

Haberfellner, Regina; Sturm, René

**Research Report**

## Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (2): Frauen und Arbeitswelt – der »Female Shift« als Trendwende?

AMS info, No. 336/337

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Haberfellner, Regina; Sturm, René (2016) : Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (2): Frauen und Arbeitswelt – der »Female Shift« als Trendwende?, AMS info, No. 336/337, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156338>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (2)

Frauen und Arbeitswelt –  
der »Female Shift« als Trendwende?

### 1 Einleitung<sup>1</sup>

Die Arbeitswelt der 1960er Jahre, die in der populären US-amerikanischen Fernsehserie »Mad Men«<sup>2</sup> porträtiert wird, dient häufig als plakatives Beispiel dafür, wie sehr sich die heutige Arbeits- und Lebenswelt von Männern und Frauen in den letzten 50 Jahren geändert hat.<sup>3</sup> Auf der einen Seite sehen wir in dieser Serie Männer mit coolen Jobs in einer Werbeagentur, die nur eine Rauchpause einlegen, um an ihrem Whisky zu schlürfen – und das zu jeder Tageszeit. Auf der anderen Seite werden uns Frauen präsentiert, die entweder zu Hause darauf warten, ihren Männern nach getaner Arbeit das Abendessen zu servieren, oder als Sekretärinnen in Vorzimmern überwiegend damit beschäftigt sind, gut (also ausschließlich sexy) auszusehen. Bezeichnend eine Szene, in der die Hauptfigur Don Draper seinen Werbechef fragt »Was wollen Frauen?« und dieser ihm antwortet »Who cares?«. Tatsächlich würde heute keine Werbeagentur mehr auf die Idee kommen, die Wünsche der Frauen als irrelevant abzutun. Frauen dominieren inzwischen weite Bereiche des Konsums, sie treffen je nach Vertriebstyp bis zu 80 Prozent aller Kaufentscheidungen, und sie werden daher immer mehr zur attraktiven Marketing-Zielgruppe.<sup>4</sup>

Stark aufgeholt haben Frauen außerdem hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und der Erwerbsbeteiligung. Allerdings greift die Reduzierung des so genannten »Female Shift« auf das Ausmaß der Beteiligung am Arbeitsmarkt zu kurz, denn die Gleichstellung der Geschlechter wird als eine Frage von Fairness und Gerechtigkeit begriffen, die von zahlreichen politischen, sozialen und kulturellen Dimensionen begleitet ist und damit entscheidenden Einfluss auf subjektives Wohlbefinden und Zufriedenheit hat.<sup>5</sup> Grundsätzlich stellt Feminisierung als Trend – oder wie auch immer wieder bezeichnet: der »Female Shift« – eine Querschnittsthematik dar.<sup>6</sup>

Das in Frankfurt am Main und Wien ansässige Zukunftsinstitut<sup>7</sup> beispielsweise versteht unter dem »Female Shift« die Auflösung der tradierten Geschlechterrollen und ein Lebensmodell, in dem Frauen und Männer ihre Lebensbalance nicht nur in der beruflichen Verwirklichung suchen, sondern auch in neuen Beziehungs- und Familienmodellen.<sup>8</sup> Studien zeigen, dass Frauen heute selbstbewusster und stärker auf Erwerbsarbeit ausgerichtet sind, und sie zeigen auch, dass insbesondere junge Männer ihr Rollenverständnis ändern und immer mehr eine Partnerin wollen, die auf eigenen finanziellen Beinen steht.<sup>9</sup>

Doch bezogen auf die Erwerbsarbeit fällt der Befund zwiespältig aus.<sup>10</sup> Grundsätzlich variiert die Beteiligung von Frauen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt erheblich zwischen Regionen und Ländern. Das gilt innerhalb österreichischer Regionen, zwischen EU-Mitgliedstaaten und – betrachtet auf globaler Ebene – noch mehr im Vergleich zwischen Industriestaaten und Schwellen- bzw. Entwicklungsländern.<sup>11</sup> Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird von einer Vielzahl an Variablen beeinflusst. Die berufliche Position am Arbeitsmarkt, Bildung, Einkommen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch das Steuersystem, Pensionsregelungen und soziale Normen wirken zusammen. An dieser Stelle werden einige arbeitsmarktbezogene Facetten des Feminisierungstrends behandelt.

### 2 Steigende Erwerbsbeteiligung

Weltweit und in jeder Region ist die Erwerbsbeteiligung von Männern höher als die der Frauen, ungeachtet der Altersgruppe. Dies spiegelt hauptsächlich unterschiedliche kulturelle und soziale Normen und die mangelnden Möglichkeiten von Frauen wider, Beruf und Familie miteinander zu verbinden.<sup>12</sup> So zeigt auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in den EU-Mitgliedsländern erhebliche Unterschiede, insgesamt ist jedoch die Erwerbstätigenquote der Frauen in der EU-27 von 59,4 Prozent im

<sup>1</sup> Der vorliegende Text entstand im Rahmen der Arbeiten zum Projekt »Arbeits- und Berufswelt 2025« der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. Zu diesem Projekt vgl. des Weiteren auch Haberfellner 2015, Haberfellner / Sturm 2014, Haberfellner / Sturm 2014a, Haberfellner / Sturm 2013, Haberfellner / Sturm 2012. Generell zum Themenfeld »Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt« vgl. z. B. Kaucic-Rieger / Tschenett / Scambor et al. 2015.

<sup>2</sup> Vgl. [www.wikipedia.org/wiki/Mad\\_Men](http://www.wikipedia.org/wiki/Mad_Men).

<sup>3</sup> Vgl. z. B. OECD Insights »From Mad Men to sad women«, [www.oecdinsights.org/2011/03/09/from-mad-men-to-sad-women](http://www.oecdinsights.org/2011/03/09/from-mad-men-to-sad-women).

<sup>4</sup> Vgl. Maurer 2009, Seite 682.

<sup>5</sup> Vgl. OECD 2012c.

<sup>6</sup> Vgl. Eberherr / Hanappi-Egger et al. 2009, Seite 16.

<sup>7</sup> [www.zukunftsinstitut.de](http://www.zukunftsinstitut.de).

<sup>8</sup> Vgl. [www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-zukunft-ist-weiblich-megatrend-female-shift](http://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-zukunft-ist-weiblich-megatrend-female-shift).

<sup>9</sup> Vgl. Allmendinger / Haarbrücker 2013.

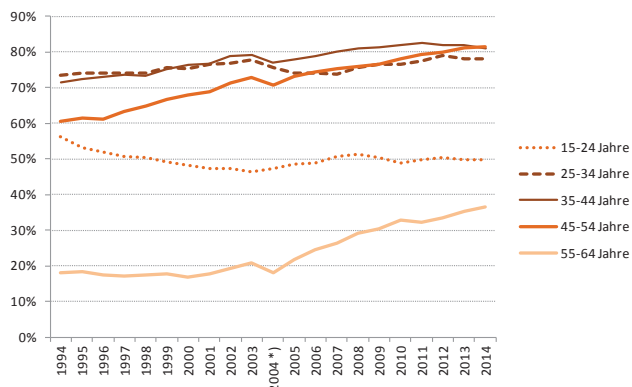
<sup>10</sup> Für Deutschland siehe dazu z. B. Robert Bosch Stiftung 2013.

<sup>11</sup> Zur internationalen Dimension siehe OECD 2012.

<sup>12</sup> Vgl. ILO 2013, Seite 21 f.

Jahr 2004 auf 63,5 Prozent im Jahr 2014 gestiegen.<sup>13</sup> In Österreich hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen merklich von 59,7 Prozent (2004) auf 66,9 Prozent (2014) erhöht, nachdem sie die zehn Jahre zuvor (1994–2004) nur sehr moderat um 0,8 Prozentpunkte gestiegen war. Am stärksten zugenommen hat die Erwerbstätigenquote in den Altersgruppen der Über-45-Jährigen, etwas zurückgegangen ist sie aufgrund der stärkeren Bildungsbeteiligung in der jüngsten Altersgruppe (vgl. Abbildung 1).

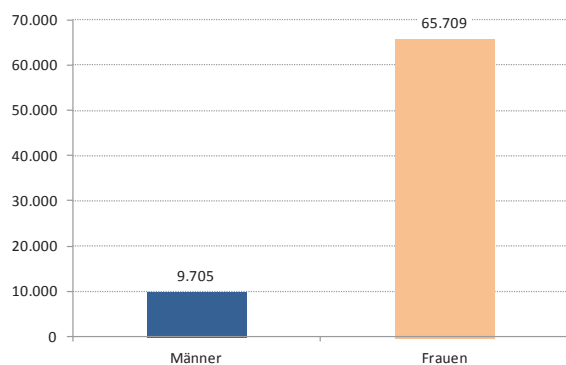
**Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten der Frauen, nach Altersgruppen, 1994–2014**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus. \*) Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004

Für den Zeitraum 2013 bis 2025 geht die Erwerbsprognose der Statistik Austria von einem Gesamtplus von über 75.000 Erwerbspersonen aus (Steigerung von 4,14 auf 4,21 Millionen). Davon werden nur knapp 10.000 Männer sein, mehr als 65.000 jedoch Frauen (vgl. Abbildung 2). Damit steigt voraussichtlich die Zahl der männlichen Erwerbspersonen um 0,4 Prozent, jene der weiblichen Erwerbspersonen bis 2025 jedoch um 3,5 Prozent. Im Jahr 2025 werden damit in Österreich wohl 45,5 Prozent aller Erwerbspersonen weiblich sein (2013: 44,8 Prozent).

**Abbildung 2: Erwerbspersonen, nach Geschlecht, prognostizierte Veränderung für den Zeitraum 2013–2025**

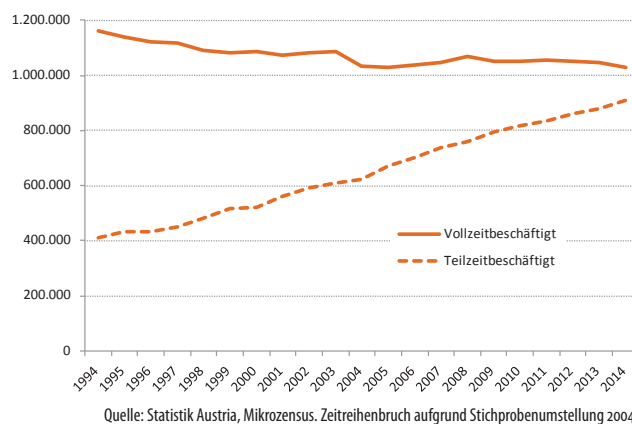


Quelle: Statistik Austria, Datenbank Erwerbsprognose [Abfrage am 10.6.2015]

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist jedoch in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen, Teilzeitarbeit

wurde zum typischen Charakteristikum der Erwerbstätigkeit von Frauen. Wie die Abbildung 3 zeigt, waren 2014 weniger Frauen vollzeitbeschäftigt als 20 Jahre zuvor, die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich im selben Zeitraum jedoch mehr als verdoppelt.

**Abbildung 3: Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen, 1994–2014**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus. Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004

### 3 Atypische Beschäftigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein im Auftrag des AMS Österreich erstellter Ausblick zum Themenfeld »Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis 2019«<sup>14</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse bis dahin überwiegend Teilzeitverhältnisse bzw. Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor sein werden. Es wird aufgrund der stagnativen Phase, der schlechten Konjunktur und des geringen prognostizierten Wirtschaftswachstums mit einem geringen Beschäftigungswachstum gerechnet. 53,5 Prozent der bis 2019 zusätzlich am österreichischen Arbeitsmarkt entstehenden Beschäftigungsverhältnisse werden nach dieser Schätzung durch Frauen besetzt. Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich stark auf jene Wirtschaftsbereiche und Berufsgruppen, für die in dieser Dekade ein stärkeres Beschäftigungswachstum erwartet wird. Damit wird selbst bei gleichbleibenden Teilzeitanteilen in den einzelnen Branchen und Berufen ein überproportionaler Teil des Beschäftigungszuwachses auf Teilzeitbeschäftigung entfallen.

Die »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020«,<sup>15</sup> ebenfalls im Auftrag des AMS Österreich, geht davon aus, dass für den Zeitraum 2013 bis 2020 der Teilzeitanteil an der Gesamtbeschäftigung von 22,8 auf 25,1 Prozent steigen wird, also um 2,4 Prozentpunkte. Während bei den Männern der Teilzeitanteil voraussichtlich um 1,2 Prozentpunkte wächst, wird für die Frauen ein Plus von drei Prozentpunkten erwartet.

Frauen in Teilzeitbeschäftigung sind nicht ausschließlich ein österreichisches, sondern ein globales Phänomen.<sup>16</sup> Das Voranschreiten atypischer Beschäftigungsformen, die insbesondere hinsichtlich sozialer Sicherungssysteme eine große Herausforderung darstellen, bedeutet, dass Beschäftigungsformen vermehrt zur Norm werden,

<sup>14</sup> Vgl. Alteneder / Frick 2015.

<sup>15</sup> Vgl. Fink / Horvath et al. 2014.

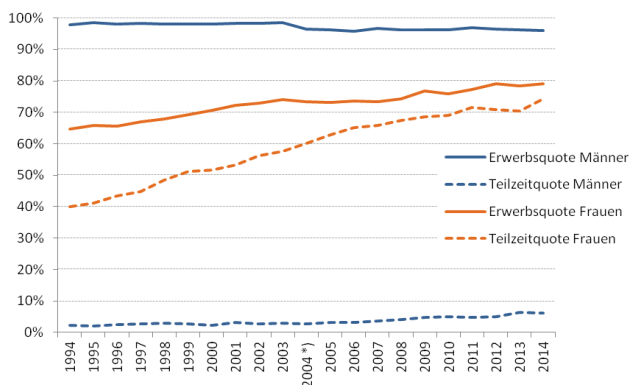
<sup>16</sup> Vgl. ILO 2015.

<sup>13</sup> Vgl. Eurostat, Erwerbstätigenquote nach Geschlecht in der Altersgruppe »20–64 Jahre«.

die den Beschäftigungsbedürfnissen von Frauen entgegenkommen. Dies begründet sich vor allem auf den nach wie vor wirksamen Rollenmodellen, wonach wesentliche Teile der Haus- und Familienarbeit auf Frauen entfällt und es somit auch die Frauen sind, die ihr Erwerbsleben an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren. Trotz steigender Erwerbsintegration der Mütter in der Vergangenheit hat sich in Österreich in den Jahren 1995 bis 2007 die Beschäftigungsquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten nicht erhöht. Ganz im Gegenteil hat sich die Beschäftigungsquote der Frauen auf Vollzeitbasis zwischen 1995 und 2007 von 53,4 auf 51,1 Prozent verringert.<sup>17</sup> Auch eine Längsschnittstudie über die Jahre 2000 bis 2010 kommt zu dem Ergebnis, dass überwiegend Frauen von dominant atypischen Karrieremustern betroffen sind, wobei dies insbesondere auf Frauen mit geringerem Bildungsgrad (PflichtschulabsolventInnen und AbsolventInnen mittlerer Schulen) zutrifft.<sup>18</sup> Im Zehnjahresvergleich erhöhte sich die Teilzeitquote der 25- bis 49-jährigen Frauen von 40,8 Prozent (2004) auf 49,7 Prozent (2014).

Teilzeitbeschäftigung prägt insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern. 2014 waren 74,3 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt, zehn Jahre zuvor lag dieser Wert bei 60,0 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist die Teilzeitquote der Männer mit Kindern unter 15 Jahren von 2,8 auf 6,1 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 4). Zwar nehmen in Österreich inzwischen mehr Väter die Möglichkeit der Elternkarenz wahr, allerdings ist die Entwicklung nicht berauschend: 2011 waren 8,4 Prozent aller Karenzgeldbeziehenden Väter, sie nahmen aber nur 4,2 Prozent der gesamten Kinderbetreuungstage in Anspruch. Anders als bei den Frauen bedeutet die Karenz für Männer keinen Karriereknick.<sup>19</sup> Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«, ebenfalls im Auftrag des AMS Österreich erstellt, der die Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Familie erfasst, zeigt deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern insbesondere im Themenfeld »Familie«, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abbildet, schlecht abschneiden. Im Gesamtindex erreichten Frauen im Jahr 2013 durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte, im Themenbereich »Familie« jedoch nur 40 Prozent.<sup>20</sup>

**Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbs- und Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren, nach Geschlecht, 1994–2014**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus.

\*) Zeitreihenbruch aufgrund Stichprobenumstellung 2004. Erwerbs- und Teilzeitquoten nach ILO-Definition

17 Vgl. Biffl 2010, Seite 470f.

18 Vgl. Eppel/Horvath/Mahringer 2012.

19 Vgl. Reidl/Schiffbänker 2013.

20 Vgl. Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger/Horvath et al. 2015.

## 4 Gender Pay Gap

Während sowohl die Bildungsbeteiligung als auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen bereits in den letzten Jahrzehnten deutliche Zuwächse zu verzeichnen hatten, zeigen sich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nur sehr moderate Veränderungen.

Vergleicht man die auf Brutto-Stundenverdienste standardisierten Löhne und Gehälter von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, dann sank in Österreich der Gender Pay Gap in den Jahren 2006 bis 2013 laut Eurostat um 2,5 Prozentpunkte von 25,5 Prozent auf 23,0 Prozent. Das Phänomen, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen mit einem über dem Durchschnitt liegenden Gender Pay Gap<sup>21</sup> Hand in Hand geht, weisen auch andere europäische Länder mit einer überdurchschnittlichen Frauenerwerbsbeteiligung auf. Dabei lassen sich – bezogen auf Österreich – nur 38 Prozent des Gender Pay Gap auf beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückführen. Dazu zählen insbesondere die starke geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen und Berufsgruppen sowie der deutlich höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Vergleich zu Männern sowie die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen.<sup>22</sup> Diese Segmentierung wurzelt nicht nur im traditionellen Rollenverhalten von Männern und Frauen, sondern auch in der ausgeprägten Strukturierung der Ausbildungsverläufe nach Geschlecht. Sie blockiert die verstärkte Integration der Frauen in wachstumsträchtige und gut bezahlte Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, gleichzeitig sind Frauen überproportional stark von persistenter Niedriglohnbeschäftigung betroffen. Als Folge davon erhöhen sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit dem Alter und verschärfen sich noch in der Pension.<sup>23</sup>

Angesichts der steigenden Bildungsbeteiligung der Frauen ließe sich erwarten, dass sich die Einkommenssituation für Frauen künftig auch verbessern wird. Tatsächlich treten bereits zu Beginn der Erwerbskarriere Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern auf und werden durch familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen sowie durch den häufig auftretenden Zuverdienstcharakter der Fraueneinkommen weiter verstärkt. So weist der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt« für Frauen nur einen Wert von 67 Prozent für das Jahr 2013 aus.<sup>24</sup> Das im Auftrag des AMS Österreich und des BMASK von der Statistik Austria erstellte »Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring« zeigt, dass nach wie vor die Einstiegsgehälter der Frauen deutlich unter jenen der Männer liegen. Das gilt für alle Bildungsniveaus, auch für Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss: Absolventinnen eines Master- oder Diplomstudiums an einer Universität oder Fachhochschule, die sich 18 Monate nach Studienabschluss in Vollzeitbeschäftigung befinden, erreichen ein Median-Einkommen von 2.600 Euro, ihre männlichen Pendanten hingegen ein Einkommen von 3.000 Euro.<sup>25</sup> Das Medianeinkommen von Absolventinnen einer BHS liegt 18 Monate nach Abschluss bei 1.700 Euro, nach einem Lehrabschluss bei 1.500 Euro. Jenes der Männer bei 2.100 Euro respektive 2.000

21 EU-28: 16,4 Prozent im Jahr 2013.

22 Vgl. Geisberger/ Glaser 2014.

23 Vgl. Eppel/Horvath/Mahringer 2012, Biffl 2010.

24 Vgl. Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger/Horvath et al. 2015.

25 Vgl. Wanek-Zajic/Klapfer/Gatterbauer 2015. Berücksichtigt sind Unter-30-jährige der Abschlussjahrgänge 2008/2009 bis 2010/2011.

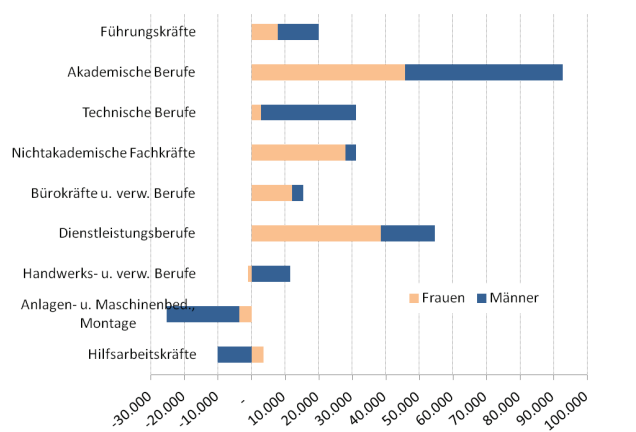
Euro. Dass sich Einkommensunterschiede mit steigendem Bildungsniveau nicht verringern, zeigt sich auch auf globaler Ebene. Während die Frauen im OECD-Raum im Durchschnitt 16 Prozent weniger verdienen als Männer, beläuft sich dieses Verdienstgefälle in der Gruppe der SpitzenverdienerInnen auf 21 Prozent.<sup>26</sup>

## 5 Berufliche und sektorale Segregation

Nach wie vor ist in Österreich eine ausgeprägte berufliche Segregation zu diagnostizieren. Diese wird strukturell bereits im Bildungssystem vorbereitet, das gilt sowohl für den berufsbildenden sekundären Bereich als auch für den Tertiärbereich, ist also tief verwurzelt.

Der Anteil der unselbständigen Beschäftigung, der auf Dienstleistungsberufe entfällt, wird von 77,7 Prozent im Jahr 2013 bis 2020 voraussichtlich weiter auf 79,6 Prozent steigen. Die stark wachsenden Branchen im Dienstleistungsbereich sind durch hohe Frauenanteile an den Beschäftigten charakterisiert. Dazu zählen in erster Linie das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Frauenanteil von 75,1 Prozent (2013), der Einzelhandel (74,3 Prozent) und das Unterrichtswesen mit einem Frauenanteil von 68 Prozent. Der absolut betrachtet größte Anteil am Beschäftigungswachstum bis 2020 wird genau diesen drei Branchen zugewiesen: Für das Gesundheits- und Sozialwesen wird mit einem Plus von 59.100 gerechnet, daran schließen sich das Unterrichtswesen (+23.200) und der Einzelhandel (+19.000) an. Dieser Strukturwandel begünstigt Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen.<sup>27</sup>

**Abbildung 5: Unselbständige Beschäftigung in Österreich, nach Geschlecht und Berufshauptgruppen, Veränderung 2013–2020**



Quelle: Fink / Horvath et al. 2014; eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Wie die Abbildung 5 deutlich zeigt, wird es die stärksten Beschäftigungszuwächse für Frauen in den akademischen Berufen geben, hier zeigt sich auch ein sehr ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Geradezu konträr dazu die erwartete Entwicklung bei den technischen Berufen und den nicht-akademischen Fachkräften, in letzterer Gruppe stellen die Gesundheitsfachkräfte den entscheidenden Wachstumstreiber

dar.<sup>28</sup> Die Dominanz der Männer in den technischen Berufen setzt sich genauso fort wie die Dominanz der Frauen bei den nicht-akademischen Fachkräften. Deutlich zeichnet sich auch ab, dass geringqualifizierte Männer am Arbeitsmarkt noch stärker unter Druck kommen werden, sie sind am stärksten vom Abbau der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Sachgüterproduktion betroffen. Für geringqualifizierte Frauen hingegen eröffnen sich – wenn auch in geringem Ausmaß – Chancen für Hilfstätigkeiten im Dienstleistungsbereich.

Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes wird unter dem Aspekt der Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit kritisch bewertet. Würden mehr Frauen statt in den traditionellen Lehrberufen in moderne, nachgefragte Lehrberufe einsteigen und mehr AHS-Absolventinnen in Richtung naturwissenschaftlich-technischer Studien gehen, dann könnte der potenzielle Beitrag von Qualifikationen zu Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit höher sein.<sup>29</sup> So liegt der Anteil der Frauen an den LehrabsolventInnen in Sekretariats- und Büroberufen nach wie vor bei 82 Prozent, im Friseurgewerbe und der Schönheitspflege bei 95 Prozent, im Handel bei 68 Prozent und im Gastgewerbe/Catering bei 55 Prozent. Damit schließen fast drei Viertel aller Mädchen eine Lehre in einem der genannten vier Ausbildungsfelder ab. Während an den Höheren Technischen und Gewerblichen Lehranstalten (HTL) der Frauenanteil bei 29 Prozent liegt, sind 92 Prozent der SchülerInnen an Wirtschaftsberuflichen Höheren Schulen weiblich.<sup>30</sup>

## 6 Bildungsbeteiligung der Frauen

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten ihre Bildungsbeteiligung enorm gesteigert. 1971 verfügten noch 70,4 Prozent der Frauen zwischen 25 und 64 Jahren lediglich über einen Pflichtschulabschluss, 2012 waren es nur mehr 23,2 Prozent. Damit haben Frauen den Abstand zu Männern deutlich verringert, allerdings hatten 2012 nur 14,9 Prozent der Männer keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss (1971: 43,4 Prozent). Die stärkere Bildungsbeteiligung der Frauen macht sich vor allem in den jüngeren Altersgruppen bemerkbar, wo Frauen bereits ein höheres Bildungsniveau als ihre männlichen Altersgenossen haben.<sup>31</sup>

2012/2013 wurden 58,3 Prozent der Maturaabschlüsse von Frauen abgelegt, und 58,7 Prozent der Studienabschlüsse an Universitäten wurden von Frauen erworben.<sup>32</sup> Im Wintersemester 2014/2015 waren 54,2 Prozent der Studierenden an österreichischen Hochschulen Frauen.<sup>33</sup> Die aktuelle Hochschulprognose geht davon aus, dass der Frauenanteil an den Studierenden im Prognosezeitraum (bis 2032/2033) stabil bei rund 53 Prozent liegen wird.<sup>34</sup> Frauen werden aber weiterhin mehr Erststudien (Bachelor- und Diplomstudien) belegen als ihre männlichen Studienkollegen, während bei den Master- und Doktoratsstudien auch weiterhin mit einem männlichen Überhang gerechnet wird – und

<sup>28</sup> Dazu zählen beispielsweise Krankenpflegefachkräfte, Berufe im Bereich der medizinischen und pharmazeutischen Assistenz, Physiotherapie.

<sup>29</sup> Vgl. Bock-Schappelwein / Janger / Reinstaller 2012, Seite 16.

<sup>30</sup> Vgl. Wanek-Zajic, B. / Klapper, K. / Gatterbauer 2015, Seite 7.

<sup>31</sup> Statistik Austria 2015b.

<sup>32</sup> Vgl. [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html).

<sup>33</sup> Vgl. Statistik Austria, Hochschulstatistik.

<sup>34</sup> Vgl. Statistik Austria 2014.

<sup>26</sup> Vgl. OECD 2012c.

<sup>27</sup> Vgl. Fink / Horvath et al. 2014.

dies trotz des besseren Studienerfolges der Frauen. Die Studien-erfolgsquote, also der Anteil der StudienanfängerInnen, die zu- mindest ein Studium erfolgreich abschließen, liegt bei Frauen in allen Hochschulbereichen über jener der Männer. Am geringsten ist der Unterschied bei den öffentlichen Universitäten mit zwei Prozentpunkten, in den anderen Hochschulbereichen liegt der Vorsprung der Frauen bei rund zehn Prozentpunkten. Wenig verändern werden sich voraussichtlich auch die geschlechtsspezifischen Präferenzen bei der Wahl der Bildungsfelder. Insbesondere in den MINT-Studien werden Frauen – mit Ausnahme der Biowissenschaften – weiterhin deutlich in der Minderheit sein, während die Bildungsfelder »Lehrerbildung und Erziehungswissenschaft«, »Geisteswissenschaften«, »Journalismus und Informationswesen« sowie »Gesundheits- und Sozialwesen«<sup>35</sup> weiterhin weiblich dominiert sein werden.

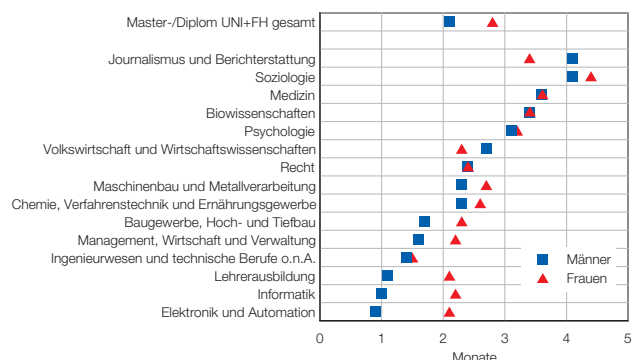
Die Dominanz der Männer in den so genannten »MINT-Studienrichtungen«, also in den mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen / technischen und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, ist ungebrochen. Der Anteil der Frauen an Studienabschlüssen im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Ausbildungsbereich an den Fachhochschulen pendelt seit dem Studienjahr 2003/2004 zwischen 18 und 20 Prozent. An den Technischen Universitäten stieg der Anteil der Frauen an den Studienabschlüssen in den letzten zehn Jahren moderat an, und zwar von rund 20 auf 28 Prozent an der Technischen Universität Wien und von rund 17 auf 25 Prozent an der Technischen Universität Graz. An der Montanuniversität Leoben schwankte der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen in den letzten zehn Jahren zwischen 22 und 25 Prozent.<sup>36</sup>

Eine vergleichende Studie<sup>37</sup> zeigte erst jüngst auf, dass die Erträge für Frauen, die ein MINT-Studium abgeschlossen haben, deutlich unter jenen der männlichen MINT-Absolventen liegen. Zwar rangieren ihre Erträge auch in den meisten anderen Studiengruppen unter jenen der Männer, allerdings mit geringem Abstand. Unter den bislang vorhandenen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten ist die Entscheidung gegen ein MINT-Studium in diesem Sinne eine durchaus rationale Entscheidung. Ähnliche Befunde dürften auch für Österreich gelten. So kommt eine jüngste Erhebung in der Digitalwirtschaft Österreichs zu dem Ergebnis, dass in der noch jungen Branche ebenfalls ein Gender Pay Gap festzustellen ist. Frauen sind in den niedrigeren und mittleren Einkommensgruppen überproportional vertreten, in den hohen jedoch unterproportional.<sup>38</sup> Der Anteil der Frauen in der durch digitale Technologien geprägten Startup-Szene liegt in Österreich bei zwölf Prozent.<sup>39</sup>

Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings belegen weiters, dass in Österreich die technischen Ausbildungsfelder zu jenen zählen, die für Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine längere Dauer bis zur Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit bedeuten – auch wenn der Berufseinstieg

in Summe trotzdem rascher erfolgt als bei anderen Studienrichtungen (vgl. Abbildung 6). Im technischen Bereich sticht dabei das Ausbildungsfeld »Elektrizität und Energie« hervor, weibliche AbsolventInnen dieses Ausbildungsfeldes benötigen fast zwei Monate länger für die Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit als ihre männlichen Kollegen. Aber auch die Informatik und der Ausbildungsbereich »Elektronik und Automation« bringen für Frauen im Vergleich zu den männlichen Absolventen merklich längere Übergangsphasen.<sup>40</sup>

**Abbildung 6: Mediandauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit in Monaten nach Master- bzw. Diplomabschluss an einer Universität oder Fachhochschule, nach Geschlecht und Ausbildungsfeldern**



Quelle: Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer et al. 2015, Seite 29

## 7 Soft Skills als weibliche Domäne

Große Einigkeit herrscht über die Bedeutung von Soft Skills für die individuelle Employability und für den beruflichen Erfolg – dies umso mehr in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt. Erst durch die überfachlichen (»weichen«) Kompetenzen kommen die fachlichen (»harten«) Kompetenzen voll zum Tragen, so der Tenor.<sup>41</sup>

Soft Skills sind schwer messbar, und selbst das Konzept bzw. die Konzepte rund um Soft Skills sind unklar, es gibt eine ganze Reihe an Katalogen, die Soft Skills aufzählen. Ihre Bedeutung im Kontext sich immer rascher verändernder Arbeitsstrukturen und Rahmenbedingungen rührt daher, dass Soft Skills jedenfalls die Fähigkeit zur Adaption an sich ändernde Rahmenbedingungen implizieren. Die Halbwertszeit von fachlichen Kompetenzen bzw. Fachwissen sinkt im Zuge der sich rasch ändernden Arbeitswelt viel schneller, womit beispielsweise die Lernfähigkeit als Soft Skill in der Gesellschaft des lebensbegleitenden Lernens an Bedeutung gewinnt. Darüber hinaus wird in der zunehmend vernetzten Welt einer Dienstleistungsgesellschaft den kommunikativen und sozialen Kompetenzen ein hoher Stellenwert beigemessen – häufig unter Verweis auf geschlechtsspezifische Stereotype wie die »weiblichen Soft Skills«. <sup>42</sup> Reichenbach<sup>43</sup> formuliert dazu treffend: »Die soft skills haben etwas Schutzengel- und Schaumgummihafes, etwas Fürsorglich-Behütendes, sie sind weich, angenehm und drücken Verständnis für die menschlichen Schwächen aus. Im

<sup>35</sup> Ohne Human- und Zahnmedizin.

<sup>36</sup> Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bmwfw) – uni:data – Studienabschlüsse nach Universitäten.

<sup>37</sup> Vgl. Beblavý et al. 2015. In die Studie einbezogen wurden AbsolventInnen in fünf europäischen Ländern: Frankreich, Italien, Ungarn, Polen und Slowenien.

<sup>38</sup> Vgl. Digitalista (Hg.) 2015.

<sup>39</sup> Vgl. www.12percent.org. Ähnliches gilt für Deutschland, wo der Frauenanteil bei rund zehn Prozent liegt: www.heise.de/ct/artikel/Gruenderinnen-in-Deutschland-Die-weibliche-Startup-Revolution-steht-noch-aus-2767974.html. Grundsätzlich zum Thema »Digitalisierung« vgl. Haberfellner 2015.

<sup>40</sup> Vgl. Wanek-Zajic / Klapfer / Gatterbauer et al. 2015, Seite 28 f.

<sup>41</sup> Vgl. z. B. Schmid / Hafner 2008, Bela / Kettner / Reben 2010, Haberfellner / Sturm 2012.

<sup>42</sup> Vgl. Gildemeister / Hericks 2012, Seite 280 f.

<sup>43</sup> Vgl. Reichenbach 2014, Seite 40 f.

Grunde genommen sind soft skills spätkapitalistisch inkarnierte Weiblich- und Mütterlichkeit. Gehörten die Fähigkeit zum zwischenmenschlichen Brückenbau nicht schon immer zum Weiblichen und Mütterlichen? Entspricht die Transformation der weiblichen Tugenden in emotionale Kompetenz nicht einer an manchen privaten und öffentlichen Orten schon vollzogenen Feminisierung der Verhaltens- und Interaktionsforschung?»

So nehmen typischerweise in der von Männern dominierten Sachgüterproduktion berufsspezifische Kompetenzen eine wichtige Rolle ein, während Soft Skills für den für die Frauenbeschäftigung wichtigen Dienstleistungssektor von hoher Relevanz sind.<sup>44</sup> Gerade durch den – überwiegend von Männern gestalteten – technischen Fortschritt wird den sozialen Skills eine weiter zunehmende Bedeutung beigemessen, denn Tätigkeiten, die ein geringes Ausmaß an sozialen Skills verlangen, sind mit großer Wahrscheinlichkeit Routinetätigkeiten, die eine hohes Potenzial für Automatisierung implizieren.<sup>45</sup>

## 8 Fazit

Unbestritten und durch eine Vielzahl an Daten belegt ist, dass Frauen bereits über die letzten Jahrzehnte ihre Beteiligung am Erwerbsleben wie auch am Bildungssystem massiv erhöht haben. Das gilt jedenfalls für Österreich, für die meisten Länder der EU und darüber hinaus. Doch damit ist der große Bogen im Wesentlichen bereits beschrieben, denn ein genauere Blick auf die Arbeitsmarktdaten zeigt, dass zumindest auf der Ebene der Erwerbstätigkeit wenige Signale zu erkennen sind, die tiefgreifende strukturelle Veränderungen ankündigen. Neben der beruflichen Segregation und der Konzentration auf atypische Beschäftigungsformen ist beispielsweise der nach wie vor geringe Anteil von Männern, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, als ein Indikator für die Persistenz traditioneller Strukturen anzuführen. Zumindest bezogen auf den Arbeitsmarkt kann der »Female Shift« weniger als Trendwende, sondern vielmehr als »more of the same« zusammengefasst werden.

## 9 Literatur

Allmendinger, J./Haarbrücker, J. (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Discussion Paper P 2013-002.

Altenecker, W./Frick, G. (2015): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2019. Mikrovorschau März 2015. Studie der Synthesis Forschung im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Beblavý, M./Lehouelleur, S./Maselli, I. (2015): How Returns from Tertiary Education Differ by Field of Study. Implications for Policy-Makers and Students. CEPS Working Document No. 411, July 2015. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Bela, D./Kettner, A./Rebien, M. (2010): Viele sind fit für den Arbeitsmarkt. Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe. IAB-Kurzbericht 5/2010. Nürnberg. Download unter [www.iab.de](http://www.iab.de).

Biffl G. (2010): Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich. In: Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum 1998 bis 2008. Herausgegeben vom Bundeskanzleramt Österreich/Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst. Seite 465–502.

Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, Th. et al. (2015): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Bock-Schappelwein, J./Janger, J./Reinstaller, A. (2012): Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des BMUKK. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Deming, D.J. (2015): The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. NBER Working Paper No. 21473. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Digitalista (Hg.) (2015): Staus quo der österreichischen Digital-Branche. Wien. Download unter [www.digitalista.at/digitalista-studie](http://www.digitalista.at/digitalista-studie).

Eberherr, H./Hanappi-Egger, E./Lienbacher, E./Schnedlitz, P./von Dippel, A./Zniva, R. (2009): Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. In: Ageing society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. Facultas. Seite 11–140.

Eppel, R./Horvath, Th./Mahringer, H. (2012): Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000–2010. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des BMASK. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Fink, M./Horvath, Th./Huemer, U./Mahringer, H./Sommer, M. (2014): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020. Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Frey, C.B./Osborne, M.A. (2013): The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library« bzw. [www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf).

Geisberger, T./Glaser Th. (2014): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum »Gender Pay Gap« auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. Statistische Nachrichten 3/2014. Seite 1–12.

Gildemeister, R./Hericks, K. (2012): Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen. Oldenburg Verlag.

Haberfellner, R. (2015): AMS report 112: Zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Globale Trends – europäische und österreichische Entwicklungen. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

<sup>44</sup> Vgl. Bock/Schappelwein/Janger/Reinstaller 2012.

<sup>45</sup> Vgl. dazu z.B. Deming 2015 oder Frey/Osborne 2013.

- Haberfellner, R./Sturm, R. (2014): AMS info 291/292: Strategisches Foresight mit dem AMS-Forschungsnetzwerk (1). Zu einigen grundlegenden Begrifflichkeiten rund um Foresight & Prognostik im Projekt »Arbeits- und Berufswelt 2025«. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R./Sturm, R. (2014a): AMS report 106: Zur Akademisierung der Berufswelt – Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R./Sturm, R. (2013): AMS report 96: Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner, R./Sturm, R. (2012): AMS report 85/86: Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- ILO – Internationales Arbeitsamt (2015): World Employment Social Outlook. The Changing Nature of Jobs.
- ILO – Internationales Arbeitsamt (2013): Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext. Internationale Arbeitskonferenz. 102. Tagung. Bericht IV.
- Kaucic-Rieger, D./Tschennet, R./Scambor, E./Gregoritsch, P./Bock-Schappelwein, J./Huemer, U./Ziegler, P./Papouschek, U./Mairhuber, I./Kasper, R. (2015): AMS report 112: Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt – Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich (Hg.: Stockhammer, H./Putz, S./Sturm, R.). Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Maurer, R. (2009): Citizen Relationship Management vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. In: Ageing Society. Altern in der Stadt: Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung. facultas.wuv Universitätsverlag. Seite 669–708.
- OECD (2012): Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing, Paris.
- Reichenbach, R. (2014): Soft Skills – Destruktive Potentiale des Kompetenzdenkens. In: Rohlf, C./Harring, M./Palentien, Ch. (Hg.) (2014): Kompetenz Bildung. Soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Springer VS. 2. Auflage. Seite 39–57.
- Reidl, S./Schiffbänker, H. (2013): Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Joanneum Research.
- Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2013): Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Download unter [www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013\\_Gesundheitsberufe\\_Online\\_Einzelseiten.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf).
- Schmid, K./Hafner, H. (2008): Arbeitsmarkt und SOFT-SKILLS. Bildungsabschlüsse entfalten ihren Wert nur in Kombination mit »weichen« Kompetenzen. ibw-research brief Nr. 45/Juli 2008. Wien. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.
- Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen. Tabellenband. Wien.
- Statistik Austria (2014): Hochschulprognose 2014. Wien.
- Wanek-Zajic, B./Klapfer, K./Gatterbauer, M./Tamlar, P./Auer, E./Bösch, V. (2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11. Herausgegeben von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS Österreich. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.




---

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

---

**Anschrift der AutorInnen**

Mag.<sup>a</sup> Regina Haberfellner  
 Soll & Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung  
 Müllnergasse 26/17, 1090 Wien, Internet: [www.soll-und-haberfellner.at](http://www.soll-und-haberfellner.at)  
 Tel: 01 9542864, E-Mail: [office@soll-und-haberfellner.at](mailto:office@soll-und-haberfellner.at)  
 René Sturm  
 AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI  
 Treustraße 35–43, 1200 Wien, Internet: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)  
 Tel.: 01 33178-259, E-Mail: [rene.sturm@ams.at](mailto:rene.sturm@ams.at)

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)** oder **[www.ams.at](http://www.ams.at)** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

**AMS report – Einzelbestellungen**

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

**AMS report – Abonnement**

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934**

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

März 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

