem in Österreich in den letzten Jahren noch geringen Stellenwert der relativ jungen Disziplin „Biotechnologie“ wurde und wird durch gezielte Fördermaßnahmen der öffentlichen Hand entgegengewirkt. So besteht z. B. der Biotechnologie-Cluster in Wien aus zahlreichen Pharmaunternehmen und Forschungsinstituten. Neue Entwicklungsmöglichkeiten bietet in den nächsten Jahren voraussichtlich auch der Zweig der „weißen“ Biotechnologie (industrieller Einsatz der Biotechnologie). Mit einer steigenden Tendenz zu Unternehmensneugründungen ist, wie derzeit, auch weiterhin zu rechnen, so dass bis 2015 die Beschäftigung von BiotechnologInnen – bei insgesamt geringem Beschäftigtenstand – deutlich zunehmen wird.

Für eine Forschungslaufbahn an der Universität bestehen oft nur geringe Anreize, insbesondere aufgrund der Befristung der Dienstverhältnisse auf vier Jahre und der geringen Bezahlung. Forschungsarbeit im Bereich der Biotechnologie und der Umweltwissenschaften wird häufig nur projektbezogen durchgeführt, WissenschaftlerInnen müssen darüber hinaus auch verstärkt selbst Projekte initiieren.²³

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 Ver-

23 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“, „Chemie und Biotechnologie“ (www.ams.at/qualifikationen) [10.11.2008].

gleich 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

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2008
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 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	5,8 %

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter 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.²⁴

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.“*²⁵

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.

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

²⁵ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392-414.

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.“*²⁶

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

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

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als 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:²⁷

- **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

²⁶ 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.

²⁷ Vgl. ebenda.

Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU's 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 Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen 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 Lebenshaltungskosten 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 Lebenshaltungskosten 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 verrichten 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 Lebenshaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31%) wie Männer (12%) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standarderwerbsverhältnissen 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%.²⁸

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

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.²⁹

²⁸ Vgl. ebenda.

²⁹ Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesensfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzler, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

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 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 Nachhilfeeinstituten und in einer Volkshochschule.“*³⁰

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).³¹

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.³²

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.

30 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].

31 Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

32 Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

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.³³

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 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 – Intrinsische 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.“*

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

- *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.*³⁴

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich³⁵ 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.

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.

34 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

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

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
Elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den 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: SORA/abif (2008): Berufseinstieg, Jobberufungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen (im Auftrag des AMS Österreich/ABI, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at); N = 507

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.³⁶

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.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen³⁷ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die

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

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

Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“³⁸ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.³⁹

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.⁴⁰ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Insgesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.⁴¹

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich⁴² ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin befragten Studienrichtung liegen zwischen 72 % bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93 % bei Veterinärmedizin.⁴³ Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70 % (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92 %. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49 % würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75 %) und HumanmedizinerInnen (73 %) sowie 86 % der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70 % tun.

38 Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

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

40 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 113.

41 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 286.

42 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 188ff. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

43 Untersucht wurden die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen 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 beruflichen 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 der Geschäftsführung 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 Wirtschaftskennntnisse.

Studierende gehen diesbezüglich im Allgemeinen noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar z.B. Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch- oder spanischsprachigen Ausland. Nachgefragt werden aber verstärkt 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.

Wichtig sind und bleiben aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität, an der studiert wird.

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 diese 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.“⁴⁴

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.

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

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.⁴⁵ 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.⁴⁶

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

1.9 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, Lohndifferenzen 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].“⁴⁷

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

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

47 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.

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 2010.⁴⁸ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁴⁹ Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁵⁰

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.“⁵¹*

„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.“⁵²

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%.⁵³ Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

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

48 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.

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

50 Vgl. www.orf.at/ticker/241421.html [24.2.2009].

51 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.

52 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 13ff.

53 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

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 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.⁵⁴

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.“⁵⁵

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.“⁵⁶ 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.“⁵⁷ Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.⁵⁸

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

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, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

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

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

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

55 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.

56 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

57 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

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

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 unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁵⁹

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
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at (unter „Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)

⁵⁹ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- 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
- Gendup an der Uni Salzburg
Informationen: www.uni-salzburg.at/gendup
- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien
Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

BFC – business frauen center

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

Informationen: www.bfc.at

GZO – Gründerinnenzentrum

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

Informationen: www.gzo.at

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 oder www.frauinderwirtschaft.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

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

Die Industrie ist weiblich

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

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

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

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF Frauenservice

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die 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.wwff.gv.at (unter „Services“ – „Frauenförderung“)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fFORTE ist eine ministeriumsübergreifende Initiative⁶⁰, 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.⁶¹

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 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

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

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 Ausbildungen- und Berufsmöglichkeiten:

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

Informationen: 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 (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

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-alumninetzwerk.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

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

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 Wissenschaftern 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 (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 (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 (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 (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 (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 (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

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

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

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

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 stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: www.w-fforte.at/de/wissenschaftt-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)⁶² des Arbeitsmarktservice (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 (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
- 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.

⁶² Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- 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:
 - Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ 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) (vgl. auch unten).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/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 Selbstständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: 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
- 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
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: 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

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang.
Internet: 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 (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

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

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete 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 erreichbar.

BIWI
1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: 01 51450-6518
E-Mail: mailbox@biwi.at
Internet: 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 Persönlichkeitsentwicklung 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.

<p>Psychologische Beratungsstelle Wien 1080 Wien, Lederergasse 35/4.Stock Tel.: 01 4023091 E-Mail: psychologische.studentenberatung@univie.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/wien.htm Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr</p>
<p>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 Internet: www.studentenberatung.at/linz Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Salzburg 5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1 Tel.: 0662 8044-6500 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142 Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351 E-Mail: psb@sbg.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/salzburg.htm Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Graz 8010 Graz, Katzianergasse 7/3 Tel.: 0316 814748 E-Mail: psych.ber@uni-graz.at Internet: www.studentenberatung.at/graz.htm Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Innsbruck 6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3 Tel.: 0512 507-8491 E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/innsbruck.htm Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr</p>
<p>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 Internet: www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr</p>

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, Bewerbungscoaching, 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 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; Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

2.6 Placement und Career Services

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

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

An der BOKU steht den Studierenden bzw. den AbsolventInnen zur Beratung beim Berufseinstieg sowie als Servicestelle der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur zur Verfügung (Gregor-Mendel-Straße 33, 1180 Wien; Tel.: 01 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at). Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben

- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigener Newsletter herausgebracht. Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Beratung für StudienanfängerInnen bzw. MaturantInnen und SchülerInnen an der Universität für Bodenkultur bietet auch die Servicestelle Boku4You (www.boku.ac.at/boku4you). Hier werden Tipps und Informationen rund um das Studium an der BOKU bereitgestellt.

2.7 Studien- und Berufsinformationstagen

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

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: www.bestinfo.at

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

Informationen: www.zbp.at und 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://today.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 Berufsinformmesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

Informationen: 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

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

Termine von **weiteren Berufsinformationstagen** 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 Berufsinformationstagen wird empfohlen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. 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!‘,⁶³

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.

⁶³ 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.“⁶⁴

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.

TIPP	<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.

⁶⁴ Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) 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) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

Berufsinformations-Computer (BIC): Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 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, 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) 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) 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 downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (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

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁶⁵ 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

⁶⁵ Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

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

TIPP	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.“⁶⁶

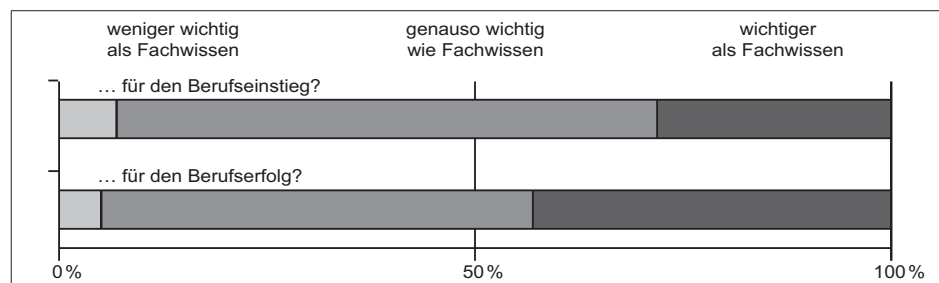
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

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.⁶⁷

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁶⁸

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



Quelle: www.sq21.de

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

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

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

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.⁶⁹

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- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁷⁰

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.

69 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.

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

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.

Bei Bodenkultur-AbsolventInnen besteht häufig vor allem im Bereich Wirtschaft, Recht und Führungsqualifikationen Weiterbildungsbedarf. Diese Weiterbildung wird bereits von vielen StudentInnen neben dem regulären Universitätsbetrieb in Anspruch genommen (Informationen unter: www.boku.ac.at/weiterbildung).

Im Umweltbereich werden wissenschaftliche Spezialkenntnisse in Biochemie, Molekularbiologie, Umwelttechnik, Baubiologie etc. verlangt. Querschnittskompetenzen wie Umweltmanagement-, Umweltpolitik- und Umweltrechtskenntnisse gewinnen an Bedeutung. Für die Planung neuer Anlagen sowie die Einführung neuer Verfahren und Werkstoffe, die eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchlaufen müssen, werden besonders Personen gesucht, die bereits Erfahrung in der praktischen Umsetzung von Fachwissen haben. Dieses Anwendungswissen sollte mit organisatorischen Kenntnissen und neuem technischen Wissen kombiniert werden. Zusätzlich sind vernetztes und interdisziplinäres Denken gefragt. Weiters relevant sind Problemlösungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und KundInnenbetreuungskenntnisse.

Im Lebens- und Genussmittelbereich ist aufgrund der technologischen Veränderungen in der Produktion grundsätzlich die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung über neue Produkte sowie neue Verfahrenstechniken gefordert. Zudem ist im Umgang mit den Maschinen und Anlagen laufender Qualifikationsbedarf gegeben. Bei Aufgabenstellungen mit KundInnenkontakt, v. a. im Verkauf, sind soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit unerlässlich. Auch von einer steigenden Nachfrage nach Labormethodenkenntnissen kann ausgegangen werden, da diese zur Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen benötigt werden. Ebenso spielen Zusatzkenntnisse in Umweltschutz und Recyclingtechniken eine wichtige Rolle, da z. B. in Brauereien und Destillieren viel Abwasser anfällt und die gesetzlichen Auflagen immer strenger werden.

Die Aufgaben der verschiedenen Berufssparten in der Landwirtschaft unterscheiden sich sehr, insbesondere nach Beschäftigungsdienststelle, -unternehmen, -organisation sowie nach dem jeweiligen Spezialgebiet. Deshalb gibt es auch hier zahlreiche Fach- und Schlüsselqualifikationen:

- Agrarökonomische Kenntnisse wie zum Beispiel: Agrarberatung, Ökologische Landwirtschaft usw.
- Branchenspezifische Produkt und Materialkenntnisse
- Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen
- KundInnenbetreuungskenntnisse; wie zum Beispiel: Customer Relationship Management, Fachberatung usw.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends einzelner Berufsgruppen sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

Wichtige Qualifikationen in ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeldern

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Fundraising	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen	↔	■■■
Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsfähigkeit	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■■
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

3.3.2 Networking

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

Nur ca. ein Drittel aller freien Stellen wird öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen, und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma 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 zu weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, NachbarInnen, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die Sie über Vereine, Initiativen, oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennen gelernt haben. Überlegen Sie anschließend, ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.
-------------	--

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.

- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

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

Beispielhaft sind hier das IMST⁷¹ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁷² – 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).

⁷¹ www.imst.ac.at [4.9.2009].

⁷² www.e-lisa-academy.at [11.11.2008].

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen

www.bildungsmentoring.at	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
www.bic.cc	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbstständigen zugeschnitten sind.
www.regionalesmentoring.at	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
www.frauen.bka.gv.at	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 der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die OH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/studieren verfügbar.

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

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

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, Internet: 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, Internet: 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

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

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 anzuschreiben.

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

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

Amerika-Institut
Operegasse 4, 1010 Wien
Tel.: 01 5127720
Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:
www.de.toefl.eu sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

IELTS

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

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

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

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): www.ets.org/gre
GMAT (Graduate Management Admission Test): 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

AIESEC

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

www.aiesec.at

IAESTE

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

www.iaeste.at

GRENZENLOS

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

www.jugendaustausch.org

DANUBE

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

www.danube.or.at

AIFS

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachen, 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

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4%). Weniger oft 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).⁷³

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.⁷⁴

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenbranche gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach-einschlägigen 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.

⁷³ 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.

⁷⁴ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

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.⁷⁵

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 Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁷⁶ 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.

⁷⁵ Vgl. ebenda.

⁷⁶ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).
4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

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

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

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

TIPP	Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10 % aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative 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.“⁷⁷

⁷⁷ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.⁷⁸

TIPP „Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf 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 bzw. 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

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

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

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

www.jobpilot.at

⁷⁸ Vgl. ebenda. Seite 285.

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

www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm

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

www.bewerbung.net

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁷⁹ 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

⁷⁹ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

- 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
 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.

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

3.6.3 Universitäres Gründerservice

INITS

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

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle 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

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

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

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

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.⁸⁰

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,

⁸⁰ Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (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) 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 Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind 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.

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
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

WKO

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

Internet: 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. Berufsmatura-, 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 ausgeliebert, 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.⁸¹

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.⁸²

81 Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

82 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.⁸³ 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).⁸⁴ 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.“⁸⁵ 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.“⁸⁶

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.

83 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.

84 Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

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

86 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.“⁸⁷

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.

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

⁸⁷ 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.⁸⁸ 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. Zuzüglich 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.

⁸⁸ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

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.

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) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at). Selbständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

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

Die Interessenvertretung für 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) werden die Interessen der im Öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

5.5 Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)**5.5.1 Aufgabengebiete und Beschäftigungssituation**

Für die meisten Studienrichtungen aus dem Bereich Technik und Naturwissenschaften besteht die Möglichkeit durch die Absolvierung einer postgradualen Ausbildung sowie einem beruflichen Praxisnachweis eine Befugnis als ZiviltechnikerIn zu erlangen. ZiviltechnikerInnen werden eingeteilt in ArchitektInnen (die über eine Ziviltechnikberechtigung verfügen) und IngenieurkonsulentInnen. In der Bezeichnung der Befugnis kommt das entsprechende Fachgebiet zum Ausdruck (so z. B.: ArchitektIn, IngenieurkonsulentIn für Bauingenieurwesen, IngenieurkonsulentIn für Markscheidewesen, IngenieurkonsulentIn für Technische Physik, IngenieurkonsulentIn für Biologie usw.). Insgesamt werden für rund 45 Fachgebiete Befugnisse verliehen. Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Mit Jahresbeginn 2007 gab es insgesamt 7.171 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon waren knapp zwei Drittel in aktiver Berufsausübung (d.h. selbständig erwerbstätig), der Rest hatte das Zertifikat ruhend gestellt. Der Frauenanteil ist mit circa 3 % sehr gering. Etwas über 50 % aller ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die andere Hälfte IngenieurkonsulentInnen. Bei Letzteren sind die meisten in den Bereichen Bauingenieurwesen/Bauwesen, Maschinenbau oder Vermessungswesen zu finden. Zur Zeit (2008) gibt es mehrere Fachgebiete, die nur in vergleichsweise geringem Ausmaß oder gar nicht von ausübenden, also beruflich aktiven IngenieurkonsulentInnen besetzt sind, so z. B. Telematik, Schiffstechnik. In

diesen Fachgebieten können sich durchaus interessante Arbeitsmarktnischen abzeichnen. Allgemein werden Spezialisierungen und ständige interdisziplinäre Weiterbildung (z. B. Ökologie, technischer Umweltschutz, Wirtschaft) genannt, um am Markt erfolgreich bestehen zu können.

ZiviltechnikerInnen sind vor allem als UnternehmerInnen selbständig erwerbstätig. Sie sind auf Ihrem jeweiligen Fachgebiet zur Erbringung von planenden, prüfenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt. Das Aufgabengebiet umfasst insbesondere:

- die Vornahme von Messungen
- die Erstellung von Gutachten
- die berufsmäßige Vertretung von Klienten vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts
- die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen, sofern wichtige Teile der Arbeiten dem Fachgebiet entsprechen.

Infolge des Beitritts Österreichs zur EU sind ZiviltechnikerInnen berechtigt, in allen europäischen Mitgliedstaaten Dienstleistungen zu erbringen. Frauen sind in diesem Berufsfeld nur marginal vertreten, den höchsten Anteil haben sie mit circa 10% noch bei der Gruppe der ArchitektInnen.⁸⁹

5.5.2 Zulassungsbedingungen für die Berufsausübung

„Die Ziviltechnikerbefugnis ist österreichischen Staatsbürger/innen oder Staatsangehörigen und deren Familienangehörigen eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder Staatsangehörigen der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder den durch sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen den österreichischen Staatsbürger/innen gleichgestellten Personen zu verleihen, wenn die für die Ausübung erforderliche fachliche Befähigung nachgewiesen wurde und kein Ausschließungsgrund vorliegt.“⁹⁰

Die fachliche Befähigung ist nachzuweisen durch:

- Abgeschlossenes Studium (technisches, naturwissenschaftlichen, montanistisches Studium oder ein Studium der Bodenkultur; oder die Absolvierung eines Fachhochschul-Magisterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges des Fachbereiches Technik, dessen Schwerpunkt auf ingenieurwissenschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Studien liegt.)
- Praktische Betätigung (mindestens 3 Jahre nach Beendigung des Studiums)
- Erfolgreiche Ablegung der Ziviltechnikerprüfung

Gegenstände der Prüfung sind:

- Betriebswirtschaftslehre (allgemeine Grundsätze, Unternehmensorganisation, Kostenrechnung)
- die Grundzüge der für das Fachgebiet geltenden rechtlichen und fachlichen Vorschriften
- Berufs- und Standesrecht

⁸⁹ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung/AMS Österreich (Hg.) (2008): Studium & Beruf. Hochschulen und Universitäten. Wien, Seite 549.

⁹⁰ Vgl. www.arching.at unter „Ziviltechniker/in“/„Berufszugang“ [10.3.2009].

- BewerberInnen um die Befugnis eines/er Ingenieurkonsulenten/in für Vermessungswesen müssen darüberhinaus zusätzliche Prüfungsgegenstände absolvieren⁹¹

Die Prüfung wird mündlich abgenommen und kann zweimal wiederholt werden. Nach abgelegter Prüfung muss der Kammerbeitrag entrichtet werden und vor der Landesregierung⁹² eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden. Nach der Vereidigung sind ZiviltechnikerInnen berechtigt, ihre Befugnis auszuüben. Die Befugnis kann jederzeit durch schriftlichen Antrag bei der Architekten- und Ingenieurkammer ruhend gestellt werden. Dieser Weg wird immer dann gewählt, wenn keine Ausübung der selbständigen Erwerbstätigkeit als ZiviltechnikerIn erfolgt (z. B.: Umstieg in ein Angestelltenverhältnis, Kostenersparnis bei Sozialversicherung, Kammerumlage, Pension).

Für weitere Informationen bzw. Auskünfte stehen die einzelnen Länderkammern und die Bundeskammer zur Verfügung:

<p>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Wien, Niederösterreich und Burgenland Karlsgasse 9/1, 1040 Wien Tel.: 01 5051781-70, Fax: 01 5051005 E-Mail: Kammer@arching.at, Internet: www.wien.arching.at Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–13</p>
<p>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Steiermark und Kärnten Schönaugasse 7/1, 8010 Graz Tel.: 0316 826344-0, Fax: 0316 826344-25 E-Mail: office@aikammer.org, Internet: www.aikammer.org Öffnungszeiten: Mo, Mi, Fr 7.30–14.30 und Di, Do 7.30–19</p>
<p>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Oberösterreich und Salzburg Kaarstraße 2/II, 4040 Linz Tel.: 0732 738394, Fax: 0732 738394-4 E-Mail: office@linz.aikammeros.org, Internet: www.aikammeros.org Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12/13–16 und Fr 8–13</p>
<p>Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Tirol und Vorarlberg Hofburg, Rennweg 1, 6020 Innsbruck Tel.: 0512 588335, Fax: 0512 588335-6 E-Mail: arch.ing.office@kammerwest.at, Internet: www.kammerwest.at Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–12</p>
<p>Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten Karlsgasse 9/2, 1040 Wien Tel.: 01 5055807, Fax: 01 5053211 E-Mail: office@arching.at, Internet: www.arching.at Öffnungszeiten: Mo–Do 9–16 und Fr 9–14</p>

⁹¹ Genauere Informationen dazu bietet die Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten unter www.arching.at unter „Ziviltechniker/in“/„Berufszugang“ [10.3.2009].

⁹² Zuständig ist die Landesregierung jenes Bundeslandes in dem der Kanzleisitz angestrebt wird.

6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen

6.1 Agrarwissenschaften

Landwirtschaft ist die Züchtung und der Anbau bzw. die Aufzucht von für Menschen wichtigen Pflanzen und Tieren. Die entsprechende Wissenschaft befasst sich mit den dabei zum Tragen kommenden biologischen Gesetzmäßigkeiten, entwickelt Techniken und Methoden zur Optimierung der landwirtschaftlichen Produktion, verfolgt das Marktgeschehen für Agrarprodukte und untersucht die Landwirtschaft im Wechselspiel mit sozialen und ökologischen Faktoren.

Das Studium Agrarwissenschaften vermittelt eine berufsqualifizierende Ausbildung mit breit gefächerten Kenntnissen und Fähigkeiten. Studierende eignen sich ein übergreifendes Fachwissen aus folgenden Bereichen an:

- Agrarwissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Volkswirtschaftslehre, Marketing, Recht und Politik, Regionalmanagement, Soziologie, Betriebswirtschaftslehre)
- Naturwissenschaftliche Grundlagen (Mathematik, Statistik, Physik, Chemie)
- Biowissenschaften (Botanik, Zoologie, Mikrobiologie, Genetik, Geologie und Bodenkunde)

Eine Praxis von mindestens zwei Monaten dient der Vertiefung der Kenntnis der Landwirtschaft und ihrer vor- und nachgelagerten Bereiche.

Während des Studiums erwerben die Studierenden grundlegende Kompetenz zu interdisziplinärem und praxisorientiertem Arbeiten sowie zu Projekt- und Teamfähigkeit. Anleitungen zu problemorientiertem, vernetztem und verantwortungsvollem Anwenden der Fachkenntnisse werden vermittelt. Darüber hinaus wird eigenständiges, kritisches Denken gefördert. Zur Förderung der Internationalität und Mobilitätsbereitschaft bietet der Studienplan den Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen der Wahlfächer Fremdsprachen und fremdsprachige Lehrveranstaltungen zu absolvieren.

Auf Basis naturwissenschaftlicher, produktionstechnischer und ökonomischer Grundlagen werden folgende agrarwissenschaftliche Schwerpunkte angeboten:

- Pflanzliche Produktion
- Tierische Produktion
- Agrar- und Ernährungswirtschaft
- Garten-, Obst- und Weinbau
- Ökologische Landwirtschaft
- Agrarbiologie.

AbsolventInnen des Studiums der Agrarwissenschaften sollen dazu in der Lage sein anwendungsorientierte, beratende und administrative Führungsaufgaben im breitgefächerten Agrarsektor zu übernehmen. Neben der Beschäftigung in landwirtschaftlichen Unternehmen sind AgrartechnikerInnen v. a. mit Aufgaben der Analyse, Beratung sowie des Kaufs und Verkaufs von landwirtschaftlichen Produkten und landwirtschaftlichen Hilfsmitteln befasst. Weitere Aufgabengebiete sind verwaltende

und vollziehende Tätigkeiten bei Interessenvertretungen, bei landwirtschaftlichen politischen Einrichtungen sowie in zunehmendem Maße bei internationalen Organisationen.

6.1.1 Beschäftigungsbereiche

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Bodenvirtschaft, Pflanzenproduktion

Ein wesentlicher Teil landwirtschaftlicher Tätigkeit besteht in der Produktion von Nutzpflanzen (Getreide, Gemüse, Obst, Wein und Spezialkulturen), die der Ernährung von Menschen und Haustieren bzw. als Rohstoff der weiterverarbeitenden Industrie dienen. Die Sicherung der menschlichen Ernährung ist nur gewährleistet, wenn das Angebot an Nahrungsmitteln in quantitativer und qualitativer Hinsicht den sich verändernden Bedürfnissen gerecht wird. Dies ist auf zwei Wegen möglich: Einerseits durch die Steigerung der Nahrungsmittelproduktion, andererseits durch die Verhütung von Verlusten bei Erzeugung und Lagerung. Rationalisierung und Mechanisierung unter gegebenen Rahmenbedingungen erfordern in beiden Bereichen neue Methoden.

Wachsende Kritik an hohem Einsatz von Kunstdünger, an mit synthetischen Spritzmitteln behandelten Nahrungsmitteln sowie der damit in Verbindung gebrachten Umweltbelastung und Gesundheitsgefährdung geben der Forschung im Landbau Auftrieb. In diesem Zusammenhang hat u. a. die Erforschung von Pflanzenkrankheiten und Pflanzenschädigungen wesentliche Bedeutung.

Die Aufgaben im Bereich der Pflanzenproduktion reichen daher von der Durchführung von Bodenuntersuchungen über Fragen der Fruchtfolge, Düngung, Wahl des Saatgutes, der Zucht neuer und widerstandsfähigerer Kulturen und dem Pflanzenschutz, bis hin zur Ernte und Lagerung des Erntegutes. Wichtig ist dabei die Umsetzung biologischer, ökologischer und ökonomischer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. AgrarwissenschaftlerInnen in diesem Bereich können zudem in der Produktvermarktung, zur amtlichen Überprüfung von agrarischen Produkten auf Einhaltung gesetzlicher Richtlinien und zur produktionstechnischen und wirtschaftlichen Organisation von landwirtschaftlichen Betrieben eingesetzt werden.

Eher gering ist die Zahl der selbstständig Tätigen, weil Betriebsgründungen bzw. Kauf oder Pacht von landwirtschaftlichen Gütern meist mit sehr hohem Kapitalaufwand verbunden sind.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich der Tierproduktion

Zentrale Aufgaben für die im Bereich der Tierproduktion tätigen AgraringenieurInnen sind Züchtung, Fütterung und Haltung, die Verarbeitung und Vermarktung von Nutztieren bzw. deren Produkten. Das Spektrum reicht dabei von der Grundlagenforschung (z. B. Fragen der Zuchtwahl) bis zur Beratung und Kontrolle (Leistungs- und Qualitätskontrolle). IngenieurkonsulentInnen beraten LandwirtInnen und ZüchterInnen z. B. beim sachgerechten Einsatz von Gülle und Stallmist, bei der Haltung von Tieren für Zwecke des Freizeitsports sowie bei artgerechten Tierhaltungsformen.

Zu den möglichen Aufgaben zählen beispielsweise die Optimierung des Futtermitelesatzes, die Kontrolle von neu entwickelten Nahrungsmitteln und Produktionsverfahren: Nicht nur die Nährstoffe für das Einzeltier, sondern auch die natürlichen Begleitstoffe wie Pflanzenhormone, Spurenelemente und Antibiotika müssen angemessen dosiert werden. Darüber hinaus ist die Anwendung von Hilfsstoffen so zu bemessen, dass der optimale Gesundheitszustand der Nutztiere wie auch die

Qualität der tierischen Lebensmittel garantiert bleiben. Voraussetzung für die Ausübung solcher Berufe ist u. a. die fundierte Kenntnis der Tierzucht-, Futtermittel- und Tierschutzgesetze.

Einen Schwerpunkt der Tätigkeit in diesem Bereich bildet die landwirtschaftliche Beratung auf Basis von Forschungsergebnissen und praktischen Erfahrungen. Dabei geht es v. a. um die Verbesserung der Rentabilität und Qualität der tierischen Produktion unter Berücksichtigung aktuellen Wissens aus den Bereichen Tiermedizin, Ökologie etc. Für AbsolventInnen besteht hier die Möglichkeit in der Futtermittelindustrie, der Milch- und Fleischverarbeitung, Qualitätskontrolle sowie im Bereich Management und Handel eine Anstellung zu finden.

Bei Zuchtverbänden tätige ExpertInnen werden u. a. für die Durchführung und Kontrolle von Zuchtprogrammen oder als OrganisatorInnen von landwirtschaftlichen Messen und Auktionen eingesetzt. Um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in der Praxis zu gewährleisten, werden Zuchtverbände von (diesbezüglich besonders versierten) Kammerbeamten geleitet.

In landwirtschaftlichen Genossenschaften wird Personal für das Lagermanagement benötigt. Gutshöfe und größere landwirtschaftliche Betriebe benötigen zum Teil ebenfalls Verwaltungspersonal.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich der Agrarökonomie

Die stärkere Betonung des Umweltbewusstseins und damit der biologischen Landwirtschaft führen zu einem Bedeutungsgewinn von Wissen in den Bereichen Agrarpolitik, Vermarktung von Agrarprodukten, Naturschutz, Raumplanung oder Strukturveränderungen ländlicher Gebiete. Die Landwirtschaft muss, um mit den Methoden der Produktions-, Verarbeitungs- und Absatzentwicklung in anderen Wirtschaftsbereichen Schritt halten zu können, die Ergebnisse jüngerer biologischer, technischer, ökonomischer und ökologischer Forschung nutzen.

AgrarökonomInnen beschäftigen sich v. a. mit Fragen des Vertriebs und der wirtschaftlichen Planung, aber auch mit der Verwaltung landwirtschaftlicher Großunternehmen (typischerweise Gutsverwaltungen). Aufgabenfelder sind z. B. Betriebsanalysen, und -bewertungen sowie Betriebsberatungen. Dabei geht es darum Produktionsverfahren und -techniken zu verbessern und um das betriebliche Rechnungswesen und Controlling. Weiters fällt in diesen Aufgabenbereich Marketing, Produktwerbung sowie die Planung, Durchführung und der Vertrieb neuer Produkte (z. B. aus ökologischem Landbau).

Um dies gezielt tun zu können, benötigen sie u. a. Kenntnisse des betriebswirtschaftlichen Instrumentariums (Buchhaltung, Kostenrechnung, Kalkulation usw.), produktionstechnisches Wissen (Maschinenkunde, Anbautechnik, Arbeitsmethoden) wie auch volkswirtschaftliches Problemverständnis (Agrarstrukturen, Außenhandel, Agrarrecht, Agrarmärkte). Aufgrund der betriebs- und volkswirtschaftlichen Kenntnisse ist der Einsatzbereich der AgrarökonomInnen weniger im praktisch-technischen Bereich zu finden als in dispositiven Führungspositionen (Management).

Im ländlichen Genossenschaftswesen sind insbesondere der Futtermittel-, Milch- und Fleischsektor sowie Erzeugergemeinschaften wichtige Tätigkeitsbereiche. Hier ergeben sich zahlreiche Aufgaben im Bereich Beratung, Sachverständigentätigkeit oder Marketing und Management.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Grünraumgestaltung und Gartenbau

Als GrünraumgestalterInnen und GartenbautechnikerInnen arbeiten AgrarwissenschaftlerInnen in leitender Funktion im Produktionsgartenbau, im Garten- und Landschaftsbau sowie bei Großgärtnereien (z. B. Friedhofsgärtnereien). Im Produktionsgartenbau sind GartenbautechnikerInnen für die Kultivierung von Pflanzen, den Einsatz von Dünge- und Pflanzenschutzmitteln, die Arbeitsorganisation und Vermarktung der Produkte zuständig. Im Landschaftsgartenbau sind GrünraumgestalterInnen und GartenbautechnikerInnen z. B. mit Aufgaben der Bauleitung für entsprechende Bauvorhaben (z. B. Park- und Freizeitanlagen) befasst. Weitere Aufgaben liegen im Bereich der Flächenwidmung.

In Gartenbaubetrieben werden MitarbeiterInnen für Projektierung, Planung und Bauaufsicht, für Tätigkeiten wie Werbung, Verkauf und Kundenberatung gesucht. In Genossenschaften haben AbsolventInnen als BeraterInnen Chancen.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Ökologische Landwirtschaft (ÖLW)

Im wachsenden Bereich der Ökologischen Landwirtschaft tun sich neue Berufsfelder im Bereich Kontrolle, Umstellungsberatung, Vermarktung, Forschung und Lehre auf. AbsolventInnen sind in folgenden Tätigkeitsbereichen anzutreffen: Richtlinien in der ÖLW, Tierische Produktion in der ÖLW, Pflanzenanbau in der ÖLW, Grünland in der ÖLW, Betriebswirtschaftslehre und Vermarktung in der ÖLW.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Agrarbiologie

AgrarbiologInnen arbeiten in der Erforschung der landwirtschaftlichen Produktion sowie deren Auswirkungen auf die Umwelt, wobei ihre Arbeitsstätte vorwiegend das Labor ist. Zu den Forschungsbereichen gehören die Forstwirtschaft, die Viehzucht und der Ackerbau. Zu den Berufsfeldern zählen die Ernährungswissenschaft, die chemisch-pharmazeutische Industrie und auch die Ökologie.

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Industrie, Gewerbe und Handel

AbsolventInnen der Agrarwissenschaften finden v. a. in Industrie- und Handelsbetrieben Beschäftigung, die sich mit der Herstellung und Vermarktung von ertragssteigernden und -sichernden Produktionsmitteln, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln oder Landmaschinen beschäftigen. Aber auch die Konservierungsindustrie und private Pflanzenzuchtanstalten engagieren entsprechende ExpertInnen etwa für Forschung und Entwicklung, Produkt- und Kundenbetreuung, Marketing und Management. Landwirtschaftliche Genossenschaften setzen AbsolventInnen in der Lagerleitung, in der Verwaltung und im Verkaufsmanagement ein.

Für AbsolventInnen, die sich im Bereich der Tierproduktion spezialisiert haben, bietet die Futtermittelindustrie ein breites Einsatzfeld bei der Rezepturerstellung, im Management und im Handel. In Milch- und Fleischverarbeitung sowie Geflügelzuchtunternehmen stehen Tätigkeiten in Zucht oder Produktion offen. In der Milchwirtschaft liegen die Aufgaben in der Verbesserung der Milchgewinnung, der Qualitätskontrolle, der Eiweiß- und Fettgehaltsbestimmung, der Preiskalkulation sowie in Vermarktungsfragen. Da in einigen dieser Bereiche zunehmend EDV eingesetzt wird, sind entsprechende Zusatzkenntnisse fast unentbehrlich.

Auch für AgrarökonomInnen liegen die wesentlichen Aufgaben in diesem Bereich in der Kundenberatung, der Produktbetreuung, im Marketing sowie in der Marktanalyse (mit Aufstiegsmöglichkeit in das Topmanagement).

AgrarwissenschaftlerInnen im Bereich Forschung und Lehre

Typische Einsatzgebiete in diesem Bereich sind z. B. die Untersuchung des Saatgutes und der Kulturpflanzen auf tierische und pflanzliche Schädlinge, die Behandlung von Fragen des Futterbaus, der Pflanzenzüchtung oder die Bearbeitung des Sortenwesens. Im Rahmen der Qualitätsprüfung landwirtschaftlicher Erzeugnisse fallen etwa Arbeiten wie die Untersuchung des Futterwertes pflanzlicher Produkte und die Feststellung der biologischen Wertigkeit des Pflanzenproteins durch Aminosäurenanalyse, die Untersuchung von Ölsaaten oder die Analyse von Fettsäurenverteilungen an.

Ziel ist es insgesamt eine Ertragssteigerung zu erzielen, eine verbesserte Resistenz gegen Schädlinge oder Umwelteinflüsse (z. B. Trockenheit), bessere Haltbarkeit, besserer Geschmack oder höherwertige Inhaltsstoffe zählen. Die Grundlagenforschung sammelt Daten zu Klima, Boden, Wasserquantität und -qualität sowie Vegetation und wertet diese aus, um die komplexen Wechselbeziehungen in Ökosystemen besser verstehen und die Erkenntnisse für die Ernährungssicherung nutzen zu können.

In Forschung und Lehre, also im landwirtschaftlichen Bildungs-, Untersuchungs- und Versuchswesen, werden außer an der Universität für Bodenkultur u. a. auch an folgenden Institutionen Beschäftigungsmöglichkeiten geboten:

- Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (www.agrarumweltpaedagogik.ac.at)
- Bundesanstalt für Agrarwirtschaft (www.awi.bmlf.gv.at)
- Höhere landwirtschaftliche Bundeslehranstalten
- Landwirtschaftliche Fachschulen
- Höhere Bundeslehranstalt und Bundesamt für Wein- und Obstbau (www.weinobstklosterneuburg.at)
- Pferdezuchtanstalten

AgrarwissenschaftlerInnen in internationalen Organisationen

Interessante Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich auch in internationalen Organisationen, wie beispielsweise FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations, www.fao.org) oder UNIDO (United Nations Industrial Development, www.unido.org), die etwa SachbearbeiterInnen, ExpertInnen oder Delegierte für fachliche, organisatorische und politische Aufgaben einstellen. Auch in der Europäischen Union oder im Bereich Entwicklungszusammenarbeit (EZA) (www.eza.at) eröffnen sich für AbsolventInnen der Agrarwissenschaften Möglichkeiten. Ihre Aufgabe ist es beispielsweise (an den jeweiligen Rahmenbedingungen orientierte) Impulse zur Verbesserung von leistungsschwacher Tierproduktion, Tierverarbeitung und Tiervermarktung zu setzen (z. B. Probleme der Futtermittelversorgung, des Tiermaterials und der Vermarktung identifizieren, analysieren und lösen) oder Beratungen zu Anbautechniken, wirtschaftlichen Konzeptionen und Vermarktungsstrategien anzubieten. Darüber hinaus sind geeignete Finanzierungsmodelle zu erarbeiten. Religiöse wie politische Sachverhalte sind in den Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

Personen mit einschlägiger Erfahrung und Sprachkenntnissen haben auch bei international agierenden Beratungsunternehmen Chancen. In allen diesen Bereichen ist freilich mit starker internationaler Konkurrenz zu rechnen.

AgrarwissenschaftlerInnen im öffentlichen Dienst

In der öffentlichen Verwaltung (Ministerien, Landesregierungen, nachgeordneten Dienststellen) sind AbsolventInnen der Agrarwissenschaften etwa mit der Organisation von Förderungsmaßnahmen, Preis- und Budgetangelegenheiten der Durchführung des Qualitätsklassen- und Pflanzenschutzgesetzes, der Weinaufsicht, mit Export- und Importangelegenheiten, mit Beratung (Fütterung, Molkereiwirtschaft) oder mit allgemein agrarpolitischen Grundsatzfragen befasst.

Weitere Aufgabenbereiche können etwa Statistik und Verwaltungsangelegenheiten oder Flurbereinigung (Kommissierung), Einleitungsverfahren, Besitzstandserhebung und Grundstücksbewertungen sein. Bei Spezialisierung auf Tierschutz- und Umweltschutzbelange sind etwa Tierhaltung, Düngerverwertung, Lärm- und Geruchsemissionen in Hinblick auf einschlägige Vorschriften zu prüfen. Aufgaben auf Gemeindeebene können auch Gestaltung, Pflege und Naturschutz sein.

In den Landwirtschaftskammern arbeiten AbsolventInnen als BeraterInnen (Fütterung, Tierhaltung, Vermarktung), als Sachverständige oder sie wirken an der Erarbeitung von Gesetzen und Verordnungen mit. Weitere mögliche Aufgaben sind Koordinationsaufgaben (im Förderungsbereich), Kontroll-, Organisations- und öffentliche Vertretungsfunktionen, Ausbildungstätigkeiten (z. B. in Lehrlings- oder Fachausbildungsstellen) angeboten.

AgrarwissenschaftlerInnen als IngenieurkonsulentInnen

Im Vordergrund bei Tätigkeiten als IngenieurkonsulentInnen steht hier vor allem die Beratung der landwirtschaftlichen Bevölkerung zu Themen wie dem Einsatz von Pflanzenschutz- und Düngemitteln, der Quantifizierung von Witterungs- und Anbauschäden u. a. m.

Insgesamt sind die Möglichkeiten von IngenieurkonsulentInnen für Landwirtschaft aber beschränkt. In deren Tätigkeitsbereich (als gerichtlich vereidigte Sachverständige) fällt beispielsweise auch die Bewertung von Gütern oder Grundstücken für die Eigentumsübertragung oder im Zusammenhang mit Versicherungen fällt.

Selbstständige BeraterInnen oder IngenieurkonsulentInnen müssen aber mit erheblicher Konkurrenz der Kammern rechnen, die entsprechende Dienstleistungen zum Teil kostenlos anbieten. Zudem gibt es in Österreich kaum landwirtschaftliche Großbetriebe.

Eine weitere Möglichkeit selbstständig zu arbeiten ist natürlich auch die als InhaberIn eines landwirtschaftlichen Betriebs.

Weitere, alternative Beschäftigungsbereiche für AgrarwissenschaftlerInnen

AbsolventInnen der Agrarwissenschaften werden auch von Banken und Versicherungen engagiert, wo sie hauptsächlich mit Kreditfragen, dem Agraraußenhandel oder mit Ernte-, Sach- und Tierversicherungen betraut sind.

Eine weitere Alternative bieten Tätigkeiten im Informationswesen (Fachpresse, Öffentlichkeitsarbeit), wo zur Berichterstattung aus dem Agrarbereich fachlich ausgebildete MitarbeiterInnen bevorzugt werden.

6.1.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungssituation stabil

Die Arbeitsmarktsituation und damit die Jobchancen sind laufend Schwankungen unterzogen, primäre Faktoren sind dabei die Anzahl der „produzierten“ AbsolventInnen und die Nachfrage von den Unternehmen. Einfluss auf die Jobsituation durch Konkurrenz von AbsolventInnen anderer Ausbildungseinrichtungen spielt eine untergeordnete Rolle: *„Die Beobachtungen aus den vergangenen Jahren zeigen für die AbsolventInnen gute Jobchancen, zuletzt konnte der Bedarf zum Teil sogar nicht gedeckt werden. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren wieder ‚normalisieren‘, da die Zahl der prognostizierten AbsolventInnen wieder steigt. Eine gute Beschäftigungssituation kann man aber auch in den kommenden Jahren erwarten.“*⁹³

Der öffentliche Dienst insbesondere die weit verzweigten Landwirtschaftskammern sind wichtige Arbeitgeber für AbsolventInnen und sorgen für eine stabile Nachfrage. Bei den Ministerien wurde in den letzten Jahren das (niedrig bezahlte) Verwaltungspraktikum als Einstiegsmöglichkeit für JungakademikerInnen eingeführt. Diese Praktikastellen werden in der Regel nach einem Jahr in Planstellen umgewandelt. Eine Akademisierung wird in der Industrie bemerkt, so sind vermehrt Stellenangebote von den Unternehmen der vor- bzw. nachgelagerten Landwirtschaft wie zum Beispiel von Saatgut-, Futtermittel- oder Lebensmittelbetriebe auf AbsolventInnen ausgeschrieben. Einige AbsolventInnen sind in den EU-Institutionen beschäftigt, wobei gute Sprachkenntnisse Voraussetzung sind. Nur wenige der AbsolventInnen arbeiten als selbstständige LandwirtInnen. Stabile Beschäftigungsaussichten werden v. a. AgrarberaterInnen prognostiziert, die Betriebe durch Know-how über neue Möglichkeiten unterstützen.

Insgesamt positive Beschäftigungswirkungen innerhalb des Beobachtungszeitraums bis 2009 werden aus der Umwelt- und Energiegesetzgebung (Verpflichtung zur Beimischung von Biokraftstoffen zu herkömmlichen Treibstoffen) und aus einem beginnenden Trend zu Getreideheizungen erwartet. Unterstützt wird dieser Trend durch die anhaltend hohen Erdölpreise (vgl. dazu auch Kapitel 2.4).

„Forschung und Lehre“ und „Management/Projektmanagement“ als wichtigste Beschäftigungsbereiche für AbsolventInnen

Wichtige Arbeitsbereiche für AbsolventInnen sind „Forschung und Lehre“ und „Management/Projektmanagement“. Im Bereich „Forschung und Lehre“ sind AbsolventInnen beispielsweise an Universitäten, Landwirtschaftsschulen und Bildungseinrichtungen bzw. in Forschungszentren oder Unternehmen mit Forschungsabteilungen beschäftigt. Verlangte Qualifikationen sind u. a. jeweiliges Fachwissen, Betriebswirtschaft, Recht, EDV (Office, Statistikprogramme, Datenbanken), Englisch

93 Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU. [28.1.2009].

(Italienisch, Französisch, osteuropäische Sprachen von Vorteil), Sozioökonomie, Theorie- und Methodenkenntnisse, Projektmanagement, Pädagogik, Didaktik und Rhetorik.

Im Bereich „Management/Projektmanagement“ üben AbsolventInnen Managementfunktionen in landwirtschaftlichen Großunternehmen sowie der landwirtschaftlichen Zulieferindustrie (z. B. Saat-, Futter-, Düngemittelindustrie, Landmaschinenindustrie, Holz verarbeitende Industrie) aus. Dabei geht es um die Produktion, Vermarktung oder Qualitätssicherung von Produkten. In Frage kommen aber auch Dienstleistungsunternehmen (z. B. Maschinenringe, Konsumenteninformationsservice), Interessensvertretungen sowie Prüf- und Kontrollinstitutionen. Im öffentlichen Bereich sind beispielsweise Leitungspositionen von diversen Verwaltungseinheiten zu nennen. Dieses Berufsfeld setzt (zumeist) Berufserfahrung voraus. Weitere wichtige Qualifikationen für diesen Bereich sind etwa Betriebswirtschaft (Budgetierung, Mittelverwaltung, Finanzgebarung), Fundraising, PR- und Marketingkenntnisse, Umgang mit Ämtern und Behörden, Projektmanagement, EDV-Kenntnisse und Sprachen.

Zwei weitere relativ häufige Arbeitsbereiche für AbsolventInnen sind „Beratung“ und „Handel“. Im Bereich „Beratung“ lag der Bedarf vor allem in den Gebieten der Landtechnik, Agrarinformatik, Wirtschaftsberatung, Gemüsebau, Obstbau, Weinbau, Tierzucht aber auch des Marktwesens und der Statistik sowie der landwirtschaftlichen (Aus)Bildung. Arbeitgeber sind neben der Öffentlichen Verwaltung auch private Beratungsunternehmen. Im „Handel“ sind die wesentlichen Komponenten im Vertrieb/Verkauf aber auch in der Beratung zu sehen. Die Unternehmen handeln mit landwirtschaftlichen Produkten. Qualifikationen wie fundierte landwirtschaftliche Ausbildung, Betriebswirtschaft, Logistik, Marketing, Sprachen und EDV-Kenntnisse sind in diesem Bereich von Vorteil.

Weitere Beschäftigungsbereiche, in denen AbsolventInnen zum Einsatz kommen können liegen beispielsweise in den Gebieten „Qualitätssicherung“, „Öffentlichkeitsarbeit/Fachjournalismus“, „Produktentwicklung“ und „Entwicklungshilfe“. Nähere Informationen zu den Beschäftigungsbereichen und den jeweiligen Qualifikationen sind im Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (www.alumni.boku.ac.at) erhältlich.⁹⁴

Die Verteilung der berufstätigen AkademikerInnen aus der Studienrichtung Landwirtschaft (der Vorläufer des Studiums der Agrarwissenschaften) nach Berufs- und Wirtschaftsklassen zeigt, dass ein erheblicher Teil von ihnen traditionell als Führungskräfte bzw. technische ExpertInnen arbeitet. Die insgesamt 2.962 AbsolventInnen der Studienrichtung Landwirtschaft (der Vorläufer des Studiums der Agrarwissenschaften) finden sich laut letzter Volkszählung 2001 hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:⁹⁵

94 Vgl. Die Informationen beruhen auf einer in den Jahren 2002/03 erstellten Arbeitsmarktstatistik; vgl. dazu auch www.alumni.boku.ac.at
95 In die Tabellen wurden nur Berufs bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Landwirtschaft tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen des Landwirtschaftsstudiums, nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Landwirtschaft	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	100	3,4
Produktions- und Operationsleiter	198	6,7
Sonstige Fachbereichsleiter	96	3,2
Leiter kleiner Unternehmen	103	3,5
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	71	2,4
Biowissenschaftler	77	2,6
Universitäts- und Hochschullehrer	84	2,8
Lehrer des Sekundarbereiches	204	6,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	222	7,5
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	113	3,8
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	53	1,8
Biotechniker und verwandte Berufe	71	2,4
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	109	3,7
Sonstige Büroangestellte	50	1,7
Ackerbauern und Tierzüchter, -halter	128	4,3
Nicht-Erwerbspersonen	512	17,3

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

Verteilung der AbsolventInnen des Landwirtschaftsstudiums, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)

Landwirtschaft	Anzahl	Prozent
Landwirtschaft, Jagd	246	8,3
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	75	2,5
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	176	5,9
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	101	3,4
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	62	2,1
Forschung und Entwicklung	109	3,7
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	208	7,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	306	10,3
Unterrichtswesen	371	12,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	75	2,5
Interessenvertretungen, Vereine	252	8,5
Nicht-Erwerbspersonen	512	17,3

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

6.1.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

AbsolventInnen auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz bewerben sich in der Regel auf ausgeschriebene Stellen in elektronischen Jobbörsen, allen voran die der BOKU-Jobbörse (www.alumni.boku.ac.at – Bereich Jobs). Zusätzlich werden an ausgewählte Unternehmen, die gerade keine offenen Stellen anbieten, Initiativbewerbungen geschickt. Seltener wird in Tageszeitungen oder Fachzeitungen nach Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht. Die Chancen, zu einem ersten Gespräch eingeladen zu werden sind bei den offenen Stellen sehr gut, bei den Initiativbewerbungen ist es abhängig von der Unternehmensgröße und dem künftigen Mitarbeiterbedarf. Es gibt einige Unternehmen, die ausschließlich InitiativbewerberInnen einstellen. Nicht jedem zugänglich, aber besonders erfolgreich sind freilich Bewerbungen aufgrund einer Information (=Empfehlung) von ehemaligen StudienkollegInnen oder Verwandten.

AbsolventInnen, die international Erfahrung sammeln wollen, sollten internationale Jobbörsen sowie Inserate in englischsprachigen Zeitschriften (Wochenmagazine, Periodika mit Themenschwerpunkt Afrika, Asien usw.) durchforsten: Hier werden zwar überwiegend Personen mit Praxiserfahrung gesucht, die entsprechenden Inserate geben aber jedenfalls einen guten Überblick, welche Form von Expertisen bei internationalen Organisationen oder Beratungsunternehmen (Consultants) gerade gefragt sind.

Wichtigste Erfolgskriterien bei der Jobsuche sind neben formalen Qualifikationen v. a. (in den Semesterferien oder neben dem Studium erworbene) praktische Erfahrung und sogenannte „Persönlichkeitswerte“ (Auftreten, Selbstsicherheit, Problemlösungskompetenz usw.). Größere Unternehmen, die mit zahlreichen Bewerbungen rechnen können, bilden sich auch in dieser Branche ihr Urteil vielfach auf Basis von Tests oder im Rahmen eines Assessment-Centers.⁹⁶

Die Ausrichtung auf ein der aktuellen Marktlage entsprechendes Fach- bzw. Spezialgebiet schon während des Studiums – auch bei der Wahl des Thema der Abschlussarbeit kann die Möglichkeiten beim Berufseinstieg beträchtlich erhöhen: Daraus entstehende Gesprächskontakte können einen Anknüpfungspunkt für weitere berufliche Zusammenarbeit bieten.

TIPP Zunehmend wichtiger wird auch in dieser Branche die Fähigkeit, sich zu präsentieren. Wirtschaftsunternehmen wissen vielfach zu wenig über die Ausbildungswege von BOKU-AbsolventInnen bzw. unterschätzen deren Qualifikation. Präsentationstechnik und gutes Auftreten sind gerade deshalb wichtig, um gegen die – in manchen Bereichen erhebliche – Konkurrenz aus anderen Studien (z. B. Wirtschaftsuniversität) bestehen zu können.

Die Chance, direkt von der Universität (über ProfessorInnen, AssistentInnen) vermittelt zu werden steigt, wenn das jeweilige Institut mit der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Dienst kooperiert. Die Zahl der DissertantInnen wie der AbsolventInnen, die sich um eine (freiberufliche) Mitarbeit an Forschungsaufträgen bewerben, ist allerdings hoch.

⁹⁶ Ein breit angelegtes Auswahlverfahren im jeweiligen Unternehmen, das u. a. Tests, Rollenspiele und gruppenspezifische Übungen einschließt.

Die Zeit der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genützt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl scheinen vor allem ein gutes Teamklima, die Identifikation mit der Aufgabe und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen zu sein. Das Erreichen von Gehaltsvorstellungen spielt bei BOKU-AbsolventInnen meistens eine nicht so große Rolle.

Was die Kriterien der Einstellung seitens der Firmen betrifft, so meint Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU: „*Die Persönlichkeit ist zwar letztendlich entscheidend für ein Unternehmen, und da nützen die besten Noten nichts, wenn die Person nicht zum Team und zum Unternehmen passt. Bevor es aber zum persönlichen Gespräch kommt, werden Noten und Studiendauer bei der Vorauswahl näher betrachtet und beeinflussen die erste Reihung der KandidatInnen. Extrem lange Studienzeiten ohne entsprechende Begründung werden zum Ausschlusskriterium.*“⁹⁷

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor-Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 01 47654-2017; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsverlauf

Die Zeitspanne bis zur beruflichen Stabilisierung verläuft sehr unterschiedlich: Zum Teil müssen AbsolventInnen vorerst befristete Verträge akzeptieren. Jene, die in der Privatwirtschaft einsteigen, wechseln anfangs – mehr oder weniger freiwillig – auch relativ häufig (v.a. wenn sich die Chance auf ein höheres Einkommen bietet). EinsteigerInnen, die einen sicheren Arbeitsplatz (etwa im öffentlichen Dienst) gefunden haben, erwägen seltener einen Umstieg.

⁹⁷ zBp Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten hängen von der Größe des Unternehmens bzw. der Institution sowie vom persönlichen Einsatz ab; unter günstigen Rahmenbedingungen ist bereits in relativ kurzer Zeit eine Beförderung bis in die Führungsebene möglich. Im öffentlichen Dienst sind die Wege zu höheren Positionen (und höheren Einkommensstufen) formal genau geregelt und auch an die Verweildauer gebunden. Da die Arbeit in Ministerien usw. – je nach Ressort – oft gute Chancen zum Sammeln von praktisch-nützlichem Wissen (über Institutionen, bürokratische Abläufe) eröffnet, bieten sich manchmal (hierarchisch) interessante Umstiegsmöglichkeiten in andere Institutionen (Beratungsstellen im Vorfeld des öffentlichen Dienstes, EU usw.) an.

Weitere berufliche Entwicklungstätigkeiten bestehen in Form selbständiger Tätigkeit als KonsulentIn (z.B. für Gutachtertätigkeiten): Für AgraringenieurInnen besteht hier nach mindestens dreijähriger Berufstätigkeit (davon mindestens ein Jahr angestellt) und erfolgreich abgelegter Ziviltechnikerprüfung die Möglichkeit zu selbständiger Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn.

Berufsanforderungen

Die beruflichen Anforderungen an AgraringenieurInnen hängen in hohem Maße von der spezifischen beruflichen Tätigkeit ab, naturwissenschaftliches Grundverständnis ist in jedem Fall Voraussetzung.

Von großer Bedeutung sind kommunikative Fähigkeiten (Beratungstätigkeit, Schulungen, politische Willensbildung) und die Fähigkeit, auf unterschiedliche GesprächspartnerInnen eingehen zu können. Weitere berufliche Anforderungen können körperliche Unempfindlichkeit (Umgang mit Chemikalien u. ä.), Bereitschaft zur Mobilität (Reisetätigkeit zu landwirtschaftlichen Betrieben, aber auch zu internationalen Gremien) und zur Weiterbildung (neue Pharmakologische Produkte, neue Tierhaltungsmethoden) sein.

6.1.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die gesetzliche Interessenvertretung selbstständiger LandwirtInnen ist die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer (www.landwirtschaftskammer.at), für selbstständige IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (Karls-gasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 5055807, www.arching.at) zuständig.

Die Österreichische Bodenkundliche Gesellschaft (Peter-Jordan-Straße 82, 1190 Wien, Tel.: 01 50555-34125; www.boku.ac.at/oebg) hat die Förderung der Bodenforschung in Österreich zum Ziel.

Eine Berufsorganisation im engeren Sinn ist der AbsolventInnenverband der Diplomingenieure für Landwirtschaft an der Universität für Bodenkultur Wien (<http://absolventen-lw.boku.ac.at>). Die Mitgliedschaft ist freiwillig. Ziel des AbsolventInnenverbandes ist es, den Austausch der KollegInnen untereinander zu fördern.

6.1.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU Wien eine Reihe agrarwissenschaftlicher und fachverwandter Masterstudien an. Diese umfassen vier Semester und enden mit der Verleihung des

akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ bzw. „Diplomingenieur“ (nähere Informationen unter www.boku.ac.at/705.html).⁹⁸

Allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten für AbsolventInnen landwirtschaftlicher Studien sind darüber hinaus v. a. Angebote in Bereichen wie Management, Recht, Internationale Studien u. ä. Auch eine Qualifikation im Bereich Ziviltchnik (vgl. IngenieurkonsulentIn) ist möglich.

Spezifische Weiterbildungsangebote der Universität für Bodenkultur sind: Workshops, Seminare, Gastvorträge etc. (vgl. dazu BOKU Weiterbildungs-Informationssystem: www.boku.ac.at/weiterbildung.html), Summer University & Summer Courses (z. B. Schule des Sanften Reisens, vgl. www.boku.ac.at/irub/sanftreisen02.htm).

6.2 Forstwirtschaft

Aus dem Diplomingenieurstudium Forst- und Holzwirtschaft sind folgende Bakkalaureats- und Masterstudien hervorgegangen: Bakkalaureatsstudium Forstwirtschaft, Holz- und Naturfasertechnologie und die Masterstudien Forstwissenschaft, Holztechnologie und Management, Mountain Forestry und Mountain Risk Engineering.

Den Erfordernissen der Forstwirtschaft entsprechend sollen Forstwirte eine ingenieurgemäße Ausbildung erwerben.

Die fachliche Ausbildung beruht auf der Integration von Naturwissenschaften, Technik, Sozioökonomie und Rechtswissenschaften. Die Aneignung eines analytischen und vernetzten Denkens mit Problemlösungskompetenz in den Bereichen Wald mit seinen langen Produktionszeiten und seiner Wechselwirkungen mit der Landschaft, und Schutz vor Naturgefahren mit ihren unabsehbaren Wirkungen auf Mensch und Umwelt ist erklärtes Ziel und integrierender Bestandteil des Studiums der Forstwirtschaft.

Forstwirtschaft/Forsttechnik

ForstwirtInnen und ForsttechnikerInnen planen, beaufsichtigen und kontrollieren Maßnahmen zur Erhaltung gesunder, widerstands- und leistungsfähiger Baum- und Waldbestände. Dazu zählen sowohl Pflege- als auch Wiederbepflanzungsmaßnahmen. Bei der Begrünung junger Waldbestände entscheiden ForstwirtInnen über die anzuwendende Pflanztechnik und sind verantwortlich für die Anzucht neuer Forstpflanzen.

Zu ihren Aufgaben gehört es, vorbeugende Maßnahmen gegen Waldschäden zu treffen, allfällige Schäden (z. B. durch Schadstoffbelastung, Wildverbiss, Parasiten, falsche Standortwahl) rechtzeitig zu erkennen und zu verhindern mit dem Ziel die Wirtschaftsfunktion (z. B. Holzproduktion) und Erholungsfunktion des Waldes aufrechtzuerhalten.

In der Forstbewirtschaftung planen und leiten ForstwirtInnen den Einsatz der Arbeitskräfte, erstellen Schlägerungspläne und sind für die Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen bei Schlägerungsarbeiten und Holztransport verantwortlich. Sie sind zuständig für das Vorbereiten politischer Entscheidungen betreffend den Umwelt-, Natur- und Landschaftsschutz von Wäldern, die Jagd-

⁹⁸ www.boku.ac.at (Menüpunkt: Lehre, Studienangebote).

verwaltung und für Aufgaben der Raumplanung. Weitere Aufgabengebiete sind der Bau und die Erhaltung von Wegen und Schutzbauten.

Wald- und Landschaftsmanagement

Wald- und LandschaftsmanagerInnen verfügen über das für die Erhaltung, Entwicklung und nachhaltige Nutzung von Wäldern und naturnahen Landschaften notwendige Wissen. Sie bearbeiten in diesen Bereichen neue, zukunftsgerichtete und komplexe Problemstellungen. Sie lösen beispielsweise Nutzungsprobleme, schätzen Risiken von Investitionen in erneuerbare Energien ab oder regeln Schadensfälle bei Naturkatastrophen.

6.2.1 Beschäftigungsbereiche

ForstwirtschaftlerInnen in der öffentlichen Verwaltung

Oberste Instanz in forstrechtlichen Belangen ist das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft (www.lebensministerium.at). Die hier tätigen AbsolventInnen erledigen vorwiegend Behördenfunktionen. Dem Ministerium nachgereiht sind die Landesforstinspektionen (zugeordnet den Ämtern der Landesregierungen). Die unterste Instanz sind die Bezirkshauptmannschaften, denen BezirksforstinspektorInnen als Sachverständige für Forstfragen zugeordnet sind.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der ForstwirtInnen in der Forstabteilung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft richtet sich nach dem Aufgabenbereich des jeweiligen Referats. Sie sind beispielsweise mit Angelegenheiten der Forstpolitik beschäftigt, mit der Organisation internationaler fachlicher Zusammenarbeit, mit Angelegenheiten der Forstproduktion oder des Forstschutzes, mit dem forstwirtschaftlichen Förderungswesen, mit der Forstwirtschaftsstatistik, mit Öffentlichkeitsarbeit oder mit der Erarbeitung von Grundlagen für Gesetze und Verordnungen (GutachterInnen-tätigkeit). Trotz aller Unterschiede in der inhaltlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit ist allen gemeinsam, dass ein erheblicher Teil der Zeit für Verwaltungstätigkeit aufgewendet werden muss.

Die Agrarbezirksbehörden befassen sich mit der Betreuung forstlicher Agrargemeinschaften (Zusammenschlüsse von Grundstückseigentümern, deren gemeinsame Eigentumsrechte aus der Grundentlastung stammen). Die Agrarbehörde ist die erste Instanz in Angelegenheiten der Bodenreform, durch die eine bessere und leichtere Bewirtschaftung land- und forstwirtschaftlicher Grundstücke erreicht werden soll.

Die wichtigsten Aufgabenbereiche von ForstwirtInnen sind hier:

- Gutachterliche und/oder leitende Tätigkeit bei agrarischen Operationen. Gegenstand agrarischer Operationen sind Grundstückszusammenlegungen (Kommassierungen) oder Grundstücksteilungen.
- Regulierung der Agrargemeinschaften (Erlassen von Satzungen, Vermessungen, Feststellung der Nutzungsrechte etc.).
- Beratungstätigkeit für Agrargemeinschaften und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Seminare für FunktionärInnen). Konkret nehmen Vermessungsarbeiten, Bewertung von Waldgrundstücken, Gespräche mit Eigentümern und Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer

Behörden bzw. Fachleuten benachbarter Disziplinen (z. B. Landwirtschaft, Kulturtechnik) einen erheblichen Teil der Zeit in Anspruch.

Die Landwirtschaftskammern sind in Landes- und Bezirksbauernkammern gegliedert. ForstwirtInnen sind hier als ReferentInnen in Forstabteilungen der Landeskammern und als ForstsekretärInnen in den Bezirksbauernkammern tätig. Der Aufgabenbereich der Kammer umfasst Beratung, Schulung, Förderung land- und forstwirtschaftlicher Betriebe und Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber Dritten. Diese Dienstleistungen werden v. a. von Kleinbetrieben in Anspruch genommen, die keine eigenen ausgebildeten Forstorgane beschäftigen.

Die Forstabteilungen der Kammern sind in Referate mit unterschiedlichen Schwerpunkten – etwa Forstschutz – gegliedert. Die Kammerangestellten unterstützen die WaldbesitzerInnen bei behördlichen Verfahren oder der Feststellung von Schäden. Auch der Öffentlichkeitsarbeit kommt große Bedeutung zu (Aufklärung, Bekanntmachung von Förderungen etc.). Es werden Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für Bäuerinnen/Bauern oder auch für die gewählten Kammer-FunktionärInnen und Kurse in den bäuerlichen Fachschulen organisiert und betreut.

Ein spezielles Tätigkeitsfeld im öffentlichen Dienst ergibt sich für AbsolventInnen mit Schwerpunkt Mountain Risk Engineering (sowohl in Behörden als auch in Forschung und Lehre). Eine Vielzahl davon ist in der Abteilung für Lawinen- und Wildbachverbauung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft und in dessen nachgeordneten Sektionen und Gebietsbauleitungen beschäftigt. Wesentliche Aufgabe dieser Stellen sind Vorbeugungsmaßnahmen gegen Landschafts- und Siedlungszerstörung durch Lawinen, Muren und vergleichbare Katastrophen. Dazu gehört etwa die Bestandsaufnahme gefährdeter Gebiete in einem sogenannten Gefahrenzonenplan. In diesem werden Auflagen und Maßnahmen für bestimmte Zonen festgelegt bzw. Schlussfolgerungen für Flächenwidmung und örtliche Raumplanung gezogen. So werden, z. B. zur Erhaltung und Verbesserung der Schutzfunktion von Wäldern, Schutz- und Bannwälder klassifiziert, in denen verschiedene Nutzungsbeschränkungen und Auflagen einzuhalten sind. Vielfach sind Baumaßnahmen erforderlich, die geplant und kontrolliert werden müssen (die Verantwortung dafür liegt bei den örtlichen Gebietsbauleitungen). Die örtlichen Behörden geben Stellungnahmen ab, wenn z. B. in Schutzgebieten bestimmte Baumaßnahmen geplant sind. Auch die Sammlung von Daten (Erhebungen für den Wildbach- und Lawinenkataster) gehört zu den Aufgaben der Gebietsbauleitungen.

ForstwirtschaftlerInnen in der Privatwirtschaft

Mehr als ein Drittel der berufstätigen ForstwirtInnen sind als leitende Organe in Forstbetrieben tätig. Meist sind sie als WirtschaftsführerInnen für den gesamten Betrieb verantwortlich oder (am Beginn ihrer Tätigkeit) ForstmeisterInnen als AssistentInnen zugeteilt. Die gesetzliche Basis für ihre Beschäftigung ist im Forstgesetz festgelegt: Betriebe über 1.800 ha haben zur Sicherung einer fachgerechten Bewirtschaftung mindestens eine/n ForstakademikerIn einzustellen (die Bestimmung verliert allerdings zunehmend an Bedeutung, weil die Zahl solcher Betriebe stetig gesunken ist; die anfallenden Arbeiten werden daher zunehmend per Werkvertrag ausgeführt).

Schwerpunkt dieser Tätigkeit sind die Planung, Leitung und Kontrolle der gesamten Unternehmenstätigkeit, konkret: Die Erstellung von Finanzplänen, Übernahme der Verantwortung für Kalkulation und Rechnungswesen, Durchführung der waldbaulichen Planung (Erstellung von 10-Jahresplänen, die die waldbaulichen Maßnahmen wie Holzeinschlag, Wegebau, Wiederaufforstung u. a. m. betreffen), Regelung und Durchführung des Holzverkaufs, Wahrnehmung des Behördenverkehrs. Zunehmendes Gewicht bekam in den letzten Jahren auch die Öffentlichkeitsarbeit (Verhandlungen mit örtlichen Behörden bzw. der örtlichen Bevölkerung).

Der größte Forstbetrieb ist die Österreichische Bundesforste AG (ÖBF, www.oebf.at), die eine große Anzahl ForstwirtInnen beschäftigt. Deren Tätigkeiten sind jenen der WirtschaftsführerInnen in einem Privatbetrieb (siehe oben) prinzipiell sehr ähnlich. Aufgrund der Größe des Betriebes ergeben sich allerdings Spezialisierungen und regionale Aufgabenteilungen. Den MitarbeiterInnen der Unternehmensleitung fällt die Gesamtplanung und -verwaltung zu. Die Forstbetriebe sind im Rahmen der von der Unternehmensleitung erlassenen Richtlinien für die Wirtschaftsführung im zugewiesenen Forstwirtschaftsbezirk verantwortlich. Die 2 Forsttechnikbetriebe betreuen Maschinen, Geräte und Fahrzeuge für den Forststraßenbau oder die mechanisierte Holzerte. Derzeit sind rund 65 ForstwirtInnen und rund 5 ForstassistentInnen in den Forstbetrieben, in den Profitcenters und in der Unternehmensleitung beschäftigt.

ForstwirtschaftlerInnen als IngenieurkonsulentInnen

Nur ein kleiner Teil der ForstwirtInnen ist als IngenieurkonsulentIn für Forstwirtschaft tätig (vgl. Kapitel 5.5). Sie sind in der Praxis häufig auf Nebenerwerbsquellen (z. B. einen kleinen Waldbesitz, Angestelltentätigkeit, Gewerbebetrieb etc.) angewiesen. Ihre wesentlichen Aufgaben sind die Planung und Bauaufsicht bei der Errichtung von Forstaufschließungsanlagen, die Übernahme der Funktion eines leitenden Forstorgans anstelle einer/eines hauptamtlich angestellten Forstwirtin/Forstwirts (diese Möglichkeit wird nur von kleineren Betrieben wahrgenommen), sowie die Bewertung von Liegenschaften, z. B. bei Schadensfeststellungen oder Teilungen bzw. Zusammenlegung von Forstbetrieben.

Früher übernahmen IngenieurkonsulentInnen auch die Erstellung von Waldwirtschaftsplänen. Diese Aufgabe wird nun in der Regel von den Betrieben selbst, von Kammern oder Agrarbehörden erledigt.

ForstwirtschaftlerInnen in Forschung und Lehre

ProfessorInnen, DozentInnen an der Universität für Bodenkultur sind – außer in Forschung und Lehre – nebenberuflich vielfach auch mit Gutachtungstätigkeiten beschäftigt. Der wichtigste außeruniversitäre Arbeitgeber für ForscherInnen ist das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald (BFW; www.bfw.ac.at).⁹⁹ An allen acht Instituten sowie den 2 Ausbildungsstätten sind ForstwirtInnen beschäftigt. Einen Schwerpunkt der Forschungstätigkeit stellt die Waldschadensfeststellung

⁹⁹ Infolge der Forstgesetz-Novelle entstand aus der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (FBVA) durch die Zusammenführung mit den bisher eigenständigen Forstlichen Ausbildungsstätten eine neue Organisationseinheit, das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald. Damit wurde die ehemalige FBVA erstmals Behörde, die im Vollzug von Gesetzen Bescheide erlassen und Anordnungen treffen kann.

dar. In diesem Zusammenhang führte z.B. das Institut für Immissionskonzentrationsmessungen von SO₂ und SO₃ durch. Diese Messungen wurden in gefährdeten Gebieten vorgenommen, um die Ursachen von Schädigungen zu untersuchen, wobei auch der Frage von Kombinationswirkungen nachgegangen wurde. Ein weiterer Forschungsbereich ist die Wildbach- und Lawinerverbauung. Besonderen Aufwand erfordert die Betreuung von praxisbezogenen Abschlussarbeiten von Studierenden, in denen etwa Grundlagen für örtliche Gefahrenzonenpläne ausgearbeitet werden. Am Bundesamt und Forschungszentrum für Wald (BFW) widmet sich vor allem das Institut für Lawinen- und Wildbachforschung der einschlägigen Forschung. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden hier u. a. auch für Öffentlichkeitsarbeit und Lehrtätigkeit herangezogen.

Seit dem EU-Beitritt Österreichs wird der internationalen Forschungszusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union besondere Bedeutung zugemessen. Neben der eigentlichen Forschungstätigkeit sind die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Bundesamts und Forschungszentrums für Wald in der Öffentlichkeitsarbeit engagiert (Publikationen, Vorträge, Teilnahme an Tagungen). Eine Reihe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Bundesamts und Forschungszentrums für Wald hat auch Lehraufträge an der Universität oder ist in der Weiterbildung und Schulung von ForstwirInnen in anderen Tätigkeitsbereichen (Kammern etc.) sowie von anderem Forstpersonal aktiv.

ForstwirtschaftlerInnen im Bildungswesen

Das forstliche Schulwesen bietet ein weiteres Betätigungsfeld für AbsolventInnen der Forstwirtschaft. In den zwei höheren Lehranstalten für Forstwirtschaft (in Bruck/Mur und in Gainfarn) werden FörsterInnen ausgebildet. Die Forstfachschule (Waidhofen/Ybbs) ist eine mittlere berufsbildende Schule, deren AbsolventInnen unter Anleitung von Forstorganen im Forstdienst tätig sind (z. B. als Forstwarte). Die forstlichen Ausbildungsstätten in Ort bei Gmunden und in Ossiach sollen primär bereits in der Forstwirtschaft Tätigen Zusatzwissen vermitteln (z. B. Weiterbildung für bäuerliche WaldbesitzerInnen und forstliche Führungskräfte, Ausbildung von Forstschutzorganen u. a. m.).

ForstwirtschaftlerInnen in der Entwicklungszusammenarbeit

ForstwirInnen mit Fremdsprachenkenntnissen eröffnen sich auch Berufsmöglichkeiten in der Entwicklungszusammenarbeit (EZA, www.eza.at) bzw. als KonsulentInnen/MitarbeiterInnen bei Entwicklungsprojekten. Potenzielle ArbeitgeberInnen sind hier vor allem staatliche Stellen, internationale Organisationen und internationale Beratungsbüros.

6.2.2 Beschäftigungssituation

Gute Nachfrage bei derzeit geringer AbsolventInnenzahl

Die Arbeitsmarktsituation und damit die Jobchancen sind laufend Schwankungen unterzogen, primäre Faktoren sind dabei die Anzahl der „produzierten“ AbsolventInnen und die Nachfrage von den Unternehmen. Einfluss auf die Jobsituation durch Konkurrenz von AbsolventInnen anderer Ausbildungseinrichtungen spielt eine untergeordnete Rolle, eine gelegentliche Besetzung mit Ab-

solventInnen fachverwandter Richtungen wie der Landschaftsplanung oder des Umwelt- und Bioressourcenmanagements aber zu bemerken:

„Die Jobchancen für AbsolventInnen der Forstwirtschaft sind derzeit gut, vor allem die geringe AbsolventInnenanzahl ist daran maßgeblich beteiligt. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren verändern, vermutlich bei einer größeren Anzahl an AbsolventInnen die Jobmöglichkeiten in der klassischen Forstwirtschaft sogar begrenzen. Als neues Berufsfeld dürfte sich der Bereich der forstlichen Dienstleistungen etablieren und für Nachfrage sorgen. Eine Ausnahme bilden die AbsolventInnen des Masterstudiums Mountain Risk Engineering, die in der Wildbach- und Lawinerverbauung eingesetzt werden und den Bedarf auch in den kommenden Jahren nicht decken werden können.“¹⁰⁰

Nachfrage in den klassischen, aber auch in neuen Beschäftigungsfeldern

Bedeutende Arbeitgeber für ForstwirtschaftlerInnen sind die Landesforstdirektionen und Bezirksforsttechnikstellen, das Bundesministerium für Landwirtschaft, sowie die Landwirtschaftskammern. Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen darüber hinaus in den privaten, landes- und gemeindeeigenen Forsten und den Österreichischen Bundesforsten. Weiters bei Forst- und Umweltbehörden, in der Wildbach- und Lawinerverbauung, Forstlichen Bundesversuchsanstalten und dem Unterrichtswesen (Lehranstalten, Universitäten).

In den vergangenen Jahren haben sich neben den bisherigen klassischen Berufsbildern für ForstwirtschaftlerInnen (Öffentliche Verwaltung, Forsttechnischer Dienst, Referent, Vertragslehrer) wo die Nachfrage stagniert aber neue Beschäftigungsfelder aufgetan: *„(...) Forst- und Holzwirte [werden] nun vermehrt von Energieunternehmen insbesondere im Biomassenbereich und von international ausgerichteten Unternehmen der Forst- und Holzwirtschaft eingesetzt.“¹⁰¹*

Die heimischen Betriebe sind insgesamt moderner und international wettbewerbsfähiger geworden, sodass AkademikerInnen weltweit eingesetzt werden (können). Im Rahmen der letzten Studienplanreform der BOKU wurde daher versucht die Ausbildung an die neuen Herausforderungen anzupassen. Kritik gab es bisher insbesondere an der zu geringen Beschäftigung mit angewandten Themen.

AbsolventInnen des bisher so bezeichneten Studiums „Forst- und Holzwirtschaft“ finden sich am häufigsten in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:¹⁰²

¹⁰⁰ Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU. [28.1.2009].

¹⁰¹ Fuljetic A. (9.2007): Vom Forstmeister zum ..., www.alumni.boku.ac.at (Menüpunkt: Presse) [24.11.2008].

¹⁰² In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Forst- und Holzwirtschaft tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft, nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Forst- und Holzwirtschaft	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	63	3,8
Produktions- und Operationsleiter	108	6,5
Sonstige Fachbereichsleiter	27	1,6
Leiter kleiner Unternehmen	69	4,2
Informatiker	22	1,3
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	86	5,2
Biowissenschaftler	142	8,6
Universitäts- und Hochschullehrer	67	4,0
Lehrer des Sekundarbereiches	47	2,8
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	95	5,7
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	37	2,2
Biotechniker und verwandte Berufe	66	4,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	53	3,2
Verwaltungsfachkräfte	21	1,3
Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe	158	9,5
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

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

Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft auf folgende ausgewählte Branchen (ÖNACE)

Forst- und Holzwirtschaft	Anzahl	Prozent
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	60	3,6
Bauwesen	59	3,6
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	69	4,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	144	8,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	311	18,7
Unterrichtswesen	156	9,4
Interessenvertretungen, Vereine	83	5,0
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

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

6.2.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

ForstwirtschaftlerInnen nutzen primär die von der Universität angebotene Jobbörse (www.alumni.boku.ac.at – Bereich Jobs), die eine Vielzahl an offenen Stellen bietet. Gerne werden auch Initiativbewerbungen vor allem an die „größeren“ Forstbetriebe geschickt und auch auf Inserate in Tageszeitungen oder in Fachzeitschriften reagiert. Eine wichtige Rolle spielt immer das Wissen von Brancheninsidern bzw. die Mundpropaganda (Information oder Empfehlung von ProfessorInnen, FreundInnen oder KollegInnen) zu einer Beschäftigung. Aufgrund ihrer derzeit guten Jobaussichten, haben die meisten AbsolventInnen allerdings keine Probleme beim Berufseinstieg.

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Leitende Forstorgane haben die Staatsprüfung für den höheren Forstdienst abzulegen (Zulassungsvoraussetzung: Besuch von Vorlesungen an der Universität für Bodenkultur, mindestens drei Jahre Praxis). Bei der Staatsprüfung soll „die fachliche Befähigung zur richtigen Anwendung der erworbenen wissenschaftlichen Kenntnisse auf allen für die Berufsausübung eines Forstwartes/einer Forstwirtin belangreichen Gebieten“ (§ 106 des Forstgesetzes) nachgewiesen werden. Die Ablegung der Prüfung erfolgt in Form von Einzelprüfungen. Weiters wird die Vorlage einer schriftlichen Arbeit (Themenbuch) verlangt. Die Prüfungskommission wird vom Bundesministerium für Landwirtschaft bestimmt.

Für IngenieurkonsulentInnen gelten für die offizielle Zulassung neben Absolvierung des Studiums noch weitere spezielle Zulassungsvoraussetzungen (vgl. Kapitel 5.5).

Berufsanforderungen

ForstwirtInnen benötigen in der Regel ein umfassendes und differenziertes Wissen (naturwissenschaftliche, technische, betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse) und die Fähigkeit, dieses auch in der Praxis entsprechend einzusetzen. ForstakademikerInnen, die zu einem großen Teil im Wald bzw. im Freien arbeiten, sollten eine gute körperliche Konstitution haben. Bereitschaft zur Weiterbildung wäre wichtig, da regelmäßig neue Problemstellungen aktuell werden (z. B. Waldschäden durch Emissionen mit allen biologischen, juristischen und versicherungstechnischen Aspekten). Neben diesen Voraussetzungen gelten je nach Einsatzbereich spezielle Anforderungen:

Die Forstwirtin/der Forstwirt als WirtschaftsführerIn eines Forstbetriebes sollte neben Fachkenntnissen jedenfalls die Fähigkeit zu planerischem systematischen Denken, Organisationstalent, wie sonstige Führungsqualitäten mitbringen. Zunehmend wichtiger wird auch souveränes öffentliches Auftreten, z. B. in Verhandlungen mit Behörden oder mit Vertreterinnen und Vertretern der örtlichen Bevölkerung.

Im öffentlichen Dienst sind meist fundierte juristische Kenntnisse erforderlich. In den obersten Behörden fällt primär Verwaltungsarbeit an, bei der sprachliche Gewandtheit und Formulierungsgabe hilfreich sind (z. B. im Verkehr mit nachgeordneten Behörden bzw. Kammern). Für Tätigkeiten mit intensivem Kundenkontakt sind nicht zuletzt Einfühlungsvermögen und Vertrautheit mit Mentalität und Umgangsformen der in der Forstwirtschaft tätigen Bevölkerung wesentlich. Im Außendienst eingesetzte Personen müssen vielfach auch mit variablen Arbeitszeiten leben können. In manchen Bereichen des öffentlichen Dienstes wäre auch eine gute körperliche Verfassung wichtig: So erfordert etwa der technische Dienst in der Wildbachverbauung oft einen Einsatz in schwierigem Gelände (z. B. bei Vermessungen, Erfassungsarbeiten, Bauaufsicht etc.). Organisationsvermögen (z. B. bei der Planung von Verbauungsmaßnahmen), Kontaktfreudigkeit (Umgang mit der Bevölkerung bzw. mit Vertretungen lokaler Behörden) sind in den meisten Tätigkeitsbereichen von Vorteil. Zusatzkenntnisse über den eigenen Fachbereich hinaus (z. B. in benachbarten Disziplinen wie Landwirtschaft, Kulturtechnik) sind von Vorteil. Da MitarbeiterInnen bei Kammern und Behörden Schulungs- bzw. Beratungstätigkeiten übernehmen, wäre in diesem Bereich u. a. didaktisches Talent gefragt.

Für Forschung und Lehre oder Unterricht sollten sich primär AbsolventInnen interessieren, die inhaltlich flexibel und bereit sind, sich immer wieder in neue Wissensbereiche einzuarbeiten bzw. weiter zu lernen. Formulierungsgabe, sprachliche Gewandtheit und didaktische Fähigkeiten zählen zu den wesentlichen Voraussetzungen für Lehrende (ob sie nun an einer Universität oder im Rahmen von Schulungen unterrichten).

Vor allem als IngenieurkonsulentInnen tätige Forstwirtinnen und Forstwirte sollten dazu fähig sein, mit verschiedenen Betroffenenengruppen, Behörden usw. eine gute Gesprächs- und Kooperationsbasis zu schaffen. Da IngenieurkonsulentInnen vielfach komplizierte technische Zusammenhänge (z. B. in Gutachten) allgemeinverständlich und gleichzeitig präzise darstellen müssen, ist auch Formulierungsgabe gewünscht. Aufgrund der z. T. hohen Verantwortung in diesem Beruf, ist eine entsprechende psychische Belastbarkeit wichtig.

6.2.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Als gesetzliche Interessenvertretung Selbstständiger dieser Sparte ist, je nach Tätigkeit, die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer (www.landwirtschaftskammer.at) zuständig.

Spezielle Berufsorganisationen sind der Verein der Diplomingenieure der Wildbach- und Lawinerverbauung Österreichs (www.wlv-austria.at) und der AbsolventInnenverband der österreichischen ForstakademikerInnen (Schauflergasse 6/5, 1010 Wien, Tel.: 01 5330227-11, Internet: www.forstalumni.at).

6.2.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe fachverwandter Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.3 Holz- und Naturfasertechnologie

Im Wintersemester 2003/2004 wurde das bisherige Diplomstudium der Holzwirtschaft an der Universität für Bodenkultur (BOKU) in ein neues dreigliedriges Studiensystem übergeführt, mit dem Ziel der Internationalisierung der Ausbildung für die Studierenden.

Das neue Bakkalaureatsstudium der Holz- und Naturfasertechnologie vermittelt Kenntnisse der Rohstoffe Holz und Naturfasern sowie der Materialwissenschaften, Technologien und Umwandlung des Rohstoffes in hochwertige Werkstoffe sowie Fertigungstechniken zur Produktion von Finalprodukten. Weiters die dazu notwendigen betriebs- und marktwirtschaftlichen Kenntnisse. Neben Technologie und Fertigungstechniken spielen auch die Materialentwicklung sowie Verfahrens- und Energietechnik eine große Rolle.¹⁰³

Holz- und Naturfasertechnologie umfasst die Nutzung technischer und wirtschaftlicher Möglichkeiten zur Aufbereitung und Veredelung des Rohstoffes Holz und anderer nachwachsender Rohstoffe (NAWAROS) entlang der Wertschöpfungskette zu Finalprodukten sowie zum Management dieser Produkte (im Wege einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft).

Den Erfordernissen der Holzwirtschaft und der mit nachwachsenden Rohstoffen befassten Wirtschaftsbereiche entsprechend, sollen die AbsolventInnen eine wissenschaftlich-, technisch(ingenieurgemäßig)-wirtschaftliche (wissenschaftliche) Ausbildung erwerben.

Die fachliche Ausbildung beruht auf einer Integration von Naturwissenschaften, Technik und Sozioökonomie mit dem Ziel der Aneignung eines analytischen und vernetzten Denkens mit Problemlösungskompetenz im Bereich des Holzes und anderer nachwachsender Rohstoffe.

Im Rahmen des Bakkalaureatsstudiums ist eine Pflichtpraxis in einschlägigen Betrieben oder in außeruniversitären Forschungs-, Prüf- und Untersuchungsanstalten im Ausmaß von insgesamt vier Wochen nachweislich zu absolvieren.

¹⁰³ www.boku.ac.at/boku4you/seiten/downloads/folder/Holz_Naturfasertech_Bakk.pdf

Wenn die Absolvierung der Pflichtpraxis in den oben genannten Institutionen nicht möglich ist, kann diese nach Erbringung von mindestens fünf Absagen durch Mitarbeit an Projekten von Instituten der Studienrichtung absolviert werden.

6.3.1 Beschäftigungsbereich

Die Vielseitigkeit der Ausbildung eröffnet den AbsolventInnen eine Vielzahl an Berufsfeldern.¹⁰⁴

Holz- und NaturfasertechnologInnen in der gewerblichen Wirtschaft

AbsolventInnen der Studienrichtungen Holzwirtschaften sind vor allem im technischen und kaufmännischen Management sowie Forschung und Entwicklung in Betrieben der Holz- und Faserbe- und Verarbeitung (Massivholz, Holz- und Faserwerkstoffe, Finalprodukte), sowie in der Zuliefer- und Ausrüstungsindustrie, tätig.

Der Arbeitsbereich von HolzwirtInnen bzw. HolztechnikerInnen beginnt mit dem Holztransport und reicht von Aufgaben in Sägewerken bis hin zur Holztechnologie, der Holzverarbeitung und der Holzindustrie. Typische Arbeitsbereiche sind Sperrholz- und Spanplattenerzeugung, Möbelfabrikation, Fertigteilebau, aber auch die Tätigkeiten in der Holzzulieferindustrie wie z. B. die Lack-, Leim- und Werkstoffindustrie. In holzbearbeitenden- und -verarbeitenden Betrieben sind HolztechnikerInnen oft für die komplette Abwicklung von Aufträgen zuständig. Die Arbeiten können Entwurf und Konstruktion von Möbeln oder kompletten Innenausbauten betreffen, umfassen aber auch Kostenrechnung, Materialplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Terminplanung, Mitarbeiterführung u. a. m.

Als Betriebsleiter-AssistentIn unterstützen HolzwirtInnen Betriebsleiter bzw. -inhaber in betriebswirtschaftlichen Aufgabenbereichen. Sie wirken bei der Produktions- und Personalplanung sowie der Betriebsorganisation mit und koordinieren innerbetriebliche Aufgabenbereiche. Die Marktbeobachtung, die Kostenrechnung und Kostenkontrolle gehören ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich. Sie nehmen die Produktionskontrolle wahr und sind auch zuständig für die Teilnahme an bzw. die Durchführung von Besprechungen mit Geschäftspartnern, Behörden, Verbänden.

HolzwirtInnen sind besonders für Tätigkeiten in der holzverarbeitenden Industrie qualifiziert. Dort sind sie wegen ihres Wissens über den Rohstoff Holz und über Holzverarbeitungstechniken sehr gut geeignet, Aufgaben in der Forschung und Entwicklung zu übernehmen (Verbesserungen in der Holzverarbeitungstechnik, Qualitätssicherung etc.). Zum Teil werden ihre spezifischen Kenntnisse (etwa zum Thema Holzbringungsstechniken) auch im Holzimport genützt.

Holz- und NaturfasertechnologInnen im Dienstleistungsbereich

HolzwirtInnen in Forschungslaboren bzw. in amtlichen Prüflaboren ermitteln physikalische und technologische Kennwerte, dokumentieren die Prüfergebnisse und werten sie aus. Sie führen amtliche Abnahmen von Bauteilen durch, erstellen Prüfungs- bzw. Abnahmezeugnisse und Gutachten. Im Betriebslabor ermitteln sie die Eigenschaften neuer Werkstoffe, überwachen und planen Herstellungsverfahren/-anlagen. Auch im Bereich der Qualitäts- und Sicherheitskontrollen sind die Aufgaben vielfältig und stellen ständig neue Herausforderungen.

¹⁰⁴ www.boku4you.at/ (Menüpunkt: Studienangebote), www.boku.ac.at/vhoo (Menüpunkt: Tätigkeitsbereich), www.ams.at/yourchoice (Menüpunkt: Ausbildung).

Auch für eine Beschäftigung im Arbeitsinspektorat bringen AbsolventInnen aufgrund ihrer breiten Ausbildung (Chemie, Elektrotechnik, Physik, Betriebswirtschaft, Arbeitslehre etc.) gute Voraussetzungen mit: Im Rahmen dieser Tätigkeit werden Betriebsinspektionen durchgeführt, in denen die Einhaltung von Sicherheitsvorkehrungen, des Verwendungsschutzes und der Arbeitshygiene überprüft werden. Die Tätigkeit ist stark von Außendienst und Kontakt mit anderen Menschen (Verhandlungen und Gespräche in den Betrieben) geprägt. Als Ergebnis der Inspektionen werden Berichte verfasst, in denen Auflagen und Maßnahmen angeordnet werden, deren Einhaltung später überprüft wird.

AbsolventInnen finden Anstellungen in Ingenieur- und Planungsbüros, Forschungs- und Prüf- anstalten und bei Consultingunternehmen.

Holz- und NaturfasertechnologInnen in Forschung und Lehre

HolzwirtInnen kommen in der Leitung von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen zum Einsatz. Die hauptsächlichen Tätigkeitsbereiche sind hier Massivholz, Holz- und Faserwerkstoffe und industrielle Fertigungstechnik. Ein weiterer Forschungsbereich ist die spezifische Holzforschung (Institut für Holzforschung, www.map.boku.ac.at/159.html).

Ein wichtiger außeruniversitärer Arbeitgeber für ForscherInnen ist auch das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald (BFW;¹⁰⁵ www.bfw.ac.at).¹⁰⁶ Seit dem EU-Beitritt Österreichs wird zudem der internationalen Forschungszusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union besondere Bedeutung zugemessen.

Holz- und NaturfasertechnologInnen in der öffentlichen Verwaltung

Die Tätigkeit bei Organisationen und die damit verbundene Vertretung wirtschaftspolitischer Interessen des Werkstoffes Holz bei Verwaltung, Behörden, Verbänden und anderen Organisationen stellt einen kommunikativen und organisatorischen Arbeitsbereich dar.

Holz- und NaturfasertechnologInnen im Bildungswesen

HolzwirtInnen haben auch die Möglichkeit als Lehrer an Schulen und Fachhochschulen tätig zu werden. Natürlich besteht auch die Möglichkeit neben der beruflichen Tätigkeit in Betrieben oder Organisationen das praxisnahe Wissen an Studierende von Universitäten weiterzugeben.

¹⁰⁵ Infolge der Forstgesetz-Novelle entstand aus der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (FBVA) durch die Zusammenführung mit den bisher eigenständigen Forstlichen Ausbildungsstätten eine neue Organisationseinheit, das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald. Damit wurde die ehemalige FBVA erstmals Behörde, die im Vollzug von Gesetzen Bescheide erlassen und Anordnungen treffen kann.

¹⁰⁶ Infolge der Forstgesetz-Novelle entstand aus der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (FBVA) durch die Zusammenführung mit den bisher eigenständigen Forstlichen Ausbildungsstätten eine neue Organisationseinheit, das Bundesamt und Forschungszentrum für Wald. Damit wurde die ehemalige FBVA erstmals Behörde, die im Vollzug von Gesetzen Bescheide erlassen und Anordnungen treffen kann.

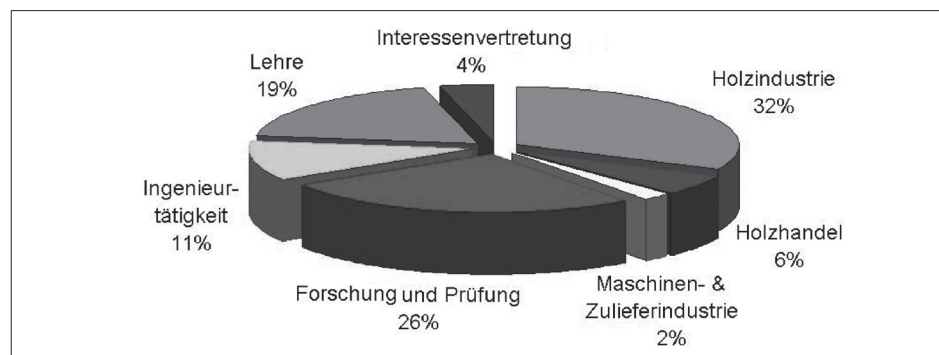
6.3.2 Beschäftigungssituation

Berufsaussichten derzeit sehr gut

HolzwirtInnen¹⁰⁷ finden ihre hauptsächlichlichen Einsatzgebiete in der Sägeindustrie, in Holzbe- und verarbeitenden Betrieben sowie deren Zuliefer- und Ausrüstungsindustrien (z. B. im Bereich Lack und Leim, Maschinen- und Anlagenbau sowie Werkzeugindustrie etc.). In den letzten Jahren entwickelte sich auch die Möbelindustrie zum Anziehungspunkt. Handel, Material- und Werkstoffdesign, (Energiewirtschaft), sowie Forschung und Entwicklung sowie Lehre, bieten ebenfalls Anlaufstellen für AbsolventInnen. Zusätzlich sind HolzwirtInnen im Prüfwesen und als GutachterIn, als auch als IngenieurkonsulentIn und in technischen Büros sowie im Bereich der Interessenvertretungen, tätig.

In allen diesen Sparten bringen sie holztechnologisches, ökonomisches und ökologisches Wissen ein. „Die Berufsaussichten für HolzwirtInnen sind sehr gut, zumal jährlich auch nur rund 15 Personen das Studium abschließen. Dieses Studium ist fast ein Geheimtipp und die Jobaussichten werden auch in den kommenden Jahren gut bleiben.“¹⁰⁸ Die nachfolgende grafische Übersicht gibt Aufschluss über die Verteilung der Beschäftigung der im VHÖ (Verband Holzwirte Österreichs) eingeschriebenen HolzwirtInnen:

Verteilung der Beschäftigung der im VHÖ (Verband Holzwirte Österreichs) eingeschriebenen HolzwirtInnen



Quelle: VHÖ, Verband der HolzwirtInnen: Beschäftigung der HolzwirtInnen gemäß der Mitglieder des VHÖ (www.boku.ac.at/vhoe) [26.1.2009]

AbsolventInnen des bisher so bezeichneten Studiums „Forst- und Holzwirtschaft“ finden sich am häufigsten in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:¹⁰⁹

¹⁰⁷ Zusammenfassende Bezeichnung von AbsolventInnen der Studienrichtungen Holz- und Naturfasertechnologie (Bakk.) sowie Holztechnologie und Management (Mag.).

¹⁰⁸ Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU [26.1.2009].

¹⁰⁹ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Forst- und Holzwirtschaft tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft, nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Forst- und Holzwirtschaft	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	63	3,8
Produktions- und Operationsleiter	108	6,5
Sonstige Fachbereichsleiter	27	1,6
Leiter kleiner Unternehmen	69	4,2
Informatiker	22	1,3
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	86	5,2
Biowissenschaftler	142	8,6
Universitäts- und Hochschullehrer	67	4,0
Lehrer des Sekundarbereiches	47	2,8
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	95	5,7
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	37	2,2
Biotechniker und verwandte Berufe	66	4,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	53	3,2
Verwaltungsfachkräfte	21	1,3
Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe	158	9,5
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

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

Verteilung der AbsolventInnen der Forst- und Holzwirtschaft auf folgende ausgewählte Branchen (ÖNACE)

Forst- und Holzwirtschaft	Anzahl	Prozent
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	60	3,6
Bauwesen	59	3,6
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	69	4,2
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	144	8,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	311	18,7
Unterrichtswesen	156	9,4
Interessenvertretungen, Vereine	83	5,0
Nicht-Erwerbspersonen	328	19,8

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

6.3.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

AbsolventInnen bleiben häufig durch StudentInnenjobs oder industrienahen Diplomarbeiten bei einem Unternehmen „hängen“, einige AbsolventInnen werden durch Empfehlungen von ProfessorInnen zu Bewerbungsgesprächen in die Unternehmen eingeladen. Die Bewerbung auf Stellenausschreibungen (BOKU-Jobbörse – www.alumni.boku.ac.at, Tageszeitungen und Fachmagazine) ist ebenfalls wichtig wie auch die Initiativbewerbung bei ausgewählten Unternehmen. Die Dauer der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genützt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl scheinen vor allem ein gutes Teamklima, die Identifikation mit der Aufgabe und Karriereöglichkeiten im Unternehmen zu sein. Das Erreichen von Gehaltsvorstellungen spielt bei BOKU-AbsolventInnen meistens eine nicht so große Rolle.

Was die Kriterien der Einstellung seitens der Firmen betrifft, so meint Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU: *„Die Persönlichkeit ist zwar letztendlich entscheidend für ein Unternehmen, und da nützen die besten Noten nichts, wenn die Person nicht zum Team und zum Unternehmen passt. Bevor es aber zum persönlichen Gespräch kommt, werden Noten und Studiendauer bei der Vorauswahl näher betrachtet und beeinflussen die erste Reihung der KandidatInnen. Extrem lange Studienzeiten ohne entsprechende Begründung werden zum Ausschlusskriterium.“*¹¹⁰

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

¹¹⁰ zBp Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

Berufsanforderungen

AbsolventInnen der Holz- und Naturfasertechnologie benötigen für ihre unterschiedlichen Berufsfelder neben einem ganzheitlichen Basiswissen auch Spezialkenntnisse der biologischen und technischen Produktion, in Fragen der Wirtschaft und Verwaltung sowie Fremdsprachen. Dies betrifft insbesondere Fragen des Managements, Marketings, Menschenführung, Teamfähigkeit, Führungsqualität und Mobilität.

HolzwirtInnen in der Holzverarbeitenden Industrie müssen solides Spezialwissen mit betriebswirtschaftlichem Denken kombinieren können. Im Holzhandel sind, neben fundierten Holzkenntnissen, eine entsprechende Managementausbildung (Handelstechnik), Verhandlungsgeschick und Entscheidungsfreudigkeit gefragt.

6.3.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die gesetzliche Interessensvertretung für selbstständige IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und IngenieurkonsulentInnen (Karlsgasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 5055807, Internet: www.arching.at). Weiters gibt es den Verband der Holzwirte Österreichs (Gregor-Mendel-Straße 33, 1180 Wien, Tel.: 01 47654/4250 Internet: www.boku.ac.at/vhoe). Zu seinen Aufgaben zählt unter anderem die Interessen der AbsolventInnen der Studienrichtungen Holzwirtschaft zu vertreten, die Verbindung zwischen den Vereinsmitgliedern aufrecht zu erhalten zu Gunsten der Förderung des Austausches untereinander. Die Mitgliedschaft ist kostenpflichtig.

6.3.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe fachverwandter Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.4 Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (KTWW)

Das Studium „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft“ führt Studierende in die Wissensgebiete und Arbeitsmethoden der angewandten Naturwissenschaften und ihre ingenieurmäßigen Anwendungen ein. Dieses Studium hat zum Ziel, die Nutzung der natürlichen Ressourcen durch den Menschen zu ermöglichen. Zu dieser Berufsausbildung gehören neben einem gut fundierten naturwissenschaftlichen Basiswissen auch ein umfassendes Verständnis für die nachhaltige Nutzung der Ressourcen und ein vernetztes Denken für ein verantwortbares Planen, Entwerfen, Bauen und Erhalten. Im Bereich des Wassers und des Bodens werden die grundlegenden Wissensgebiete der Hydrologie, der Wasserwirtschaftlichen Planung, des Konstruktiven Wasserbaus, des Flussgebietsmanagements, der Landeskulturellen Wasser- und Bodenwasserwirtschaft, der Siedlungswasserwirtschaft und des Gewässerschutzes, der Hydrobiologie und der

Gewässerökologie sowie der Abfallwirtschaft erforscht und gelehrt. Der Fachbereich der Bau-technik beschreibt die Grundlagen der Mechanik der Baumaterialien und des Bodens, der Geotechnik, der Interaktion der Bauwerke mit dem Baugrund und des Konstruktiven Ingenieurbaus. Die Bauwirtschaft und das Projektmanagement sind integrative Bestandteile der universitären Ausbil-

dung. In den Fachbereichen des Landmanagements, der Raumplanung, des Verkehrswesens und des Geodatenmanagements werden die Grundlagen für ein Maßnahmeninstrumentarium zur umweltfreundlichen Entwicklung der Landnutzung und der Infrastruktur sowie zur Lösung der Verkehrs- und Mobilitätsaufgaben vermittelt. Von den AbsolventInnen wird erwartet, dass sie das für ein erfolgreiches Arbeiten notwendige grundlegende Wissen aus Verwaltung und Wirtschaft besitzen. Die Bedeutung von Kommunikations-, Koordinations- und Führungsfähigkeiten, ohne die eine erfolgreiche Arbeit in – und mit einem Team – nicht möglich ist, wird bereits im Rahmen dieser universitären Ausbildung vermittelt. Mobilität, Sprachkenntnisse und Internationalität werden für Absolventen und Absolventinnen des Studiums „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft“ immer wichtigere Qualifikationskriterien und werden daher durch das dreigliedrige Ausbildungssystem, das den internationalen Gegebenheiten entspricht, besonders gefördert.

6.4.1 Beschäftigungsbereiche

KulturtechnikerInnen werden auch als die „grünen“ BauingenieurInnen bezeichnet, weil sie ihr umweltorientiertes Wissen in ihrem technischen Beruf einsetzen. Das Berufsbild der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft umfasst breite Betätigungsfelder. Der Großteil der AbsolventInnen arbeitet in Zivilingenieur- und Planungsbüros oder bei Consulting- und Baufirmen, in der Industrie und im Gewerbe oder im öffentlichen Dienst, wie in Bundesministerien, Landesbauämtern oder Bezirksverwaltungen sowie in anderen Organisationen. KulturtechnikerInnen sind auch zunehmend in der Entwicklungszusammenarbeit tätig.

Die Tätigkeit der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft ist traditionell auf den ländlichen Raum hin orientiert. Zu ihren primären Aufgaben zählt es, Maßnahmen zur dauernden Verbesserung und zum Schutz des landwirtschaftlich genutzten Bodens auszuarbeiten. In den Rahmen landwirtschaftlicher Meliorationen (Qualitätsverbesserungen) fallen neben „agrарischen Operationen“ Aspekte des kulturtechnischen Wasserbaus, des ländlichen Straßenbaus, des Güter- und Seilwegebau usw. Zu „agrарischen Operationen“ zählen etwa die Raumordnung im ländlichen Bereich (Grundstückszusammenlegungen, Besitzaufschließungen aller Art) oder Fragen der Mechanisierung und der örtlichen Energiewirtschaft. Experten für kulturtechnischen Wasserbau widmen sich Fragen wie Hochwasserschutz, Maßnahmen zur Entwässerung vernässter Böden, Problemstellungen in Zusammenhang von Wassernutzung, Abwasserentsorgung, Erschließung und Nutzung örtlicher Wasserkräfte.

Hauptaufgaben sind: Hydrologie und Wasserbau, Siedlungswasserbau und Umweltschutz, landwirtschaftlicher Wasserbau, Baustatik und Festigkeitslehre, Geotechnik und Verkehrsbau, Geodäsie und Photogrammetrie, Raumplanung und Agrartechnik.¹¹¹

Kultur- und WasserwirtschaftlerInnen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst finden AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft vor allem im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft bzw. in dessen nachgeordneten Dienststellen (Bundesanstalt für Wassergüte, Bundesanstalt für Kulturtechnik und Bodenwasserhaushalt, Bundesanstalt

für Wasserbauversuche und hydrometrische Prüfung, Bundesanstalt für Wasserhaushalt in Karstgebieten) und in Landesregierungen und Gemeinden (Magistratsabteilungen) Beschäftigung.

Zu den vielfältigen Tätigkeitsbereichen im öffentlichen Dienst zählen: Mitwirkung in Angelegenheiten nationaler und internationaler Organisationen; Fach- und Dienstaufsichten über nachgeordnete Dienststellen; Dokumentation und Information; technische Angelegenheiten verschiedener Rechtsgebiete (z. B. Wasserrecht), der Siedlungswasserwirtschaft und des Gewässerschutzes; amtsachverständige Vergabe, technische und finanzielle Prüfung verschiedener Projekte; Betreuung des Schutzwasserbaues, der Bodenentwässerung, der Vorflutbeschaffung, der landwirtschaftlichen Abwasserwertung, der Wasser- und Winderosionsbekämpfung und des kleinen Gewässernetzes im ländlichen Raum; Mitwirkung bei der Raumplanung, im Umweltschutz, im Natur- und Landschaftsschutz und beim Normenwesen. In den Landesregierungen und Gemeinden werden von AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft die Belange des Wasserbaues, der Gewässeraufsicht, des Hoch- und Tiefbaus wahrgenommen.

Kultur- und WasserwirtschaftlerInnen in Forschung und Lehre

Auch Forschung und Lehre bieten für AbsolventInnen der Studienrichtung Kulturtechnik und Wasserwirtschaft Einsatzmöglichkeiten. Wer im Rahmen der Universität arbeiten will, muss sich in einem Spezialbereich profilieren. Die jeweiligen Schwerpunkte der Grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung sind u. a. durch Aktualität und Finanzierungsmöglichkeiten geprägt.

Kultur- und WasserwirtschaftlerInnen in der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft sind AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft vorwiegend in Ingenieurbüros und der Bauwirtschaft gefragt. Die Berufsbezeichnung IngenieurkonsulentIn für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft darf nur auf Basis einer staatlichen Befugnis geführt werden (Vgl. Kapitel 5.5). Die wichtigsten Tätigkeiten auf allen hierarchischen Ebenen: Ausarbeiten von Projekten, Plänen, Leistungsverzeichnissen und Voranschlägen; Überwachung und Leitung der Herstellung baulicher, technischer und betrieblicher Anlagen und Einrichtungen sowie deren Abnahme (Kollaudierung); laufende Überprüfung und Überwachung von maschinellen Anlagen und Betriebseinrichtungen; Durchführung von fachtechnischen Untersuchungen und Überprüfungen aller Art; Abgabe von Gutachten, Schätzungen und Berechnungen; fachtechnische Prüfung der von anderer Seite verfassten schriftlichen oder planlichen Unterlagen; Vertretung von Parteien vor Behörden sowie öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

IngenieurkonsulentInnen sind private Dienstverhältnisse bzw. Tätigkeiten untersagt. Sinn der Auflagen ist es, negative Auswirkungen der Nebenrechte von IngenieurkonsulentInnen auf ihre wesentliche Funktion als unabhängige KonsulentInnen im Dienste der AuftraggeberInnen zu vermeiden.

6.4.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungssituation derzeit gut

Derzeit bestehen für BOKU AbsolventInnen generell gute Jobchancen. Verantwortlich dafür sind die hohe Nachfrage von den Unternehmen und schwächere AbsolventInnenjahrgänge. Diese Para-

¹¹¹ Vgl. auch im Folgenden: www.ams.at/yourchoice (Menüpunkt: Ausbildung, Kulturtechnik und Wasserwirtschaft) [28.1.2009].

meter können sich rasch ändern, die Aussichten für KulturtechnikerInnen werden aber auch in den kommenden Jahren als gut eingeschätzt: „Wir beobachten derzeit einen akuten Bewerbermangel bei KulturtechnikerInnen, einige Stellen können wir dadurch nicht besetzen. Die Ausbildung wird von den Unternehmen sehr anerkannt und wir hoffen natürlich, dass künftig wieder mehr Personen das Studium abschließen.“¹¹²

KulturtechnikerInnen und WasserwirtschaftlerInnen arbeiten im Büro, auf der Baustelle oder im Freien sowohl im In- und Ausland. Die wichtigsten Beschäftigungsbereiche sind folgende:¹¹³

- 35% arbeiten in Zivilingenieur- und Planungsbüros sowie in Consultingfirmen
- 15% sind in Baufirmen, in der Industrie und im Gewerbe tätig
- 15% arbeiten im öffentlichen Dienst, wie den Bundesministerien (für Wissenschaft und Verkehr, für wirtschaftliche Angelegenheiten, für Landwirtschaft usw.), den Landesbauämtern und Bezirksverwaltungen der Bundesländer, in Stadtbauämtern sowie in größeren Gemeinden
- 15% sind an Universitäten in Forschung und Lehre, sowie an Fachhochschulen und Höheren Technischen Lehranstalten im Unterricht tätig
- 10% arbeiten in staatlichen und nicht staatlichen Organisationen, wie den Kammern, den Verkehrsverbänden, Energieunternehmen, den Österreichischen Bundesbahnen, in Abfallwirtschaftsverbänden etc.
- 10% in sonstigen Dienstleistungsunternehmen.

Die insgesamt 1.669 AbsolventInnen der Studienrichtung Kulturtechnik und Wasserwirtschaft finden sich laut letzter Volkszählung 2001 hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:¹¹⁴

Verteilung der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Kulturtechnik und Wasserwirtschaft	Anzahl	Prozent
Geschäftsleiter/Bereichsleiter in großen Unternehmen	361	21,6
Leiter kleiner Unternehmen	43	2,6
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	482	28,9
Biowissenschaftler und Mediziner	100	6,0
Wissenschaftliche Lehrkräfte	75	4,5
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	230	13,8
Technische Fachkräfte	58	3,5
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	42	2,5
Nicht-Erwerbspersonen	152	9,1

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

112 So Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU [28.1.2009].

113 www.oehboku.at/?232 [4.2.2009].

114 In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsklassen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Kulturtechnik und Wasserwirtschaft tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)

Kulturtechnik und Wasserwirtschaft	Anzahl	Prozent
Energieversorgung	24	1,4
Bauwesen	136	8,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	33	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	25	1,5
Forschung und Entwicklung	21	1,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	530	31,8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	365	21,9
Unterrichtswesen	95	5,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	27	1,6
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	39	2,3
Nicht-Erwerbspersonen	152	9,1

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

6.4.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Die AbsolventInnen bewerben sich in der Regel auf die offenen Stellen in der BOKU-Jobbörse (www.alumni.boku.ac.at – Bereich Jobs) und haben gute Chancen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Verfolgt wird auch die Initiativbewerbung bei ausgewählten Unternehmen, vor allem größere Ingenieurbüros verfolgen die Praxis den laufenden MitarbeiterInnenbedarf über InitiativbewerberInnen zu decken. Eine wichtige Rolle spielen auch die guten Kontakte der Institute zu den Unternehmen, wo auch ProfessorInnen eine gewisse Jobvermittlungsfunktion übernehmen. Nachrangig für EinsteigerInnen sind Inserate in Tageszeitungen oder Fachmagazinen, da es sich verstärkt um leitende Positionen handelt und viele Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt werden.

TIPP	Es ist sinnvoll, sich mit Fortschreiten des Studiums auf ein oder mehrere Spezialgebiete zu konzentrieren. Dadurch aufgebaute Kontakte, so z.B. im Rahmen von Bachelor- oder Masterarbeiten, zu potenziellen ArbeitgeberInnen können den Einstieg in die Praxis beträchtlich erleichtern.
-------------	---

Die Zeit der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genutzt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl scheinen vor allem ein gutes Teamklima, die Identifikation mit der Aufgabe und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen zu sein. Das Erreichen von Gehaltsvorstellungen spielt bei BOKU-AbsolventInnen meistens eine nicht so große Rolle.

Was die Kriterien der Einstellung seitens der Firmen betrifft, so meint Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU: „Die Persönlichkeit ist zwar letztendlich entscheidend für ein Unternehmen, und da nützen die besten Noten nichts, wenn die Person nicht zum Team und zum Unter-

*nehmen passt. Bevor es aber zum persönlichen Gespräch kommt, werden Noten und Studiendauer bei der Vorauswahl näher betrachtet und beeinflussen die erste Reihung der KandidatInnen. Extrem lange Studienzeiten ohne entsprechende Begründung werden zum Ausschlusskriterium.*¹¹⁵

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 01 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigene Alumni-Magazin herausgebracht. Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsanforderungen

Wesentliche Eignungsvoraussetzungen für KulturtechnikerInnen sind strukturiertes Denken, mathematische Begabung, räumliches Vorstellungsvermögen, Kreativität, Entscheidungsfähigkeit und nicht zuletzt körperliche Gesundheit. Da ihre Tätigkeit zum Teil stark in die ureigensten Interessen von Personengruppen eingreift (z. B. bei Wildwasserverbauung) können Einfühlungsvermögen und Diplomatie sehr hilfreich sein. In der Privatwirtschaft ist die Fähigkeit zu kooperativer Teamarbeit unabdingbar: Ein gutes Verhältnis zwischen akademischen ProjektleiterInnen und lang gedienten PraktikerInnen ist von entscheidender Bedeutung für das Arbeitsergebnis. In gehobenen Positionen sind auch Führungsqualitäten erforderlich. Sämtliche genannten Berufsanforderungen gelten im Allgemeinen auch für den öffentlichen Dienst, wobei hier auch besonders Interesse für rechtliche Fragestellungen gefordert wäre.

Selbstständig, etwa als IngenieurkonsulentInnen, arbeitende DiplomingenieurInnen der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sollten zusätzlich Risikofreude besitzen und – aufgrund der hohen Verantwortung und des häufigen Außendienstes – psychisch wie physisch belastbar sein.

6.4.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die gesetzliche Interessenvertretung selbstständiger Kulturtechnik- und WasserwirtschaftlerInnen ist die für das jeweilige Bundesland zuständige Landwirtschaftskammer (www.landwirtschaftskammer.at),

¹¹⁵ zBp Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

für selbstständige IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (Karlgasse 9/2, 1040 Wien, Tel.: 5055807, www.arching.at) zuständig.

Der Verband der AbsolventInnen der Studien für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft (www.kt-verband.at) ist die einzige Berufsvertretung, deren Zielsetzung die Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder und die Förderung ihres sozialen Ansehens ist.

6.4.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe fachverwandter Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.5 Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur

Die Studienrichtung Landschaftsplanung und -architektur ist noch relativ jung: Sie wurde erst 1981 als Studienversuch „Landschaftsökologie und -gestaltung“ eingerichtet und 1991 als „Landschaftsplanung und -pflege“ etabliert. Mit dem Inkrafttreten des neuen Studienplans im Wintersemester 2004/2005 erhielt das Studium die neue Bezeichnung „Landschaftsplanung und -architektur“.

Die Landschaftsplanung ist eine angewandte, umsetzungsorientierte Planungswissenschaft. Planungsgegenstand ist die Landschaft als Lebens- und Wirtschaftsraum des Menschen und seiner Umwelt. Landschaft muss als Ergebnis vielfältiger Nutzungen gesehen werden, die Landschaftsplanung kann sie nicht losgelöst von den Nutzungsansprüchen und Bedürfnissen der Menschen betrachten. Im Vordergrund stehen also nicht der Naturraum und sein Wirkungsgefüge an sich, sondern vor allem die Bedürfnisse und Nutzungsansprüche der Menschen. Dabei sollen den von der Planung Betroffenen Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheiten eröffnet werden. LandschaftsplanerInnen beschäftigen sich sowohl mit der Landschaft im städtischen als auch im ländlichen Raum und der Wechselwirkung zwischen Landschaft und Menschen. Gestaltung und Entwicklung von städtischen und ländlichen Landschaften werden analysiert mit dem Ziel eine nachhaltige Raumqualität für Menschen, Tiere und Pflanzen zu erhalten bzw. zu schaffen. Landschaftsplanung umfasst insbesondere folgende Tätigkeitsfelder: Landschafts-, Raum- und Verkehrsplanung, Freiraumplanung und -gestaltung (z. B. Spielplätze, Parks), Landschaftsarchitektur, Landschaftsbau, Ingenieurbiologie und Vegetationstechnik, Gewässerplanung und Gewässerökologie, Landnutzung, Landschaftspflege, Landschaftspflegerische Begleitplanung, Entwicklungsplanung für Tourismus und Erholung, Naturschutz und Landschaftsökologie, ökologische Fachplanungen, querschnittorientierte Umweltplanung, Mitarbeit an Umweltverträglichkeitsprüfungen sowie Umweltberatung.

6.5.1 Beschäftigungsbereiche

Grundlegende Aufgabe der DiplomingenieurInnen für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur wäre es, Natur und Landschaft im besiedelten wie im unbesiedelten Raum so zu schützen und zu entwickeln, dass die Leistungsfähigkeit des Naturhaushaltes und damit die Tier- und Pflanzenwelt in ihrer Vielfalt nachhaltig gesichert werden. Konkret geht es um Entwurf, Abwicklung und Überwachung der Gestaltung von Siedlungskomplexen, Grünanlagen usw. innerhalb der Objektplanung.

Schwerpunkte in der Ordnungsplanung sind Problemerkennung und -lösung, einschlägige Beratung von EntscheidungsträgerInnen und ähnliches.

Für AbsolventInnen sind folgende Betätigungsfelder möglich:

- Querschnittsorientierte Planungsaufgaben: städtische Freiraumplanung, Dorferneuerung, Stadtentwicklungsplanung (in Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen), Planung von Naherholungsgebieten.
- Objektplanung: Zu wichtigen gestalterischen Betätigungsfeldern in der Objektplanung gehören öffentliche, halböffentliche und private Grünanlagen. Die Aufgaben beinhalten Standortplanung, Entwurf, Ausführungsplanung, Bau und Unterhalt der „Objekte“, wie Parks, Radwege, Friedhöfe, Wohnstraßen, Kleingartenanlagen, Parkplätze, Gärten und Innenhöfe von Wohnhausanlagen, Gartengestaltung, Sportanlagenbau, Wiederherstellung historischer Gartenanlagen, Straßenraumgestaltung, Badeseen.
- Feministische Planung: Freiraumplanung, Objektplanung, Forschung und Entwicklung von Planungstheorie, Planung und Herstellung von Mädchen- und Frauenfreiräumen
- Bauaufsicht: Landschaftspflege und Naturschutz: Erstellung von Gewässerpflegekonzepten, Beiträge zu agrarischen Operationen wie Grundstückszusammenlegung und Flurbereinigung, Entwicklung von Naturschutzmanagement und -monitoringplänen, Planung von Natur- und Landschaftsschutzgebieten, Rekultivierungsmaßnahmen (z. B.: Skipistenbegrünung mit ingenieurbiologischen Maßnahmen)
- Ordnungsplanung: Hierzu zählt die Erstellung von Fachplänen (etwa: Landschaftsrahmenplan, Landschaftsplan, Flächenwidmungsplan, Verkehrsplanungen, Dorferneuerungen und Gewässerplanungen), die als Entscheidungshilfen im Raumordnungs- und Landesplanungsprozess dienen. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte sind: Biotop- und Kulturlandschaftskartierung, ökologische Risikoanalysen und die Ausarbeitung von Konzepten zum Arten- und Biotopschutz sowie Umweltverträglichkeitsprüfungen (UVP) und Begleitplanungen (z. B.: Verkehr, Wasserwirtschaft).

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst bietet sich für AbsolventInnen der Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur die Möglichkeit als SachbearbeiterInnen, ReferentInnen oder Amtssachverständige an der Exekutierung der Raumordnungs-, Landschafts- und Naturschutzgesetze in den verschiedenen Instanzen der Hoheitsverwaltung mitzuarbeiten. KonsulentInnen bei Agrarbehörden und in Fachabteilungen der Landesregierungen haben die Aufgabe, Konflikte zwischen landwirtschaftlichen Nutzungsinteressen und Aspekten von Landschaftsplanung, Natur- und Biotopschutz zu bereinigen. Auf Gemeindeebene – in Stadtgartenämtern und Naturschutzreferaten usw. – sind AbsolventInnen dieser Fachrichtung mit Grünflächengestaltung und -pflege und Naturschutz und einschlägigen Managementaufgaben (Budgetangelegenheiten, Verwaltung, Kontrollwesen) betraut.

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen in Forschung und Lehre

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen arbeiten u. a. als Lehrbeauftragte, AssistentInnen, DozentInnen und ProfessorInnen in Lehre und Forschung an Universitäten oder unterrichten an landwirtschaftlichen Fachschulen.

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen in der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft übernehmen LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen in Baumschulen und Ausführungsbetrieben die Projektierung, Planung, Administration oder Überwachung von Projekten. In Planungsbüros stehen alle Formen der Objektplanung für den öffentlichen wie privaten Bereich im Vordergrund (Projektierung, Planung, Ausschreibung, Projektvergabe und Baubetreuung). Darüber hinaus werden sie für die Ordnungsplanung zugezogen. Alle diese Tätigkeiten können im Angestelltenverhältnis oder auch selbstständig ausgeübt werden.

LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen als IngenieurkonsulentInnen

Selbstständige AbsolventInnen sind häufig als KonsulentInnen für ArchitektInnen und BauingenieurInnen tätig. Sie werden als GutachterInnen (z. B. zu Bauvorhaben) und ggf. als Sachverständige (z. B. Wertermittlung von Bäumen) beigezogen. Interessante Aufgabengebiete gibt es vereinzelt auch im Rahmen von Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit (KonsulentInnentätigkeiten). Die eigentliche Tätigkeit als IngenieurkonsulentIn ist in Kapitel 5.5 näher beschrieben.

Weitere Beschäftigungsbereiche für LandschaftsplanerInnen und LandschaftsarchitektInnen

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen der Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur ergeben sich bei Interessenvertretungen (Begutachtung von Flächenwidmungs- und Bebauungsplänen), bei Verbänden und in Medienunternehmen.

Eine weitere Möglichkeit beruflich Fuß zu fassen ist der Bereich „Beratung“. Eine relativ neue Berufsbezeichnung ist in diesem Berufsfeld ist etwa der eines Öko-Consultant. Öko-Consultants beraten Betriebe bei ökologischen Problemen. Sie erstellen Abfallwirtschaftskonzepte und erarbeiten Lösungsvorschläge für Verbesserungsmaßnahmen in Bereichen der Wasserver- und entsorgung, der Abfallwirtschaft und des Energieverbrauchs. Sie sind auch als RaumplanerInnen und UmweltgutachterInnen tätig. Beschäftigungsmöglichkeiten finden sich beispielsweise in Unternehmensberatungsfirmen, in Umweltschutzvereinen und in technischen Büros (vgl. dazu auch die Berufsinfobroschüre „Jobs mit Zukunft. Neue Berufe“ des AMS¹¹⁶).

6.5.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungssituation verbessert

Die Jobaussichten der LandschaftsplanerInnen waren in den vergangenen Jahren geprägt von hohen AbsolventInnenzahlen und geringerer Nachfrage. Vor zwei Jahren gab es eine Trendumkehr, es kamen schwächere AbsolventInnenjahrgänge und die Nachfrage stieg mit zunehmender Etablierung des Berufsstandes. Derzeit sind die Aussichten als gut zu bezeichnen, wie die kommenden Jahre aussehen werden, wird davon abhängen, wie viele Personen das Studium abschließen. Eine

¹¹⁶ Arbeitsmarktservice Österreich: Jobs mit Zukunft. Neue Berufe (regelmäßige Aktualisierung). Diese Broschüre kann auch über die Jugendplattform des AMS heruntergeladen werden: www.arbeitszimmer.cc im Menüpunkt „Berufsinfo und Weiterbildung“/„Student/in“/„Videos & Broschüren“/„Jobs mit Zukunft“.

Überschneidung der Berufsfelder und Konkurrenz ist zu den RaumplanerInnen oder auch zu ArchitektInnen zu beobachten: „Es war für uns erstaunlich zu sehen, dass plötzlich Ingenieurbüros die Suche und Vorauswahl von LandschaftsplanerInnen beauftragt haben, sonst war es eher so, dass die Büros mit Initiativbewerbungen überhäuft wurden. Der wichtigste Leitwert ist für uns die Anzahl der AbsolventInnen, die mit derzeit knapp 70 Personen/Jahr als niedrig einzustufen und für die guten Aussichten verantwortlich ist.“¹¹⁷

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen in Form freiberuflicher oder gewerblich selbstständiger Tätigkeit (mit Ziviltechnikerbefugnis als IngenieurkonsulentIn oder Gewerbeberechtigung als technisches Büro) sowie gutachterlicher Tätigkeit. Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es als DienstnehmerIn in Planungsbüros, in leitenden Funktionen in Ausführungsbetrieben, in Stadt- und Gemeindeverwaltungen sowie Bezirks-, Landes- und Bundesbehörden. Darüber hinaus können LandschaftsplanerInnen auch in Bildungseinrichtungen und wissenschaftlichen Institutionen sowie bei Verbänden, Interessenvertretungen (Begutachtung von Flächenwidmungs- und Bebauungsplänen) und in Medienunternehmen tätig sein.

Wichtige Beschäftigungsmöglichkeiten bietet der öffentliche Sektor, wo Aufgaben im Bereich der Flächenwidmungsplanung, Bebauungsplanung und Verkehrsplanung offen stehen. Ebenso bieten z. B. Gebietsbetreuungs-, Stadtentwicklungs- und Regionalentwicklungsstellen berufliche Möglichkeiten.

Laut letzter Volkszählung 2001 finden sich die insgesamt 862 AbsolventInnen der Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege hauptsächlich in folgenden ausgewählten Berufsklassen und Branchen:¹¹⁸

Verteilung der AbsolventInnen nach Berufen (ISCO-Berufe)

Landschaftsökologie	Anzahl	Prozent
Produktions- und Operationsleiter	51	5,9
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	280	32,5
Biowissenschaftler	46	5,3
Universitäts- und Hochschullehrer	29	3,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	58	6,7
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	20	2,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	24	2,8
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	29	3,4
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	28	3,2
Gärtner und Ackerbauern	22	2,6

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

¹¹⁷ So Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU [28.1.2009].

¹¹⁸ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Landschaftsplanung und Landschaftspflege tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen nach Branchen (ÖNACE Wirtschaftsabteilungen)

Landschaftsökologie	Anzahl	Prozent
Landwirtschaft, Jagd	74	8,6
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	23	2,7
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	21	2,4
Datenverarbeitung und Datenbanken	20	2,3
Forschung und Entwicklung	26	3,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	263	30,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	83	9,6
Unterrichtswesen	100	11,6
Interessenvertretungen, Vereine	56	6,5

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

6.5.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz erfolgt für LandschaftsplanerInnen zunehmend über elektronische Jobbörsen (z. B. der BOKU-Jobbörse unter www.alumni.boku.ac.at), einen wichtigen Stellenwert hat aber auch die Initiativbewerbung. Hier werden Bewerbungen an ausgewählte Ingenieurbüros geschickt, was nicht selten zu einer Mitarbeit führt. Eine Anstellung ist auch über persönliche Kontakte (die sich etwa durch Praktika knüpfen lassen) bzw. Mundpropaganda zu finden. Viele AbsolventInnen steigen auf Werkvertragsbasis in das Berufsleben ein. Für selbstständige Arbeit als IngenieurkonsulentIn sind allerdings einige Jahre Praxis im Angestelltenverhältnis nötig (vgl. dazu Kapitel 5.5). Selbstständige, die diese Qualifikationen (und bereits Arbeitsergebnisse bzw. Referenzen) vorweisen können, dürfen durchaus mit guter Auftragslage rechnen. Als wichtigste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Etablierung in diesem Beruf gelten Praxis, Zusatzqualifikationen und Eigeninitiative, Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung sind vorteilhaft.

TIPP	Eine fallweise Teilnahme an Seminaren und Tagungen im In- und Ausland bringt nicht nur Fachinformation, sondern hilft auch, wesentliche Kontakte zu knüpfen.
-------------	--

Die Zeit der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genutzt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl scheinen vor allem ein gutes Teamklima, die Identifikation mit der Aufgabe und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen zu sein. Das Erreichen von Gehaltsvorstellungen spielt bei BOKU-AbsolventInnen meistens eine nicht so große Rolle.

Was die Kriterien der Einstellung seitens der Firmen betrifft, so meint Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU: „Die Persönlichkeit ist zwar letztendlich entscheidend für ein Unternehmen, und da nützen die besten Noten nichts, wenn die Person nicht zum Team und zum Unter-

nehmen passt. Bevor es aber zum persönlichen Gespräch kommt, werden Noten und Studiendauer bei der Vorauswahl näher betrachtet und beeinflussen die erste Reihung der KandidatInnen. Extrem lange Studienzeiten ohne entsprechende Begründung werden zum Ausschlusskriterium.“¹¹⁹

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Aufstiegsmöglichkeiten

Für Aufstiegsmöglichkeiten entscheidend sind – neben Engagement – auch die Art und Größe des Unternehmens bzw. der Institution in dem die AbsolventInnen anfangs unterkommen wie der gewählte Tätigkeitsbereich. In manchen Bereichen ist (mit Glück und Qualifikation) in kurzer Zeit ein Aufstieg bis in die Führungsebene möglich. Im öffentlichen Dienst folgen Karrieren klar vorgegebenen, formalen Regeln.

Berufsanforderungen

Zu den wesentlichen Berufsanforderungen – neben fundierten Grundlagenkenntnissen – zählt u. a. die Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit mit Fachkräften der natur-, ingenieur- und gesellschaftswissenschaftlichen Sparten, Durchsetzungsvermögen und das Talent, bei Zielkonflikten zu vermitteln. Da diese Arbeit zum Teil große öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zieht, wären auch Kontaktfreudigkeit und Grundkenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit nützlich. Die graphischen Fähigkeiten sollten ausreichen, um Konzepte auch in Planform verständlich zu skizzieren. Hilfreiche persönliche Voraussetzungen sind Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein und Stresstabilität – und die Bereitschaft zur Weiterbildung über das engere Berufsfeld hinaus. Obwohl DiplomingenieurInnen für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur keine schwere körperliche Arbeit

119 zBp Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpomagazin.jpg>) [28.1.2009].

verrichten, ist eine gute physische Kondition vorteilhaft (etwa bei Kartierungen und Aufnahmen im Gelände auch bei ungünstiger Witterung).

6.5.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die beiden wichtigsten Berufsverbände sind der AbsolventInnen-Verein „ForumL – Forum Landschaftsplanung“ (Wiedner Hauptstraße 54/12, 1040 Wien; Tel. & Fax: 5853390-90; www.foruml.at) und die „ÖGLA – Österreichische Gesellschaft für Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur“ (Schiffamtsgasse 18/16, 1020 Wien, Tel.: 2166091-13, www.oegla.at).

Die gesetzliche Interessenvertretung, für selbstständige KonsulentInnen, IngenieurkonsulentInnen ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (www.arching.at).

6.5.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe fachverwandter Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.6 Lebensmittel- und Biotechnologie (LBT)

In der modernen Lebensmittel- und Biotechnologie finden Erkenntnisse und Verfahren aus der Chemie, Biologie, Technik sowie der Gentechnik Anwendung. Die Anfänge der Lebensmitteltechnologie liegen jedoch weit zurück. Die Verlängerung der Haltbarkeit von Fleisch, Fisch und Obst durch Trocknen oder Einsalzen sowie die Nutzung der natürlichen Gärungsprozesse durch Bakterien (z. B. alkoholische Gärung) oder die Kohlendioxid-Produktion von Hefen (z. B. Brot gehen lassen) waren schon in vor- und frühgeschichtlicher Zeit bekannt und genutzt worden. Bei vielen traditionellen wie modernen Verfahren nimmt die Stoffwechselleistung von Mikroorganismen nach wie vor eine besonders wichtige Stellung ein.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen sind in den unterschiedlichsten Bereichen von der Grundlagenforschung über die Entwicklung bis hin zur Erzeugung und Qualitätskontrolle von Lebensmitteln und biotechnologischen Produkten (z. B. Arzneimittel) tätig.

Lebensmitteltechnologie

Das Fach hat sich ursprünglich aus der Brauereitechnik entwickelt. Mittlerweile umfasst es Tätigkeiten sowohl im Maschinen- und Anlagenbau als auch in der Chemie. LebensmitteltechnikerInnen beschäftigen sich mit der Analyse und mit der Be- und Verarbeitung von Lebensmitteln und Getränken. Darunter fallen sowohl die Entwicklung neuer Produkte und Prozesse als auch die Optimierung bestehender Verfahren.

LebensmitteltechnikerInnen beschäftigen sich mit der Haltbarmachung, Verpackung und Lagerung von Lebensmitteln. Weitere Aufgaben liegen im Bereich der Qualitätskontrolle der Rohstoffe und Halbfertigwaren sowie der hergestellten Lebensmittel. LebensmitteltechnikerInnen erforschen mikrobiologische Prozesse und entwickeln neue Verfahren, sie adaptieren und verbessern bestehende Verfahren und überwachen Produktionsprozesse. Ein weiterer Aufgabenbereich sind

hygienische Untersuchungen und Beratungen, z.B. bei der Trinkwasseraufbereitung und in der Lebensmittelkontrolle.

Neben mechanischen und thermischen Verfahren ist die Arbeit mit Mikroorganismen wie Bakterien oder Pilzen Teil vieler Verfahren in der Lebensmitteltechnik: z. B. in der Erzeugung von Bier, Wein oder Joghurt.

Brau- und Getränketechnologie

Brau- und GetränketechnologInnen arbeiten in Brauereien, Mälzereien und in anderen Betrieben der Getränkeherstellung. Sie konzipieren neue Rezepturen für Getränke, verbessern alte und entwickeln neue Methoden in Bezug auf Fertigung, Desinfektion, Abfüllung, Behälter-, Flaschen- oder Kesselreinigung. Sie sind zuständig für die Qualitätskontrollen der Rohstoffe sowie der Endprodukte und erarbeiten dafür Qualitätsstandards. Außerdem planen, leiten und überwachen sie die Fertigungsabläufe und -prozesse, berechnen den Bedarf an Materialien, Maschinen und Personal und stellen sicher, dass die jeweiligen Produktionsmengen stimmen und Liefertermine eingehalten werden können. Je nach Tätigkeitsbereich planen und konstruieren sie Maschinen und Anlagen für die Produktion, kalkulieren Kosten, erstellen Abrechnungen und wirken bei Personalentscheidungen mit.

Biotechnologie

BiotechnologInnen setzen mikrobiologische, biochemische und gentechnische Erkenntnisse in technische Lösungen um. Anwendungsgebiete liegen v. a. in der Lebensmittelherstellung und in der Pharmazie. Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Entwicklung, Adaptierung und Optimierung von verfahrenstechnischen Produktionsprozessen sowie die Überwachung und Qualitätssicherung von Produktionsabläufen. In der pharmazeutischen Biotechnologie werden Mikroorganismen und biochemische Reaktionen zur Herstellung von Medikamenten genutzt. Der Einsatz genetisch veränderter Organismen zur Gewinnung bestimmter pharmazeutisch wirksamer Wirkstoffe ist ein noch relativ junges Gebiet, dem gute Entwicklungschancen vorausgesagt werden.

BiotechnologInnen arbeiten meist eng mit BiochemikerInnen, ChemikerInnen und GenetikerInnen zusammen.

6.6.1 Beschäftigungsbereiche

Tätigkeitsbereiche für Lebensmittel- und BiotechnologInnen finden sich in medizinischen, mikrobiologischen, technologischen und chemischen Abteilungen der Lebensmittel- und Gärungsindustrie, in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und in Forschungsanstalten. Auch bei Interessenvertretungen, im öffentlichen Dienst, an Universitäten oder als selbstständige IngenieurkonsulentInnen finden AbsolventInnen dieser Studienrichtung Beschäftigung.

Zu den ingenieurwissenschaftlichen Aufgaben der Lebensmittel- und BiotechnologInnen zählt konkret die Erfassung, Verbesserung oder Konzeption der Verfahren zur Herstellung, Lagerung bzw. Verpackung von Lebensmitteln. Neben chemischen oder handwerklich-technischen Aspekten sind im Rahmen dieser Tätigkeit auch betriebswirtschaftliche Fragen zu berücksichtigen. Die Forschung nach neuen Technologien für einen spezifischen Bedarf (Rationalisierung, Verbesserung oder Erweiterung bereits bekannter Verfahren der Nahrungsmittelherstellung) zählt ebenfalls zum Tätigkeitsfeld.

Im Zusammenhang mit Trocknungs-, Destillations-, Kühl- oder Vermischungsverfahren sind unter anderem Werkstoffe auszuwählen und zu prüfen, Arbeitsabschnitte zu optimieren, Fragen der Energieerzeugung und Energieübertragung oder des Materialverhaltens während bestimmter Behandlungsprozesse zu lösen. Auch Wartung, Pflege, Verbesserung und Erneuerung der Produktionsanlagen bzw. -maschinen können zum Aufgabenbereich der Lebensmittel- und BiotechnologInnen gehören. Alle diese Tätigkeiten fallen in verschiedensten Spezialbereichen – etwa in Brennereien, Kellereien, Sudhäusern, Gär- und Lagerkellern, Filter- und Abfüllanlagen – an.

Infolge der sehr breitgefächerten Ausbildung eröffnet sich den AbsolventInnen von LBT ein weites Spektrum an Berufsmöglichkeiten in den verschiedensten Branchen.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen in der Industrie

Die Anforderungen an Lebensmittel- und BiotechnologInnen sind in der Industrie – je nach Größe, Organisationsstruktur und Zweck des Unternehmens – sehr unterschiedlich. Abgesehen von fachspezifischen Kenntnissen wird meist auch Verständnis für allgemeine betriebliche Problemstellungen verlangt.

In der Großindustrie beginnen neu eingestellte Lebensmittel- und BiotechnologInnen meist im Bereich Forschung und Entwicklung (Verbesserung von Produkten, Verfahren). Auch bei dieser Tätigkeit sind bereits Aspekte der Produktentwicklung, der Abfallentsorgung, sich ändernder gesetzlicher und administrativer Umweltauflagen usw. mitzudenken. TechnikerInnen müssen sich zunehmend mit der Frage auseinandersetzen, ob ihre Erkenntnisse marktkonform sind, ob Produkte/Verfahren ein den KundInnenwünschen entsprechendes Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen usw. Erfolgreiche Innovationen erfordern gute Kenntnis des gesamten administrativen Ablaufs bis hin zur Implementierung des Produkts oder Verfahrens (Erteilung von Patenten bzw. Erwerb von Lizenzen usw.). Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten meist in Teams, etwa gemeinsam mit LaborantInnen und anderen NaturwissenschaftlerInnen. In Großbetrieben können sie sich häufig auf die Forschung, d. h. die Planung und Überwachung spezifischer Arbeiten bzw. die Auswertung von Versuchsergebnissen konzentrieren und die praktische, routinemäßige Seite etwa der Analysetätigkeit – je nach Anspruchsniveau – HTL-AbsolventInnen oder auch angelernten Kräften überlassen.

In einem weiteren Arbeitsschritt werden die von ForscherInnen erarbeiteten Daten und Berechnungsverfahren auf die Produktion in großem Maßstab übertragen, die technische Planung wählt die wirtschaftlichsten Verfahren aus. Auf dieser Ebene liegen wesentliche Einsatzgebiete der Lebensmittel- und BiotechnologInnen im Vergleich möglicher Produktionsverfahren und der Kostenkalkulation. Sie arbeiten dabei eng mit Verfahrensingenieuren zusammen, die für die technischen Grundoperationen verantwortlich sind.

In den Bereichen Produktion, Qualitätskontrolle und -sicherung arbeiten Lebensmittel- und BiotechnologInnen meist im Teamwork mit BetriebswissenschaftlerInnen. Beispiele für das breite Tätigkeitsfeld: Kontrolle der eingekauften Rohstoffe, Qualitätsprüfung von Zwischen- und Endprodukten, Behebung von Produktionsproblemen, Optimierung des Personaleinsatzes, Beachtung von Umweltauflagen, Planung von neuen Verfahren oder Anlagen (in Kooperation mit Konstruktionsgruppen), Kontakte mit Verkaufsstellen sowie mit in- und ausländischen Firmen, usw.

Die Tätigkeiten der BetriebstechnikerInnen haben also zum Teil Managementcharakter, was neben den fachlichen Qualifikationen auch die Fähigkeit zu Organisations- und Menschenführung

erfordert. Vielfach haben Lebensmittel- und BiotechnologInnen leitende Positionen inne, bei denen lebensmittel- und biotechnologische Tätigkeiten in den Hintergrund treten. Mit anderen Stellen wie Einkauf, Absatz, Versand, Betriebslabor usw. bestehen regelmäßige Kontakte.

Beim Produktmanagement, im Vertrieb, müssen Lebensmittel- und BiotechnologInnen u. a. KundInnen bei ihren fachlichen Problemen beraten, Lösungen und entsprechende kaufmännische Angebote ausarbeiten. Andererseits sind Marktlücken zu orten und Einsatzmöglichkeiten neuer Produkte zu untersuchen. Dazu ist Wissen über ökonomische Zusammenhänge und Entwicklungstendenzen unerlässlich. In Verkaufsabteilungen sind nur Lebensmittel- und BiotechnologInnen mit Management-Ambitionen am richtigen Platz, die auch ein gewisses „VertreterInnen-Talent“ haben. Aufgrund dieser Schwerpunktsetzung konkurrieren sie hier auch mit HTL-AbsolventInnen oder StudienabbrecherInnen, die akademische Ausbildung bietet hier nur einen begrenzten Startvorteil.

Die beschriebene Spezialisierung von Lebensmittel- und BiotechnologInnen ist in der Großindustrie sehr ausgeprägt. In kleineren Unternehmen verwischen sich die Abgrenzungen, hier wird größerer Wert auf Allround-Fähigkeiten gelegt. Die Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten in Klein- und Mittelbetrieben oft gleichzeitig an der Entwicklung neuer Erzeugnisse, der Produktion wie der Kundenberatung. An Stelle spezieller Kenntnisse ist für sie umfassendes theoretisches und praktisches Wissen von entscheidender Bedeutung.

Die wichtigsten Industriezweige in denen Lebensmittel- und BiotechnologInnen eingesetzt werden sind die Lebensmittelindustrie, die Gärungsindustrie (Molkereien, Getreide- und Fleischindustrie) und die Pharmaindustrie (Erzeugung von Antibiotika und Enzymen).

Lebensmittel- und BiotechnologInnen im Bereich Umwelt

Lebensmittel- und BiotechnologInnen, die auf einem umweltbezogenen Gebiet tätig sein wollen, sollten sich bereits während des Studiums Kenntnisse in entsprechenden Fachgebieten (z. B. Wasserreinhaltung) aneignen. Einsatzbereiche sind etwa angewandte Forschung, Dokumentation oder Beratungstätigkeiten. Da BeraterInnen vielfach auch mit rechtlichen Fragen konfrontiert sind und gegebenenfalls bei Gericht auftreten müssen, sind juristische Kenntnisse (über Aspekte des Lebensmittelgesetzes hinaus) wie eine gewisse sprachliche Gewandtheit nützlich. Insbesondere der Bereich „Umwelt und Technik“ wird immer wichtiger und stellt einen zukunftssträchtigen Beschäftigungsbereich dar. Einzelne Sparten, wie z. B. die Abfallwirtschaft und die Umwelttechnikindustrie haben sich innerhalb der letzten 20 Jahre sogar als eigene Wirtschaftszweige etabliert. Wichtig ist es daher in diesem Bereich sich gezielt wissenschaftlich-technisches Umweltschutzwissen anzueignen (z. B. Schadstoffbeseitigung und Abfall- und Abwasserbehandlung bzw. Abwasseraufbereitung, Filtertechnik).

Eine andere Möglichkeit ist der Bereich der Umweltberatung. Dabei geht es beispielsweise um Beratungsdienstleistungen zu verschiedenen Umweltthemen wie ökologische Landwirtschaft, erneuerbare Energien oder Abfallmanagement. Größere österreichische Unternehmen installieren zunehmend eigene „Nachhaltigkeitsbeauftragte“, die neben Umweltthemen auch gesellschaftliche Aspekte und die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens zu ihren Aufgabenbereichen zählen. Auch die Koppelung von Umweltthemen mit den Themen Sicherheit, Innovation, strategische Entwicklung oder Qualitätssicherung ist in größeren Betrieben häufig anzutreffen.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen im „Business-Sektor“ der Bio- und Umwelttechnik

Ein besonders weites Feld an Berufsperspektiven im Bereich der Bio- und Umwelttechnik eröffnet sich im sog. „Business-Sektor“, zumal das Spektrum der dort gesuchten High Potentials von Patentanwälten über Public- Relations- bis zu Marketing/Vertriebsspezialisten reicht. Nicht zuletzt bietet die stark aufstrebende Branche selbstständigen Menschen mit Pioniergeist gute Chancen aufgrund der heute und in naher Zukunft vielfach subventionierten Unternehmensgründungen. Die Einstellungszahlen im Berufsfeld der Bio- und Umwelttechnik zeigen schon heute eine steile Kurve nach oben.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen in Forschung und Lehre

Im Forschungsbereich führen Lebensmittel- und BiotechnologInnen biologisch-biochemische Versuche durch, durch die sie z. B. Wege zur Nutzung von Mikroorganismen oder zur Bekämpfung von Verderbnisprozessen suchen. BiotechnologInnen isolieren mittels natürlicher oder künstlich erzeugter chemischer Reaktionen lebende Zellen (z. B. Zellen von Mikroorganismen, pflanzliche oder tierische Zellen oder Teile dieser Zellen), gewinnen daraus primäre bzw. sekundäre Stoffwechselprodukte oder führen mit den Zellen oder verschiedenen Zellinhaltsstoffen (besonders Enzymen) Versuche durch.

Durch Zellfusion verschmelzen BiotechnologInnen Zellen verschiedener Art miteinander, um die Erbanlagen mehrerer Arten oder Sorten zu vereinen (z. B. bei der Züchtung neuer Nutzpflanzen). Sie übertragen Erbanlagen über Artgrenzen hinweg (Gentechnologie) und produzieren damit vielfältige organische Substanzen (Industriechemikalien, Arznei- und Pflanzenschutzmittel). Weiters isolieren sie Enzyme aus den Zellen, da diese als natürliche Katalysatoren bestimmte Stoffe rascher und besser verbinden als herkömmliche chemische Katalysatoren.

Eine wichtige Entwicklung stellt auch die Herstellung künstlicher Proteine (Eiweißstoffe) dar: Proteine sind die wichtigsten Funktionsträger in der belebten Natur. Als Enzyme, Hormone, Rezeptoren u. a. erfüllen sie eine Vielzahl von Aufgaben innerhalb und außerhalb der Zellen. Bislang nutzt man weitgehend natürliche (zum Teil gentechnisch gewonnene) Proteine. Neuerdings ist es aber auch bereits möglich, künstliche Proteine mit gänzlich neuen Eigenschaften zu entwerfen. Mittels Proteindesign soll erreicht werden z. B. Biokatalysatoren regelrecht „maßzuschneidern“. Solche Biokatalysatoren sind rein chemischen Reaktionen in vielerlei Hinsicht überlegen, da sie höhere Wirksamkeit haben, geringere Rohstoffkosten verursachen und energiesparender wirken. Da die molekulare Struktur von Proteinen aber außerordentlich kompliziert ist, ist solches „Proteindesign“ nur mittels EDV möglich („computer aided molecular design“). Auch im Bereich der Forschung arbeiten BiotechnologInnen eng mit anderen Disziplinen, wie beispielsweise BiochemikerInnen und ChemikerInnen zusammen.

An den Universitäten ist neben der Forschungsarbeit ungefähr zu gleichen Teilen auch noch die Lehrtätigkeit (plus administrative Institutsarbeit) zu leisten. Für die Auswahl von Forschungsthemen ist neben persönlichen Interessen und Qualifikationen auch die Finanzierbarkeit der Projekte durch Ministerien, Privatunternehmen, Forschungsförderung usw. entscheidend. Je nach Institut und Abteilung kann Grundlagenforschung oder angewandte Forschung im Vordergrund stehen.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst finden AbsolventInnen, außer an berufsbildenden höheren Schulen (z. B. Obst- und Weinbauschulen), in Forschungszentren und öffentlichen Untersuchungsanstalten passende Betätigungen. Beispiele für Tätigkeiten bei Behörden: Sachbearbeitung (z. B. Herausgabe des österreichischen Lebensmittelbuches, Aspekte neuer Technologien), Erstellung technischer Gutachten (z. B. Sicherheit von Anlagen) Überprüfung technischer und rechtlicher Sachverhalte (z. B. Lebensmittelkontrolle), Beratung für neue Gesetze sowie in zivilrechtlichen, gewerblichen und steuerrechtlichen Fragen, Betreuung und Redigieren von Studien aus dem Themenbereich und Vertretung bei internationalen Behörden (z. B. FAO, WHO). Lebensmittel- und BiotechnologInnen arbeiten im öffentlichen Dienst meist mit KollegInnen aus anderen Fachbereichen (z. B. MedizinerInnen, MathematikerInnen, JuristInnen) zusammen. Volks- und betriebswirtschaftliche und juristische Grundkenntnisse sind in etlichen Einsatzbereichen von Vorteil.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen als IngenieurkonsulentInnen

Lebensmittel- und BiotechnologInnen als IngenieurkonsulentInnen¹²⁰ arbeiten meist als selbstständig erwerbstätige KonsulentInnen, wobei das besondere Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und ihren AuftraggeberInnen eine entscheidende Rolle spielt. Als staatlich geprüfte und beeidete Sachverständige erstellen sie beispielsweise Gutachten für Ministerien, für die vor Gericht zitierten Parteien und für private Unternehmungen oder Personen. Sie können aber auch Überwachungs- und Beratungsfunktionen im Lebensmittel- oder Pharmabereich übernehmen. Im einzelnen sind sie zu nachstehenden Tätigkeiten berechtigt: Verfassung von Projekten, Plänen, Leistungsverzeichnissen und Voranschlägen; Überwachung und Leitung der Herstellung baulicher, technischer und betrieblicher Anlagen und Einrichtungen sowie deren Abrechnung und Abnahme (Kollaudierung); laufende Überprüfung und Überwachung von maschinellen Anlagen und Betriebseinrichtungen, Revision und Betriebskontrollen, Beratung und Durchführung von fachtechnischen Untersuchungen und Überprüfungen aller Art sowie Betriebsrationalisierungen; fachtechnische Überprüfung der von anderer Seite verfassten schriftlichen oder planlichen Unterlagen; berufsmäßige Vertretung von Parteien vor Behörden sowie öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

Das Fachgebiet der IngenieurkonsulentInnen ist zwischen der reinen Technik des Maschinenbaus und reiner chemischer Analytik angesiedelt. Analytische Tätigkeit und Beratungstätigkeit stehen im Vordergrund. Inhaltlich bezieht sich diese auf das gesamte Lebensmittelwesen, Abwasser- und Lebensmittelabfallprobleme, Transport-, Lager- und Verpackungsfragen. AuftraggeberInnen sind weniger Einzelpersonen als Betriebe, Interessensgemeinschaften und Stellen der öffentlichen Verwaltung. Dementsprechend arbeiten IngenieurkonsulentInnen auch in Normenausschüssen oder bei der Zusammenstellung des österreichischen Lebensmittelbuches mit. Eine Reihe von IngenieurkonsulentInnen ist als Lehrende an Universitäten oder LeiterInnen einschlägiger Laboratorien aktiv.

¹²⁰ Siehe auch Kapitel 5.5.

Lebensmittel- und BiotechnologInnen im Bereich Wissenschaftsdokumentation und Patentwesen

Lebensmittel- und BiotechnologInnen können auch im Bibliotheks-, Dokumentations- und Patentwesen arbeiten. Moderne Forschung erfordert Information über den aktuellsten Stand in Wissenschaft und Technik: Erfindungen müssen auf ihre Patentfähigkeit hin untersucht, Forschungsergebnisse sollen in Fachzeitschriften veröffentlicht werden usw. In einigen dieser Tätigkeitsbereiche (v. a. Patentwesen) sind gute juristische Kenntnisse nötig. Der Personalbedarf in diesem Bereich ist allerdings eher gering.

Untersuchungsanstalten sind staatliche oder private Prüforgane und fachliche Beratungsgremien (z. B. eines zuständigen Ministeriums) im Bereich des Gesundheits- und Umweltschutzes, der Materialprüfung usw. Die entsprechenden Laboratorien haben unterschiedliche fachlich-technische Schwerpunkte. Ein wichtiges Arbeitsgebiet ist die Überwachung der Lebensmittelqualität. Gearbeitet wird im Team mit anderen NaturwissenschaftlerInnen und LaborantInnen.

6.6.2 Beschäftigungssituation

Beschäftigungssituation seit Jahren gut

Der Arbeitsmarkt unterliegt ständigen Schwankungen, die Beschäftigungssituation hängt vom Angebot (Anzahl der AbsolventInnen) und der Nachfrage (wie viele Jobs stehen zur Verfügung) ab. Derzeit sind die Jobaussichten für BOKU AbsolventInnen sehr gut, auffallend ist die Überschneidung und damit Interdisziplinarität der Berufsfelder mit AbsolventInnen der Ernährungswissenschaften, Pharmazie, Veterinärmedizin, Medizin und Chemie. LBT-AbsolventInnen werden von den Unternehmen gerne bevorzugt aufgenommen: *„Die AbsolventInnen haben seit Jahren gute Jobaussichten, die Nachfrage von den Unternehmen ist sehr stark – die Biotechnologieunternehmen haben enorm expandiert und im Lebensmittelsektor hat eine Akademisierung stattgefunden. In den kommenden Jahren wird ein starker Zuwachs bei den AbsolventInnenzahlen erwartet, der die Jobsituation wieder etwas ‚normalisieren‘ wird, bzw. wird die Bereitschaft und Flexibilität, auch im Ausland zu arbeiten, damit zunehmen.“*¹²¹

Das Studium der Lebensmittel- und Biotechnologie gilt als angewandtes und praxisnahes Studium, was auch dazu beiträgt, dass sich für AbsolventInnen gute Aussichten bieten. AbsolventInnen finden sowohl Jobs in der Führungsebene der Lebensmittel- und pharmazeutischen Industrie, aber auch in der Wirtschaft sowie als Berater in Ämtern, Ministerien und Behörden.

Besonders hohes Potenzial im Bereich der Bio- und Umwelttechnologie

Das wirtschaftliche Potenzial der Bio- und Umwelttechnologie verzeichnete in den zurückliegenden Monaten in Europa und allen voran in Deutschland einen enormen Anstieg. Nach einem „time-lag“ von mehr als zehn Jahren gegenüber den USA ist die Aufholjagd voll im Gange und dokumentiert sich gewissermaßen als Antwort auf die amerikanische Herausforderung mit Gründungen zahlreicher Start-up-Unternehmen in diesem Technologiebereich. Für viele gilt dieser Wissenszweig als

¹²¹ So Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU [28.1.2009].

Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts und wird daher zunehmend mit staatlichen Mitteln gefördert. Allein in Deutschland gibt es in den Biotech-Regionen schon mehr als 450 Biotech-Firmen und es kann davon ausgegangen werden, dass diese Entwicklung auch für Österreich richtungweisend wird. Auch hierzulande gibt es derzeit bereits eine steigende Tendenz zu Unternehmensneugründungen. Es ist damit zu rechnen, dass diese Tendenz anhält, so dass bis 2015 die Beschäftigung von BiotechnologInnen deutlich zunehmen wird.

Auch die Umwelttechnikindustrie hat sich im letzten Jahrzehnt besonders gut entwickelt, wie eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) belegt. Österreichische Unternehmen im Umweltbereich erhalten weltweit Aufträge in den Bereichen Sammelsysteme, Abfallrecycling, Trinkwasserversorgung und Abwasserreinigung oder zur Errichtung moderner Deponien und Verbrennungsanlagen. Laut dem Lebensmittelministerium¹²² zählt die österreichische Umwelttechnikindustrie zu den innovativsten der Welt und wächst schneller als die heimische Wirtschaft insgesamt. Sie sichert somit zukünftige Jobs und Einkommen. Dementsprechend werden die Beschäftigungsaussichten im Umweltbereich, innerhalb des Prognosezeitraumes bis 2012 laut AMS-Qualifikations-Barometer tendenziell positiv eingeschätzt. Besonders die Nachfrage nach Personen, die wissenschaftlich-technisches Umweltschutzwissen mitbringen, könnte weiter steigen. In der Umweltberatung ist eher mit einer gleich bleibenden Beschäftigungssituation zu rechnen (vgl. dazu genauer Kapitel 2.4)

Stabile Arbeitsmarktchancen für höher Qualifizierte im Lebensmittelbereich

Der österreichische Lebensmittelsektor entwickelt sich derzeit durchaus dynamisch. Positive Impulse für die Branche ergeben sich aus dem steigenden Gesundheits- und Umweltbewusstsein der KonsumentInnen, das zu wachsender Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Lebensmitteln führt. Bioprodukte und als gesund geltende Nahrungsmittel spielen im gesamten Berufsbereich eine immer größere Rolle. Zusätzlich gibt es einen Trend zu regionalen Produkten, deren Herkunft verfolgbare ist und die hinsichtlich ihrer Qualität genau kontrolliert, eventuell auch zertifiziert werden. Insbesondere höher qualifizierte Personen verfügen in diesem Bereich daher über stabile Arbeitsmarktchancen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Produktentwicklung, der Qualitätssicherung und für den Bereich der Lebensmitteltechnologie (vgl. dazu genauer Kapitel 2.4).

Die wichtigsten Berufsklassen und Branchen, in denen die (laut letzter Volkszählung 2001) insgesamt 1.405 AbsolventInnen der Studienrichtung Lebensmittel- und Biotechnologie tätig sind, sind:¹²³

¹²² www.umwelt.lebensministerium.at (Menüpunkt: Umwelttechnologie, Artikel „Umwelttechnologie ‚Made in Austria‘, – Sicher Umwelt- und Lebensqualität, Autor unbekannt [20.11.008]).

¹²³ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsklassen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen des Studiums Lebensmittel- und Biotechnologie tätig sind.

Verteilung der AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie nach ausgewählten Berufen (ISCO)

Lebensmittel- und Biotechnologie	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	61	4,3
Produktions- und Operationsleiter	156	11,1
Sonstige Fachbereichsleiter	68	4,8
Leiter kleiner Unternehmen	33	2,3
Physiker, Chemiker und verwandte Wissenschaftler	42	3,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	139	9,9
Biowissenschaftler	106	7,5
Mediziner (ohne Krankenpflege)	20	1,4
Universitäts- und Hochschullehrer	79	5,6
Lehrer des Sekundarbereiches	27	1,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	57	4,1
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	22	1,6
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	23	1,6
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	82	5,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	62	4,4
Nicht-Erwerbspersonen	178	12,7

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

Verteilung der AbsolventInnen der Lebensmittel- und Biotechnologie, nach ausgewählten Branchen (ÖNACE)

Lebensmittel- und Biotechnologie	Anzahl	Prozent
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	198	14,1
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	128	9,1
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	141	10,0
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	29	2,1
Forschung und Entwicklung	112	8,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	133	9,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	4,9
Unterrichtswesen	161	11,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	64	4,6
Nicht-Erwerbspersonen	178	12,7

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

6.6.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Arbeitsuchende AbsolventInnen bewerben sich auf Stellenanzeigen aus elektronischen Jobbörsen (z. B. BOKU-Jobbörse – www.alumni.boku.ac.at) oder aus Tageszeitungen. Die Wahrscheinlichkeit, zu einem Erstgespräch eingeladen zu werden, ist relativ hoch. Häufig haben große Unternehmen (Konzerne) eigene Bewerberportale eingerichtet, wo sich die AbsolventInnen nach einem genauen Leitfadeneintragen und für das Unternehmen so leichter „administrierbar“ werden. Bei solchen Unternehmen ist die Initiativbewerbung dann nicht mehr notwendig.

TIPP	Besonders Erfolg versprechend sind – wie in vielen anderen Bereichen – Bewerbungen aufgrund von Mundpropaganda (Informationen, Empfehlungen von Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen). Zusatzqualifikationen wie Sprach- und EDV-Kenntnisse, Auslandserfahrung, Praktika in einschlägigen Betrieben sowie die sogenannten „Soft Skills“ (Teamgeist, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz) sind bei der Jobsuche ebenfalls vorteilhaft.
-------------	---

Wieweit UniversitätsprofessorInnen oder -assistentInnen Einblick in den Stellenmarkt haben und vermittelnd eingreifen können, hängt von der Intensität der Zusammenarbeit des jeweiligen Instituts mit der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst ab. Einige UniversitätsprofessorInnen sind selbst in der Privatwirtschaft tätig, wodurch sich gute Kooperationsmöglichkeiten mit dem jeweiligen Institut ergeben.

Die Zeit der Suche, die sich über einige Monate hinziehen kann, wird von vielen AbsolventInnen genützt, um über konkrete berufliche Interessen Klarheit zu gewinnen. Die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl scheinen vor allem ein gutes Teamklima, die Identifikation mit der Aufgabe und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen zu sein. Das Erreichen von Gehaltsvorstellungen spielt bei BOKU-AbsolventInnen meistens eine nicht so große Rolle.

Was die Kriterien der Einstellung seitens der Firmen betrifft, so meint Gudrun Schindler vom Alumnidachverband der BOKU:

„Die Persönlichkeit ist zwar letztendlich entscheidend für ein Unternehmen, und da nützen die besten Noten nichts, wenn die Person nicht zum Team und zum Unternehmen passt. Bevor es aber zum persönlichen Gespräch kommt, werden Noten und Studiendauer bei der Vorauswahl näher betrachtet und beeinflussen die erste Reihung der KandidatInnen. Extrem lange Studienzeiten ohne entsprechende Begründung werden zum Ausschlusskriterium.“¹²⁴

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Die Berufsverläufe sind sehr unterschiedlich. Personen, die sich für eine Arbeit in Industrieunternehmen bzw. in einem Tätigkeitsfeld mit überdurchschnittlich hohem Einkommen entschieden haben, wechseln in den ersten Jahren relativ häufiger den Arbeitsplatz. Je höher die Arbeitsplatzsicherheit, desto seltener wird ein Umstieg erwogen, für diesen Bonus werden zum Teil auch Nachteile in anderer Hinsicht akzeptiert.

Berufsanforderungen

Abgesehen von PatentanwältInnen gelten nur für IngenieurkonsulentInnen spezielle Zulassungserfordernisse (vgl. Kapitel 5.5).

Wesentliche Berufsanforderungen für Lebensmittel- und BiotechnologInnen: Interesse für physikalische, chemische und biologische Vorgänge, die Fähigkeit zu logisch-analytischem wie abstraktem Denken, hohes technisches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, mathematische Begabung, ggf. auch Handfertigkeit (Laborarbeit). Weitere wichtige persönliche Voraussetzungen sind Selbstständigkeit, Organisationstalent, Ausdauer, Konzentrationsvermögen; dazu noch die Fähigkeit, wissenschaftliche, technische und kommerzielle Aspekte kombinieren zu können und Zusammenhänge zu erfassen, Bereitschaft zur Weiterbildung, Entscheidungsfreudigkeit und Verantwortungsbereitschaft. Stresstabilität ist wichtig, da die berufliche Belastung oft beträchtlich ist.

Speziell in der Industrie erfordert die Notwendigkeit, mit Fachkräften aus anderen Disziplinen zu kooperieren, eine gewisse Fähigkeit zur Teamarbeit. In gehobenen Positionen sind außer praktischer Erfahrung und fachspezifischen Kenntnissen auch Führungsqualitäten erforderlich. Die geschilderten Berufsanforderungen gelten grundsätzlich auch für den öffentlichen Dienst.

Abgesehen von den beschriebenen Voraussetzungen benötigen selbstständig (etwa als IngenieurkonsulentInnen) arbeitende Lebensmittel- und BiotechnologInnen unter anderem Risikofreude, Kontakt- und Teamfähigkeit. Der individuelle Arbeitsstil der IngenieurkonsulentInnen ist zwar äußerst unterschiedlich, in jedem Fall jedoch ist die Kooperation mit verschiedenen Betroffenengruppen, Behörden usw. notwendig. Die Übernahme von Alleinverantwortung erfordert psychische Belastbarkeit. Die Erstellung von Gutachten etc. setzt auch eine gewisse sprachliche Gewandtheit voraus.

¹²⁴ zBp Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

6.6.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Die Österreichische Gesellschaft für Molekulare Biowissenschaften und Biotechnologie (ÖGMBT) (www.oegmbt.at) und der Verein Österreichischer Lebensmittel- und BiotechnologInnen sind die wichtigsten spezifische Berufsorganisationen (www.boku.ac.at/voelb). Weiters gibt es die Gesellschaft Österreichischer Chemiker (GÖCH; www.goech.at; Nibelungengasse 11/6, 1010 Wien, Tel.: 01 5874249).

6.6.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe weiterführender Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.7 Umwelt- und Bioressourcenmanagement¹²⁵

In den letzten Jahren haben sich ökologische Überlegungen zu einem wichtigen Regulator wirtschaftlichen Verhaltens entwickelt. Die Internationale Standardisierungsorganisation (ISO) hat Normen für die Erstellung und Bewertung von ÖKO-Bilanzen veröffentlicht und so einen weltweiten Standard für Produkt-Ökobilanzen und für das Umweltmanagement definiert (ISO 14000). Ein standortbezogenes Umweltzertifikat der Europäischen Union soll helfen, den betrieblichen Umweltschutz durch ein „Umweltmanagementsystem“ auf freiwilliger Basis kontinuierlich zu verbessern (= Öko-Audit). Firmen, die an diesem Programm teilnehmen, verpflichten sich, eine Umwelterklärung zu verfassen, zu publizieren und der externen Begutachtung zu unterziehen. Darüber hinaus ist es aufgrund des österreichischen Abfallwirtschaftsgesetzes erforderlich, dass jeder Betrieb (ab 100 MitarbeiterInnen) der Behörde eineN betrieblicheN AbfallbeauftragteN bekannt gibt.

Einerseits steigen durch diese Umweltnormen die Kosten (z. B. aufgrund strengerer Umweltvorschriften). Andererseits kann daraus Nutzen gezogen werden (z. B. umweltschonende Produktionsweisen als Marketingargument, sinkende Produktionskosten aufgrund geringeren Rohstoff- und Energiebedarfs). Aus diesen neuen Anforderungen hat sich eine Reihe von wirtschafts- bzw. technikorientierten Berufsbereichen entwickelt.

Gemäß Gesamtleitbild der BOKU hat das Studium „Umwelt- und Bio- Ressourcenmanagement“ als Bachelorstudium das Ziel, AbsolventInnen für die nachhaltige Umwelt- und Ressourcennutzung auszubilden. Umwelt- und Bio-RessourcenmanagerInnen sind in ihrer Arbeit auf die nachhaltige Bewirtschaftung und Entwicklung von Umwelt- (= erneuerbare und nachwachsende) Ressourcen ausgerichtet. In ihrer praktischen Arbeit integrieren sie ökonomische, ökologische, soziale und kulturelle Aspekte. Das Studium verfolgt das spezielle Ausbildungsziel, basierend auf breitem sozial- und naturwissenschaftlichem Wissen, analytisches und vernetztes Denken zu schulen und damit konkrete Problemlösungskompetenzen im Bereich der Umwelt- und Bio- Ressourcenmanagements aufzubauen. Im Rahmen des Bachelorstudiums ist eine Pflichtpraxis in einschlägigen Betrieben oder

¹²⁵ www.ams.at/yourchoice (Menüpunkt: Ausbildungen), www.boku.ac.at/1905.html (Menüpunkt: Studienpläne), www.static.boku.ac.at/boku4you (Menüpunkt: Studienangebote, Bachelorstudien).

in außeruniversitären Forschungs-, Prüf- und Untersuchungsanstalten im Ausmaß von insgesamt vier Wochen nachweislich zu absolvieren.

Wenn die Absolvierung der Pflichtpraxis in den oben genannten Institutionen nicht möglich ist, kann diese nach Erbringung von mindestens fünf Absagen durch Mitarbeit an Projekten von Instituten der Studienrichtung absolviert werden.

6.7.1 Beschäftigungsbereiche

Da es noch keine AbsolventInnen gibt, ist die Vorhersage der Jobbereiche nicht einfach. Auf Grund der breitgefächerten Ausbildung erwartet man gute Chancen in folgenden Branchen:

- Gewerbliche Wirtschaft: Industrie, sowie in Betrieben und Verbänden der Energie- und Wasserversorgung oder im Bereich Abfallbeseitigung und -verwertung.
- Dienstleistungsbereich: In Ingenieur- und Planungsbüros, im Management von Freizeiteinrichtungen, in Beratung und Qualitätsmanagement.
- Öffentlicher Sektor/Öffentliche Verwaltung: Umweltverbände, Infrastrukturträger.
- Forschungsanstalten und Institute.
- Selbständige Tätigkeit: Zivilingenieure, freiberufliches Consulting, als Sachverständige und UmweltberaterInnen

Auch in folgenden Bereichen könnten AbsolventInnen des Studiums Umwelt- und Bioressourcenmanagement Beschäftigung finden:

Umweltmanagement

UmweltmanagerInnen verändern und verbessern betriebliche Abläufe, indem sie Qualitätsmanagement, Controlling und ökologische Aspekte miteinander verbinden. Neben den staatlichen Umweltverträglichkeitsprüfungen entwickeln und implementieren sie Instrumentarien zur Analyse, Bewertung und Verbesserung der Ökobilanzen wirtschaftlichen Handelns in Unternehmen.

UmweltbeauftragteR

Umweltbeauftragte sind für den umweltgerechten Betrieb von Wirtschaftsunternehmen (v. a. im Bereich der industriellen Produktion) verantwortlich. Sie führen dabei innerbetrieblich Aufgaben der Produktionsplanung und -kontrolle sowie der Beratung der Geschäftsführung durch, außerbetrieblich fungieren sie als Schnittstelle zu Behörden und zu Umweltschutzinitiativen. Sie erstellen z. B. Sanierungskonzepte für belastete Gewässer und Böden oder kümmern sich um den Immissionsschutz und um die Sicherstellung von Standards der umweltgerechten Abwasser- und Abfallbehandlung. Zusätzlich wirken sie bei Genehmigungsverfahren. Je nach Tätigkeitsbereich können sie z. B. in Bereichen wie Immissionsschutz, Gewässerschutz oder Abfallwirtschaft tätig sein.

Öko-AuditorIn

Öko-AuditorInnen erstellen sogenannte Öko-Bilanzen. Diese entsprechen am ehesten der wirtschaftlichen Bilanzierung im herkömmlichen Sinn: Für ein Geschäftsjahr werden alle einfließenden Stoff- und Energieströme wie Rohstoffe und Vorprodukte, Elektrizität und Prozesswärme sowie alle

ausfließenden Schadstoffe, Abwärme und Müll erfasst. Die Ergebnisse werden in Relation gesetzt zu bestimmten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen – wie etwa den Umsatz, die Produktionsmenge oder die Anzahl der Beschäftigten – und mit vergangenen Geschäftsjahren oder, soweit bekannt, mit den entsprechenden Daten von Konkurrenzunternehmen verglichen.

Öko-Bilanzen wurden analog zu den staatlichen Umweltverträglichkeitsprüfungen für den betrieblichen Bereich entwickelt zur Analyse und Bewertung von Umweltproblemen. Öko-Bilanzen können für einzelne Produkte wie auch für gesamte Produktionsstandorte erstellt werden. Öko-Bilanzen finden häufig Eingang in die Werbemaßnahmen eines Unternehmens.

Umwelttechnik

UmwelttechnikerInnen beschäftigen sich vorwiegend mit den technischen Aspekten des Umweltschutzes, d. h. der Umsetzung von Umweltschutzauflagen bzw. Umweltschutzmaßnahmen. Die Aufgabengebiete von UmwelttechnikerInnen reichen von interdisziplinärer Grundlagenforschung über chemische Analysen, und Anlagenbau bis hin zu Fragen der Flächenwidmung und Regionalplanung. UmwelttechnikerInnen erstellen Gutachten, erarbeiten Verbesserungsmaßnahmen, planen, konstruieren und bauen Anlagen.

Weitere wichtige Aufgaben sind die Kontrolle umweltgerechter Produktionsabläufe sowie die Kommunikation mit Behörden, Anrainern oder Interessenvertretungen. Für diese Gruppen, aber auch für die Betriebsleitung, erstellen UmwelttechnikerInnen Gutachten über die Umweltverträglichkeit eines Betriebsstandortes oder eines Produktes (Öko-Bilanz) und schlagen gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen vor, um negative Auswirkungen auf die Umwelt möglichst zu minimieren.

Strahlenschutztechnik

UmwelttechnikerInnen im Bereich Strahlenschutz planen, entwickeln und überwachen Maßnahmen und Verfahren zum Schutz vor radioaktiver Strahlung, insbesondere am Arbeitsplatz strahlenexponierter Personen bzw. zum Schutz der Umwelt, vor allem in den Bereichen Luft-, Boden- und Wasserreinigung sowie Abfallwirtschaft.

Diese Berufsgruppe ist bei Behörden, Verbänden und Organisationen im umwelt- und strahlenschutzrelevanten Bereich tätig. Arbeitsbereiche sind z. B. der Maschinenbau (z. B. Anlagen im Bereich Umweltschutz), die Abwasser- und Recyclingwirtschaft, die Energieversorgung und das Gesundheitswesen.

Entsorgungs- und Deponietechnik

Entsorgungs- und DeponietechnikerInnen sind UmwelttechnikerInnen, die auf Abtransport und möglichst umweltschonende Beseitigung, Behandlung oder Deponierung von Abfällen spezialisiert sind. Zusammen mit VerfahrenstechnikerInnen planen und bauen sie z. B. Anlagen zur Abwasserreinigung, zur Müllverbrennung und zur Entsorgung von Sondermüll oder legen Deponien an. Forschungs- und Entwicklungsbereiche sind u. a. Vorgänge bei Verbrennungsprozessen, Betrieb und Kontrolle von Müllverbrennungsanlagen und Mülldeponien, Rauchgasentstickungsanlagen, Staub- und andere Schadstofffilter.

Recyclingtechnik

RecyclingtechnikerInnen sind UmwelttechnikerInnen, deren Arbeitsschwerpunkt die Rückgewinnung von Kunst- und Werkstoffen aus Altstoffen, Produktionsnebenprodukten und -abfällen ist. Sie entwickeln und betreiben Anlagen, Maschinen und sonstige Einrichtungen der Entsorgungstechnik sowie des Recyclings.

Versorgung

VersorgungstechnikerInnen planen, bauen und betreiben Anlagen, die der Ver- und Entsorgung von Wohngebäuden, Betrieben oder Stadtvierteln dienen. Ihr Ziel ist es zugleich wirtschaftliche und umweltfreundliche Lösungen für die Bereitstellung von Energie und Wasser sowie für die Abwasser- und Abfallentsorgung zu entwickeln. Aufgabengebiete sind Sanitär- und Heizungstechnik, Stromversorgungs-, Lüftungs- und Klimatechnik sowie Bäder- und Krankenhaustechnik. Arbeit finden sie u. a. bei den Betreibern von größeren Gebäudekomplexen der privaten und öffentlichen Immobilienwirtschaft.

6.7.2 Beschäftigungssituation

Da es das Studium „Umwelt- und Bioressourcenmanagement“ an der BOKU erst seit kurzem gibt, können über die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen noch keine konkreten Aussagen gemacht werden.

Laut einer aktuellen Studie¹²⁶ entspricht der Studienplan des Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagements allerdings zu gut 60 % den Anforderungen der Stelleninserate in heimischen Tages- und Wochenzeitungen. Ein Großteil der Firmen sucht AbsolventInnen mit sowohl wirtschaftlichen als auch technischen Kompetenzen. Als besonders vorteilhaft gilt der Umstand, dass die Ausbildung nicht auf den Umgang mit einer bestimmten Ressource fokussiert ist, sondern in dieser Hinsicht eine sehr breite Palette abdeckt.

In dieser Studie konnte auch empirisch belegt werden, dass Umweltthemen für Unternehmen von sehr hoher Relevanz sind und auch die damit in Zusammenhang stehenden gesetzlichen Auflagen strenger werden. Daraus resultiert ein gleichbleibender bis zunehmender zukünftiger Bedarf nach umweltqualifiziertem Personal. Umwelt- und Bioressourcenmanager werden besonders für die Funktionen als Umweltbeauftragte, Energiemanager oder Berater als geeignet erachtet: Weitere Vorschläge für die Beschäftigung der Absolventen waren die Entwicklung umweltfreundlicher Produkte im Rahmen des Qualitätsmanagements, Aktivitäten im Bereich Emissionen und Immisionen, sowie die damit verbundene Betreuung von Messstationen oder die Mediation zwischen Firmen- und Umweltinteressen: *„Für Funktionen, zu deren Ausübung Kenntnisse aus der Ökonomie und Betriebswirtschaft erforderlich sind, wie z. B. Controlling, Beschaffung/Einkauf und Produktmanagement, wurden die Absolventen als eher ungeeignet eingeschätzt.“*¹²⁷

¹²⁶ Derfler, Andrea (2008): Evaluierung des Studiums „Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement“ aus Unternehmenssicht. Diplomarbeit, BOKU, Wien.

¹²⁷ Derfler, Andrea (2008): Evaluierung des Studiums „Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement“ aus Unternehmenssicht. Diplomarbeit, BOKU, Wien, Seite 79.

Insgesamt weist allerdings laut dieser Studie das Studium „Umwelt- und Bioressourcenmanagement“ unter den potenziellen Arbeitgebern derzeit noch einen geringen Bekanntheitsgrad auf.

6.7.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Das Studium „Umwelt- und Bioressourcenmanagement“ weist derzeit laut einer aktuellen Studie¹²⁸ unter den potenziellen Arbeitgebern noch einen geringen Bekanntheitsgrad auf. Ein höherer Bekanntheitsgrad wäre für die Etablierung des Studiums am Arbeitsmarkt von Vorteil. Dann könnten sich AbsolventInnen zukünftig ohne großen Erklärungsbedarf für fach einschlägige Positionen bewerben.

Derzeit müssen sich AbsolventInnen an den Anforderungen der Stelleninserate orientieren. Entsprechen diese ihren Fähigkeiten, macht eine Bewerbung in jedem Fall Sinn. Erfolgsversprechend sind – wie in vielen anderen Bereichen – Bewerbungen aufgrund von Mundpropaganda (Informationen, Empfehlungen von Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen).

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsanforderungen

Nachhaltiges Umwelt- und Ressourcenmanagement verlangt in hohem Masse interdisziplinäre und integrative Fähigkeiten. Die Ausbildung vermittelt eine Synthese von sozial-, wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen sowie naturwissenschaftlichen und technischen Kenntnissen.

¹²⁸ Derfler, Andrea (2008): Evaluierung des Studiums „Umwelt- und Bio-Ressourcenmanagement“ aus Unternehmenssicht. Diplomarbeit, BOKU, Wien.

Wichtig für das Studium bzw. die Berufsausübung ist interdisziplinäres Denken, Problemlösungsfähigkeit, Kreativität, logisch-analytisches Denkvermögen, grundlegendes technisches und wirtschaftliches Verständnis, gute IT-Kenntnisse, gutes sprachliches Ausdrucksvermögen, gute Englischkenntnisse, Kontakt- und Teamfähigkeit und hohe Bereitschaft zur Weiterbildung. Zum Teil sind auch Präsentationskenntnisse, Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie wirtschaftliche Kenntnisse gefragt.

6.7.4 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe Weiterführender Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.8 Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft

Das Studium „Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft“ bietet eine fachlich breit angelegte, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftliche berufsorientierte Basisausbildung. Es vermittelt naturwissenschaftliche, verfahrenstechnische und sozioökonomische Grundlagen sowie anwendungsrelevantes Wissen in den drei Ausbildungsschwerpunkten:

- Weinbau: Fächer wie Weinbau, Rebsortenkunde, Weinbautechnik und Rebschutz beschäftigen sich mit der Traubenproduktion.
- Önologie: Die Wissenschaft der Weinherstellung umfasst Themen wie Kellertechnik, Traubenverarbeitung, Weinstilistik und Weinsensorik.
- Weinwirtschaft: In diesen Bereich fallen wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Inhalte mit Bezug zur Trauben- und Weinproduktion, wie etwa Weinpolitik, Weinrecht und Weinmarketing.

Die Kooperation mit der HBLA und dem Bundesamt für Wein- und Obstbau in Klosterneuburg, dem Bundesamt für Weinbau in Eisenstadt sowie die Einbeziehung international renommierter Weingüter und die interdisziplinären Studienstrukturen (Projektstudien, Seminare u. a.) ermöglichen eine praxisnahe Berufsausbildung.

So ist etwa im Studienplan eine Praxis von mindestens zwei Monaten vorgesehen. Die Praxis dient der Vertiefung der Kenntnis des praktischen Weinbaues, der Önologie und der Weinwirtschaft im In- und Ausland vor dem Hintergrund der im Studium vermittelten Kenntnisse. Weiters hat sie zum Ziel, die problemorientierte Anwendung des Gelernten und die Herstellung von Beziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis zu fördern. Es ist vorteilhaft, zumindest einen Teil der Praxis im Ausland zu absolvieren. Die fachliche Aufarbeitung der Praxis erfolgt im Rahmen des Praxisseminars. Das Praxisseminar ist eine eigene Lehrveranstaltung, die zu diesem Zweck angeboten wird.

Neben dem Wissenstransfer in den Bereichen Rebenkultivierung, Traubenproduktion, Traubenverarbeitung, Weintechnologie und Weinvermarktung, legt die Ausbildung auch Wert auf soziale Kompetenz, zielorientiertes, vernetztes, kritisches Denken und Handeln im Sinne eines qualitätsorientierten, umweltschonenden und nachhaltig gesicherten Wirtschaftens. Das Bachelorstudium

ermöglicht als einziger facheinschlägiger Ausbildungsweg in Österreich die Befähigungsprüfung eines Önologen unter Beachtung der EU-Richtlinien.

6.8.1 Beschäftigungsbereiche

Für AbsolventInnen des Studiums Weinbau, Oenologie und Weinwirtschaft kommen folgende Beschäftigungsbereiche in Frage:

- Selbständige Tätigkeit: z. B. eigener Betrieb, freiberufliche BeraterInnen, Sachverständige, private Qualitätskontrolle, Oenolge.
- Wirtschaft, Industrie und Gewerbe: z. B. als (leitender) Dienstnehmer in Weingütern, Rebschulen, Traubenverarbeitungsbetrieben, Sektfirmen oder in vorgelagerten Produktionssparten (Dünge- und Pflanzenschutzmittel, Land- und Kellertechnik, Zubehörprodukte).
- Handel- und Dienstleistungsbereich: z. B. in Genossenschaften, Lebensmittelhandel, Weinvermarktungsorganisationen, in privaten Forschungs- und Prüfanstalten, Beratung und Qualitätsmanagement, Bank und Versicherungswesen.
- Öffentlicher Sektor: z. B. öffentliche Verwaltung, amtliche Qualitätskontrolle, Interessensverbände.
- Forschungsanstalten, Bereich Aus- und Weiterbildung.

6.8.2 Beschäftigungssituation

Das Studium „Weinbau, Önologie und Weinwirtschaft“ gibt es an der BOKU seit dem Wintersemester 2004. Man kann also grundsätzlich davon ausgehen, dass es seit Herbst 2007 bereits AbsolventInnen gibt. Vorausgesetzt, dass die AbsolventInnen des 3-jährigen Bachelorstudiums tatsächlich ins Berufsleben eingestiegen sind und nicht eine weitere Ausbildung absolvieren (z. B. ein Masterstudium). Allerdings gibt es noch kaum Informationen darüber, wie sich die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen konkret gestaltet. Tatsache ist aber, dass Wein für Österreich ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor ist.

„Wir haben diese erfolgreiche Entwicklung durch strikte Qualitätsorientierung der heimischen Winzer gepaart mit offensiven und auch mutigen Investitionen in den eigenen Betrieb erreicht.“¹²⁹

In Österreich sind derzeit 4 Weinbauregionen und 19 Weinbaugebiete definiert: Als Weinbauregionen sind das Weinland Österreich (die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland), das Steirerland (das Bundesland Steiermark), Wien und das Bergland Österreich (die Bundesländer Oberösterreich, Salzburg, Kärnten, Tirol und Vorarlberg) definiert. Zu den Weinbaugebieten zählen das Weinbaugebiet Niederösterreich (welches die spezifischen Weinbaugebiete Weinviertel, Wachau, Kremstal, Kamptal, Traisental, Wagram, Carnuntum und Thermenregion umfasst), das sowie das Weinbaugebiet Burgenland (welches die spezifischen Weinbaugebiete Neusiedlersee, Neusiedlersee-Hügelland, Mittelburgenland und Südburgenland mit einschließt), das Weinbaugebiet Steiermark (mit den weiteren spezifischen Gebieten Südoststeiermark, Südsteiermark, Weststeiermark) und schließlich Wien als eigenständiges Weinbaugebiet.

¹²⁹ [http://presse.lebensministerium.at/article/articleview/72348/1/21503/\[4.2.2009\]](http://presse.lebensministerium.at/article/articleview/72348/1/21503/[4.2.2009])

Die Österreicher trinken durchschnittlich etwa 30 Liter Wein. Aufgrund der derzeitigen Wirtschafts- bzw. Finanzkrise könnte es aber dazu kommen, dass teurere Weine stärker durch billigere ersetzt werden. Grundsätzlich ist der Weinkonsum in Österreich zwar schon seit Jahren rückläufig und auch 2008 ist der Verbrauch eher zurückgegangen. Gleichzeitig ist aber sowohl die Menge als auch der Wertanteil (Qualität) der österreichischen Weine bzw. Weinanbieter gewachsen, besonders bei Rotweinen:¹³⁰ *„Nach jüngsten Zahlen der österreichischen Weinmarketinggesellschaft (ÖWM) ist der inländische Weinkonsum 2008 zwar insgesamt weiter zurückgegangen, die inländischen Anbieter konnten den Importen aber Marktanteile abjagen. Die Ausfuhren wuchsen um knapp 7% auf 60 Mio. Liter bzw. 8,5% auf 113 Mio. Euro. Schöne Erfolge gab es im bei weitem wichtigsten Exportmarkt Deutschland (11,8% mehr Umsatz) sowie in der Schweiz (+ 17,8%).“¹³¹*

Bei der Vermarktung der Weine setzt Österreich auf das Herkunftsmarketing. Stabile Marktanteile im Inland, ein hohes Exportniveau und beachtliche Imageerfolge der heimischen Winzer im In- und Ausland beweisen, dass heimische Weine zu den besten der Welt gehören und die heimische Weinwirtschaft insgesamt eine positive Entwicklung aufweist.

6.8.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Eine gute Möglichkeit Kontakte zu knüpfen ist das im Rahmen des Studienplans vorgesehene Praktikum. Nicht jedem zugänglich, aber am Erfolg versprechendsten sind freilich Bewerbungen aufgrund einer Information von FreundInnen, Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen.

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

¹³⁰ Vgl. <http://help.orf.at/?story=8485> (vom 30.12.2008) [4.2.2009].

¹³¹ <http://help.orf.at/?story=8485> (vom 30.12.2008) [4.2.2009].

6.8.4 Berufsorganisationen und -vertretungen

Spezifische Berufsorganisationen und -vertretungen für AbsolventInnen sind derzeit nicht bekannt. Allerdings gibt es den ÖWM (Österreichische Weinmarketingsservicegesellschaft m.b.H. – Prinz-Eugen-Straße 34/7, 1040 Wien, Tel.: 5039267, Fax: 5039268, E-Mail: info@weinausosterreich.at, Internet: www.weinausosterreich.at). Die ÖWM unterstützt und koordiniert die Bemühungen der österreichischen Weinwirtschaft um Qualität und Verkauf. Im Inland ist es das Ziel, die Marktsegmente für Qualitätswein dominierend zu besetzen. Der Export von Flaschenweinen soll innerhalb von 10 Jahren erneut verdoppelt werden.

6.8.5 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe Weiterführender Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html)

6.9 Pferdewissenschaften

Das Studium Pferdewissenschaften wird als gemeinsames Bachelorstudium von der Veterinärmedizinischen Universität Wien (VMU Wien) und der BOKU angeboten. Zulassung und Inskription erfolgen an der VMU.

Das Studium der Pferdewissenschaften dient dem Erwerb eines umfassenden Grundwissens über die theoretischen und praktischen Aspekte der Pferdewirtschaft, des Gestütwesens und der Pferdezucht sowie des Pferdesports einschließlich der damit verbundenen Aufgaben in der Gesundheitsfürsorge und Betriebswirtschaft. Neben der Vermittlung von Grundwissen, das voraussichtlich im Berufsleben über längere Zeit Bestand hat, soll auch Raum für das Aneignen, Üben und problembezogene Umsetzen von Wissen und Fertigkeiten gegeben sein.

Das Studium soll eine Berufskompetenz für leitende Funktionen in der Pferdewirtschaft sowohl in Österreich und den deutschsprachigen Ländern als auch im gesamten europäischen und außereuropäischen Bereich vermitteln. Die Absolventinnen und Absolventen des Studiums sollen über folgende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen:

- Kenntnisse der Morphologie und Physiologie des Organismus sowie des Verhaltens und der Bedürfnisse des Pferdes
- Kenntnisse einer tierartgerechten Haltung, Fütterung und Pflege von Pferden
- Kenntnisse der Gesundheitsfürsorge und ersten Hilfe bei Pferden
- Kenntnisse der Reproduktionsphysiologie, Fruchtbarkeit und Fortpflanzung von Pferden
- Kenntnisse der Zucht, Selektion und Beurteilung von Pferden
- Kenntnisse der betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Pferdezucht, -haltung und -sport
- Kenntnisse der Organisation der Pferdezucht sowie der verschiedenen Disziplinen des Pferdesports
- Fähigkeit, die Ausbildung von Pferden für alle Sparten des Reit-, Renn- und Fahrsports zu beurteilen

- Kenntnisse über die Traditionen der Pferdezucht und der verschiedenen Disziplinen des Pferdesports sowie die Fähigkeit diese unter sich ändernden wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln
- Fähigkeit, praxisrelevante Antworten auf aktuelle Fragen der Pferdewirtschaft zu geben bzw. zu erarbeiten.

Durch studienbegleitende Praktika soll eine anwendungsorientierte Ausbildung unterstützt und frühzeitige Kontakte zu potenziellen Tätigkeitsfeldern in Pferdewirtschaft und Pferdesport hergestellt werden. Die Studieninhalte setzen sich folgendermaßen zusammen:

- Grundlagen: Naturwissenschaften (Chemie, Physik, Zoologie), Physiologie und Biochemie, Anatomie des Pferdes, Mikrobiologie, Genetik, Fachenglisch
- Pferdehaltung: Tierhaltung und Tierschutz, Verhalten des Pferdes, Reitanlagen- und Stallbau
- Pferdezucht: Tierzucht, Zuchtwertschätzung, Pferderassen
- Betriebswirtschaft, Marketing, Recht: Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen Marketing, Recht
- Ernährung: Verdauungsphysiologie und Fütterungslehre, Grünlandbewirtschaftung
- Gesundheitsfürsorge und Reproduktion: Gesundheitsfürsorge, Orthopädie, Reproduktion, Besamung
- Pferdeausbildung und Reitlehre: Trainingslehre und Leistungsphysiologie Pferdeausbildung, Sportpädagogik
- Praktika: Pferdehaltung (1. Studienjahr, 1 Monat) und Organisationspraktikum (3. Studienjahr, 3 Monate)

Nähere Informationen zu diesem Studium finden sich unter www.pferdewissenschaften.at.

6.9.1 Beschäftigungsbereiche

Für AbsolventInnen des Studiums „Pferdewissenschaften“ kommen folgende Beschäftigungsbereiche in Frage:

- Leitung von Reitschul- und Pferdehaltungsbetrieben
- Leitung von größeren Pferdezuchtbetrieben
- Führungspositionen in der Geschäftsführung von Pferdesportverbänden
- Führungspositionen in der Geschäftsführung von Pferdezuchtverbänden
- Tätigkeit bei Pferdeleistungsprüfungen
- Rennvereine und Rennbahnen
- Trainingszentren und Trainingsställe
- Vermarktungs- und Auktionszentren
- Staatsgestüte und Hengstprüfungsanstalten
- Fachzeitschriften für Reiten und Pferdezucht
- Hersteller von Pferde- und Reiterbedarf
- Reittouristik
- Marketing im Bereich von Reitsport und Pferdezucht

- Tierversicherungen
- Import-/Exportfirmen für internationalen Pferdehandel
- Spezialfirmen für den Bau von Reit- und Stallanlagen

Zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten, v. a. in der höheren Leitungsebene von Pferdesport und Pferdezucht, bestehen für Universitätsabsolventen, die sowohl Pferdewissenschaften als auch ein zusätzliches Studium absolviert haben, wie z. B. Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft, Agrarwissenschaften oder Tiermedizin. Erweiterte Arbeitsmöglichkeiten existieren auch für Absolventen des Studiums der Pferdewissenschaften, die zusätzlich eine praktische Ausbildung (z. B. Bereiterlehre) durchlaufen haben.

6.9.2 Beschäftigungssituation

Das Studium „Pferdewissenschaften“ wird seit dem Wintersemester 2004/05 angeboten. Man kann also grundsätzlich davon ausgehen, dass es seit Herbst 2007 bereits AbsolventInnen gibt. Vorausgesetzt, dass die AbsolventInnen des 3-jährigen Bachelorstudiums tatsächlich ins Berufsleben eingestiegen sind und nicht eine weitere Ausbildung absolvieren (z. B. ein Masterstudium). Allerdings gibt es noch kaum Informationen darüber, wie sich die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen konkret gestaltet.

Einer Studie aus dem Jahr 2001 über die Fakten und Daten zum Reitsport in Deutschland zufolge schafft der Wirtschaftsfaktor Pferd in Deutschland ca. 300.000 Arbeitsplätze. Man kann ungefähr davon ausgehen, dass 3 bis 4 Pferde einen Arbeitsplatz sichern. Vorsichtig geschätzt nimmt man an, dass jeder 300. Arbeitsplatz ein Führungsposition ist und somit alleine in Deutschland ein Bedarf von 1.000 Arbeitsstellen abgedeckt werden muss. Für Österreich eröffnet sich durch die EU-Osterweiterung eine zusätzliche Chance, um im Bereich der Pferdewissenschaften eine gute Beschäftigung zu bekommen. Die Infrastruktur in diesen Ländern zeigt, dass es dort noch einige Gestüte gibt, wo die Zahl der Pferde ein 10- bis 20-faches der üblichen Struktur in Österreich und Deutschland aufweist und diese nach dem EU-Beitritt ihre Pferde vermehrt auch am übrigen europäischen Markt absetzen möchten. Gerade hier ergibt sich ein enormes Potenzial für zukünftige AbsolventInnen der Pferdewissenschaften. Allerdings wird wohl nur ein kleiner Prozentsatz in der pferdehaltenden Industrie einen Job finden, während der Großteil bei den Zulieferfirmen, wie Reitbedarf, Pferdebedarf, Tierversicherungen oder Futtermittelindustrie eine berufliche Karriere starten wird.¹³²

6.9.3 Beruflicher Werdegang

Berufseinstieg

Eine gute Möglichkeit Kontakte zu knüpfen ist das im Rahmen des Studienplans vorgesehene Praktikum. Nicht jedem zugänglich, aber am Erfolg versprechendsten sind freilich Bewerbungen aufgrund einer Information von FreundInnen, Bekannten bzw. UniversitätskollegInnen.

¹³² Vgl. Scheibenpflug, Markus: Pferdewissenschaft – Akademiker oder Ausmister mit Diplom? Unter www.awa.at/aus_fortbildung/pferdewissenschaft.htm [4.2.2009].

Der Alumnidachverband der BOKU

Der Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur (Gregor Mendel-Straße 33, 3. Stock, 1180 Wien; Tel.: 47654-2019; E-Mail: alumni@boku.ac.at; Internet: www.alumni.boku.ac.at) fungiert als nützliche Vermittlungsstelle für AbsolventInnen. Der Verband ist in die Organisationsstruktur der Universität fest eingebunden und wendet sich schon früh an die StudentInnen um sie bei der Jobwahl zu unterstützen. Geboten werden:

- Beratung, Bewerbungs- und Lebenslaufchecks
- Jobanalysen, die Auskunft über die aktuelle Arbeitsmarktsituation der einzelnen Studienrichtungen geben
- Stellenangebote für StudentInnen und AbsolventInnen
- Persönlichkeitsbildende und Berufsvorbereitende Seminare, die gezielt auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Darüber hinaus werden Jobmessen und der Erfahrungsaustausch mit AbsolventInnen organisiert und ein eigenes Alumni-Magazin herausgebracht.

Der Alumnidachverband konzentriert sich bei der Jobvermittlung auf Österreich, verweist aber auch zu Alumni-Kollegen ins Ausland.

Berufsanforderungen

Wichtigste berufliche Anforderungen sind extrem hohe Einsatzbereitschaft, Unempfindlichkeit gegen Schmutz, Blut und Gestank, ein hohes Maß an Eigendisziplin hinsichtlich Hygiene und Sauberkeit (Infektionsgefahr) sowie die Fähigkeit, mit nervösen, ängstlichen oder aggressiven Tieren (mitunter auch TierhalterInnen) richtig umzugehen. Zu den weiteren beruflichen Anforderungen zählen insbesondere volle körperliche Gesundheit, physische Kraft und Ausdauer (körperliche Anstrengung in der Großtierpraxis), Kontaktfähigkeit (Beratung von Tierhaltern), Reaktions- und ein hohes Maß an Improvisationsfähigkeit, rasches Auffassungsvermögen und diagnostische Befähigung, logisch-analytisches Denken (Forschung), Selbstständigkeit (Diagnose und Behandlung) sowie Entscheidungskraft und Entschlossenheit.

6.9.4 Weiterführende Studien und Ausbildungsmöglichkeiten

Nach dem Bachelorstudium bietet die BOKU eine Reihe weiterführender Masterstudien an, die jeweils vier Semester umfassen und mit der Verleihung des akademischen Grades „DiplomingenieurIn“ enden. (Nähere Infos unter: www.boku.ac.at/705.html). Für AbsolventInnen der Pferdewissenschaften sind auch weiterführende Studien/Lehrgänge an der Veterinärmedizinischen Universität interessant (vgl. www.vu-wien.ac.at im Menüpunkt „Lehre“).

7 Adressen

7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

Arbeitsmarktservice Burgenland Perlmayerstraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at	Arbeitsmarktservice Steiermark 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: ams.steiermark@ams.at
Arbeitsmarktservice Oberösterreich 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: ams.oberoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Tirol Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at
Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at	Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederosterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Wien 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: ams.wien@ams.at
Arbeitsmarktservice Salzburg 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: ams.salzburg@ams.at	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at

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	

BIZ in Tirol	
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
BIZ in Vorarlberg	
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
BIZ in Wien	
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.

Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akkt.n.at	Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akoee.at	Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: www.arbeiterkammer.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktiro.at
Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at	Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: praesidium@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at	Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907–2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at	WIFI Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905–7777 E-Mail: info@wktirol.at
WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at
WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

8 Literatur

8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – 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

AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – 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	www.ams.at/praxismappe
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf
AMS-Bewerbungcoach	www.ams.at/bewerbungcoach

8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen
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)	

8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen?	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere	
Zugangsberechtigungen	
Kontakt: Wohin wenden?	
Das Höchstzahlenmodell	
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	ww.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 berufsbegleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oew.ac.at
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	International College of Tourism and Management (ITM) 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.berufsdiagnostik.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	www.bmwfj.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)
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.pendlpiswanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	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.pffikus.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 Fördermöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforschums 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
Bildungszuschnitt Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschnitt.at
Tiroler Bildungsförderung – Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung – Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen
abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Initiative „Die Industrie ist weiblich“ Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindlpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindlpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) 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“)	www.arbeiterkammer.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests	www.wifi.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	www.ams.at/biz
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen; Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

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