

Prognose des Arbeitskräfteangebotes in Kärnten

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag des AMS Kärnten

1 Einleitung

Die vorliegende und im Jahr 2023 durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)¹ abgeschlossenen Studie im Auftrag des AMS Kärnten setzt sich das Ziel, die Bandbreite sowie wesentliche Einflussparameter des für Kärnten mittelfristig (bis 2040) zu erwartenden Arbeitskräfteangebotes abzustecken. Zudem werden die Prognoseergebnisse mit Informationen zur erwartbaren Nachfrage gespiegelt und diskutiert.²

Das Arbeitskräfteangebot wird wesentlich durch zwei Parameter bestimmt: Die demographische Entwicklung (Geburtenbilanz, Wanderungsbilanz, Alterung) bestimmt das Erwerbspotenzial (also Anzahl und Struktur der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren), und die Erwerbsneigung beeinflusst das konkrete Arbeitskräfteangebot (also Anzahl und Struktur der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen aus dem Erwerbspotenzial). Basierend auf demographischen Bevölkerungsprognosen (der Statistik Austria) sowie eigener (aus historischen Trends abgeleiteter) Schätzungen zu Stellgrößen der Erwerbsneigung und der Qualifikationsentwicklung wurden Szenarien erstellt, die den Korridor (die Bandbreite) der zukünftig zu erwartenden Entwicklungen abstecken.

2 Bevölkerungsentwicklung

Seit Mitte der 1990er-Jahre weist Kärnten ein Bevölkerungswachstum auf, das unter dem Bundesdurchschnitt liegt – im Zeitraum 2000 bis 2015 war sogar eine geringfügige Abnahme zu verzeichnen. Die demographische Entwicklung ist charakterisiert durch den Alterungsprozess (Stichwort: Baby-Boomer der 1950er- und 1960er-Jahre), einen negativen Geburtensaldo, einen negativen Binnenwanderungssaldo (Stichwort: Brain Drain), einen positiven

Außenwanderungssaldo sowie durch Verschiebungen innerhalb Kärntens (Rückgänge in Ober- und Unterkärnten, Wachstum des Großraumes Klagenfurt und Villach).

Basierend auf den Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria ist nur bei Eintreten der Wachstumsvariante – also hoher Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung – realistischerweise mit steigenden Bevölkerungszahlen in Kärnten zu rechnen. Im Jahr 2040 gäbe es dann um 22.000 Kärntner Einwohner:innen mehr. Die Hauptvariante der Prognose geht demgegenüber jedoch von einer geringfügigen Abnahme (um minus 3.400 Personen im Vergleich zu heute bzw. um minus 6.400 Personen im Vergleich zum vorhergesagten Peak-Jahr 2025) aus. Sollte das Alterungsszenario eintreten, würde die Kärntner Bevölkerung bis zum Jahr 2040 um rund 15.000 Personen abnehmen.

3 Prognosen zum Erwerbspotenzial

Wenn sich die demographischen Trends der letzten Jahre fortsetzen, wird das Erwerbspotenzial in Kärnten (Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) bis 2040 laut Prognose um rund 50.000 Personen auf rund 310.000 Personen zurückgehen.

Spielt man die Extremvarianten der Bevölkerungsprognose durch (also die Wachstums- sowie die Alterungsvariante), dann zeigt sich in beiden Varianten, dass die Alterungsentwicklung bis zum Prognosehorizont 2040 nahezu ident verlaufen wird. Würde sich die Bevölkerung gemäß Wanderungsvariante entwickeln, dann würde der Anteil der Über-65-Jährigen im Jahr 2040 bei 32 Prozent liegen – im Fall der Alterungsvariante bei 33,5 Prozent. Der Haupteffekt der Alterung ist somit durch die starken Alterskohorten der Baby-Boomer der 1950er- bis Mitte 1960er-Jahre bedingt. Derzeit befinden sie sich im Altersrange von 58 bis 73 Jahren. Der größere Teil von ihnen ist somit mittlerweile schon im Ruhestand, die letzten Jahrgänge befinden sich derzeit in der mehrjährigen Übertrittsphase (»Pensionskorridor«).

Veränderungen im Kärntner Erwerbspotenzial sind bis zum Prognosehorizont 2040 interessanterweise primär hinsichtlich ihres Umfangs – jedoch weniger bei der Alterskomposition – zu

¹ www.ibw.at.

² Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/Bib-Show.asp?id=14049.

erwarten: Für die nächsten rund 20 Jahre werden nämlich in allen drei erwerbsfähigen Altersgruppen³ zwar deutliche absolute Rückgänge vorhergesagt, diese werden jedoch laut Prognose sehr analog verlaufen. Anhand des Indikators »Kalkulatorische demographische Ersatzrate«⁴ kann gezeigt werden, dass diese seit dem Peak in den 1970er/80er-Jahren sukzessive zurückgeht. Für die Zukunft bis zum Prognosehorizont 2040 ist

jedoch mit einer stabilen Entwicklung zu rechnen, d.h., die demographische Ersatzrate sollte sich in etwa auf dem derzeit erreichten Niveau einpendeln. Dieses Ergebnis bedeutet jedoch keine wirkliche Entwarnung für den Arbeitsmarkt: Seit dem Jahr 2002 liegen nämlich der Wert bzw. die »Ersatzrate« unter 1, die Altersgruppe der »Jungen« ist also kleiner als jene der »Alten«. Seitdem verlassen somit jährlich potenziell mehr ältere Personen den Arbeitsmarkt (besser gesagt: scheiden aus dem Erwerbspotenzial aus) als junge Personen nachkommen. Rein rechnerisch betrachtet wird sich diese Situation zukünftig zwar nicht nennenswert verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht.

Aus Perspektive der formalen Qualifikation stellt sich die Frage, mit welchen absoluten und relativen Veränderungen zu rechnen ist, sollten sich die Trends der letzten Jahrzehnte betreffend die Ausbildungswahl auch in Zukunft weiter fortsetzen?

In der Benchmark-Variante – bei Fortschreibung der aktuellen Qualifikationsstruktur – werden für alle Qualifikationsabschlüsse rückläufige Zahlen vorhergesagt: für die Lehre in Summe (d.h. im Zeitraum der nächsten 20 Jahre) ca. minus 19.000, für BMS, BHS sowie Tertiärabschlüsse jeweils ebenfalls rund minus 6.000 bis 7.000 Personen. Auch die Anzahl der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss würde in dieser Größenordnung sinken (vgl. nachstehende Tabelle: Benchmark-Variante).

Sollten sich die Qualifizierungstrends der letzten 50 Jahre fortsetzen, so würde das gesamte Erwerbspotenzial demographisch bedingt bis 2041 logischerweise ebenfalls um knapp 50.000 Personen zurückgehen. Laut Trendvariante wären die Rückgänge in den Qualifizierungssegmenten BMS und »Höchstens Pflichtschulabschluss« mit Abstand prononcierter als im Benchmark. Für BHS-Absolvent:innen und Akademiker:innen werden laut Trendvariante deutlichere Zuwächse vorhergesagt. Die Prognosen für die Personen mit Lehrabschluss unterscheiden sich nur marginal, da im Wesentlichen ein stabiler Wachstumstrend erwartet wird.

Tabelle 1: Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Bildung – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Benchmark-Variante und Trend-Variante

Höchster formaler Bildungsabschluss	Benchmarkvariante			Trendvariante		
	2031*	2041*	Σ 2021–2041	2031*	2041*	Σ 2021–2041
max. PS	-4.266	-3.338	-7.604	-13.738	-10.779	-24.517
Lehre	-10.440	-8.137	-18.577	-9.306	-8.205	-17.511
BMS	-3.403	-2.672	-6.075	-3.763	-3.907	-7.671
BHS (inkl. Kollegs)	-3.698	-2.895	-6.593	-1.507	2.324	817
AHS	-1.271	-994	-2.265	-1.613	-2.625	-4.238
Tertiär	-3.999	-3.133	-7.132	3.015	2.064	5.078
Erwerbspotenzial gesamt	-27.076	-21.170	-48.246	-27.076	-21.170	-48.246

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (Datenbasis: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes); im Auftrag des AMS Kärnten

4 Prognosen zum Arbeitskräfteangebot

In Absolutwerten betrachtet ist das Arbeitskräfteangebot in Kärnten von rund 200.000 Erwerbspersonen im Jahr 1980 sukzessive auf nunmehr rund 271.000 angewachsen (überwiegend begründet durch die Zunahmen der Frauenerwerbstätigkeit sowie der Ausländerbeschäftigung bzw. Arbeitsmigration). Dies entspricht einer Zunahme von 36 Prozent innerhalb von 40 Jahren in retrospektiver Betrachtung.

Zukünftig ist jedoch mit Rückgängen zu rechnen: Die Bandbreite liegt zwischen –9.000 und –43.000 Erwerbspersonen, je nachdem, welche Trendannahmen hinsichtlich Demographie (insbesondere Brain-Drain, Außenzuwanderung), Qualifizierung und Frauenerwerbstätigkeit getroffen werden. Tendenziell werden sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitskräfteangebot dann formal höherqualifiziert sein (mehr Akademiker:innen, weniger Personen mit Lehr-, BMS- sowie höchstens Pflichtschulabschluss).

5 Fazit zu Erwerbspotenzial und Arbeitskräfteangebot

Kurz gesagt: Bis 2040 ist in Kärnten davon auszugehen, dass sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitskräfteangebot deutlich zurückgehen werden. Grosso modo wird es formal etwas höherqualifiziert sein. Die innerkärntner Trends zur Abwanderung aus Ober- und Unterkärnten in Richtung des Zentralraumes werden anhalten. Seit der Jahrtausendwende scheiden mehr ältere Personen aus dem Erwerbspotenzial aus, als junge Personen nachkommen. Diese Situation wird sich zukünftig zwar nicht nennenswert verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht.

6 Megatrends und erwartbare Nachfrage

Die Sichtung vorliegender empirischer Studien zur Nachfrage nach Arbeitskräften sowie zusätzliche Befunde anhand des ibw-Fachkräftenradars sowie einer für diese Studie durchgeführten Leitbetriebsbefragung legen nahe, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in den nächsten Jahren rein quantitativ stabil auf dem bestehenden Niveau bis sogar eher steigend entwickeln dürfte.

³ 15- bis 29-Jährige: junge Kohorte, die sich überwiegend in Ausbildung bzw. in der Phase ihres Berufs- / Arbeitsmarkteintritts befinden. 30- bis 54-Jährige: erwerbsfähige Personen im zentralen Erwerbsalter. 55- bis 64-Jährige: spätes Erwerbs- frühes Rentenalter.

⁴ Dabei handelt es sich um die rechnerische Relation zwischen der »jungen« und der »alten« Altersgruppe, also z. B. die 15- bis 29-Jährigen bezogen auf die 50- bis 64-Jährigen.

Tabelle 2: Kärntner Arbeitskräfteangebot – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Lower- und Upper-Limit Szenarien⁵

Höchster formaler Bildungsabschluss	Lower-Limit Szenario			Upper-Limit Szenario		
	2031*	2041*	Σ 2021–2041	2031*	2041*	Σ 2021–2041
max. PS	-2.463	-1.962	-4.425	-5.565	-5.020	-10.585
Lehre	-9.052	-7.066	-16.118	3.051	-4.608	-1.558
BMS	-5.826	-2.152	-7.978	-6.734	-1.566	-8.300
BHS (inkl. Kollegs)	-4.450	-2.675	-7.125	-337	2.973	2.636
AHS	-867	-789	-1.655	-1.044	-1.616	-2.660
Tertiär	-2.946	-3.062	-6.007	6.401	5.359	11.759
Arbeitskräfteangebot gesamt	-25.602	-17.705	-43.308	-4.228	-4.479	-8.707

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose); im Auftrag des AMS Kärnten

Hinsichtlich der nachgefragten Qualifikationen ist eine gewisse formale Höherqualifizierung (Tertiärabschlüsse) erwartbar, gleichzeitig werden aber Fachkräfte des mittleren Qualifikationssegmentes (Lehre und BMHS-Abschlüsse) nach wie vor das Gros des Arbeitskräftebedarfes bilden.

Die derzeit angespannte Lage am Arbeitsmarkt (Stichwort: Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel) dürfte nach der Einschätzung der meisten Studien und Befragten auch zukünftig die Grundstruktur und Grunddynamik am Kärntner Arbeitsmarkt darstellen. Wahrscheinlich ist sogar, dass sich die Situation kontinuierlich bis 2040 sogar noch zuspitzen bzw. verschärfen wird. Die Kärntner Unternehmen gehen jedenfalls keinesfalls von einer Entspannung der Lage aus (entsprechende Hinweise liefern der ibw-Fachkräftenradar sowie die ibw-Leitbetriebebefragung).

Die Sonderauswertung des ibw-Fachkräftenradars für Kärnten verdeutlicht zudem, wie relevant insbesondere die mittlere Qualifikationsebene für die Aufrechterhaltung des Fachkräftepools aus Sicht der Kärntner Unternehmen ist. Die vergleichsweise geringeren Schwierigkeiten der Rekrutierung von formal höherqualifizierten Personen (z. B. BHS-Absolvent:innen, FH- und Universitätsgraduierte) sind ursächlich dem Fakt geschuldet, dass hier nicht nur die Nachfrage, sondern auch das Angebot wachsen: Eine steigende Nachfrage trifft somit auf ein ebenfalls steigendes Angebot. Die Herausforderungen der Rekrutierung sind in dieser Konstellation anders und vergleichsweise geringer als in einer Situation mit steigender Nachfrage und stagnierendem (oder gar rückläufigem) Angebot, wie es eben oftmals charakteristisch bei Berufen und Positionen für Lehrabsolvent:innen und Angelernte in Erscheinung tritt.⁶ In bestimmten Ausbildungsfeldern ist aber auch für formal Höherqualifizierten eine strukturelle Übernachfrage beobachtbar.

⁵ Der ibw-Arbeitskräfteangebotsprognose liegt die Hauptvariante der Bevölkerungsprojektion der Statistik Austria zugrunde. Zur Abschätzung, welche Bandbreite an zukünftiger Entwicklung möglich erscheint, wurden folgende »Extrem«-Szenarien berechnet:

- Upper-Limit Szenario für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario fußt auf der Wachstumsvariante der Bevölkerungsprojektion in Kombination mit der Trendvariante des Erwerbspotenziales und der Erwerbsneigung.
 - Lower-Limit Szenario für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario geht von der Alterungsvariante der Bevölkerungsprojektion aus und kombiniert diese mit der Benchmark-Variante des Erwerbspotenziales und der Erwerbsneigung.
- ⁶ Das Ausmaß an Rekrutierungsschwierigkeiten ist auch Ergebnis und Spiegelbild von Realitäten und Zuschreibungen zu branchen- sowie berufsspezifischen Arbeitsbedingungen.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Umfangs der Lehrlingsausbildung in Kärnten mit derzeit rund 7.300 Lehrlingen in knapp 2.300 Lehrbetrieben (bezogen auf die Arbeitgeberbetriebe, also Firmen mit zumindest einem unselbständig Beschäftigten, daraus ergibt sich eine Lehrbetriebsausbildungsquote⁷ von ca. 15 Prozent) verdeutlicht die ibw-Studie, dass seitens der Firmen ein nachhaltiges und sogar steigendes Interesse an der eigenen betrieblichen Fachkräfteausbildung besteht: 44 Prozent der befragten Kärntner Unternehmen würden sogar mehr Lehrlinge ausbilden (unter der Bedingung, dass sich dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden).

Die Befunde des ibw-Fachkräftenradars sind grosso modo durchaus kompatibel mit jenen der nachstehenden ibw-Leitbetriebebefragung.

Die Befunde des ibw-Fachkräftenradars sind grosso modo durchaus kompatibel mit jenen der nachstehenden ibw-Leitbetriebebefragung.

Die ibw-Leitbetriebebefragung verdeutlicht, dass Unternehmen vorsichtige Einschätzungen bevorzugen, um ihren Personalbedarf (sowohl quantitativ als auch hinsichtlich des qualifikatorischen Zuschnittes) für einen mittel- / längerfristigen Prognosehorizont einzuschätzen. Dezierte Aussagen zu den mittelfristigen Erwartungen konnten und wollten die Befragten nicht treffen. Die Betriebe gehen grosso modo jedoch davon aus, dass die derzeitige angespannte Situation am Kärntner Arbeitsmarkt auch zukünftig (primär demographisch bedingt) weiter anhalten wird. Insbesondere expandierende Firmen gehen sogar von einer Zuspitzung bzw. Verschärfung der Rekrutierungsschwierigkeiten insbesondere bei den Fachkräften, jedoch auch generell bei den meisten Beschäftigtengruppen aus. Die »Antworten« darauf sind mannigfaltig: Forcierung der eigenen Lehrlingsausbildung und der Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung der Beschäftigten, Einsatz von Leiharbeitskräften, (bundes-)länderübergreifender Personaleinsatz (bei Firmen mit mehreren Standorten), Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten,⁸ Versuche der überregionalen und ggf. internationalen Rekrutierung von Fachkräften bis hin zu einer räumlichen Diversifizierung von Produktionsstandorten (wobei hier überwiegend zusätzliche Standorte angedacht sind⁹). Kurz gesagt: Der Wettbewerb um Arbeits- und insbesondere Fachkräfte wird sich aus Sicht der Betriebe deutlich intensivieren.

Die Leitbetriebe gehen von einem steigenden (jedoch schwer quantitativ abzuschätzenden) Bedarf an Fachkräften mit höheren Qualifikationen und Spezialisierungen (z. B. in der Instandhal-

⁷ Für Gesamtösterreich liegt diese Quote bei ca. 12,5 Prozent. Die Lehrbetriebsausbildungsquote ist in Vorarlberg mit 17 Prozent am höchsten im Vergleich aller Bundesländer. Kärnten rangiert an dritter Stelle, nur knapp hinter Oberösterreich (mit ca. 16 Prozent).

⁸ Das heißt näher dem Regelpensionsalter – Beschäftigung über das Regelpensionsalter hinaus wird als keine realistisch zu erreichende Option angesehen.

⁹ Die Kärntner Standorte bleiben dabei erhalten – allfällige Expansionen bzw. ein Ausbau werden jedoch außerhalb Kärntens erfolgen.

tung) aus – insbesondere getrieben durch Megatrends wie Digitalisierung, Automatisierung, Umsetzung der Energiewende etc. Diese Zuschnitte sind jedoch nur teilweise durch akademisierte bzw. hochschulische Bildung vermittelt – berufliche (Höher-) Qualifizierung wird dafür nach wie vor als die adäquate Qualifizierungsschiene angesehen. Wesentliches Qualifikationssegment wird demnach nach wie vor die mittlere Fachkräfteebene sein. Vielfach wird in der Forcierung der eigenen Lehrlingsausbildung ein wesentlicher Hebel zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfes gesehen.


7 Regionale Infrastrukturprojekte sowie Wirtschaftskooperationen und erwartbare Nachfrage

Die möglichen Auswirkungen infrastruktureller Rahmenbedingungen (Koralmbahn, Flughafen Klagenfurt, Zollkorridor Adria – Kärnten) sowie interregionaler Wirtschaftskooperationen (Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich) lassen sich nur schwer abschätzen. Einerseits sollten bzw. könnten davon positive Effekte für den Wirtschaftsstandort Kärnten ausgehen, so insbesondere, was die Mobilität und die Attraktivierung betrifft. Gerade bei der Koralmbahn zeigt sich aber auch der potenziell zweischneidige Charakter, da ja der Zeitgewinn in beiden Fahrtrichtungen gegeben ist: *»Man ist in 45 Minuten in Klagenfurt, aber natürlich auch in Graz!«* Aspekte wie regionale Anbindung und Verfügbarkeit / Taktung an den Tagesrandlagen und generell auch die Arbeits-, Einkommens- und Wohnmöglichkeiten vor Ort werden somit weitere wichtige Parameter sein, die die zukünftigen Mobilitäten und somit das regionale und lokale Arbeitskräfteangebot mitbestimmen.

8 Handlungsoptionen

Vor diesem Hintergrund thematisiert die Studie auch Dimensionen und Stellschrauben, die das Potenzial haben, einen Beitrag zur Aufrechterhaltung bzw. Anhebung des Arbeits- / Fachkräfteangebotes zu leisten. Thematisch lassen sich drei »Strategiebündel« (mit entsprechenden Optionen) skizzieren:

- **Reversed Brain Drain und (qualifizierte) Zuwanderung:** Programme und Maßnahmen für gut ausgebildete Kärnten-Rückkehrer:innen, Anwerbung (Zuwanderung und/oder Pendler:innen) aus Slowenien, (qualifizierte) Zuwanderung aus der Europäischen Union sowie aus Drittstaaten
- **Hebung der Erwerbsbeteiligung:** Bessere Ausschöpfung des Vollzeitpotenziales (Hebung der Teilzeitquote in Richtung Vollzeit, und zwar insbesondere von Frauen durch verbesserte Betreuungsangebote sowie für bestimmte Migrant:innengruppen), bessere Aktivierung von Personen der so genannten »Stillen Reserve«, der Langzeitarbeitslosen sowie der NEETs und last but not least längere Erwerbsbiographien durch späteren Pensionsantritt.
- **(Bedarfsorientierte) Qualifizierung:** »Intensivierung« der Ausbildungsleistung des Erstausbildungssystems (Stichworte: PISA-Risikogruppe und NEETs sowie Reduktion der Bildungsabbrüche und Bildungswechsel in der Sekundarstufe II), Intensivierung der (beruflichen) Weiterbildung sowie der Weiterbildung »älterer« Arbeitnehmer:innen, bedarfsorientierte regionale Qualifizierung (z.B. MINT-Schwerpunkte, Etablierung eines zentralen tertiären Bildungs-Campus, (Weiter-)Bildungs-Hubs, Stärkung des Images der Lehre, Innovationsförderungen und Ausarbeitung einer eigenen Innovations- und F&E-Strategie.

Die konkreten Möglichkeiten, adressierbaren Größenordnungen und somit auch Hebelwirkungen sind im Haupttext der Studie dargelegt. Aufgrund der jeweils begrenzten und für sich als Einzelmaßnahme nicht ausreichenden Wirkmächtigkeit empfiehlt es sich, diese Optionen im Sinne einer »konzertierten Aktion« anzudenken und ggf. umzusetzen. Dies kann auch als Plädoyer für eine regionale Standortstrategie (durchaus auch im Sinne eines Großraumes »Kärnten / (Süd-)Steiermark« oder einer Region Süd) aufgefasst werden, die wirtschaftspolitische Schwerpunktsetzungen mit konkreten Maßnahmen im Hinblick auf Innovation, Forschung und Entwicklung (F&E) sowie laufende Qualifizierung im Sinn des wichtiger denn je seienden Lifelong-Learning-Ansatzes unterlegt und wirkmächtig verbindet. Überlegungen und konkrete Vorschläge insbesondere zu einer Kärntner Industrie-, Wirtschafts- und Standortpolitik und die Einbettung von Maßnahmen zu Qualifizierung und Innovation sind vom »Wirtschaftspolitischen Beirat« des Landes Kärnten ausgearbeitet worden. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der AutorInnen

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
Tel.: 01 5451671-0
E-Mail: info@ibw.at
Internet: www.ibw.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

Dezember 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

