

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (Ed.)

Research Report

Die "Gläserne Decke": Zur beruflichen Situation von Hochschulabsolventinnen

AMS info, No. 631

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (Ed.) (2023) : Die "Gläserne Decke": Zur beruflichen Situation von Hochschulabsolventinnen, AMS info, No. 631, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/302153>

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.

Die »Gläserne Decke« – Zur beruflichen Situation von Hochschulabsolventinnen

Kurzdossier »Jobchancen Studium« (46): www.ams.at/jcs

1 Einleitung

Die Umsetzung einer leistungsstarken Bildungs- und Berufsberatung für alle Bevölkerungsgruppen in Österreich stellt eine der zentralen Aufgaben des AMS und seiner BerufsInfoZentren (BIZ) dar. Dies schließt im Besonderen auch SchülerInnen und MaturantInnen, grundsätzlich an einer hochschulischen Aus- und/oder Weiterbildung interessierte Personen genauso wie die am Arbeitsmarkt quantitativ stark wachsende Gruppe der HochschulabsolventInnen¹ mit ein.² Sowohl im Rahmen des Projektes »Jobchancen Studium«³ als auch im Rahmen des AMS-Berufslexikons⁴ leistet hier die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI des AMS Österreich eine laufende Informationstätigkeit, die sich sowohl an MultiplikatorInnen bzw. ExpertInnen als auch direkt an die Ratsuchenden selbst wendet. Das vorliegende AMS info erläutert einige wichtige Trends und Entwicklungen im Hinblick auf Barrieren, die einer erfolgreichen

Berufskarriere von Frauen mit Hochschulausbildungen im Wege stehen (nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und gibt darüber hinaus Infos zu einschlägigen weiterführenden Quellen im Hinblick auf Studium, Arbeitsmarkt und Beruf.⁵

2 Strukturwandel: Wissensgesellschaft/Akademisierung und Technologisierung/Digitalisierung/Ökologisierung

In der Arbeits- und Berufswelt ist ein lang anhaltender Strukturwandel hin zu einer Wissensgesellschaft zu beobachten, der sich durch Technologie, Forschung und Innovation auszeichnet, wobei zwei Dimensionen besonders hervorzuheben sind, nämlich jene der Digitalisierung (einschließlich der zunehmenden Etablierung von digital unterstützten Modellen der Arbeitsorganisation und Berufsausübung, wie z.B. Remote Work, Home Office usw.)⁶ sowie jene der Ökologisierung der Wirtschaft, welche durch Bezeichnungen wie »Green Economy«, »Green Jobs«, »Green Skills«, »Green Transition« geprägt wird.⁷

Als ein zentraler bildungspolitischer Schlüsselbegriff der für diesen Wandel notwendigen Qualifikationen wird häufig der Begriff MINT genannt. Darunter sind die Ausbildungsfelder »Mathematik«, »Informatik«, »Naturwissenschaften« und

¹ So konstatiert die aktuelle »Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028« des WIFO im Auftrag des AMS Österreich den anhaltenden Trend zur Akademisierung der Berufswelt mit folgenden Worten: »Eine stark positive Beschäftigungsdynamik ist in Tätigkeiten auf akademischem Niveau, v.a. in technischen und naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, mit jährlichen Wachstumsraten von jeweils zumindest 2,1 Prozent pro Jahr zu beobachten.« Vgl. Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, S. (2022): AMS report 170: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028. Wien. Seite 24 ff. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009.

² Zu den grundsätzlichen Herausforderungen in diesem Beratungsbereich vgl. Kerler, M./Kirilova, S./Liebeswar, C. 2018.

³ Hier werden u.a. regelmäßig in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 13 detaillierte BerufsInfo-Broschüren erstellt, die das komplette Spektrum des Arbeitsmarktes für HochschulabsolventInnen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten) abdecken und dabei im Besonderen auf die verschiedenen Aspekte rund um Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Beruhsanforderungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingehen. Der rasche Download-Zugang zu allen Broschüren ist unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren möglich. Die Überblicksbroschüre »Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (UNI, FH, PH) – Überblicksbroschüre über Arbeitsmarktsituation von HochschulabsolventInnen« ist zusätzlich auch im Printformat in allen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich (Standortverzeichnis: www.ams.at/biz).

⁴ Siehe hierzu www.ams.at/berufslexikon (Abschnitt UNI/FH/PH).

⁵ Ausführliche Infos zum gesamten Studienrichtungsangebot an österreichischen Hochschulen bieten z.B. die Websites www.studienwahl.at und www.studiversum.at des BMBWF oder die Website www.studienplattform.at der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH).

⁶ Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Technologien bzw. Techniken (Computer, Internet/Mobiles Internet, Social Media, Nutzung diverser digitaler Tools usw.) sein privates wie soziales und berufliches Leben zu gestalten, bedarf profunder informationstechnologischer wie auch medienbezogener Kenntnisse (Digital Skills, Medienkompetenzen). Österreich hat dazu u.a. die Initiative »Digital Austria« ins Leben gerufen. Internet: www.digitalaustria.gv.at.

⁷ Grundsätzlich zum Wandel in der Arbeits- und Berufswelt vgl. z.B. Bock-Schappelwein, J./Egger, A. 2023; Cedefop (Hg.) 2021; Haberfellner, R./Sturm R. 2021, 2020, 2018, 2016, 2014, 2014a, 2013; Ziegler, P. 2021. Zu den Anforderungen bezüglich Green Skills in höherqualifizierten Ausbildungs- und Berufsbereichen in Österreich vgl. Ziegler, P. et al. 2023.

»Technik« zu verstehen. Das Vorhandensein und die Verfügbarkeit von MINT-Kompetenzen werden als essenziell angesehen, um z.B. an Produktivitätsgewinnen in den Hightech-Sektoren teilhaben und um generell mit dem globalen technologischen Fortschritt, der sich sowohl über die industriellen als auch Dienstleistungssektoren erstreckt, mithalten zu können.⁸

Grundsätzlich ist auch in Österreich eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung auf akademischem Niveau, so vor allem in technischen bzw. naturwissenschaftlichen sowie sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen und hochqualifizierten Gesundheitsberufen, zu erwarten. Hervorzuheben bleibt, dass hier MINT-Berufe die Spitzenreiter darstellen, und zwar mit bis zu vier Prozent Beschäftigungswachstum pro Jahr bis 2028 für die Gruppe der »Akademischen und verwandten IKT-Berufe«.⁹

3 Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

Die Arbeitsangebots- und Beschäftigungsentwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen, die deren wachsende Arbeitsmarktorientierung und Verbesserungen im Angebot an Kinderbetreuung widerspiegelt. Frauen werden ihr Arbeitsangebot auch als Folge der mit dem Jahr 2024 beginnenden Angleichung des Regelpensionsalters an jenes der Männer überdurchschnittlich stark ausweiten. In Folge wächst auch deren Beschäftigung deutlich überdurchschnittlich. Frauen profitieren dabei mittelfristig auch vom Strukturwandel zugunsten des weiblich dominierten Dienstleistungssektors.

Die im Auftrag des AMS erstellte mittelfristigen Beschäftigungsprognose für die Jahre 2021 bis 2028 geht gesamtwirtschaftlich betrachtet von einem Plus in der unselbständigen Beschäftigung von +284.800 bzw. einem jährlichen Plus von 1,1 Prozent aus. Die Beschäftigung von Frauen wächst bis 2028 voraussichtlich um 1,4 Prozent jährlich (+179.000 Beschäftigungsverhältnisse) und damit deutlich dynamischer als die Beschäftigung der Männer (+0,7 Prozent jährlich bzw. +105.700 Beschäftigungsverhältnisse). Der Frauenanteil an der unselbständigen Beschäftigung wird bis 2028 um voraussichtlich 1,2 Prozentpunkte auf 46,7 Prozent ansteigen.¹⁰

4 Die geschlechtsspezifische Segregation nach Berufen und Branchen bleibt hoch

Arbeitsplätze für Frauen entstehen somit in erster Linie durch den strukturellen Wandel, der Branchen mit hohen Frauenanteilen begünstigt. Durch die hohe Konzentration von Frauen im Dienstleistungsbereich entfallen beinahe zwei Drittel (62,9 Prozent) der zusätzlich entstehenden Arbeitsplätze auf Frauen. Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung

bis 2028 erwartet wird, sind das Gesundheits- und Sozialwesen (+46.400), Beherbergung und Gastronomie (+28.600) sowie der Einzelhandel (+21.100). Dahinter folgen Erziehung und Unterricht (+14.900), öffentliche Verwaltung (+10.700), Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung sowie Werbung (+9.600) sowie Informationstechnologie und -dienstleistungen (+8.800). Für die in Absolutzahlen eher kleinere Branche »Informationstechnologie- und Dienstleistungen« wird die stärkste Beschäftigungsdynamik für Frauen mit einem jährlichen Beschäftigungsplus von 4,9 Prozent erwartet (Männer: 3,3 Prozent).

Die Segregation nach Geschlecht in den Branchen und Berufen ändert sich kaum, trotz des steigenden Frauenanteiles an der Gesamtbeschäftigung bleibt sie weiterhin hoch. Die österreichische Berufslandschaft ist stark zwischen Frauen und Männern segregiert, das gilt auch für die akademischen Berufe. Zwar arbeiten annähernd gleich viele Frauen wie Männer in akademischen Berufen (Berufshauptgruppe 2), die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen ist jedoch schief: So finden sich etwa in den akademischen und verwandten IKT-Berufen mit 14,9 Prozent vergleichsweise wenig Frauen unter den Beschäftigten, während der Frauenanteil unter den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich mit 90,4 Prozent sehr hoch ist (jeweils Zahlen für 2021).

2021 lag die Beschäftigung der Frauen in den akademischen Berufen in Summe bei 404.100, jene der Männer bei 341.600 (WI-FO-Branchen- und Berufsmodelle). Dabei ist die Beschäftigung der Männer in hohem Ausmaß konzentriert auf drei Berufsgruppen, die gemeinsam 56,9 Prozent der männlichen Beschäftigung in den akademischen Berufen ausmachen: Akademische und verwandte IKT-Berufe (72.100) und IngenieurInnen/ArchitektInnen (71.100) und akademische Wirtschaftsberufe (51.300). In den ersten zwei Berufsgruppen ist die Beschäftigung auch in hohem Ausmaß männlich dominiert. Bei den Frauen sind die drei größten Berufsgruppen die akademische Krankenpflege und Geburtshilfe (83.300), die akademischen Wirtschaftsberufe (58.700) und die Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (51.900). Sie machen zusammen knapp die Hälfte (48,0 Prozent) der weiblichen Beschäftigung in akademischen Berufen aus. Die akademische Krankenpflege und Geburtshilfe sowie die Lehrkräfte im Primar- bzw. Vorschulbereich sind klar weiblich dominiert.

5 Beschäftigungsplus auch für Frauen in akademischen Berufen am höchsten

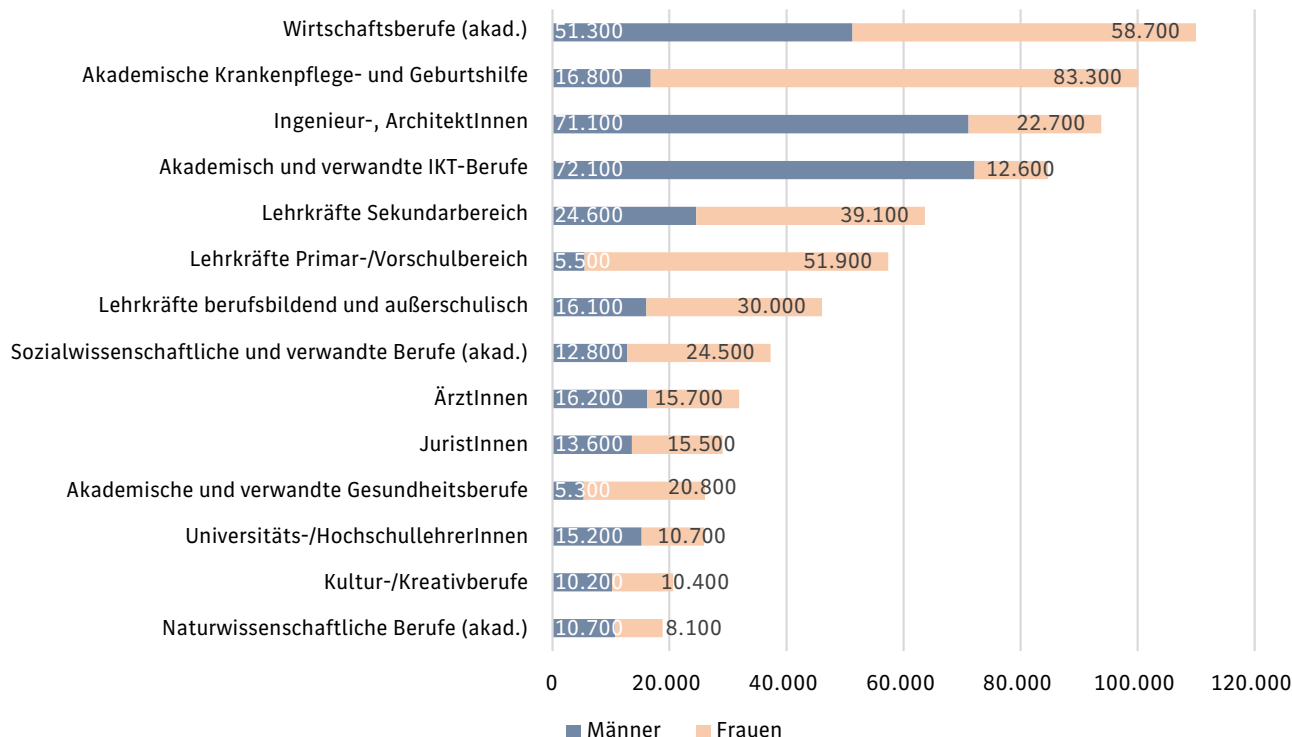
Für die Periode bis 2028 wird – ausgehend von 2021 – gesamtwirtschaftlich mit einem Beschäftigungsplus von 284.800 gerechnet, davon entfallen alleine 112.100 (39,3 Prozent) auf die akademischen Berufe. Von diesem Plus profitieren die Frauen stärker als die Männer: 62.300 neue Jobs entfallen voraussichtlich auf Frauen (55,6 Prozent). Davon wird voraussichtlich ein Plus von 12.900 (+2,9 Prozent) auf die akademischen Wirtschaftsberufe entfallen, 7.900 (+4,4 Prozent) auf Ingenieurinnen und Architektinnen. Ein Beschäftigungsplus zwischen 5.000 und 6.000 wird für die akademischen und verwandten Gesundheitsberufe (+5.200 bzw. +3,3 Prozent), für die Lehrkräfte im berufsbildenden und außerschulischen Bereich (+5.500 bzw. +2,5 Prozent),

8 Vgl. z.B. Binder, D./Dibiasi, A./Schubert, N./Zaussinger, S. 2021.

9 Vgl. Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, St. 2022, Seite 25.

10 Sofern nicht eigens ausgeführt, basieren die folgenden Informationen auf Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U. et al. 2022, 2022a.

Abbildung: Unselbständige Beschäftigung in den akademischen Berufen, nach Geschlecht, 2021



Quelle: Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U. et al. (2022a): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028, Tabellenband Seite 39 f.; eigene Darstellung

für die akademischen IKT-Berufe (+5.400 bzw. 5,2 Prozent) und für die sozialwissenschaftlichen und verwandten Berufe (+5.400 bzw. +2,9 Prozent) erwartet. Bei den Männern hingegen dominieren voraussichtlich zwei Berufsgruppen die Beschäftigungsgewinne: die IKT-Berufen (+21.600 bzw. +3,8 Prozent) und die »Ingenieure und Architekten« (+16.300 bzw. +3,0 Prozent). Auf diese zwei Berufsgruppen entfallen laut Prognose mehr als drei Viertel (76,3 Prozent) des Beschäftigungszuwachses bei den Männern.

6 Zur Qualität »weiblicher« Arbeitsplätze

So wie in der Gesamtwirtschaft sind auch unter den AkademikerInnen Frauen häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt. Die akademischen Berufe bieten jedoch ein sehr durchmisches Bild: So schwankt einerseits der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 4,6 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich und 78,3 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen. Anders bei den Frauen, denn hier liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Berufsgruppe) zwischen 11,1 Prozent bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen und 59,8 Prozent bei den Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich.

Grundsätzlich begünstigt der Strukturwandel Branchen und Berufe mit hohen Teilzeitanteilen: Gesamtwirtschaftlich betrachtet entfallen rund 79 Prozent des bis 2028 erwarteten Beschäfti-

gungswachstums auf Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt wird laut Prognose die Zahl der Vollzeitjobs für Frauen unterm Strich nur marginal steigen (+3.600); es überwiegen Teilzeitjobs (+175.500). Bei den Männern entstehen dagegen absolut mehr Jobs im Bereich Vollzeit (+56.000 Vollzeit- versus +49.800 Teilzeitjobs): Am höchsten wird der Zuwachs an Vollzeitjobs bei den akademischen und verwandten IKT-Berufen (+15.500) ausfallen, gefolgt von den Ingenieuren und Architekten (+12.100). Insgesamt wird in den akademischen Berufen bei den Männern mit einem Vollzeitbeschäftigungsplus von 29.800 gerechnet, bei den Frauen hingegen nur mit +6.200. Das Plus an Teilzeitbeschäftigung wird bei den Männern mit 19.400 prognostiziert, bei den Frauen in den akademischen Berufen hingegen mit +53.900.

Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2017 wurde auch die individuelle Arbeitszufriedenheit abgefragt. Demnach steigt die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit grundsätzlich mit dem Bildungsabschluss. Die Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss zeigten sich 58,8 Prozent der Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden, 35,0 Prozent ziemlich zufrieden, 4,7 Prozent wenig zufrieden und 1,5 Prozent gar nicht zufrieden. Interessanterweise sind bei den Männern die HochschulabsolventInnen zu einem deutlich höheren Anteil (59,8 Prozent) mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden als Männer aus allen anderen Bildungsgruppen. Bei Frauen ist der Anteil der sehr Zufriedenen unter den HochschulabsolventInnen mit 57,9 Prozent nicht nur tendenziell niedriger als bei den Männern mit Hochschulabschluss. Auch die erwerbstätigen Frauen mit einem Lehrabschluss oder mit einem Abschluss aus einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS)

Tabelle: Akademische Berufe: Prognose der Beschäftigungsentwicklung, nach Geschlecht, 2021 bis 2028

	Absolut		In Prozent pro Jahr	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Akademische Berufe gesamt	62.300	49.700	2,1 %	2,0 %
Naturwissenschaftliche Berufe (akad.)	2.200	1.100	3,5 %	1,4 %
Ingenieur-, ArchitektInnen	7.900	16.300	4,4 %	3,0 %
ÄrztInnen	1.800	600	1,5 %	0,5 %
Akademische Krankenpflege- und Geburtshilfe	3.500	200	0,6 %	0,2 %
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	5.200	800	3,3 %	2,1 %
Universitäts-/HochschullehrerInnen	1.600	1.100	2,0 %	1,0 %
Lehrkräfte berufsbildend und außerschulisch	5.500	1.000	2,5 %	0,9 %
Lehrkräfte Sekundarbereich	2.200	200	0,8 %	0,1 %
Lehrkräfte Primar-/Vorschulbereich	4.400	300	1,2 %	0,6 %
Wirtschaftsberufe (akademisch)	12.900	4.500	2,9 %	1,2 %
Akademische und verwandte IKT-Berufe	5.400	21.600	5,2 %	3,8 %
JuristInnen	2.000	600	1,7 %	0,6 %
Sozialwissenschaftliche und verwandte Berufe (akad.)	5.400	1.000	2,9 %	1,0 %
Kultur-/Kreativberufe	2.300	500	2,9 %	0,7 %

Quelle: Horvath, Th. / Huber, P. / Huemer, U. et al. (2022a): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028, Tabellenband Seite 42; eigene Darstellung

scheinen häufiger (59,1 Prozent bzw. 60,1 Prozent) sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu sein als die Hochschulabsolventinnen.¹¹

7 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:

Frappierend erscheint, dass hinsichtlich Führungspositionen der Abstand zwischen Männern und Frauen auch mit Hochschulabschluss bestehen bleibt. Wie Daten des Mikrozensus zeigen, übten im Jahr 2022 insgesamt 6,3 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Männer eine führende Tätigkeit (Berufshauptgruppe 1) aus, bei den Frauen waren es nur 3,5 Prozent. Unter den unselbständig Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss (FH, Universität, hochschulverwandte LA) waren es bei den Männern 15,2 Prozent, bei den Frauen hingegen nur 7,4 Prozent. Laut Rech-

nungshofbericht¹² lag der Frauenanteil im Bereich des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes 2020 bei 22,1 Prozent (2015: 20,1 Prozent). Bei den Aufsichtsräten hatte sich der Frauenanteil von 26,9 Prozent im Jahr 2015 auf 34,2 Prozent im Jahr 2020 deutlich stärker erhöht.

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die »Gläserne Decke« Realität, dies beginnt bereits bei den Studienabschlüssen¹³. Seit dem Studienjahr 2010/2011 liegt der Frauenanteil an Bachelorabschlüssen an den öffentlichen Universitäten zwischen 55 Prozent und 59 Prozent. Bei den Masterabschlüssen stieg der Anteil sukzessive von 48,9 Prozent (2010/2011) auf 54,4 Prozent (2016/2017) und ging in den darauffolgenden beiden Jahren wieder auf 52,7 Prozent (2018/2019) zurück. Kaum Bewegung gibt es bei den Doktoratsabschlüssen, der Frauenanteil pendelt bereits seit zwei Jahrzehnten zwischen rund 41 Prozent und rund 43 Prozent, mit 45 Prozent erreichte er im Studienjahr 2016/2017 einen einmaligen Höchststand. Der Anteil der Frauen sinkt also mit steigendem Qualifikationsniveau und dies, obwohl weibliche Studierende prüfungsaktiver sind und ihre Erfolgsquote über jener der männlichen Studierenden liegt. Einer der Gründe liegt darin, dass Männer häufiger als Frauen ein Masterstudium oder ein Doktoratsstudium beginnen. 72,8 Prozent der männlichen und 65,5 Prozent der weiblichen Bachelorabsolventen des Studienjahres

2017/2018 setzten bis zum Sommersemester 2020 ihr Studium in einem Masterprogramm fort.

Ein ähnliches Muster zeigte sich in der Vergangenheit hinsichtlich der Anteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen – je höher die Hierarchiestufe, desto geringer der Frauenanteil. Es wurden verschiedene Maßnahmen gesetzt, um die Präsenz der Frauen an Universitäten zu verbessern. Seit 2015 gilt für die Besetzung eine 50 Prozent-Frauenquote, und 2016 sind die Leitungsgremien »Rektorat« und »Universitätsrat« an den Universitäten fast zur Gänze und die Senate überwiegend geschlechtergerecht besetzt. Der Frauenanteil bei ProfessorInnen lag 2019 bei 26 Prozent, in den Rektoraten betrug er 49 Prozent, in den Universitätsräten 46,8 Prozent und in den Senaten 46,1 Prozent.

Die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten (63,9 Prozent) wird befristet abgeschlossen. Im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals waren Ende 2019 78,6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse befristet, Frauen waren dabei zu 82 Prozent und Männer zu 76 Prozent befristet angestellt. 2019 waren 1.777 der 4.136 beschäftigten Postdocs weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 43 Prozent. Auch bei

¹² Vgl. Rechnungshof Österreich 2021.

¹³ Für die folgenden Ausführungen sind die Quellen uni:data (Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung), die Hochschulstatistik der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020.

¹¹ Vgl. Statistik Austria 2018.

Postdoc-Beschäftigungsverhältnissen ist damit der Frauenanteil in den letzten Jahren zwar sukzessive, aber langsam gestiegen (2010: 40 Prozent, 2016: 42 Prozent).

Hoch ist der Frauenanteil vor allem in der Verwendung »Senior Lecturer«, wo mehr als die Hälfte der Postdocs weiblich sind (55 Prozent der insgesamt 424 Beschäftigungsverhältnisse). Am häufigsten werden finden Postdocs Beschäftigung als UniversitätsassistentInnen: Mit 803 Frauen lag der Frauenanteil in dieser Verwendungsgruppe 2019 bei 43 Prozent. Unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil mit 41 Prozent in der Gruppe der AssistenzprofessorInnen und mit 38 Prozent auch bei den »Senior Scientist/Artist«.

Der österreichische Hochschulplan 2030¹⁴ legt einen Schwerpunkt auf Gleichstellung. Demnach sollen die Frauenanteile vor allem in den hohen Karrierestufen deutlich angehoben werden. An den öffentlichen Universitäten soll der Anteil der Rektorinnen von 27 auf 40 Prozent angehoben werden, der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen von Organisationseinheiten von 25 auf 40 Prozent und der Anteil der Professorinnen von 28 auf 35 Prozent. An den Fachhochschulen soll der Frauenanteil an den Vertretungsbefugten des Erhaltes von 28 auf 40 Prozent steigen und bei den Studiengangsleitungen von 27 auf 35 Prozent.

8 Frauen in Forschung und Entwicklung (F&E)

Mit Blick auf den Anteil von Frauen in der Forschung zeigt sich ein deutlicher Nachholbedarf für Österreich. Österreich liegt mit einem Frauenanteil (bezogen auf alle Leistungsbereiche) mit 30,4 Prozent unter dem EU-27-Durchschnitt von 32,9 Prozent.¹⁵

Im Jahr 2019 waren 41.021 Personen als wissenschaftliches Personal an Hochschulen im Rahmen von Forschung und Entwicklung beschäftigt, das entsprach in Summe 14.669 VZÄ (Vollzeitäquivalenten). Der Frauenanteil betrug 43,5 Prozent. In Köpfen bedeutet das einen Frauenanteil von 42 Prozent, in VZÄ einen Anteil von 38 Prozent. Nach Köpfen waren an den Hochschulen die meisten WissenschaftlerInnen (9.947) in den Naturwissenschaften tätig, dahinter folgen die Sozialwissenschaften mit 8.819 beschäftigten WissenschaftlerInnen und die Technischen Wissenschaften mit 8.364 Personen. In der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften waren es 7.806 ForscherInnen, in den Geisteswissenschaften 4.915 und in den Agrarwissenschaften/Veterinärmedizin forschten an Österreichs Hochschulen 1.170 WissenschaftlerInnen.

Im Vergleich zum Hochschulsektor ist der Frauenanteil im Unternehmenssektor wesentlich niedriger, er betrug 2017 nach Köpfen 17,7 Prozent und nach Vollzeitäquivalenten nur 16,1 Prozent. Die Hauptursache liegt hier vor allem in den Branchen, die in Österreich F&E betreiben (Gewerbe, Industrie). Diese Branchen rekrutieren auch ihr F&E-Personal vorwiegend aus (technisch orientierten) Hochschulstudien, die für Männer attraktiver sind

als für Frauen. Insgesamt gehörten 2019 im Unternehmenssektor 44.287 Personen dem wissenschaftlichen Personal an, das entsprach 33.868 VZÄ.

9 Horizontale Segregation

Wie bereits erwähnt wurde, existiert in Österreich eine ausgeprägte Geschlechter-Segregation nach Branchen und Berufsgruppen. Dies spiegelt sich auch an den Universitäten und entlang der Studienrichtungen wider. Diese Segregation setzt sich am Arbeitsmarkt fort.

Mit 53,5 Prozent waren im Wintersemester 2022/2023 mehr als die Hälfte der Studierenden an Universitäten weiblich, allerdings mit erheblichen Unterschieden je nach Studienfeld. So entfielen im Studienjahr 2021/2022 in der Veterinärmedizin – ähnlich wie in den Jahren zuvor – 83 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Ähnlich hoch lag der Frauenanteil mit 75 Prozent in den Geisteswissenschaften. In den ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtungen (inkl. Montanistik) hingegen entfielen nur 32 Prozent der Abschlüsse auf Frauen.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auch an den Fachhochschulen, dort entfielen insgesamt 52 Prozent der Studienabschlüsse auf Frauen. Spitzenreiter hinsichtlich des Frauenanteiles (2021/2022) sind an den Fachhochschulen die Gesundheitswissenschaften mit 81 Prozent, gefolgt von den Sozialwissenschaften mit 75 Prozent. An den Fachhochschulen zeigen sich die gleichen Muster wie an den Universitäten: Im Ausbildungsbereich IKT lag der Frauenanteil bei 21 Prozent, und bei »Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe« entfielen 28 Prozent der Abschlüsse auf Frauen.

Zwar ist der Frauenanteil im so genannten »MINT-Fokusbereich« in den letzten Jahren geringfügig um zwei bis drei Prozentpunkte angestiegen, allerdings ist er weiterhin sehr niedrig und liegt an den öffentlichen Universitäten bei rund 20 Prozent, an den Fachhochschulen bei rund 23 Prozent. Zum MINT-Fokusbereich zählen technische Studienrichtungen und Informatik, also die Segmente mit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsmarkt und auch einer wichtigen Rolle in Richtung »Green Skills«. Seit Einführung der selektiven Aufnahmeverfahren in Informatik an öffentlichen Universitäten 2015/2016 ist der Frauenanteil sogar deutlich gesunken. Im Gegensatz zu allen anderen Ausbildungsfeldern haben Frauen im MINT-Fokusbereich deutlich niedrigere Erfolgsquoten als Männer. Diese Unterschiede sind in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen an öffentlichen Universitäten (z. B. Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik) besonders stark ausgeprägt. Auch innerhalb der MINT-Ausbildungsfelder variiert der Frauenanteil zum Teil deutlich: So sind überdurchschnittlich viele Frauen in Biowissenschaften inskribiert (Universität: 65 Prozent, FH: 60 Prozent), was an öffentlichen Universitäten insbesondere auf das Studium der Ernährungswissenschaften zurückzuführen ist (80 Prozent).¹⁶

Der Hochschulplan 2030 formuliert analog zur FTI-Strategie bis 2030 das Ziel, die Anzahl der MINT-Erstabschlüsse spürbar

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2022.

¹⁵ Für die folgenden Ausführungen sind, sofern nicht anders angeführt, die Quellen die F&E-Erhebung der Statistik Austria sowie Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie und Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023): Technologiebericht 2023.

¹⁶ Vgl. Binder, D. / Dibiasi, A. / Schubert, N. / Zaussinger, S. 2021; Binder, D. / Thaler, B. / Unger, M. et al. 2017.

zu erhöhen und gleichzeitig auch den Frauenanteil zu erhöhen. An den Universitäten liegt der Frauenanteil derzeit bei 38 Prozent, dieser soll bis auf 43 Prozent steigen, an den Fachhochschulen ist die Zielvorgabe eine Steigerung von 25 Prozent Frauenanteil auf 30 Prozent.

10 Einkommensnachteile von Frauen (Gender-Pay-Gap)

Obwohl in den letzten Jahren die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verringert werden konnten, zählt Österreich nach wie vor zu den EU-Ländern mit dem größten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Im Zehnjahresvergleich hat sich der Gender-Pay-Gap von 24,3 Prozent (2009) auf 19,9 Prozent (2019) verringert. Österreich liegt damit aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU (14,1 Prozent). Die Gründe für den hohen Gender-Pay-Gap sind vielfältig und nur teilweise erklärbar. Eine Studie der Statistik Austria zeigt, dass nur ein Drittel des gesamten Gender-Pay-Gap aufgrund von Merkmalen wie Branche, Beruf, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitausmaß erklärt werden können.¹⁷

Auch bei HochschulabsolventInnen zeigt sich dieses Muster: Das Median-Brutto-Monatseinkommen der Frauen bei unselbstständiger Vollzeit-Erwerbstätigkeit 36 Monate nach Abschluss liegt spürbar unter dem Einkommen der Männer. Das gilt unabhängig nach Hochschulsektor (Universität bzw. FH) und für alle Abschlussarten (Bachelor/Master/PhD bzw. Doktorat). Dieser Befund gilt auch für MINT-Studiengrichtungen.¹⁸

Für den Gender-Pay-Gap bei HochschulabsolventInnen werden in der Forschung Gründe auch abseits der Studiengruppe angeführt:¹⁹

Auch innerhalb von Ausbildungsfeldern könnten Männer Studienrichtungen und Spezialisierungen wählen, die ein höheres Einkommen versprechen. So finden sich beispielsweise unter den AbsolventInnen der Studiengruppe »Architektur und Baugewerbe« vergleichsweise weniger Frauen im Bauingenieurwesen, während das Geschlechterverhältnis in Architektur und Landschaftsplanung relativ ausgeglichen ist.

Im Durchschnitt haben Frauen u.a. aufgrund von Kinderbetreuungszeiten weniger lineare Karriereverläufe, einen geringeren Beschäftigungsumfang und höhere Teilzeitquoten. Auch wenn Analysen auf Vollzeiterwerbstätige beschränkt werden, können z.B. aufgrund von Überstunden Unterschiede im Beschäftigungsausmaß bestehen. Auch vergangene Teilzeitbeschäftigungen und Karenzzeiten wirken auf das aktuelle Einkommen, wenn dadurch beispielsweise Gehaltsvorrückungen verzögert werden oder Nachteile in Lohnverhandlungen entstehen.

Männer sind im Durchschnitt stärker auf ihre Karriere fokussiert als Frauen. Ein hohes Einkommen ist ihnen wichtiger, während Frauen mehr Wert auf Sicherheit, eine gute Work-Life-Balance, eine gute Arbeitskultur und eine sinnvolle Tätigkeit legen. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen und Männer, trotz der

Einkommensunterschiede, im Durchschnitt ähnlich zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind.

Männer bewerben sich häufiger spekulativ auf besser bezahlte Jobs, während Frauen sich eher auf weniger attraktive Stellen bewerben, die sie dann auch tatsächlich bekommen. Auch das Auftreten in Lohnverhandlungen (Frauen verlangen niedrigere Löhne) ist relevant.

Grundsätzlich ist der Gender-Pay-Gap im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Allerdings verweist der Rechnungshof darauf, dass die Einkommen der weiblichen Vorstandsmitglieder bzw. der Geschäftsführerinnen in der öffentlichen Wirtschaft im Jahr 2018 im Durchschnitt nur bei 79,4 Prozent der Durchschnittsbezüge ihrer männlichen Kollegen lag (2014: 73,1 Prozent).²⁰

11 Literatur

- Binder, D./Dibiasi, A./Schubert, N./Zaussinger, S. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Institut für Höhere Studien. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.
- Binder, D./Thaler, B./Unger, M. et al. (2017): MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/1/2017-ihs-report-binder-mint-universitaeten-fachhochschulen.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie und Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023): Technologiebericht 2023. Wien. Internet: www.bmk.gv.at/themen/innovation/publikationen/forschungsberichte/ft_bericht23.html.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Der österreichische Hochschulplan 2030.
- Bock-Schappelwein, J./Egger, A. (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich. AMS report 173. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035.
- Bundeskanzleramt (Hg.) (2021): Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich, Wien.
- Cedefop (Hg.) (2021): The Green Employment and Skills Transformation. Insights from a European Green Deal Skills Forecast Scenario. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13577.
- Cornell, B./Hewitt, R./Bekhradnia, B. (2020): Mind the (Graduate Gender Pay) Gap. Higher Education Policy Institute Report 135. Oxford. Internet: www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2020/11/Mind-the-Graduate-Gender-Pay-Gap_HEPI-Report-135_FINAL.pdf.
- Haberfellner, R./Sturm R. (2021): Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft. AMS report 156. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13540.

¹⁷ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) 2021.

¹⁸ Vgl. Binder, D./Dibiasi, A./Schubert, N./Zaussinger, S. 2021.

¹⁹ Vgl. Cornell, B./Hewitt, R./Bekhradnia, B. 2020.

²⁰ Vgl. Rechnungshof Österreich 2019.

Haberfellner, R./Sturm R. (2020): HochschulabsolventInnen 2020+. Längerfristige Trends in der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. AMS report 144. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13249.

Haberfellner, R./Sturm R. (2018): HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive. AMS report 134. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12678.

Haberfellner, R./Sturm R. (2016): Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt: Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. AMS report 120/121. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12000.

Haberfellner, R./Sturm R. (2014): Ökologisierung, Strukturwandel und Arbeitsmarkt: Eine globale Perspektive auf die Green Economy. AMS info 267. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10274.

Haberfellner, R./Sturm R. (2014a): Zur Akademisierung der Berufswelt. Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie. AMS report 106. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10622.

Haberfellner, R./Sturm R. (2013): Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. AMS report 96. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9773.

Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, St. (2022): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028. AMS report 170. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009.

Horvath, Th./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Piribauer, Ph./Sommer, M./Weingärtner, St. (2022a): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028 – Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028. Langfassung & Tabellenband. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13753.

Kerler, M./Kirilova, S./Liebeswar, C. (2018): Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt. Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS. AMS report 131/132. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12618.

Rechnungshof Österreich (2021): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2019 und 2020. Reihe Einkommen 2021/1.

Rechnungshof Österreich (2019): Bericht des Rechnungshofes. Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2017 und 2018. Reihe Einkommen 2019/1.

Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017.

Vogtenhuber, S./Baumegger, D./Lassnigg, L. (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Studie des Institutes für Höhere Studien (IHS) Wien im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Download unter www.ams.at/forschungsnetzwerk im Menüpunkt »E-Library«.

Ziegler, P./Eder, A./Wöhl, W. (2023): Green Skills im Aufwind? Zur Bedeutung von grünen Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausbildung an Berufsbildenden höheren Schulen, Universitäten und Fachhochschulen. Berufskundliche Studie zu grünen Qualifikationen und grünen Kompetenzen. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14003.

Ziegler, P. (2021): Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen. AMS report 155. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13571.

12 Wichtige Internet-Quellen zu Studium, Beruf und Arbeitsmarkt

Zentrales Portal des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu den österreichischen Hochschulen und zum Studium in Österreich

www.studiversum.at

Internet-Datenbank des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen

www.studienwahl.at

Ombudsstelle für Studierende am Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

www.hochschulombudsstelle.at

Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

www.studierendenberatung.at

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

www.ams.at/biz

AMS-Karrierekompass: Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung

www.ams.at/karrierekompass

AMS-JobBarometer

www.ams.at/jobbarometer

AMS-Forschungsnetzwerk

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Broschürenreihe »Jobchancen Studium«

www.ams.at/jcs

AMS-Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (UNI/FH/PH)

www.ams.at/Berufslexikon

AMS-Berufsinformationssystem

www.ams.at/bis

AMS-Jobdatenbank alle jobs

www.ams.at/allejobs

BerufsInformationsComputer der WKÖ

www.bic.at

Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)

www.aq.ac.at

Österreichische Fachhochschul-Konferenz (FHK)

www.fhk.ac.at

Zentrales Eingangsportal zu den Pädagogischen Hochschulen

www.ph-online.ac.at

Best – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung
www.bestinfo.at

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)
www.oeh.ac.at und www.studienplattform.at

Österreichische Universitätenkonferenz
www.uniko.ac.at

Österreichische Privatuniversitätenkonferenz
www.oepuk.ac.at

OeAD-GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen/Erasmus+
www.bildung.erasmusplus.at

Internet-Adressen der österreichischen Universitäten
www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Universitaeten/Liste-Universitaeten.html

Internet-Adressen der österreichischen Fachhochschulen
www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Fachhochschulen/Liste-Fachhochschulen.html

Internet-Adressen der österreichischen Pädagogischen Hochschulen
www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph/pv_verb.html

Internet-Adressen der österreichischen Privatuniversitäten
www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Privatuniversitaeten/Liste-Privatuniversitaeten.html

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



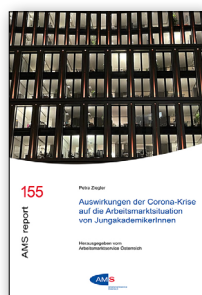
AMS report 144

Regina Haberbollner, René Sturm

HochschulabsolventInnen 2020+
Längerfristige Trends in der Beschäftigung
von HochschulabsolventInnen am
österreichischen Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-706-8

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13249



AMS report 155

Petra Ziegler

**Auswirkungen der Corona-Krise
auf die Arbeitsmarktsituation
von JungakademikerInnen**

ISBN 978-3-85495-753-X

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13571



AMS report 170

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer,
Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mark Sommer,
Stefan Weingärtner

**Mittelfristige Beschäftigungsprognose
für Österreich bis 2028**
Berufliche und sektorale Veränderungen
im Überblick der Periode von 2021 bis 2028

ISBN 978-3-85495-761-1

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009



AMS report 173

Julia Bock-Schappelwein, Andrea Egger

Arbeitsmarkt und Beruf 2030
Rückschlüsse für Österreich

ISBN 978-3-85495-790-4

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Kontakt Redaktion

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
1200 Wien
Treustraße 35–43
E-Mail: redaktion@ams-forschungsnetzwerk.at
Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
November 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

