

Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Doktoratsstudierende und -absolvent:innen in Österreich: Herausforderungen und Unterstützungsbedarf

Nina Schubert, David Binder, Martin Unger

Studie im Auftrag



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Autor:innen

Nina Schubert, David Binder, Martin Unger

Titel

Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Doktoratsstudierende und -absolvent:innen in Österreich: Herausforderungen und Unterstützungsbedarf

Kontakt

T +43 1 59991-253

E schubert@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
Einleitung.....	8
1. Anzahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen	9
1.1. Anzahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen nach Studiengruppen.....	11
2. Charakteristika der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen	12
2.1. Soziodemografische Merkmale.....	13
2.2. Beschäftigung an der Universität	16
2.3. Motive für ein Doktoratsstudium.....	18
2.4. Einschätzung der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	21
3. Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigungsverläufe wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an den Universitäten	22
3.1. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter Prae- und Postdocs.....	23
3.2. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn.....	25
3.2.1. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn von Praedocs.....	26
3.2.2. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn von Postdocs	30
4. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen nach Abschluss des Studiums	32
4.1. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus im Kohortenvergleich	34
4.2. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus mit/ohne universitärem Beschäftigungsverhältnis 12 Monate vor Abschluss	36
4.3. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus nach Geschlecht.....	38
4.4. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus nach Studiengruppen	40
4.4.1. Arbeitsmarktstatus in den Studiengruppen nach Beschäftigung vor Abschluss und Geschlecht.....	44
4.5. Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Doktoratsabsolvent:innen	48
5. Unterstützungsangebote und Karriereförderung für Doktorand:innen und Postdocs im Überblick.....	49
Literatur.....	53
Anhänge	55
A1. Tabellen-Anhang	55

A2. Interview-Anhang: Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung von Doktorand:innen und Postdocs im Detail.....	79
A2.1. Universität Graz	82
A2.2. Universität Innsbruck	83
A2.3. JKU Linz.....	85
A2.4. Universität Klagenfurt	86
A2.5. Universität Salzburg	88
A2.6. Universität Wien	90
A2.7. TU Graz.....	92
A2.8. TU Wien.....	94
A2.9. Montanuniversität Leoben	96
A2.10. Medizinische Universität Graz	96
A2.11. Medizinische Universität Innsbruck	98
A2.12. Medizinische Universität Wien	99
A2.13. Veterinärmedizinische Universität Wien	100
A2.14. Wirtschaftsuniversität Wien	101
A2.15. Universität für Bodenkultur Wien	103
A2.16. Überuniversitäre Kooperationen	104

Zusammenfassung

Die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt eine wesentliche Rolle unter den Aufgaben der österreichischen Universitäten ein und wurde in den vergangenen Jahren zunehmend in ihren Leistungsvereinbarungen und Entwicklungsplänen verankert. Da den 20.000 Doktoratsstudierenden und jährlich mehr als 2.000 Doktoratsabsolvent:innen in Österreich jedoch nur ein sehr begrenztes Angebot an langfristigen universitären Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, haben nur wenige aufstrebende Nachwuchswissenschaftler:innen reale Chancen auf einen dauerhaften, gesicherten Arbeitsplatz in der Wissenschaft.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, vor dem Hintergrund dieser Thematik die Karrieremöglichkeiten von Doktorand:innen und Postdocs an Österreichs Universitäten zu diskutieren und deren Unterstützungsbedarf in der Entwicklung beruflicher Perspektiven innerhalb, aber vor allem auch außerhalb der Universität zu erheben.

Dass der Großteil aller Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses zeitlich befristet ist, zeigt sich in den aktuellen Daten des Wintersemesters 2020/21. Zu diesem Zeitpunkt waren an Österreichs Universitäten – unter Berücksichtigung eines Maximalalters von 45 Jahren – etwa 11.500 Praedocs und knapp 3.800 Postdocs beschäftigt. Von den Praedocs stehen dabei insgesamt nur knapp 2% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, unter den Postdocs liegt dieser Anteil etwas höher bei 8%. Sowohl unter Prae- als auch Postdocs zeigt sich außerdem, dass drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiter:innen, welche in beiden Karrierestufen die Mehrheit bilden, besonders selten unbefristet angestellt sind; unter den globalmittelfinanzierten Universitätsassistent:innen ist der Anteil unbefristeter Verträge jedoch auch nur geringfügig höher.

Die berufliche Zukunft für einen bedeutenden Teil der Nachwuchswissenschaftler:innen an Österreichs Universitäten ist also tendenziell unsicher. Von den neuen globalmittelfinanzierten Praedocs des Jahres 2010 sind im Jahr 2019 (also nach zehn Jahren) noch 22% an einer österreichischen Universität angestellt und nur 8% stehen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Noch niedriger sind diese Anteile nach zehn Jahren unter jenen, die 2010 als drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat an der Universität zu arbeiten begonnen haben: 17% sind noch an einer Universität beschäftigt und nur 3% haben einen unbefristeten Vertrag. Von den Postdocs, die 2010 erstmals an einer österreichischen Universität zu arbeiten begannen, standen 2019 noch 25% in einem universitären Beschäftigungsverhältnis und 10% waren unbefristet angestellt.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19 zeigt, dass ein halbes Jahr nach Abschluss des Doktoratsstudiums nur 23% der Absolvent:innen an einer Hochschule tätig sind. Allerdings sinkt der Anteil der an einer Universität beschäftigten Doktoratsabsolvent:innen auch in den darauffolgenden Jahren: Drei Jahre nach Abschluss liegt dieser nur noch bei 18%. Die Verbleibsquoten im Hochschulsektor entwickeln sich dabei sehr unterschiedlich nach Studiengruppen: Sechs Monate nach Abschluss sind Doktoratsabsolvent:innen in Gesundheit und Sozialwesen mit Abstand am häufigsten an einer Hochschule beschäftigt (37%), gefolgt von jenen in Wirtschaft (30%) und Informatik (28%). Besonders selten sind dagegen Absolvent:innen der Rechtswissenschaften an einer Hochschule angestellt (9%), aber auch in den Geisteswissenschaften und Künsten liegen die Anteile unter 20%.

Im Zeitverlauf sinkt der Anteil universitärer Beschäftigungsverhältnisse allerdings in einigen Fächern, sodass bis zum Ende des dritten Jahres nach Abschluss (neben Absolvent:innen in Recht) speziell Absolvent:innen aus MINT-Fächern niedrige Verbleibsquoten aufweisen (14% bis 18%); mit großer Wahrscheinlichkeit spielt dabei auch die starke Nachfrage des außeruniversitären Arbeitsmarktes nach MINT-Absolvent:innen eine bedeutende Rolle. In Geistes- und Sozialwissenschaften bleiben die Anteile der an einer Hochschule Beschäftigten hingegen im Zeitverlauf relativ stabil bei etwa 20%.

Ob Absolvent:innen nach Abschluss des Doktorats an der Hochschule verbleiben, hängt zudem stark damit zusammen, ob die Studierenden bereits während des Doktoratsstudiums an der Universität beschäftigt waren oder nicht. Insgesamt ist von jenen, die 12 Monate vor Abschluss nicht an einer Hochschule angestellt waren, auch in den drei Jahren nach Abschluss nur etwa ein Zehntel an einer Hochschule beschäftigt. Unter jenen, die vor dem Abschluss an einer Universität beschäftigt waren, sind sechs Monate nach Abschluss 41% an einer Hochschule tätig, nach drei Jahren sind es aber „nur“ noch 28%. Allerdings unterscheidet sich auch der Anteil der Doktoratsabsolvent:innen, die während des Studiums an der Universität beschäftigt waren, und deren folgender Verbleib an einer Hochschule zwischen den Disziplinen: In den MINT-Fächern sind Doktorand:innen häufig angestellt, davon verlassen nach dem Abschluss verhältnismäßig viele die Universität. Umgekehrt sind in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in Kunst nur relativ wenige Dissertant:innen an der Hochschule angestellt, von diesen vergleichsweise wenigen Angestellten bleibt jedoch nach dem Abschluss ein größerer Anteil an einer Universität angestellt. Über alle Studiengruppen hinweg zeigt sich aber, dass mit einer Anstellung während des Doktorats zwar eine höhere Verbleibswahrscheinlichkeit im Wissenschaftsbetrieb einhergeht, jedoch mittel- bis längerfristig auch in diesen Fällen eine universitäre Laufbahn nicht gesichert ist.

Als Zwischenfazit bleibt daher festzuhalten, dass die berufliche Karriere der Mehrheit der Doktorand:innen außerhalb der (universitären) Wissenschaft stattfindet. Als Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere ist ein Doktorat zwar Voraussetzung, aber schon lange nicht mehr ausreichend. Dass es sich beim Verlassen der Wissenschaft häufig um keine freiwillige Entscheidung handelt, lässt sich deshalb vermuten, weil zwar während des Doktoratsstudiums noch knapp zwei Drittel aller Studierenden angeben, eine Karriere in der Wissenschaft bzw. Forschung anzustreben, jedoch bereits drei Jahre nach Abschluss weniger als ein Fünftel aller Doktoratsabsolvent:innen an einer Hochschule beschäftigt ist. Gleichzeitig fühlen sich aber nur 44% aller Doktoratsstudierenden gut bzw. sehr gut auf den Arbeitsmarkt in Österreich vorbereitet. Besonders schlecht wird die Situation in Recht, Sozialwissenschaften und Pädagogik, den Künsten, sowie in Geisteswissenschaften eingeschätzt, vergleichsweise gut fühlen sich dagegen Studierende in Ingenieurwesen, Informatik, Gesundheit sowie Land-/Forstwirtschaft und Tiermedizin auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

An den Universitäten wird der Unterstützungsbedarf, welcher sich aus den beschriebenen Situation am universitären Arbeitsmarkt für viele Nachwuchswissenschaftler:innen ergibt, in den vergangenen Jahren grundsätzlich vermehrt wahrgenommen. Die Mehrheit der Fördermaßnahmen seitens der Personalentwicklungen bzw. sonstiger Einrichtungen zur Unterstützung von Doktorand:innen und Postdocs stellen allerdings bisher vor allem die Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren ins Zentrum, während Angeboten zur Unterstützung von beruflichen Laufbahnen außerhalb der Wissenschaft noch eine untergeordnete Rolle zukommt. Die Thematik begrenzter Karrieremöglichkei-

ten innerhalb der Wissenschaft wird zwar – oftmals auf Nachfrage der Nachwuchswissenschaftler:innen – immer wieder aufgegriffen, explizite Angebote zur Unterstützung außeruniversitärer Karrierewege gibt es jedoch bislang nur an wenigen Universitäten. An einigen Universitäten werden dahingehende Angebote jedoch inzwischen ausgebaut, zum Teil auch in Kooperation mit externen Partnerorganisationen, wie dem Career Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft. Hier besteht jedenfalls weiterhin großer Unterstützungsbedarf, den die Universitäten alleine nur sehr langsam, also bestenfalls mittel- bis langfristig abdecken können – auch weil ihr ureigenes Kerninteresse an der Qualifizierung des (eigenen) wissenschaftlichen Nachwuchses liegt bzw. liegen muss.

Besonders deutlich liegt der Fokus auf der Vorbereitung wissenschaftlicher Karrieren nach wie vor in den speziell an Frauen gerichteten Förderprogrammen; gleichzeitig wird jedoch vor allem in Fächern, die häufig von Frauen belegt werden (v.a. Geistes- und Sozialwissenschaften) ein verstärkter Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Erarbeitung von Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft wahrgenommen. In den männerdominierten Fächergruppen, welche vor allem an den Technischen Universitäten vertreten sind, sowie im ärztlichen Bereich an den (Human- und Zahn-)Medizinischen Universitäten wird der Unterstützungsbedarf dagegen geringer eingeschätzt.

Einleitung

Die berufliche Zukunft vor bzw. nach dem Abschluss eines Doktoratsstudiums ist häufig von Unsicherheiten geprägt und stellt für viele Nachwuchswissenschaftler:innen eine Herausforderung dar. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Frage, ob eine wissenschaftliche Laufbahn weiterverfolgt werden kann bzw. soll und welche alternativen Karrierewege außerhalb der Wissenschaft möglich sind. Ein entscheidender Faktor ist diesbezüglich das begrenzte Angebot langfristiger universitärer Beschäftigungsmöglichkeiten, welches einer hohen Zahl an Prae- und Postdocs, die oftmals wissenschaftliche Karrieren anstreben, gegenübersteht. Die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler:innen an den Universitäten befindet sich stattdessen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, wo von nur ein geringer Anteil realistische Chancen auf eine Entfristung hat.

Ziel dieser Studie ist es, vor diesem Hintergrund die Berufswege, sowie die Herausforderungen und den Unterstützungsbedarf von Doktorand:innen und Postdocs in Österreich vor und nach Abschluss des Doktoratsstudiums zu beleuchten. Dafür werden bereits vorhandene Daten als auch für diese Studie erhobene Daten verwendet.

In einem ersten Schritt wird ein Überblick über die Entwicklung der Zahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen in Österreich sowie deren Verteilung auf die unterschiedlichen Disziplinen gegeben (Kapitel 1). In Kapitel 2 werden die Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale (Geschlecht, Alter, Nationalität, Vorbildung) und den Rahmenbedingungen bezüglich Finanzierung bzw. Erwerbstätigkeit während des Doktoratsstudiums analysiert. Zudem wird der Frage der Studienmotive von Doktoratsstudierenden sowie deren Einschätzung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt nachgegangen. Für diese Auswertungen werden sowohl Register- als auch Umfragedaten der Studierenden-Sozialerhebung 2019 herangezogen. In Kapitel 3 steht die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen unter Prae- und Postdocs an den österreichischen Universitäten im Zentrum. Dabei werden einerseits die aktuellen Anteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter den Nachwuchswissenschaftler:innen und andererseits die Beschäftigungsverläufe von Prae- und Postdocs nach erstmaligem Dienstantritt an der Hochschule über zehn Jahre hinweg verfolgt. In Kapitel 4 wird im Anschluss der Frage nachgegangen, welche beruflichen Wege Doktoratsabsolvent:innen in den Jahren nach Abschluss des Studiums einschlagen und wie viele von ihnen an einer Hochschule bzw. in der Forschung und Entwicklung erwerbstätig sind. Dafür wird eine Sonderauswertung des Absolvent:innen-Trackings der Statistik Austria herangezogen. In Kapitel 5 wird schließlich ein umfassender Überblick über die Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung von Prae- und Postdocs an Österreichs Universitäten gegeben. Dafür wurden semistrukturierte Leitfadenterviews mit Expert:innen aus Personalentwicklung, Karrierezentren und anderen auf die Unterstützung von Prae- bzw. Postdocs ausgerichtete Einrichtungen durchgeführt. Im Fokus steht dabei, ob vorhandene Maßnahmen vorwiegend auf die Förderung akademischer Karrieren abzielen, oder ob damit auch Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft unterstützt bzw. erarbeitet werden.

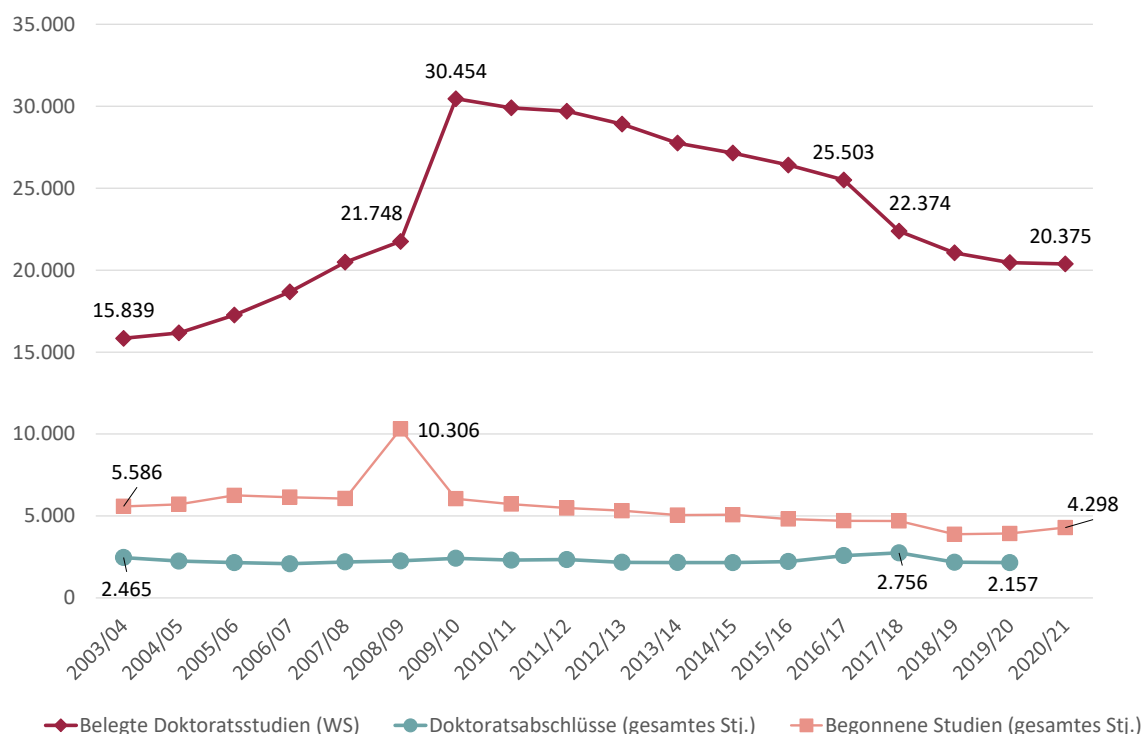
1. Anzahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen

Um die folgenden Analysen dieser Studie zu kontextualisieren, wird zu Beginn eine Bestandsaufnahme der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen gemacht. Dafür werden die bei der Statistik Austria öffentlich verfügbaren Registerdaten der Hochschulstatistik genutzt.

Im Studienjahr 2019/20 wurden 2.157 Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten abgeschlossen (siehe Grafik 1). Dieser Wert ist etwas niedriger als in den Jahren zuvor. Die Anzahl der belegten Doktoratsstudien sank noch stärker, von mehr als 30.000 im Wintersemester 2009/10 auf 20.375 im Wintersemester 2020/21.¹ In der Betrachtung der Zeitreihe ist der Peak der belegten Studien im Wintersemester 2009/10 auffällig, für den es damals mehrere Gründe gab (vgl. Zaussinger et al. 2021: 13): Neben der weitgehenden Abschaffung der Studienbeiträge und einer schwierigen Arbeitsmarktsituation aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise dürfte der Hauptgrund sein, dass es im Sommersemester 2009 letztmals möglich war, sich vor der Umstellung auf stärker strukturierte und mindestens dreijährige Doktoratsstudienpläne einzuschreiben. Diese Inskriptionswelle im Sommersemester 2009 schlug sich deutlich auf die Zahl belegter Studien im Wintersemester 2009/10 nieder und resultierte in den Studienjahren bis 2017/18 in einem leicht positiven Anstieg der Abschlusszahlen. 2018/19 sanken die Inskriptionszahlen in Folge der UG-Novelle von 2017, nach der es den Universitäten möglich war qualitative Zulassungsbedingungen einzuführen, nochmals leicht.

Die Differenz von belegten und abgeschlossenen Doktoratsstudien weist darauf hin, dass mehr als die Hälfte der begonnenen Doktoratsstudien abgebrochen werden (Schubert et al. 2021: 14). Das bedeutet, dass neben den etwa 2.000-2.500 Promovierten pro Jahr etwa nochmal mindestens so viele Abbrecher:innen die Hochschulen verlassen.

¹ Bei den Auswertungen der Registerdaten im STATcube werden jeweils Studien und nicht Personen betrachtet. Personen, die mehr als ein Doktoratsstudium belegen/beginnen/abschließen, werden demnach mehrfach gezählt.

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl der belegten, begonnenen und abgeschlossenen Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten

Doktoratsstudien und -abschlüsse an öffentlichen Universitäten.
 Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

Doktoratsstudien an Privatuniversitäten sind von quantitativ geringerer Bedeutung als Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten (siehe Tabelle 1): 2019/20 wurden (vor Umzug der Central European University nach Wien) 31 Doktoratsstudien abgeschlossen. Die Anzahl der belegten Doktoratsstudien ist zuletzt von knapp 500 im WS 2019/20 auf 805 im WS 2020/21 gestiegen. Dies ist unter anderem auf die nun in Wien ansässige Central European University mit 241 belegten Doktoratsstudien zurückzuführen. Außerdem werden an der Sigmund Freud Privatuniversität, der Paracelsus Medizinische Privatuniversität und der UMIT mehr als 100 Doktoratsstudien belegt.

Tabelle 1: Belegte und abgeschlossene Doktoratsstudien an Privatuniversitäten

Universität	Belegte Studien 2020/21	Studienabschlüsse 2019/20
Central European University (CEU)	241	-
Sigmund Freud Privatuniversität	179	9
Paracelsus Medizinische Privatuniversität	171	12
UMIT, Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Hall/Tirol	113	9
Privatuniversität Schloss Seeburg	38	-
MODUL University Vienna	24	-
Katholische Privat-Universität Linz	23	1
Anton Bruckner Privatuniversität	10	-
Danube Private University	6	-
Gesamt	805	31

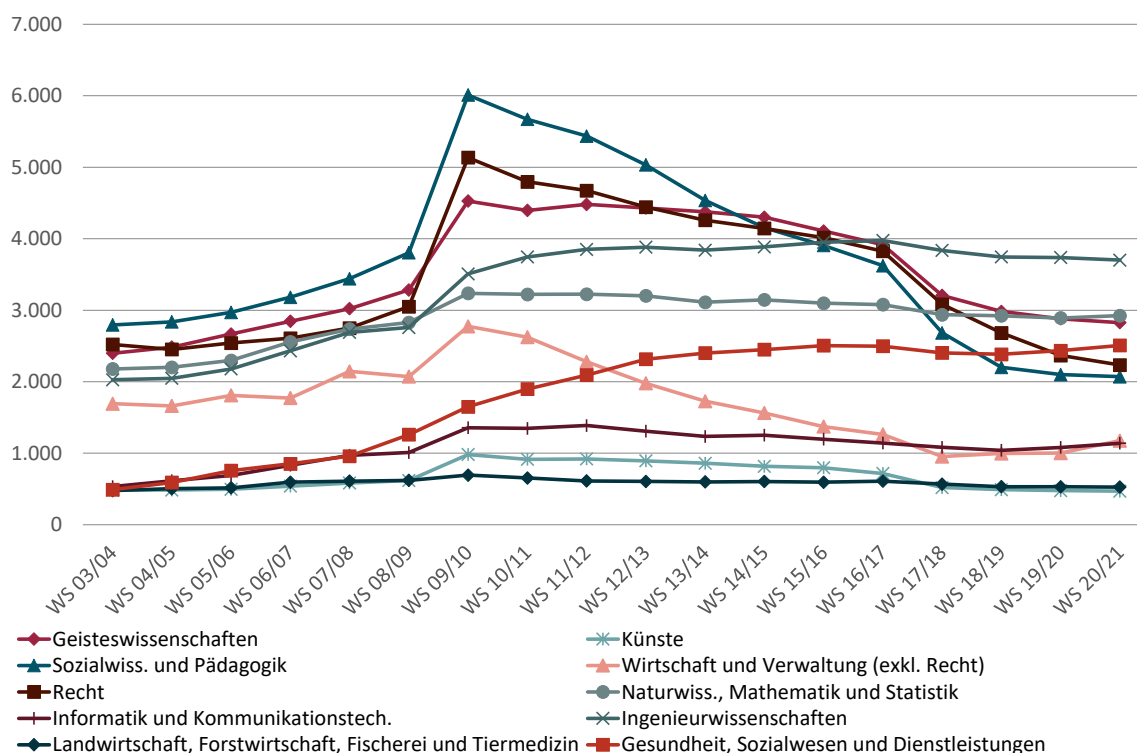
Doktoratsstudien und -abschlüsse an Privatuniversitäten.
 Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

1.1. Anzahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen nach Studiengruppen

Im WS 2020/21 wurden knapp 4.000 Doktoratsstudien in Ingenieurwissenschaften, knapp 3.000 in Natur- und Geisteswissenschaften, etwa 2.500 in Gesundheit und etwas über 2.000 in Recht und Sozialwissenschaften (inkl. Pädagogik) belegt (siehe Grafik 2). Etwas über 1.000 Doktoratsstudien gab es jeweils in Wirtschaft und Verwaltung sowie in Informatik, etwa 500 in den Künsten sowie in Land-/ Forstwirtschaft und Tiermedizin.

Der starke Anstieg bei den belegten Doktoratsstudien im WS 2009/10 ist vor allem auf Sozial-, Geistes-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zurückzuführen. In diesen Studiengruppen sank die Zahl der Dissertant:innen seither stetig, wobei dieser Rückgang in den Sozialwissenschaften am stärksten ist. In Ingenieurwesen, den Naturwissenschaften, Medizin, Informatik sowie Land-/ Forstwirtschaft und Tiermedizin sind die Zahlen hingegen seit etwa 10 Jahren relativ stabil.

Grafik 2: Entwicklung belegter Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten nach Studiengruppen

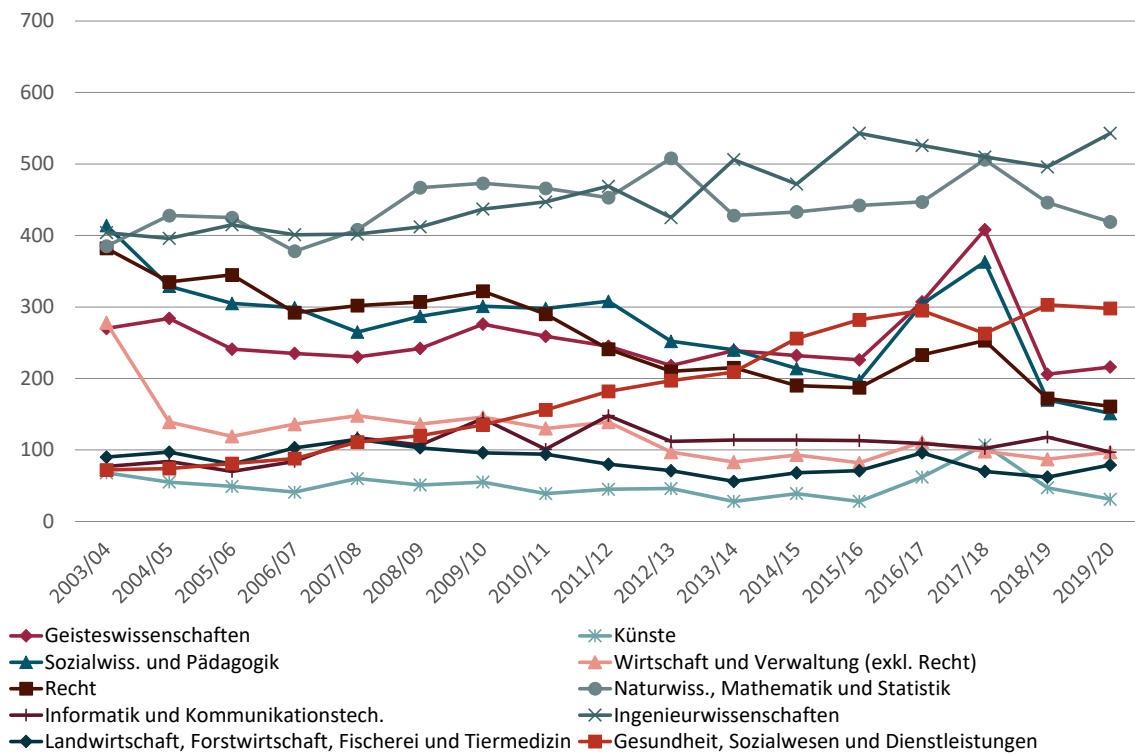


Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten.

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

Abgeschlossen wurden durchwegs mit Abstand am häufigsten Doktoratsstudien in Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften (siehe Grafik 3) – und das obwohl Ingenieurwissenschaften erst seit 2016/17 die meistbelegte Studiengruppe ist und in Naturwissenschaften etwa gleich viele Studien belegt werden wie in den Geisteswissenschaften. In Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften sanken die Abschlusszahlen (mit Ausnahme von 2017/18, als alte Studienpläne ausliefen und viele Studien noch zum letztmöglichen Zeitpunkt abgeschlossen wurden) kontinuierlich, so dass nun jeweils etwa 200 Studierende pro Jahr abschließen. In Gesundheit und Ingenieurwissenschaften sind die Abschlusszahlen hingegen gestiegen.

Grafik 3: Entwicklung abgeschlossene Doktoratsstudien (im jeweiligen Studienjahr)



Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten.

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

2. Charakteristika der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen

Datenquellen:

Registerdaten: STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria.

Umfragedaten: Studierenden-Sozialerhebung 2019.

Grundgesamtheit:

Die Auswertungen der Registerdaten umfassen ausschließlich öffentliche Universitäten, in den Auswertungen der Umfragedaten sind zusätzlich Privatuniversitäten enthalten.

Die Anzahl der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen ist ein wichtiger erster Schritt, um das quantitative Ausmaß des Unterstützungsbedarfs bei der Karriereentwicklung abzuschätzen. Allerdings sind Doktoratsstudierende äußerst divers was ihre soziodemografischen Merkmale, ihren Erwerbsstatus und ihre Studienmotive – und damit auch ihren Unterstützungsbedarf betrifft. Neben diesen Themen wird in diesem Kapitel außerdem die Einschätzung der Studierenden, wie gut sie in ihrem Studium auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden, diskutiert. Dafür werden Daten aus verschiedenen Quellen zusammengetragen: Einerseits werden Ergebnisse aus Registerdaten der Doktoratsstudierenden und -absolvent:innen an öffentlichen Universitäten diskutiert, andererseits werden Umfragedaten der Studierenden-Sozialerhebung 2019 analysiert. Dabei wird auf

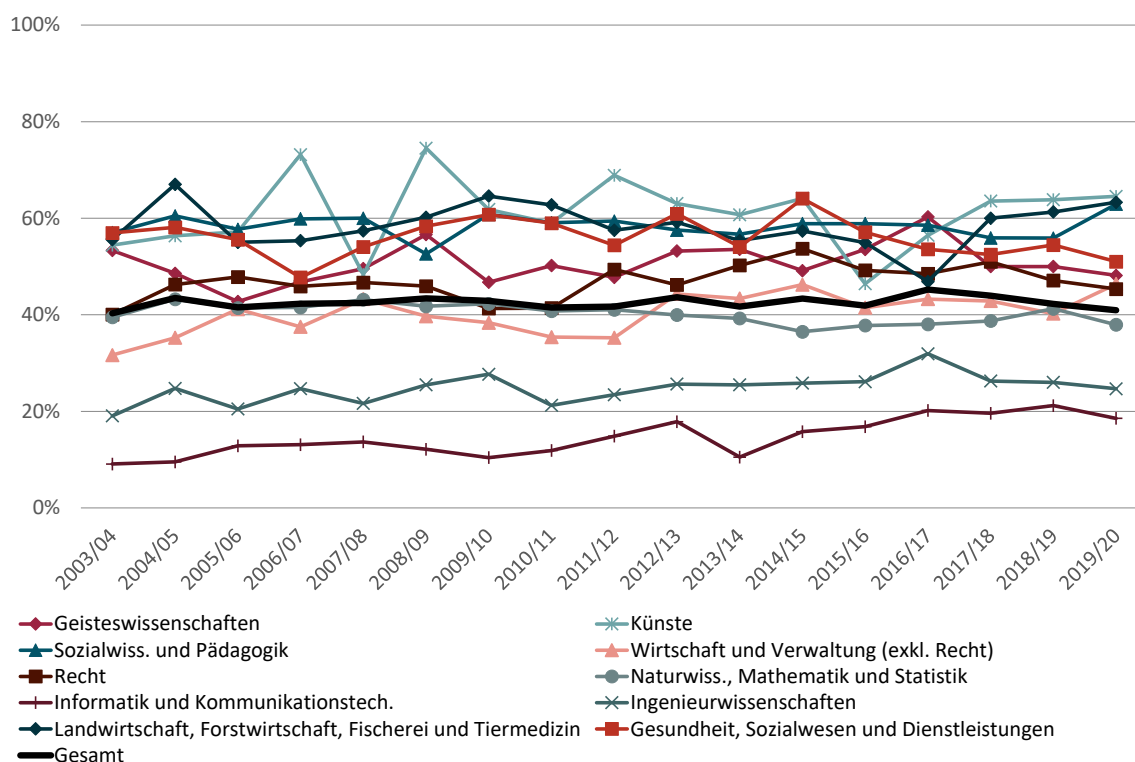
Vorarbeiten aus dem Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019 „Studierende im Doktorat“ (Zaussinger et al. 2021) aufgebaut: In diesem umfassenden Bericht sind noch weitere umfassende Informationen zu Doktoratsstudierenden zu finden.

2.1. Soziodemografische Merkmale

Der Frauenanteil bei den Doktoratsabsolvent:innen 2019/20 liegt mit etwa 40% (siehe Grafik 4) deutlich niedriger als bei den Bachelor- sowie den Diplom- und Masterabsolvent:innen (je 56%, nicht dargestellt). Dies ist einerseits das Ergebnis niedrigerer Übertrittsraten vom Diplom- und Masterstudium in das Doktoratsstudium unter Frauen als unter Männern (zuletzt 12% vs. 18%; siehe Schubert et al. 2020: S. 162), andererseits schließen Frauen ihr begonnenes Doktoratsstudium seltener erfolgreich ab als Männer (Erfolgsquote bis zum 16. Semester: 31% vs. 42%; Schubert et al. 2020: S. 117). Sowohl hinsichtlich der Übertrittsraten als auch des Studienerfolgs stehen die Geschlechterdifferenzen allerdings in starkem Zusammenhang mit Unterschieden zwischen den aber auch innerhalb der Studiengruppen (Schubert et al. 2020).

Während der Frauenanteil in Künsten, Sozialwissenschaften sowie Land-/Forstwirtschaft und Tiermedizin 2019/20 zwischen 63% und 65% liegt, sind in Informatik nur 19% und in Ingenieurwesen 25% der Doktoratsabsolvent:innen weiblich. Der Frauenanteil bei den Doktoratsabsolvent:innen ist seit 2016/17 etwas gesunken, vor allem in den Geisteswissenschaften. Von 2003/04 bis 2016/17 ist er insbesondere in Informatik angestiegen.

Grafik 4: Entwicklung des Frauenanteils unter Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten nach Studiengruppen

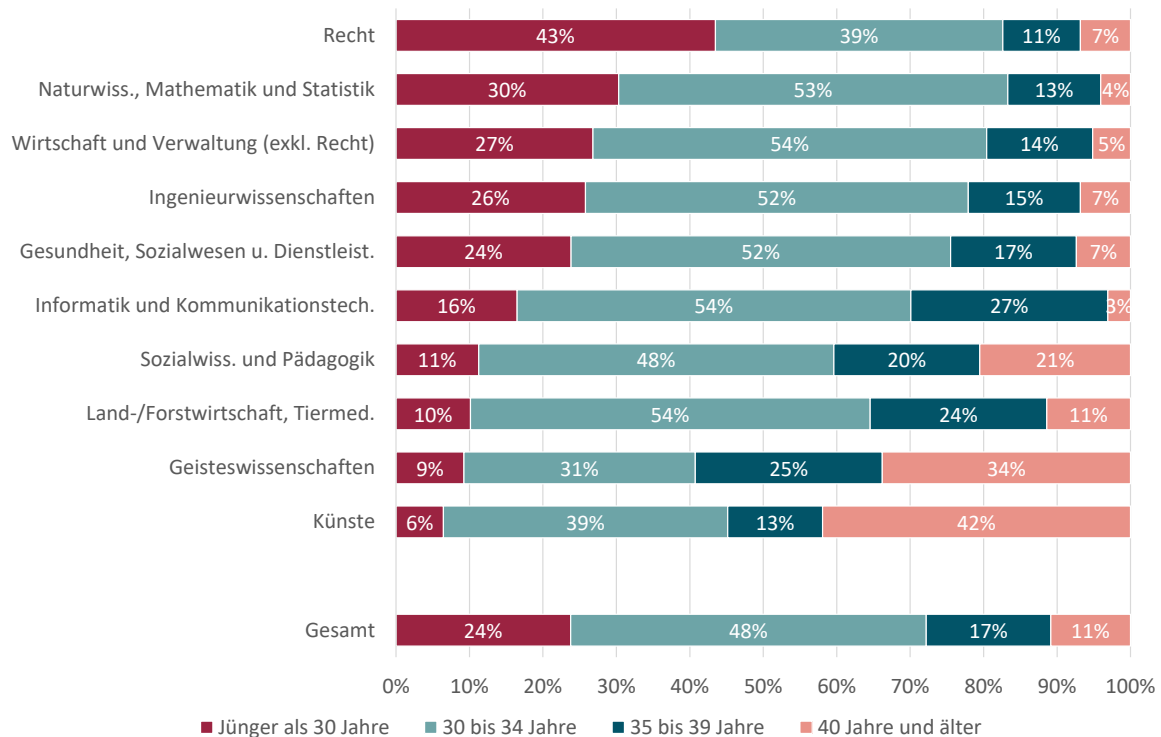


Doktoratsabschlüsse an öffentlichen Universitäten.

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

Beinahe die Hälfte der Doktoratsabsolvent:innen ist bei Abschluss zwischen 30 und 35 Jahre alt. Knapp ein Viertel schließt das Doktorat bereits früher ab, 17% sind zwischen 35 und 39 und 11% über 40 Jahre alt (siehe Grafik 5). Wiederum sind hier deutliche Studienrichtungsunterschiede zu beobachten: 43% der Absolvent:innen eines rechtswissenschaftlichen Doktoratsstudiums sind jünger als 30 Jahre. In Recht, Naturwissenschaften und Wirtschaft sind mehr als 80% der Absolvent:innen unter 35 Jahre alt. Abschlüsse von unter 30-Jährigen sind in Sozialwissenschaften und Pädagogik, Land-/Forstwirtschaft/Tiermedizin, Geisteswissenschaften und Künsten selten. In den Künsten sind 42% der Absolvent:innen über 40 Jahre alt, in den Geisteswissenschaften sind es 34%.

Grafik 5: Alter bei Doktoratsabschluss an öffentlichen Universitäten nach Studiengruppen im Studienjahr 2019/20

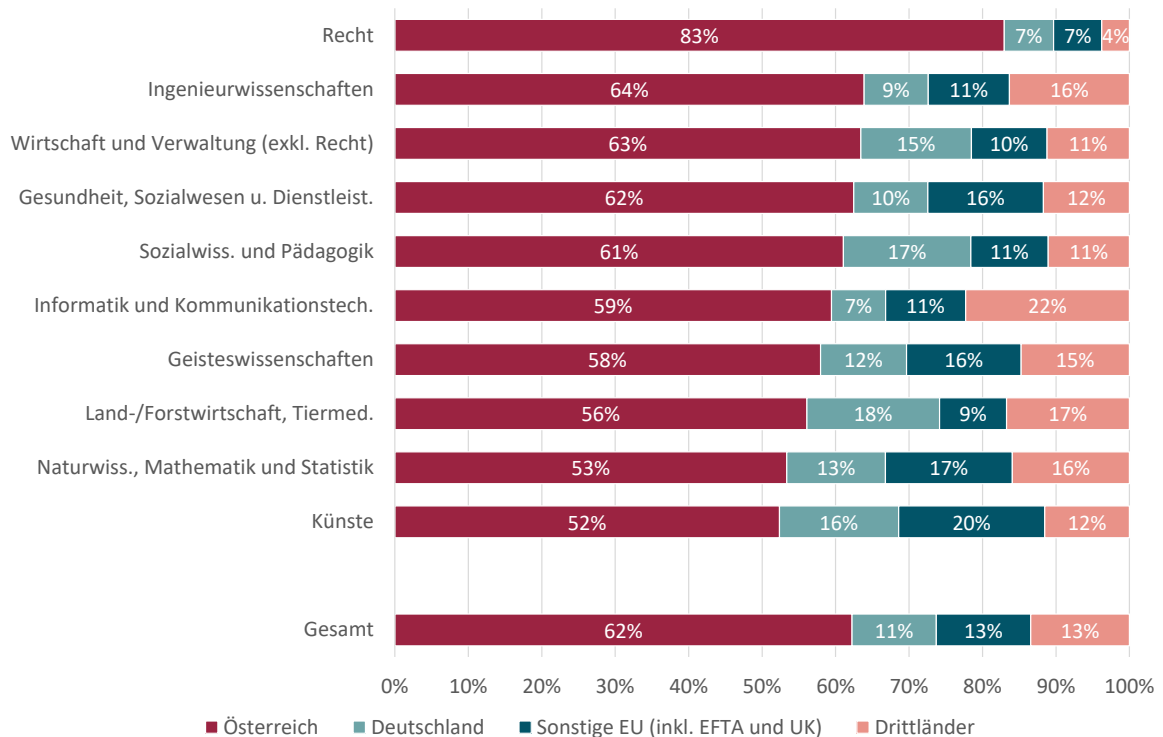


Doktoratsabschlüsse an öffentlichen Universitäten.

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

62% der Doktoratsstudierenden an öffentlichen Universitäten sind österreichischer Nationalität, 11% sind Deutsche, 13% aus der sonstigen EU (inkl. EFTA und UK) und 13% aus Drittländern (siehe Grafik 6). Besonders hoch ist der Ausländer:innenanteil mit fast 50% in den Künsten und den Naturwissenschaften, besonders niedrig ist er in Recht. In Informatik und Kommunikationstechnologie ist der Anteil an Doktoratsstudierenden aus Drittstaaten mit 22% am höchsten.

Grafik 6: Nationalität der Doktoratsstudierenden an öffentlichen Universitäten nach Studiengruppen im WS 2020/21

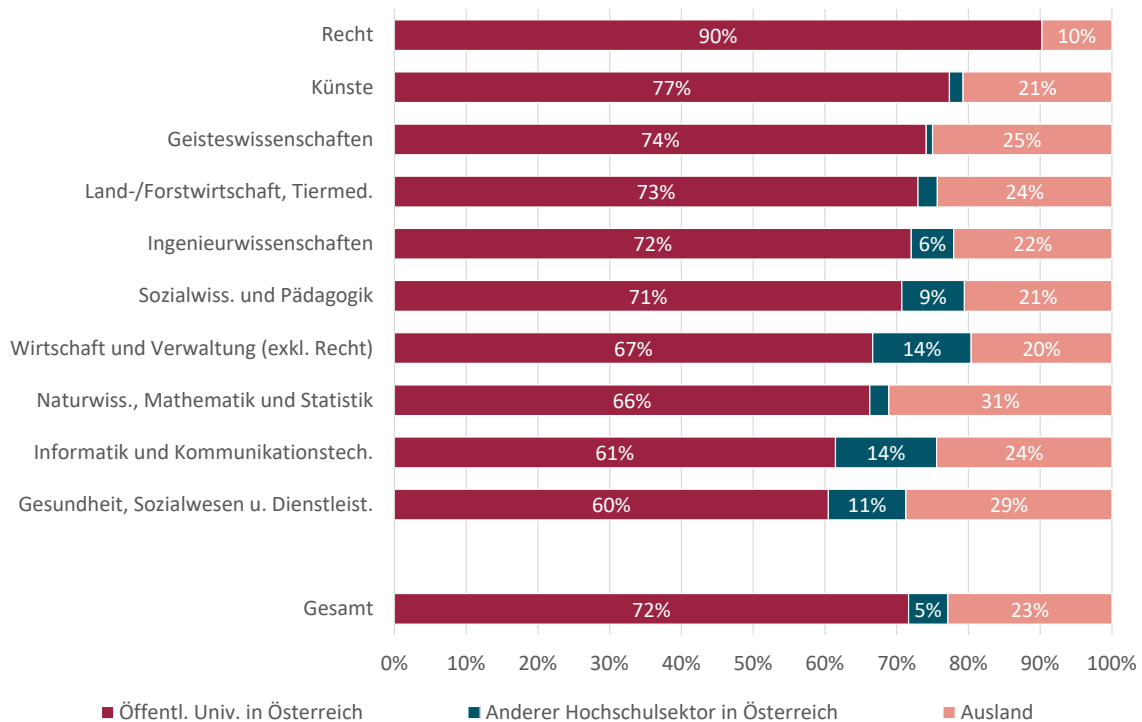


Doktoratsstudien an öffentlichen Universitäten.

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA.

In der Studierenden-Sozialerhebung wurden die Befragten danach gefragt, an welcher Institution sie ihre dem aktuellen Studium vorangegangene Ausbildung absolviert haben. 72% der Doktoratsstudierenden haben ihr Vorstudium an einer öffentlichen Universität in Österreich abgeschlossen, 5% in einem anderen Hochschulsektor (FH, PH, Privatuniv.) in Österreich und 23% im Ausland (siehe Grafik 7). Da 38% der Doktorand:innen in Österreich Ausländer:innen sind, kann geschlussfolgert werden, dass viele Studierende erst extra für das Doktorat nach Österreich kommen: Von den im Wintersemester 2020/21 erstmals in Österreich eingeschriebenen Doktorand:innen haben 63% ihre Schulbildung in Österreich absolviert und sind somit Bildungsinländer:innen, 11% sind internationale Studierende, die bereits ihr vorheriges Studium in Österreich absolviert haben und 26% Internationale, die im Zuge ihres Doktoratsstudiums erstmals in Österreich inskribiert sind (Mandl et al. 2022: 62).

Besonders hoch ist der Anteil der Studierenden mit Vorbildung im Ausland in Naturwissenschaften (31%) und in Gesundheit und Sozialwesen (29%; siehe Grafik 7), für eine Dissertation in Recht kommen nur wenige Studierende aus dem Ausland. Die höchsten Anteile an Doktorand:innen aus anderen Hochschulsektoren gibt es in Wirtschaft, Informatik und Gesundheit, also Studienfeldern mit einem stark ausgebauten Fachhochschulangebot.

Grafik 7: Vorbildung der Doktoratsstudierenden in Österreich im Sommersemester 2019

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.
 Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019. Berechnungen des IHS.

2.2. Beschäftigung an der Universität

Welche beruflichen Ziele Doktoratsstudierende mit ihrer Dissertation verfolgen, steht in Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen, in denen sie dieser nachgehen. So unterscheiden sich die Studierenden danach, ob sie universitär, außeruniversitär oder nicht erwerbstätig sind und danach, ob sie ihrer Dissertation im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen, sie über ein Stipendium oder frei finanzieren.

Wie die Studierenden-Sozialerhebung 2019 zeigt,² schreiben 29% aller Doktorand:innen ihre Dissertation zumindest teilweise im Rahmen einer Erwerbstätigkeit an einer Universität und 7% im Rahmen einer außeruniversitären Beschäftigung (siehe Tabelle 2). Diese erwerbstätigen Studierenden sind jünger als der Schnitt aller Doktorand:innen (31,1 J. vs. Ø 34,6 J.), Studierende mit Eltern ohne Matura sind in dieser Gruppe leicht unterrepräsentiert (30% vs. Ø 33%; Zaussinger et al. 2021: 18).

5% finanzieren ihre Dissertation in erster Linie über ein Stipendium. Der Anteil der Doktorand:innen, die ein speziell für Doktoratsstudierende konzipiertes DOC-Stipendium erhalten, liegt jedoch nur bei 2%. Der Rest verteilt sich auf Selbsterhalter:innenstipendien, Stipendien/Kostenerstattungen von Hochschulen und anderen Förderungen aus Österreich und dem Ausland/dem jeweiligen Heimatland. Die Gruppe der Stipendienfinanzierten besteht mehrheitlich aus Frauen (59%), das Durchschnittsalter ist relativ jung (31,8 J.), Studierende mit Eltern mit Matura sind

² In den folgenden Auswertungen aus der Studierenden-Sozialerhebung 2019 sind Doktorand:innen an Privatuniversitäten inkludiert.

überdurchschnittlich häufig vertreten, da diese eher ein Selbsterhalter:innenstipendium beziehen (41% vs. Ø 33%; Zaussinger et al. 2021: 19).

59% der Doktorand:innen gehen ihrer Dissertation unabhängig von beruflicher Tätigkeit und Beihilfen/Förderungen nach. Allerdings ist mehr als ein Viertel dieser Gruppe tatsächlich an einer Hochschule beschäftigt. Diese Gruppe ist deutlich älter als die beiden vorangegangenen (36,8 J.).

Insgesamt sind 42% der Doktoratsstudierenden an einer Hochschule beschäftigt, 40% gehen einer außeruniversitären und 18% keiner Erwerbstätigkeit nach (siehe Tabelle 2) – der Anteil der Doktoratsstudierenden mit Beschäftigungsverhältnis zur Universität ist in den letzten Jahren etwas gestiegen (Zaussinger et al. 2021: 37).

Der Großteil der an einer Hochschule beschäftigten Studierenden geht der Dissertation im Rahmen der Erwerbstätigkeit nach. Allerdings geben immerhin 12% der Studierenden an, an einer Universität angestellt zu sein, ohne dass die Dissertation Teil ihrer Erwerbstätigkeit ist (siehe Tabelle 2). Von dieser Gruppe sind 66% Assistent:innen oder Projektmitarbeiter:innen, 23% externe Lektor:innen, 4% studentische Mitarbeiter:innen und 7% in der Verwaltung tätig (Zaussinger et al. 2021: 38).

Insgesamt 32% der Doktoratsstudierenden sind außeruniversitär beschäftigt und gehen der Dissertation nicht im Rahmen der Erwerbstätigkeit nach, 15% gehen keiner Beschäftigung nach und erhalten auch kein Stipendium (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Finanzierung der Dissertation nach Art der Beschäftigung (Zeilenprozent)

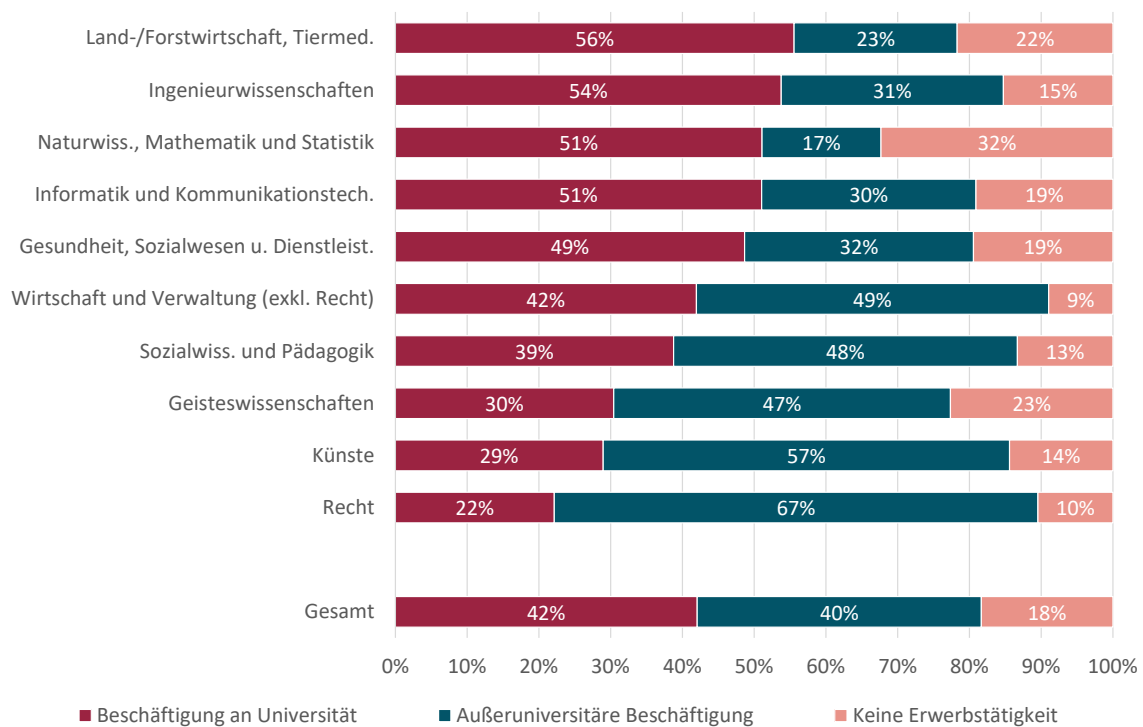
	Beschäftigung an Universität	Außer- universitäre Beschäftigung	Keine Erwerbs- tätigkeit	Gesamt
Dissertation im Rahmen der Erwerbstätigkeit	29%	7%	0%	36%
Dissertation über Stipendium finanziert	1%	1%	3%	5%
Dissertation weder über Erwerbstätigkeit noch Stipendium	12%	32%	15%	59%
Gesamt	42%	40%	18%	100%

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.

Dissertation über Stipendium finanziert: SelbsterhalterInnen-Stipendium, Studienabschluss-Stipendium, DOC-Stipendium oder eine andere Förderung, die mind. 75% der Gesamteinnahmen ausmacht.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019. Berechnungen des IHS.

Der Anteil der an der Hochschule beschäftigten Doktoratsstudierenden unterscheidet sich stark nach Studiengruppe: In Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tiermedizin, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Informatik sind mehr als 50% der Doktorand:innen an einer Universität angestellt, in Rechtswissenschaften sind es nur 22%, in Künsten 29% und in Geisteswissenschaften 30% (siehe Grafik 8). In diesen Studiengruppen, sowie in Wirtschaft und Verwaltung sowie Sozialwissenschaften und Pädagogik ist der Anteil der außeruniversitär Beschäftigten deutlich höher als in den MINT- und Gesundheitsfächern.

Grafik 8: Art der Beschäftigung nach Studiengruppen

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.
 Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019. Berechnungen des IHS.

2.3. Motive für ein Doktoratsstudium

Insgesamt 64% der Doktoratsstudierenden geben an, eine Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung anzustreben (siehe Tabelle 3). Damit ist dies nach Interesse am Fach, persönlicher Weiterentwicklung und der eigenen Begabung das viertwichtigste der in der Studierenden-Sozialerhebung abgefragten Motive für die Aufnahme eines Doktoratsstudiums. Höheres Prestige, bessere Karriere- und Einkommensperspektiven geben jeweils zwischen 30% und 40% der Befragten als Motiv an. Ein Viertel sieht bessere Möglichkeiten im aktuellen Job, 15% versuchen mit der Dissertation eine berufliche Umorientierung.

Es zeigt sich deutlich, dass die Rahmenbedingungen der Dissertation stark mit den Studienwahlmotiven zusammenhängen: Erwerbstätige an Universitäten streben deutlich häufiger eine Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung und internationale Karriereperspektiven an, während Studierende, die nicht an ihrer Universität beschäftigt sind (also entweder außeruniversitär oder nicht beschäftigt sind), häufiger nach hohem Ansehen, besseren Chancen am Arbeitsmarkt, besseren Möglichkeiten im bereits ausgeübten Beruf oder beruflicher Umorientierung streben.

Auch hinsichtlich soziodemografischer Merkmale sind Unterschiede festzustellen, insbesondere was das Alter betrifft: Doktoratsstudierende über 35 Jahre geben seltener an, eine Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung anzustreben, sie nennen häufiger Motive, die der „Weiter-/Umbildung“ zuzuordnen sind (Zaussinger et al. 2021: 27).

Tabelle 3: Studienwahlmotive von Doktoratsstudierenden nach Beschäftigung an einer Universität

	Nicht an Universität beschäftigt	An Universität beschäftigt	Gesamt
Interesse am Fach	96%	95%	95%
Persönliche Weiterentwicklung	91%	91%	91%
Eigene Begabung, Fähigkeiten	84%	86%	85%
Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung angestrebt	59%	71%	64%
Hohes Ansehen nach Abschluss	43%	35%	40%
Bessere Chancen am Arbeitsmarkt	42%	36%	39%
Nur Bildungsinl.: Internationale Karriereperspektiven	33%	40%	36%
Gute Einkommensmöglichkeiten nach Abschluss	33%	32%	33%
Wird im Job von mir erwartet	31%	28%	30%
Bessere Möglichkeiten in meinem Beruf, den ich bereits vor dem Studium ausgeübt habe	31%	17%	25%
Berufliche Umorientierung/ Berufswechsel	18%	13%	16%

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.

Ausgewiesen sind die Anteile jener Studierenden, für welche das jeweilige Item auf einer fünfstufigen Skala (1=„sehr große Rolle“ bis 5=„gar keine Rolle“) eine (sehr) große Rolle spielt (Kategorien 1 bis 2).

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019.

Intrinsische Studienmotive wie Interesse am Fach, persönliche Weiterentwicklung und die eigene Begabung sind in allen Studiengruppen zentral (siehe Tabelle 4). Studiengruppenunterschiede gibt es jedoch vor allem bei Motiven zum Arbeitsmarkt: Mit ihrer Dissertation in Gesundheit und in den Naturwissenschaften streben drei Viertel der Befragten eine Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung an. Während dies in den meisten anderen Studiengruppen etwa zwei Drittel der Studierenden tun, ist es in Rechtswissenschaften nur etwa ein Drittel. In Recht sind hingegen hohes Ansehen und bessere Chancen am Arbeitsmarkt von überdurchschnittlicher Bedeutung.

Tabelle 4: Studienwahlmotive von Doktoratsstudierenden nach Studiengruppen

	GEWI	Künste	SOWI	Wirtschaft	Recht	NAWI	Informatik	Ingenieurw.	Landw./Tiermed	Gesundheit	Gesamt
Interesse am Fach	98%	99%	94%	94%	95%	96%	96%	96%	94%	93%	95%
Persönliche Weiterentwicklung	92%	94%	92%	97%	90%	88%	93%	92%	95%	87%	91%
Eigene Begabung, Fähigkeiten	87%	86%	85%	88%	77%	90%	87%	82%	89%	84%	85%
Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung angestrebt	64%	65%	67%	62%	34%	74%	64%	65%	69%	75%	64%
Hohes Ansehen nach Abschluss	29%	36%	41%	44%	58%	35%	43%	37%	33%	42%	40%
Bessere Chancen am Arbeitsmarkt	24%	32%	37%	40%	48%	39%	31%	45%	26%	51%	39%
Nur Bildungsinl.: Internationale Karriereperspektiven	28%	32%	31%	36%	29%	44%	46%	40%	27%	45%	36%
Gute Einkommensmöglichkeiten nach Abschluss	17%	16%	27%	37%	35%	38%	36%	41%	43%	34%	33%
Wird im Job von mir erwartet	26%	27%	28%	28%	30%	25%	23%	30%	32%	47%	30%
Bessere Möglichkeiten in meinem Beruf, den ich bereits vor dem Studium ausgeübt habe	22%	28%	30%	23%	26%	18%	24%	23%	19%	38%	25%
Berufliche Umorientierung/Berufswechsel	14%	19%	21%	20%	15%	11%	13%	13%	13%	18%	15%

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.

Ausgewiesen sind die Anteile jener Studierenden, für welche das jeweilige Item auf einer fünfstufigen Skala (1=„sehr große Rolle“ bis 5=„gar keine Rolle“) eine (sehr) große Rolle spielt (Kategorien 1 bis 2).

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019.

71% der an einer Universität beschäftigten Doktoratsstudierenden streben eine Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung an – bei jenen, die außeruniversitär oder nicht beschäftigt sind, liegt dieser Anteil immerhin auch bei 59% (siehe Tabelle 5). In den MINT-Fächern sowie in Land-/Forstwirtschaft und Tiermedizin unterscheiden sich die Wissenschaftsambitionen der Universitätsangestellten nicht nennenswert von den sonstigen Doktorand:innen. Besonders groß sind die Unterschiede hingegen in den Geisteswissenschaften, Wirtschaft und Verwaltung sowie Recht.

Tabelle 5: Studienwahlmotiv „Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung angestrebt“ von Doktoratsstudierenden nach Beschäftigung an der Universität und Studiengruppe

	Nicht an Universität beschäftigt	An Universität beschäftigt	Gesamt
Gesundheit und Sozialwesen, Dienstleistungen	69%	80%	75%
Naturwissenschaften, Mathematik, Statistik	73%	74%	74%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tiermedizin	71%	68%	69%
Sozialwissenschaften und Pädagogik	62%	75%	67%
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	68%	63%	65%
Künste	63%	70%	65%
Geisteswissenschaften	58%	78%	64%
Informatik und Kommunikationstechnologie	65%	63%	64%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	57%	70%	62%
Recht	26%	60%	34%
Gesamt	59%	71%	64%

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.

Ausgewiesen sind die Anteile jener Studierenden, für welche das Item auf einer fünfstufigen Skala (1=„sehr große Rolle“ bis 5=„gar keine Rolle“) eine (sehr) große Rolle spielt (Kategorien 1 bis 2).

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019.

2.4. Einschätzung der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

In der Studierenden-Sozialerhebung wurden die Studierenden direkt gefragt, wie gut sie sich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen. Insgesamt geben 44% der Doktoratsstudierenden an, sich (sehr) gut auf den Arbeitsmarkt in Österreich und 41% (sehr) gut auf den Arbeitsmarkt im Ausland vorbereitet zu fühlen (siehe Tabelle 6). Damit fühlen sich anteilig etwas weniger Doktoratsstudierende (sehr) gut auf den Arbeitsmarkt in Österreich vorbereitet als dies bei den Master- und Diplomstudierenden der Fall ist (48% bzw. 46%; siehe Unger et al. 2020: S. 275).

An einer Universität angestellte Doktoratsstudierende fühlen sich sowohl auf den Arbeitsmarkt in Österreich (52% vs. 38%) als auch auf den Arbeitsmarkt im Ausland (46% vs. 37%) öfter (sehr) gut vorbereitet als nicht an der Universität angestellte Studierende (siehe Tabelle 6).

Auch zwischen den Studiengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede: Vergleichsweise viele Studierende in Ingenieurwesen, Informatik, Gesundheit sowie Land-/Forstwirtschaft und Tiermedizin fühlen sich gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, besonders schlecht wird die Situation in Recht, Sozialwissenschaften und Pädagogik, den Künsten, sowie Geisteswissenschaften eingeschätzt.

In den meisten Studiengruppen fühlen sich die Doktoratsstudierenden besser auf den Arbeitsmarkt in Österreich als im Ausland vorbereitet – besonders stark ist der Unterschied in den Rechtswissenschaften (35% vs. 14%). Umgekehrt fühlen sich die Doktoratsstudierenden der Informatik, der Land-/Forstwirtschaft/Tiermedizin und der Naturwissenschaften besser auf den Arbeitsmarkt im Ausland vorbereitet als auf jenen in Österreich.

Tabelle 6: Anteil der Doktoratsstudierenden, die sich durch ihr Studium (sehr) gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen nach Studiengruppe und Erwerbstätigkeit an der Universität

	Nicht an Universität beschäftigt		An Universität beschäftigt		Gesamt	
	AM in Österr.	AM in Österr.	AM in Österr.	AM im Ausland	AM in Österr.	AM im Ausland
Ingenieurwesen, verarb. Gewerbe und Baugewerbe	52%	52%	66%	58%	59%	54%
Informatik und Kommunikationstechnologie	n.a.	n.a.	55%	63%	56%	63%
Gesundheit und Sozialwesen, Dienstleistungen	50%	50%	58%	52%	54%	52%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tiermedizin	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	53%	57%
Naturwissenschaften, Mathematik, Statistik	46%	46%	51%	55%	48%	53%
Wirtschaft und Verwaltung	48%	48%	49%	n.a.	48%	46%
Recht	33%	33%	n.a.	n.a.	35%	14%
Sozialwissenschaften und Pädagogik	25%	25%	45%	36%	33%	30%
Künste	29%	29%	n.a.	n.a.	27%	24%
Geisteswissenschaften	21%	21%	32%	27%	25%	25%
Gesamt	38%	38%	52%	46%	44%	41%

Doktoratsstudierende an öffentlichen Universitäten und Privatuniversitäten.

n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019. Berechnungen des IHS.

3. Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigungsverläufe wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an den Universitäten

In einem weiteren Schritt gilt es herauszufinden, in welchem Ausmaß sich Nachwuchswissenschaftler:innen an Österreichs Universitäten in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der intensivierten „Flaschenhalsproblematik“ am universitären Arbeitsmarkt relevant: Während die Zahl der Nachwuchswissenschaftler:innen in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen ist, gibt es nach wie vor nur ein sehr begrenztes Angebot von Professuren bzw. anderer langfristiger Stellen im Wissenschaftsbetrieb. Im Konkreten entfaltet sich diese Problematik in der sogenannten „Kettenvertragsregelung“ nach § 109 UG, welche die Dauer universitärer Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich auf sechs bzw. acht Jahre (je nach Beschäftigungsausmaß) begrenzt und nur bedingt Möglichkeiten auf mehrfache Verlängerungen zulässt.

Durch die Auswertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse lässt sich somit der Anteil jener Prae- und Postdocs abschätzen, deren zukünftiger Arbeitsplatz an der (aktuellen) Universität nicht gesichert bzw. schwer planbar ist. Für diese Personen stellt sich häufig die Frage, wie sie ihren Karriereweg nach Ende des universitären Beschäftigungsverhältnisses weiterführen können und welche Möglichkeiten dabei offenstehen: Ist ein Verbleib an der bisherigen Universität möglich? Kommt ein Wechsel an eine andere Universität in Österreich bzw. im Ausland in Frage? Gibt es Optionen weiterhin wissenschaftlich in außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu arbeiten? Oder kann bzw. muss ich mich in anderen Bereichen außerhalb der Wissenschaft orientieren?

Konkret wird in diesem Kapitel den folgenden Fragen nachgegangen:

1. Wie hoch ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen unter Prae- und Postdocs?
2. Wie lange verbleiben Prae- und Postdocs nach Beginn ihrer Anstellung an der Hochschule?

3.1. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter Prae- und Postdocs

Datenquelle: BMBWF, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV.

Definitionen:

In den Personaldaten der Hochschulen existieren keine vorgegebenen Definitionen von Prae- und Postdocs. Im folgenden Abschnitt werden diese – sofern nicht explizit anders erwähnt – über die Verwendungskategorien „(27) Universitätsassistent:in (KV)“ und „(24) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG“ sowie „(25) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG“ identifiziert, wobei die Verwendungen (24) und (25) im allgemeinen Sprachgebrauch als Projektmitarbeiter:innen bezeichnet werden.³

Als Unterscheidungsmerkmal zwischen Praedocs und Postdocs wird der Abschluss eines Doktorats als höchste Ausbildung herangezogen.

Grundgesamtheit:

In den Auswertungen des folgenden Abschnitts wird der Bestand des wissenschaftlichen Personals an öffentlichen Universitäten im Wintersemester 2020/21 (Stichtag: 31.12.2020) herangezogen.

Da bei der vorliegenden Fragestellung die Karrieremöglichkeiten von *Nachwuchswissenschaftler:innen* im Fokus stehen, erfolgt in den folgenden Berechnungen eine Maximalbeschränkung des Alters auf 45 Jahre.

Im Wintersemester 2020/21 waren an Österreichs Universitäten – unter Berücksichtigung eines Maximalalters von 45 Jahren – etwa 11.500 Praedocs (Universitätsassistent:innen bzw. Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat) und knapp 3.800 Postdocs (Universitätsassistent:innen bzw. Projektmitarbeiter:innen mit Doktorat als höchste Ausbildung) beschäftigt.⁴ Von den Praedocs stehen insgesamt nur knapp 2% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, unter den Postdocs liegt dieser Anteil etwas höher bei 8% (siehe Tabelle 7).

In beiden Gruppen zeigt sich bei Betrachtung aller öffentlichen Universitäten, dass (globalmittelfinanzierte) Universitätsassistent:innen etwas häufiger über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis verfügen als dies unter (drittmittelfinanzierten) Projektmitarbeiter:innen der Fall ist. Dabei

³ Die Identifikation von Prae- und Postdocs über diese drei Verwendungsgruppen orientiert sich an Baierl (2021).

⁴ Ohne Anwendung der Altersbeschränkung von max. 45 Jahren wurden im Wintersemester 2019/20 insgesamt (ohne Unterscheidung Prae-/Postdoc) knapp 16.100 Universitätsassistent:innen bzw. Projektmitarbeiter:innen gezählt (BMBWF, 2021).

bilden Projektmitarbeiter:innen sowohl unter den Praedocs als auch unter den Postdocs mit 64% bzw. 58% die Mehrheit.⁵

Die Verteilung der Verwendungen und deren Befristungen unterscheidet sich allerdings nach Universitätstyp.⁶ An den Kunstuniversitäten fällt vor allem auf, dass Universitätsassistent:innen überdurchschnittlich häufig in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen: Unter den Praedocs sind es 33%, unter den Postdocs 60% (allerdings gilt es bei den Postdocs die geringe Gruppengröße von 10 Personen zu beachten). Grundsätzlich unterscheiden sich insgesamt die Karrierewege an den Kunstuniversitäten etwas von jenen an den wissenschaftlichen Universitäten, so ist beispielsweise an ersteren das Erlangen einer Professur auch in einigen Fällen ohne Doktoratsabschluss möglich.

Tabelle 7: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse unter Prae- und Postdocs im Wintersemester 2020/21

Verwendung		Praedoc		Postdoc	
		Anzahl	Anteil unbefristetes BV	Anzahl	Anteil unbefristetes BV
Wiss. Univ.	Universitätsassistent:in (KV)	3.991	1,9%	1.586	9%
	Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	7.255	1,1%	2.166	7%
	Gesamt	11.246	1,4%	3.752	8%
Kunstuniv.	Universitätsassistent:in (KV)	149	33%	10	60%
	Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	97	0%	26	4%
	Gesamt	246	20%	36	19%
Gesamt	Universitätsassistent:in (KV)	4.140	3%	1.596	9%
	Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	7.352	1,1%	2.192	7%
	Gesamt	11.492	1,8%	3.788	8%

Verwendungen (27) Universitätsassistentin (KV) sowie (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Wintersemester 2020/21 (Stichtag: 31.12.2021).

Nur Personen bis zu einem Maximalalter von 45 Jahren.

Ohne karezierte und ausgeschiedene Personen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen bzw. abweichenden Angaben im Geschlecht sind nur einmal gezählt.

Quelle: BMBWF, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV.

Da es keine einheitliche Definition für Postdocs gibt, wird zum Vergleich eine breiter gefasste Gruppe von Postdocs definiert, bei der auch Personen mit Doktoratsabschluss in den Verwendungen „Assistenzprofessor:in“, „Universitätsassistent:in auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG“, „Senior Lecturer“, „Senior Scientist/Artist“ sowie in den auslaufenden Verwendungen „wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiterin mit selbständiger bzw. ohne selbständiger Lehre“

⁵ In den Auswertungen der Beschäftigungsverläufe in Kapitel 3.2, wo ausschließlich neue Mitarbeiter:innen betrachtet werden, ist der Überhang von Projektmitarbeiter:innen im Vergleich zu Universitätsassistent:innen (jeweils ohne Doktorat) noch deutlicher. Dies hängt mitunter mit dem meist früheren Ausscheiden von Projektmitarbeiter:innen zusammen.

⁶ Wird das gesamte wissenschaftliche/künstlerische Personal (alle Verwendungen, ohne Altersbeschränkung) betrachtet, zeigt sich, dass Projektmitarbeiter:innen insbesondere an technischen Universitäten mit 28,2% einen großen Anteil ausmachen, an Kunstuniversitäten ist dieser hingegen mit 2,6% sehr niedrig: Im Durchschnitt aller Universitäten beträgt der Anteil 14,7% (Universitätsbericht, 2020).

miteinbezogen werden. Die bisher ausschließlich betrachteten Universitätsassistent:innen und Projektmitarbeiter:innen bilden gemeinsam 76% dieser alternativ definierten Gruppe.

Insgesamt liegt der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse bei Betrachtung dieser erweiterten Postdoc-Gruppe mit 19% deutlich höher als in Tabelle 8. Besonders hoch ist der Anteil unter Senior Scientists/Artists (78%) und Senior Lecturers (62%), wobei es sich um Stellen handelt, die im Kollektivvertrag als alternative langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten vorgesehen sind, jedoch nicht auf das Erreichen einer Professur abzielen. Dass es sich auch in der Praxis um eine potenzielle langfristige Anstellungsalternative für Postdocs handelt, lässt sich mitunter darin erkennen, dass Senior Scientists zu etwa 60% aus Universitätsassistent:innen bzw. wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeiter:innen oder Projektmitarbeiter:innen rekrutiert werden (vgl. Baierl 2021, S. 34). Dementsprechend gilt es zu beachten, dass es sich bei diesen breiter gefassten Verwendungen tendenziell um bereits fortgeschrittene Postdocs handelt.

Tabelle 8: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse unter Postdocs (erweiterte Definition) im Wintersemester 2019/20

Verwendung	Anzahl	Anteil Verwendung unter allen Postdocs	Anteil unbefristetes BV
Senior Scientist/Artist	466	9%	78%
Senior Lecturer	194	4%	62%
Wiss./künstl. Mitarbeiter:in mit/ohne selbst. Lehre (auslfd.)	52	1%	50%
Assistenzprofessor:in	358	7%	32%
Universitätsass. auf Laufbahnstelle	89	2%	31%
Universitätsassistent:in	1.596	32%	9%
Wiss./künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	2.192	44%	7%
Gesamt	4.947	100%	19%

Verwendungen (26) Senior Scientist/Artist (KV), (84) Senior Lecturer (KV), (16) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in mit selbst. Lehre, (21) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in ohne selbst. Lehre, (83) Assistenzprofessor:in (KV), (28) Universitätsassistent:in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG, (27) Universitätsassistentin (KV) sowie (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Wintersemester 2020/21 (Stichtag: 31.12.2021).

Nur Personen bis zu einem Maximalalter von 45 Jahren.

Ohne karenzierte und ausgeschiedene Personen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen bzw. abweichenden Angaben im Geschlecht sind nur einmal gezählt.

Quelle: BMBWF, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV.

3.2. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn

Datenquelle: Die im folgenden Abschnitt diskutierten Auswertungen stammen aus Baierl (2021).

Definitionen:

„Klassische“ Praedocs:

Verwendung „(27) Universitätsassistent:in (KV)“ ohne Doktoratsabschluss

Wissenschaftlich/künstlerischen Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat:

Verwendungen „(24) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG“

sowie „(25) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG“ ohne Doktoratsabschluss

Postdocs:

„(27) Universitätsassistent:in (KV)“ und „(24) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG“ sowie „(25) Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG“ mit Doktoratsabschluss als höchste Ausbildung

Grundgesamtheit:

Im Gegensatz zu den Berechnungen in Kapitel 3.1 werden in den Längsschnittbetrachtungen des folgenden Abschnitts ausschließlich neue Mitarbeiter:innen des Jahres 2010 und deren Beschäftigungsverläufe bis zum Jahr 2019 betrachtet. Als neue Mitarbeiter:innen werden dabei jene Personen definiert, die seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein Beschäftigungsverhältnis an einer österreichischen Universität aufweisen oder lediglich als studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allgemeines Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wissenschaftlich/künstlerische Tätigkeit an einer Universität beschäftigt waren.

In diesen Auswertungen erfolgt keine Altersbeschränkung.

3.2.1. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn von Praedocs

Im Jahr 2010 haben an Österreichs Universitäten 614 neue Mitarbeiter:innen eine Praedoc-Stelle angetreten. Im Jahr 2019 haben davon 136 Personen (22%) nach wie vor ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis an einer österreichischen Universität.⁷ Von diesen 136 Personen hat innerhalb dieses Jahrzehnts etwas mehr als die Hälfte ein Doktorat abgeschlossen und 37% (etwa 50 Personen) sind unbefristet beschäftigt (siehe Tabelle 9). Umgerechnet heißt das, dass 8% jener, die 2010 als Praedocs begonnen haben, im Jahr 2019 unbefristet an einer Universität beschäftigt sind. In einer Verwendung des universitären Karrieremodells (Universitätsassistent auf Laufbahnstelle, Assistentenprofessur, Assoziierte Professur oder Professur) befinden sich 2,4% der Praedoc aus 2010.

⁷ Wechsel an andere österreichische Universitäten sowie mehrjährige Unterbrechungen aufgrund von Auslandsaufenthalten werden dabei berücksichtigt.

Tabelle 9: „Klassische Praedocs“ mit Beginn 2010: Verwendungen 2019 von nach wie vor Beschäftigten

Verwendung des Haupt-BVs 2019	Anzahl	Anteil	% Doktorat	% unbefristet
Dozent:in	1	1%	100%	100%
Fachärztin/-arzt	2	1%	100%	0%
Professor:in	2	1%	100%	100%
Assistenzprofessor:in	9	7%	100%	22%
Assoziierte:r Professor:in	4	3%	50%	100%
Senior Lecturer	4	3%	25%	100%
Senior Scientist/Artist	9	7%	33%	89%
Universitätsassistent:in (inkl. auslfd. Verwendung: wiss.künstl. Mitarbeiter:in mit/ohne selbst. Lehre)	43	32%	49%	37%
Universitätsass. auf Laufbahnstelle	0	0%	-	-
Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	16	12%	63%	13%
Lektor:in	25	18%	52%	12%
Lektor:in unterjährig	11	8%	45%	0%
Allgemeines Personal	10	7%	40%	80%
Gesamt	136	100%	54%	37%

Verwendung im Haupt-Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2019 von neuen Mitarbeiter:innen mit Verwendung (27)

Universitätsassistent:in (KV) im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und ohne Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl. Karenzierungen.

Definition neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

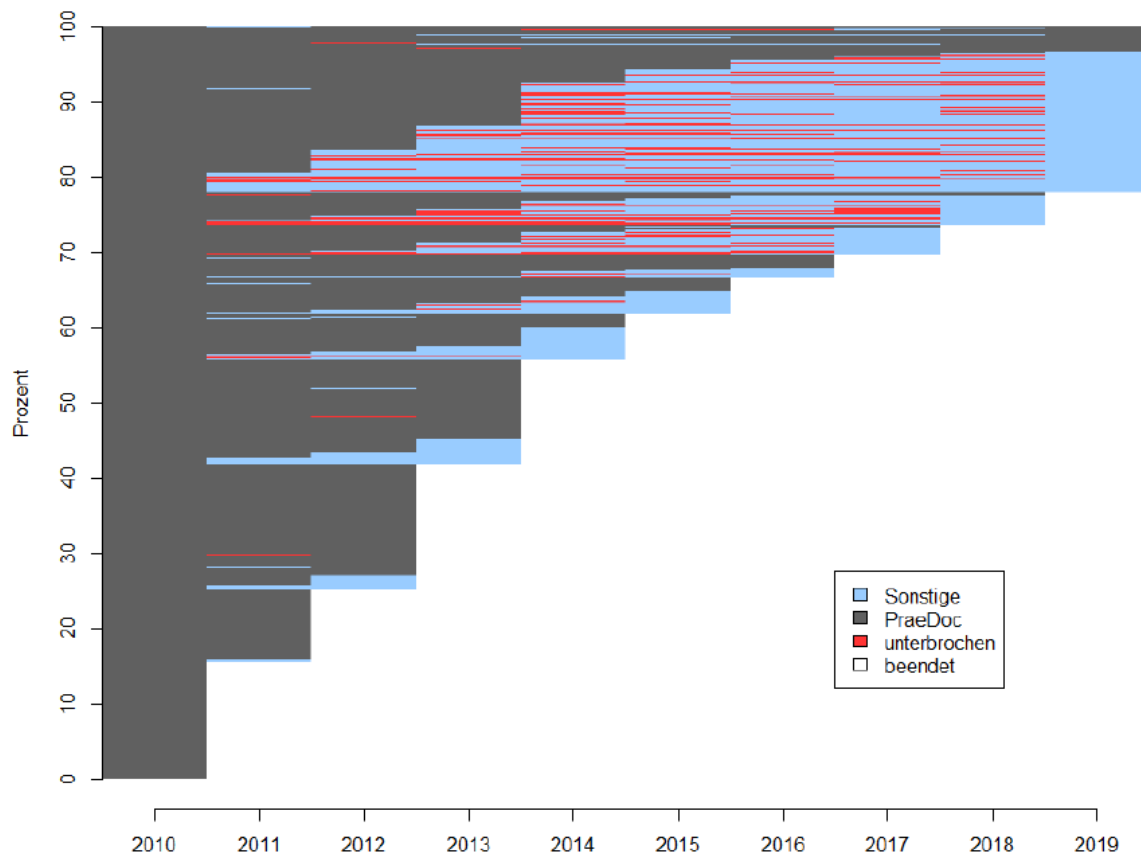
Für eine detaillierte Auflistung der herangezogenen Verwendungen siehe Tabelle 25 auf S. 78 im Anhang.

Quelle: Baierl (2021).

Die große Mehrheit (78%) der Praedoc-Anfänger:innen aus 2010 beendeten ihre Anstellungen allerdings vor 2019. Die Verläufe bis dahin sind in Grafik 9 dargestellt, wobei die grauen Balken Praedoc-Stellen (d.h. Universitätsassistent:innen ohne Doktorat) und die blauen Balken sonstige Verwendungsgruppen an der Universität darstellen; rote Balken repräsentieren Unterbrechungen (auf die zu einem späteren Zeitpunkt wieder ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis folgt). Die grauen und blauen Balken im Jahr 2019 repräsentieren aufsummiert somit die 22% jener Praedoc-Anfänger:innen aus 2010, die zehn Jahre nach Anstellungsbeginn noch an einer Universität beschäftigt sind und deren Verteilung auf die einzelnen Verwendungsgruppen in Tabelle 9 zu sehen ist. Das heißt, bei den grauen Balken („Praedocs“) handelt es sich um Universitätsassistent:innen, die nach wie vor kein Doktorat abgeschlossen haben (49% von 43 Personen in Tabelle 9), während die blauen Balken („Sonstige“) Universitätsassistent:innen, die ihr Doktorat abgeschlossen haben sowie alle anderen Verwendungsgruppen (inkl. allgemeines Personal) umfasst.

Innerhalb der ersten zwei Jahre hat ein Viertel der Praedocs ihre Stelle beendet und ist in den folgenden Jahren nicht an eine österreichische Universität zurückgekehrt. Bis zum Ende des vierten Jahres nach Beginn der Anstellung steigt dieser Anteil auf etwa 55%. Auch unter jenen 45%, die länger an der Universität tätig bleiben, zeigt sich, dass Praedoc-Beschäftigungen häufig nach vier Jahren enden. Danach folgen allerdings oft Unterbrechungen, welche vermutlich in einigen Fällen im Zusammenhang mit der Kettenvertragsregelung stehen und somit unfreiwillig erfolgen. Es kann sich dabei aber z.B. auch um Karenzen oder Auslandsaufenthalte handeln.

Grafik 9: Beschäftigungsverläufe von „klassischen Praedocs“ mit Beginn 2010



Neue Mitarbeiter:innen mit Verwendung (27) Universitätsassistent:in (KV) im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und ohne Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl. Karenzierungen (n = 614).

Definitionen: neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

„Praedoc“: Universitätsassistent:in ohne Doktorat. „Sonstige“: Universitätsassistent:in mit Doktorat sowie alle anderen Verwendungen. „beendet“: kein aufrechtes BV zwischen 2019 und letztem aufrechten BV. „unterbrochen“: kein aufrechtes BV, aber aufrechtes BV zu einem späteren Stichtag im Beobachtungszeitraum.

Quelle: Baierl (2021).

Knapp dreimal so groß wie die Gruppe der Universitätsassistent:innen ohne Doktorat („klassische Praedocs“) ist allerdings die Gruppe der wissenschaftlichen/künstlerischen Projektmitarbeiter:innen ohne Doktoratsabschluss. Dabei handelt es sich um keine expliziten Praedoc-Stellen, in der Praxis betreiben jedoch viele Mitarbeiter:innen ihr Doktorat im Rahmen einer Projektstelle.

Im Jahr 2010 gab es 1.830 neue Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat, von denen nach zehn Jahren noch 312 Personen (17%) an einer Universität angestellt sind (siehe Tabelle 10 und Grafik 10), unter den klassischen Praedocs ist dieser Anteil mit 22% höher. Dass Projektmitarbeiter:innen bereits nach dem ersten Jahr häufiger ausscheiden, ist in Grafik 10 ersichtlich.

Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich außerdem hinsichtlich des Doktoratsabschlusses, der Befristung und der Verwendungskategorien unter jenen mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2019. Von den 312 Personen, die 2019 noch an einer Universität beschäftigt sind, haben 50% ihr Doktorat abgeschlossen (im Vergleich zu 54% unter klassischen Praedocs) und nur 20% stehen in einem unbefristeten Dienstverhältnis, umgerechnet auf alle neuen Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat sind das etwas mehr als 3%. Eine Stelle als Universitätsassistent:in auf Laufbahnstelle, Assistenzprofessur, Assoziierte Professur, Professur haben lediglich 0,5% (10 Personen) der neuen Projektmitarbeiter:innen aus 2010 inne.

Tabelle 10: Wissenschaftlich/künstlerische Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat aus 2010: Verwendungen 2019 von nach wie vor Beschäftigten

Verwendung des Haupt-BVs 2019	Anzahl	Anteil	% Doktorat	% unbefristet
Dozent:in	0	0%	-	-
Fachärztin/-arzt	18	6%	11%	0%
Professor:in	2	1%	100%	50%
Assistenzprofessor:in	6	2%	83%	17%
Assoziierte/r Professor:in	1	0%	0%	100%
Senior Lecturer	5	2%	60%	80%
Senior Scientist/Artist	18	6%	72%	89%
Universitätsassistent:in (inkl. auslfd. Verwendung: wiss.künstl. Mitarbeiter:in mit/ohne selbst. Lehre)	65	21%	55%	12%
Universitätsass. auf Laufbahnstelle	1	0%	100%	0%
Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	98	31%	57%	9%
Lektor:in	39	13%	51%	3%
Lektor:in unterjährig	24	8%	54%	0%
Studentische:r Mitarbeiter:in	1	0%	0%	0%
Allgemeines Personal	25	8%	12%	72%
Projektmitarbeit. ohne wiss./künstl. Tätigkeit	9	3%	11%	22%
Gesamt	312	100%	50%	20%

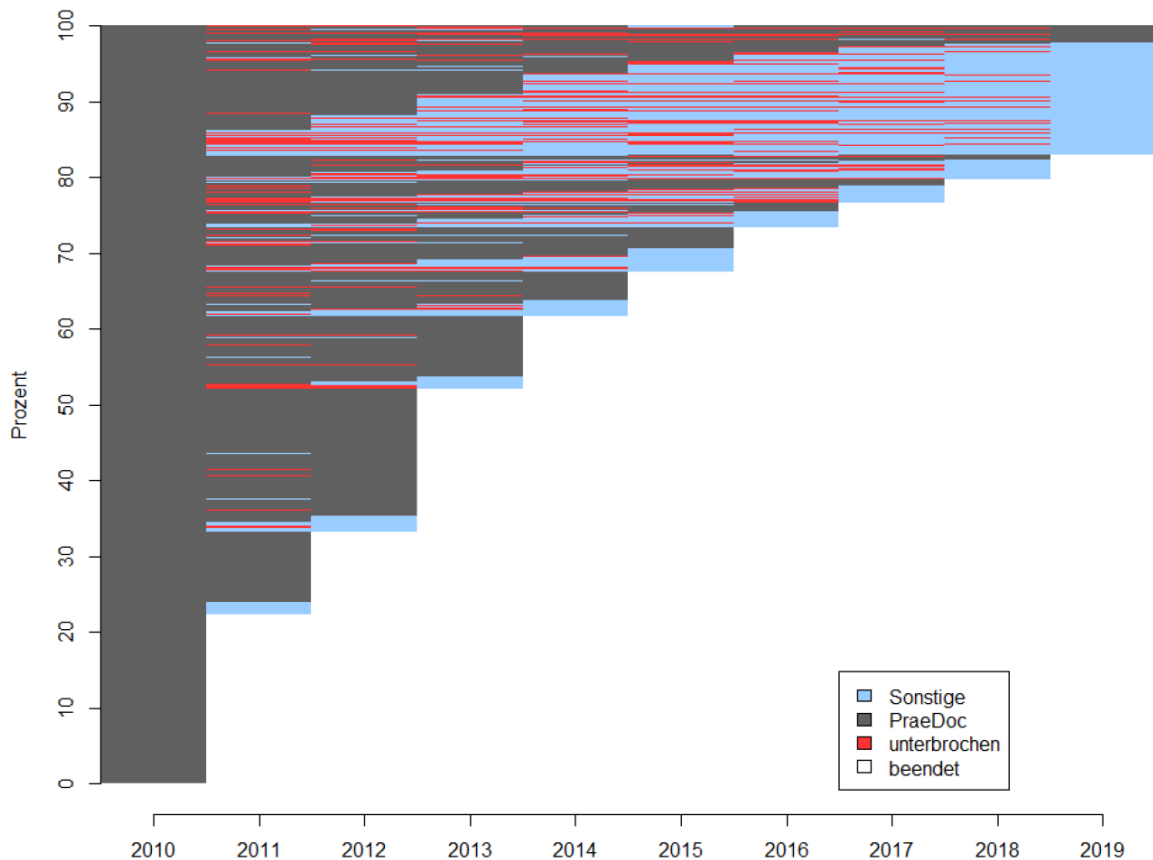
Verwendung im Haupt-Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2019 von neuen Mitarbeiter:innen mit Verwendung (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und ohne Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl. Karenzierungen.

Definition neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

Für eine detaillierte Auflistung der herangezogenen Verwendungen siehe Tabelle 25 auf S. 78 im Anhang.

Quelle: Baierl (2021).

Grafik 10: Beschäftigungsverläufe von wissenschaftl./künstl. Projektmitarbeiter:innen ohne Doktorat mit Beginn 2010



Neue Mitarbeiter:innen mit Verwendung Verwendung (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und ohne Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl.

Karenzierungen (n = 1.830).

Definitionen: neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

„Praedoc“: Wiss./künstl. Mitarbeiter:in (gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. § 27 Abs. 1 Z 3 UG) ohne Doktorat. „Sonstige“: Wiss./künstl.

Mitarbeiter:in (gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. § 27 Abs. 1 Z 3 UG) mit Doktorat sowie alle anderen Verwendungen. „beendet“: kein

aufrechtes BV zwischen 2019 und letztem aufrechten BV. „unterbrochen“: kein aufrechtes BV, aber aufrechtes BV zu einem späteren Stichtag im Beobachtungszeitraum.

Quelle: Baierl (2021).

3.2.2. Beschäftigungsverläufe nach Anstellungsbeginn von Postdocs

In den folgenden Auswertungen werden Postdocs als Universitätsassistent:innen oder wissenschaftlich/künstlerische Projektmitarbeiter:innen mit Doktorat definiert. Im Jahr 2010 fingen 494 neue Mitarbeiter:innen eine Postdoc-Stelle an einer österreichischen Universität an, davon waren 68% als Projektmitarbeiter:innen beschäftigt. Im Jahr 2019 sind von den 494 Postdocs noch 123 Personen (25%) an einer österreichischen Universität beschäftigt. Von diesen 123 Personen befinden sich wiederum 46% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis (siehe Tabelle 11), umgerechnet auf alle neuen Postdocs aus 2010 sind das etwa 11%. Es zeigt sich also, dass einerseits der Anteil der nach wie vor Beschäftigten als auch der Anteil der unbefristet Beschäftigten nach einem Jahrzehnt unter den in der wissenschaftlichen Karriere fortgeschritteneren Postdocs höher ist als unter Praedocs.

Hinsichtlich der Verwendungskategorien zeigt sich, dass 2019 von den 123 nach wie vor Beschäftigten 45% weiterhin als Universitätsassistent:in oder Projektmitarbeiter:in tätig sind, umgerechnet

auf alle neuen Postdocs aus 2010 sind das etwa 11%. In einer Verwendung des wissenschaftlichen Karrieremodells (Universitätsassistent:in auf Laufbahnstelle, Assistenzprofessur, Assoziierte Professur, Professur) befinden sich 5,9% der 494 Postdocs aus 2010.

Bei genauerer Betrachtung der Verläufe von 2010 bis 2019 zeigt sich in Grafik 11, dass 30% der Postdocs bereits ein Jahr nach Dienstantritt nicht mehr an einer Universität beschäftigt waren. Nach Ablauf des dritten Jahres ist dieser Anteil auf 57% gestiegen.

Tabelle 11: Postdocs mit Beginn 2010: Verwendungen 2019 von nach wie vor Beschäftigten

Verwendung des Haupt-BVs 2019	Anzahl	Anteil	% unbefristet
Dozent:in	0	0%	-
Fachärztin/-arzt	1	1%	0%
Professor:in	5	4%	60%
Assistenzprofessor:in	6	5%	50%
Assoziierte/r Professor:in	17	14%	100%
Senior Lecturer	4	3%	100%
Senior Scientist/Artist	10	8%	90%
Universitätsassistent:in (inkl. auslfd. Verwendung: wiss.künstl. Mitarbeiter:in mit/ohne selbst. Lehre)	28	23%	46%
Universitätsass. auf Laufbahnstelle	1	1%	100%
Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	27	22%	4%
Lektor:in	13	11%	8%
Lektor:in unterjährig	4	3%	0%
Allgemeines Personal	7	6%	57%
Gesamt	123	100%	46%

Verwendung im Haupt-Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2019 von neuen Mitarbeiter:innen mit Verwendung (27)

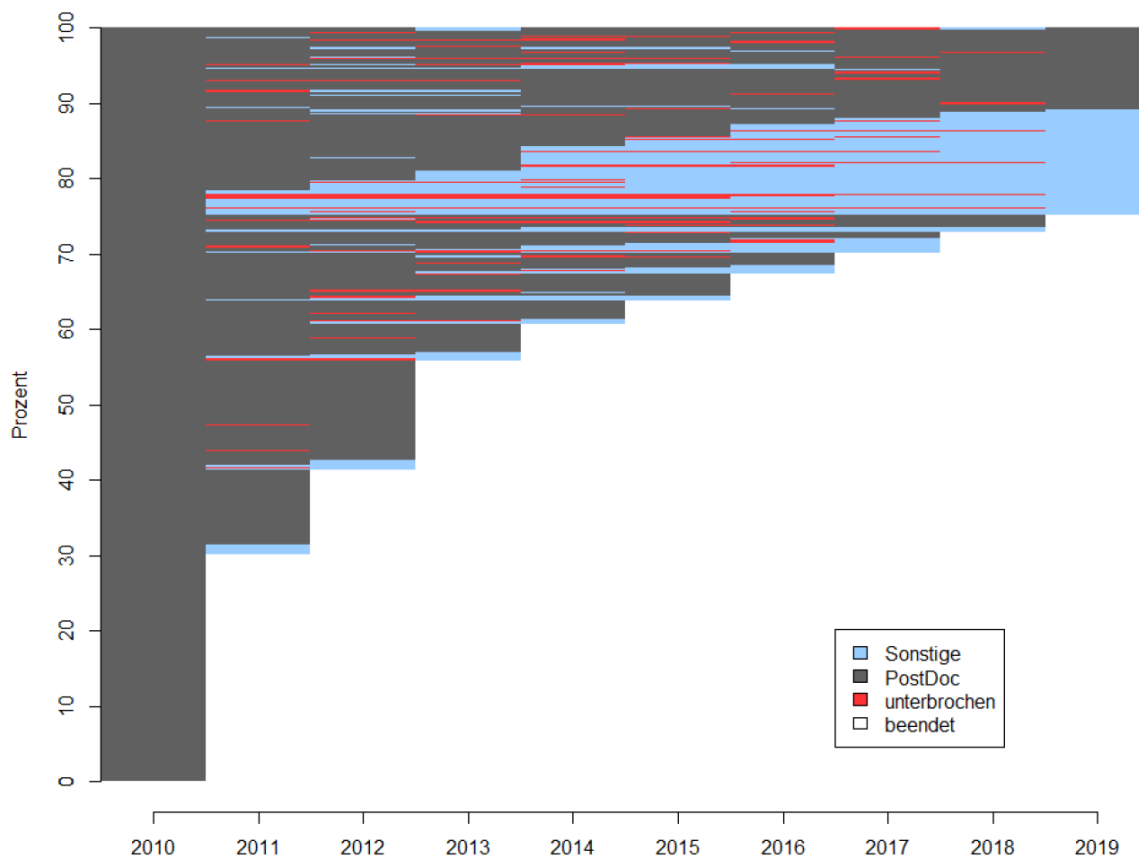
Universitätsassistent:in (KV) oder (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und mit Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl. Karenzierungen.

Definition neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

Für eine detaillierte Auflistung der herangezogenen Verwendungen siehe Tabelle 25 auf S. 78 im Anhang.

Quelle: Baierl (2021).

Grafik 11: Beschäftigungsverläufe von Postdocs mit Beginn 2010



Neue Mitarbeiter:innen mit Verwendung (27) Universitätsassistent:in (KV) oder (24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. (25) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG im Haupt-Beschäftigungsverhältnis und mit Doktoratsabschluss im Jahr 2010, inkl. Karenzierungen (n = 494).

Definitionen: neue Mitarbeiter:in: seit Datenaufzeichnungsbeginn 2005 kein BV oder nur studentische:r Mitarbeiter:in, Lektor:in, allg. Personal oder Projektmitarbeiter:in ohne wiss./künstl. Tätigkeit.

„Postdoc“: Universitätsassistent:in bzw. wiss./künstl. Mitarbeiter:in (gem. § 26 Abs. 6 UG bzw. § 27 Abs. 1 Z 3 UG) mit Doktorat.

„Sonstige“: alle anderen Verwendungen. „beendet“: kein aufrechtes BV zwischen 2019 und letztem aufrechtem BV. „unterbrochen“: kein aufrechtes BV, aber aufrechtes BV zu einem späteren Stichtag im Beobachtungszeitraum.

Quelle: Baierl (2021).

4. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen nach Abschluss des Studiums

Datenquelle:

Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking (ATRACK).

Definitionen:

ET in tertiärem Unterricht („ET an Hochschule“):

Erwerbstätig in Wirtschaftsbranche „Tertiärer und post-sekundärer Unterricht“ (ÖNACE 2008: P85.4)⁸

⁸ Beim Großteil der Einrichtungen in der Wirtschaftsbranche P85.4 handelt es sich um Universitäten, jedoch nicht bei allen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Mehrheit der in dieser Wirtschaftsbranche beschäftigten Doktorand:innen tatsächlich an einer Universität tätig ist. Daher wird Erwerbstätigkeit „an einer Hochschule“ und in der Wirtschaftsbranche „Tertiärer und post-sekundärer Unterricht“ zur besseren Verständlichkeit in diesem Bericht synonym verwendet.

ET in Forschung und Entwicklung:	Erwerbstätig in Wirtschaftsbranche „Forschung und Entwicklung“ (ÖNACE 2008: M72)
ET in anderer Wirtschaftsbranche:	Erwerbstätig in anderer Wirtschaftsbranche als Tertiärer Unterricht oder Forschung und Entwicklung. ⁹ Hierzu werden auch Fälle gezählt, bei denen die Wirtschaftsbranche unbekannt ist.
Arbeitslos:	AMS-Vormerkung als arbeitslos, lehrstellensuchend, in Schulung oder arbeitssuchend.
Karenz/Unterbrechung:	Elternkarenz, Bildungskarenz, sonstige temporäre Abwesenheit mit der Annahme eines aufrechten Dienstverhältnisses
Sonstiger Status (Hauptwohnsitz in Ö):	Geringfügige Erwerbstätigkeit, Präsenz-/Zivildienst, in formaler Ausbildung ohne Erwerbstätigkeit, Karenzen/Abwesenheiten ohne aufrechtes bzw. unklares Dienstverhältnis, Selbstversicherung im Hauptverband, nur Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet ¹⁰
Kein Hauptwohnsitz in Ö:	Kein Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet und nicht in Österreich erwerbstätig, arbeitslos, in Ausbildung oder anderweitig sozialversichert

Arbeitsmarktstatus allgemein:

Zur Ermittlung des Stichtags werden zum Abschlussdatum taggenau 6, 12, 18, 24 bzw. 36 Monate addiert. Bei der Bildung des Arbeitsmarktstatus dominieren Erwerbstätigkeiten vor Arbeitslosigkeit und weiteren Ausbildungszeiten.

Grundgesamtheit:

Die Grundgesamtheit bilden Absolventinnen und Absolventen eines PhD- bzw. Doktorat-Studiums an einer öffentlichen Universität in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19 (sowie 2008/09 bis 2014/15 für ergänzende Auswertungen), exkl. Personen mit unbekanntem Geschlecht. Abschlüsse, zu denen noch keine Daten zum entsprechenden Stichtag vorhanden waren, wurden exkludiert. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Im folgenden Kapitel wird die berufliche Tätigkeit von Doktoratsabsolvent:innen in der Zeit nach dem Abschluss ins Zentrum gestellt. Dabei soll anhand des Arbeitsmarktstatus ermittelt werden, ob und in welcher Wirtschaftsbranche die Promovierten zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Abschluss des Doktors erwerbstätig sind. Ein besonderes Interesse liegt darin, wie viele

Eine Unterscheidung nach Anstellungen als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in oder allgemeines Personal ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

⁹ Dass die Erwerbstätigkeit in anderen Wirtschaftsbranchen (als Tertiärem Unterricht bzw. Forschung und Entwicklung) auch wissenschaftliche Tätigkeiten umfassen kann ist dabei nicht grundsätzlich auszuschließen.

¹⁰ Personen, von denen neben einer Hauptwohnsitzmeldung keine Aktivität bekannt ist, könnten möglicherweise auch tatsächlich ins Ausland verzogen sein und nur ihren Hauptwohnsitz nicht abgemeldet haben.

Absolvent:innen an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind. Eine Annäherung dafür erfolgt durch das Heranziehen der ÖNACE Wirtschaftsbranche „Tertiärer und post-sekundärer Unterricht“ (P85.4), in welcher die Hochschulen angesiedelt sind, sowie der Wirtschaftsbranche „Forschung und Entwicklung“ (M72), in welcher vor allem außeruniversitäre Forschungsinstitute bzw. forschungsnahe Einrichtungen zu finden sind.

4.1. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus im Kohortenvergleich

Von den Doktoratsabsolvent:innen der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19 sind sechs Monate nach Abschluss 23% an einer Hochschule (Wirtschaftsbranche „Tertiärer Unterricht“) und 6% in (außeruniversitärer) Forschung und Entwicklung beschäftigt, während 37% in einer anderen Wirtschaftsbranche erwerbstätig sind und 5% arbeitslos sind (siehe Grafik 12 oben). 15% befinden sich in einer Karenz/Unterbrechung bzw. belegen einen sonstigen Status in Österreich (geringfügige Erwerbstätigkeit, formale Ausbildung, etc.) und 13% haben in Österreich keinen Hauptwohnsitz (mehr) gemeldet.

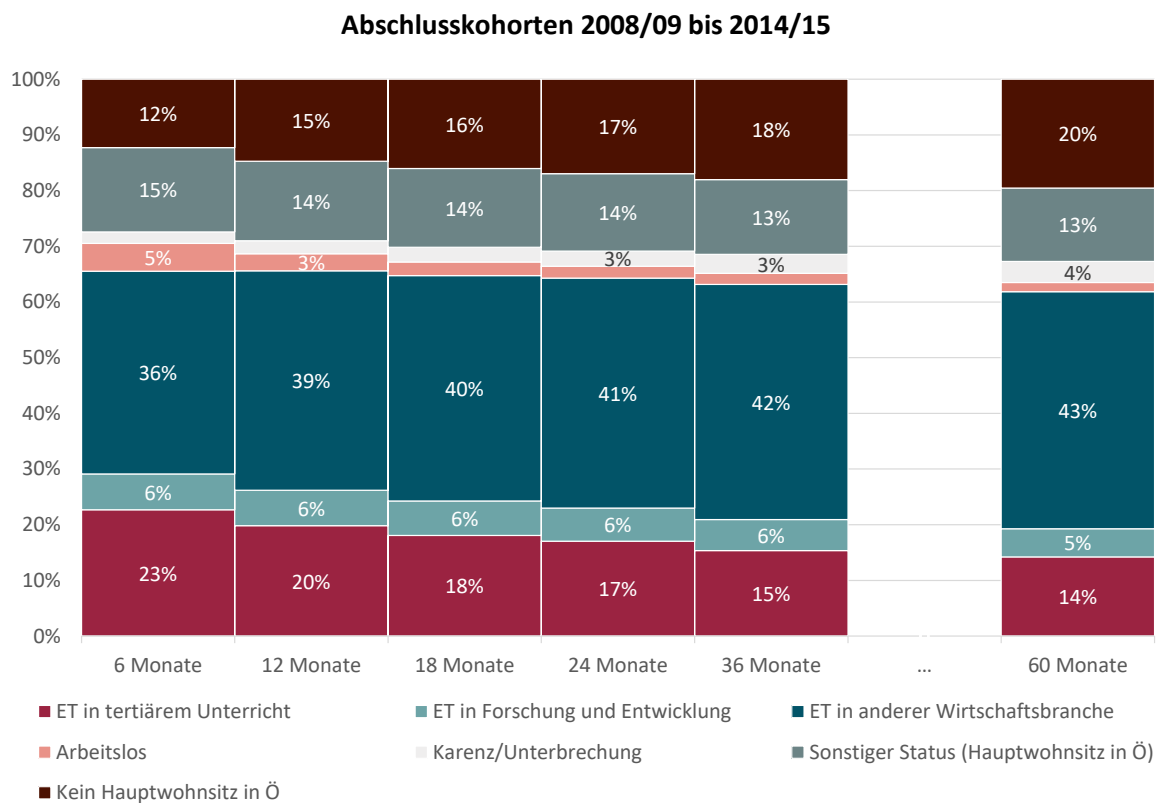
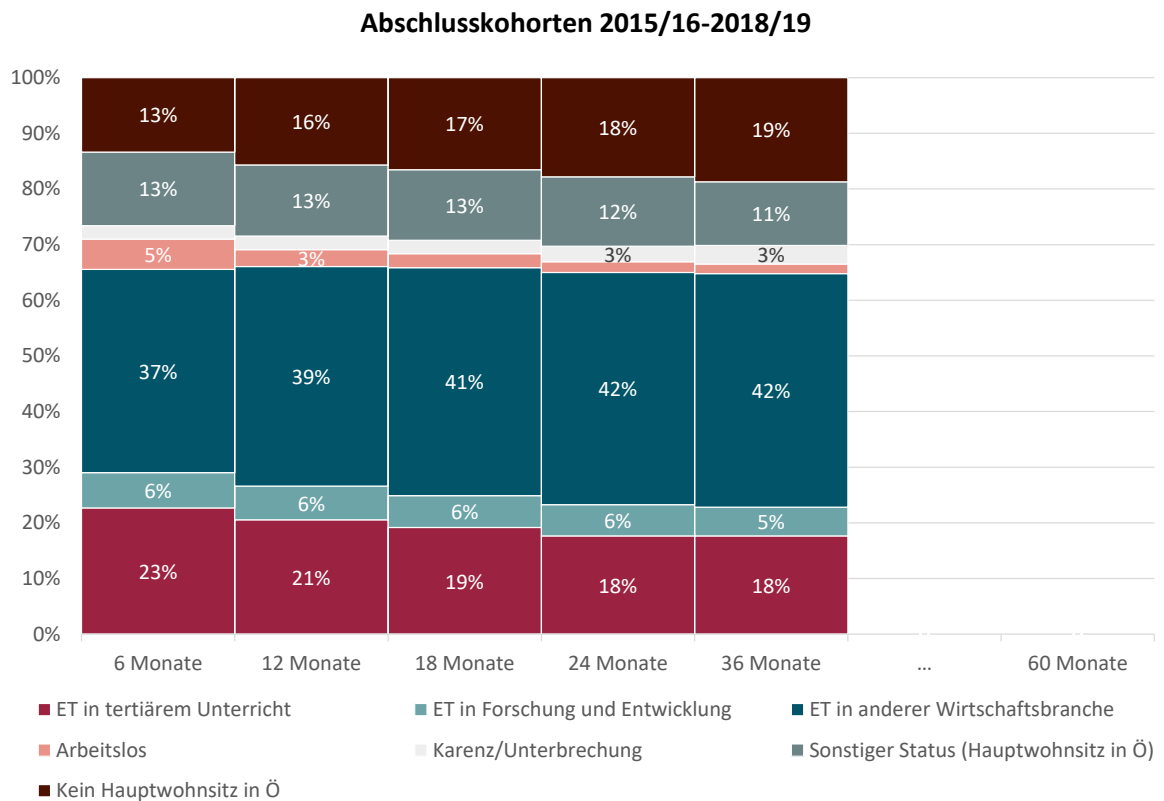
Im Zeitverlauf zeigen sich hinsichtlich dieser Verteilung allerdings einige Veränderungen: Bis zum Ende des dritten Jahres nach Abschluss des Doktorats sinkt der Anteil jener, die an einer Hochschule beschäftigt sind auf 18%. Während auch in der Forschung und Entwicklung ein geringfügiger Rückgang zu beobachten ist, steigen hingegen die Anteile jener, die in einer anderen Wirtschaftsbranche tätig sind bzw. vermutlich die Wissenschaft verlassen haben (auf 42%) oder nicht mehr in Österreich gemeldet sind (auf 19%). Die Arbeitslosigkeit unter den Doktoratsabsolvent:innen sinkt innerhalb der 36 Monate nach Abschluss auf unter 2%.

Bei einem Vergleich mit den Doktoratsabsolvent:innen der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15 zeigt sich in den ersten drei Jahren nach Abschluss ein sehr ähnliches Muster (siehe Grafik 12 unten), wobei in den älteren Kohorten der Rückgang der universitären Erwerbstätigkeit noch stärker ausgeprägt war (von 23% auf 15%) als in den jüngeren (23% auf 18%).¹¹ Aus der längeren Beobachtbarkeit dieser älteren Kohorte lässt sich jedoch grundsätzlich schließen, dass sich die Trends hinsichtlich der Verteilung der Arbeitsmarktstatus bis zum Ende des fünften Jahres nach Abschluss fortsetzen, wobei das quantitative Ausmaß der Veränderungen im Zeitverlauf geringer wird.

Da also ein bedeutender Teil der (mit den zur Verfügung stehenden Daten) beobachtbaren Entwicklungen bereits innerhalb der ersten drei Jahre nach Abschluss erkennbar ist und das Hauptinteresse dieser Studie in der *aktuellen* Situation von Nachwuchswissenschaftler:innen liegt, wird in den folgenden Auswertungen dieses Abschnitts auf die aktuelleren Abschlusskohorten der Studienjahre 2015/17 bis 2018/19 fokussiert. Alle Detailauswertungen – sowohl für die älteren als auch die jüngeren Kohorten – sind jedoch im Anhang in Tabelle 14 bis Tabelle 24 ab S. 56 zu finden.

¹¹ Bei der Zusammenfassung der Abschlusskohorten 2008/09 bis 2014/15 werden Doktoratsabsolvent:innen aus sieben Studienjahren herangezogen, bei der Zusammenfassung der Kohorten 2015/16 bis 2018/19 sind es nur vier Kohorten. Somit sind die hinter den Anteilen stehenden Absolutzahlen in den jüngeren Kohorten niedriger als in den älteren Kohorten.

Grafik 12: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen bis drei Jahre nach Abschluss (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19) bzw. bis fünf Jahre nach Abschluss (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)



Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19 und 2008/09 bis 2014/15.
 Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.
 Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

4.2. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus mit/ohne universitärem Beschäftigungsverhältnis 12 Monate vor Abschluss

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der weiterführenden beruflichen Laufbahn zeigen sich vor allem dahingehend, ob Doktoratsabsolvent:innen 12 Monate vor Abschluss des Studiums an einer Hochschule (in der Wirtschaftsbranche „Tertiärer Unterricht“) beschäftigt waren oder nicht.

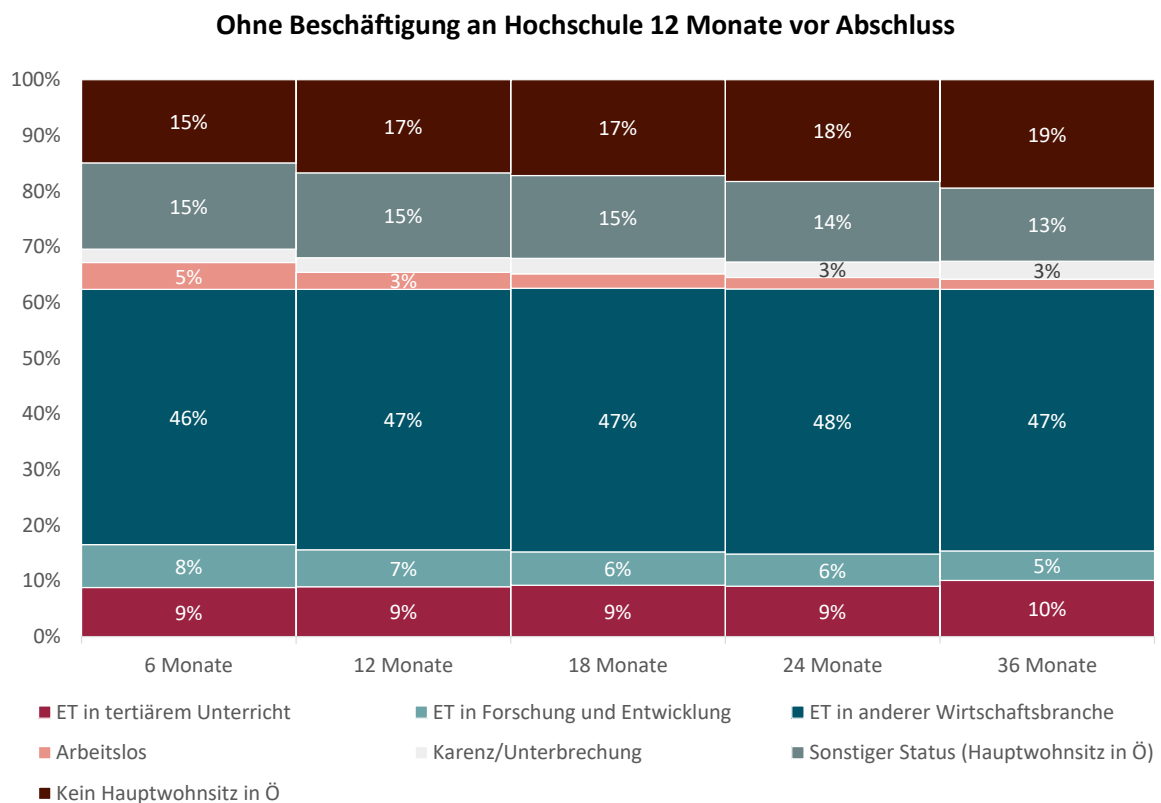
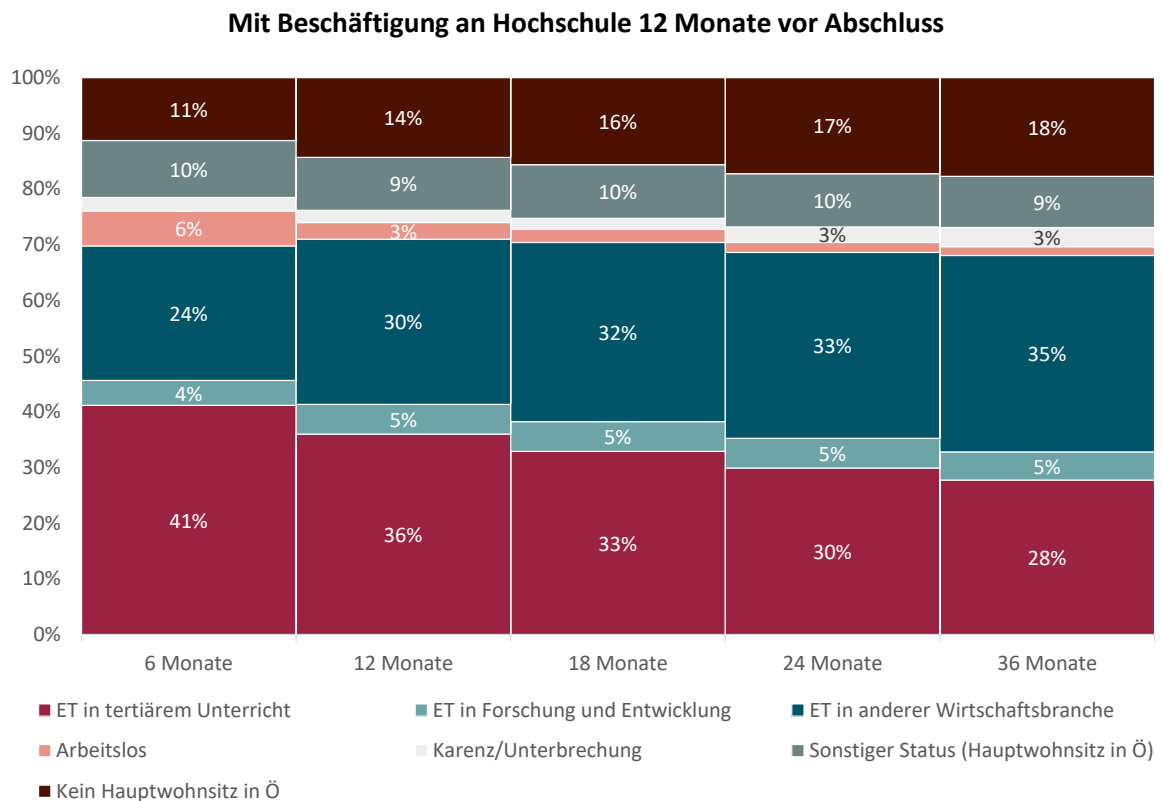
Jene Personen, die während des Doktorats an einer Universität beschäftigt waren, sind auch nach dem Abschluss deutlich häufiger an einer Hochschule tätig als jene, die ein Jahr vor Abschluss nicht an einer Universität angestellt waren (siehe Grafik 13). Am ausgeprägtesten ist dieser Unterschied unmittelbar (sechs Monate) nach dem Abschluss (41% vs. 9%). Zu diesem Zeitpunkt sind Personen, die vor dem Abschluss an der Universität beschäftigt waren, nur etwa halb so oft in der (außeruniversitären) Forschung und Entwicklung (4% vs. 8%) oder in einer anderen Wirtschaftsbranche (24% vs. 46%) tätig und gehen vorerst seltener ins Ausland (11% vs. 15%) als jene, die 12 Monate vor Abschluss nicht an einer Hochschule angestellt waren.

In der Gruppe jener, die 12 Monate vor Abschluss in einem universitären Beschäftigungsverhältnis standen, zeigen sich jedoch im Zeitverlauf deutliche Veränderungen: Bis zum 36. Monat nach Doktoratsabschluss sinkt der Anteil jener, die an einer Hochschule tätig sind auf 28%,¹² während jener in „anderen“ Wirtschaftsbranchen auf 35% steigt. Es ist daher naheliegend, dass einige Absolvent:innen nach dem Auslaufen befristeter Verträge die Wissenschaft verlassen haben. 18% haben drei Jahre nach Abschluss keinen Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet (in Naturwissenschaften ist dieser Anteil mit 25% besonders hoch, siehe Kapitel 4.4.1). In welcher Wirtschaftsbranche diese Absolvent:innen (im Ausland) tätig sind, lässt sich anhand der zur Verfügung stehenden Daten nicht feststellen, es ist allerdings nicht auszuschließen, dass ein Teil der Absolvent:innen zur Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere (temporär) ins Ausland geht.

In der Gruppe jener, die vor dem Abschluss nicht an einer Hochschule beschäftigt waren, bleibt der Anteil der Hochschulbediensteten dagegen relativ stabil auf niedrigem Niveau. Es zeigt sich allerdings ein sinkender Anteil in der Forschung und Entwicklung von 8% sechs Monate nach Abschluss auf 5% drei Jahre nach Abschluss. Dies könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass in einigen Fällen die Dissertation im Rahmen einer (befristeten) Erwerbstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfasst wurde und diese in den Jahren nach dem Doktoratsabschluss endet.

¹² Anhand der Entwicklungen in den länger beobachtbaren Abschlusskohorten (2008/09 bis 2014/15) lässt sich vermuten, dass der Anteil der universitär Beschäftigten unter jenen, die 12 Monate vor Abschluss an einer Hochschule bestäftigt waren, weiterhin etwas sinken wird. Unter jenen, die vor dem Abschluss nicht an einer Hochschule beschäftigt waren, wird ein weiterhin stabiler Verlauf auf deutlich niedrigerem Niveau erwartet.

Grafik 13: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen mit vs. ohne Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss bis drei Jahre nach Abschluss (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

4.3. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus nach Geschlecht

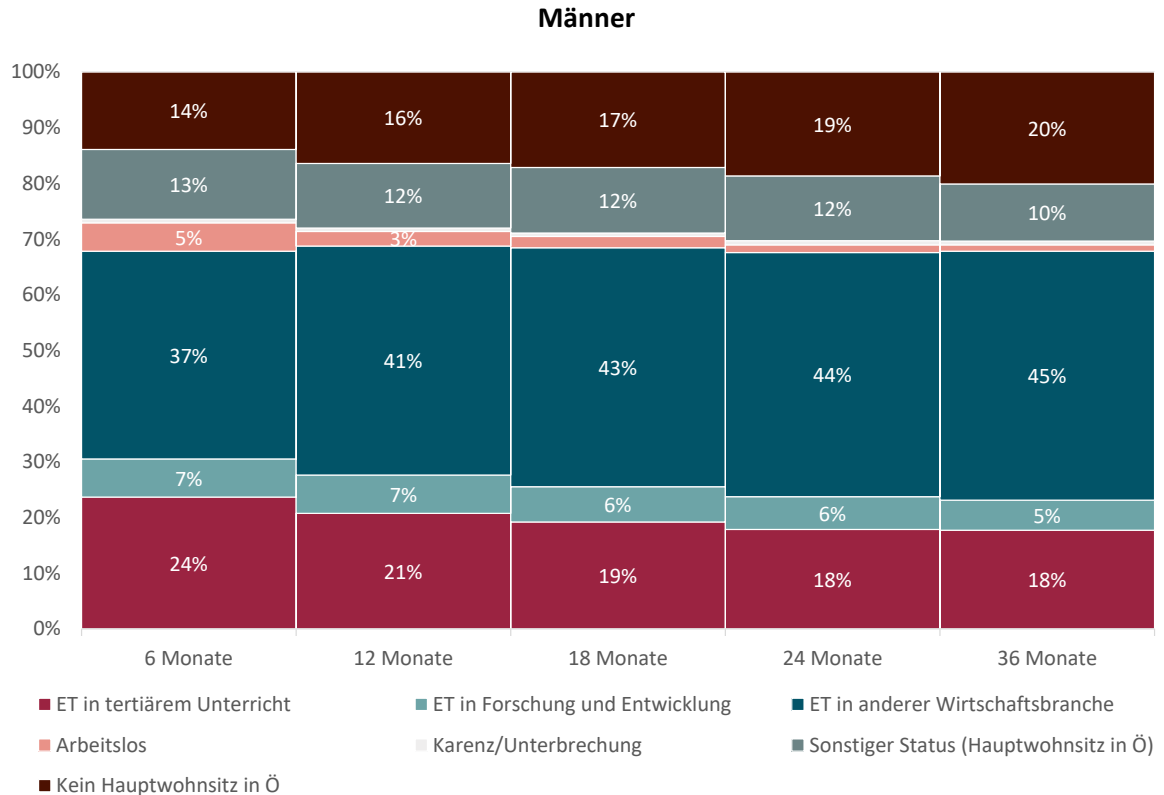
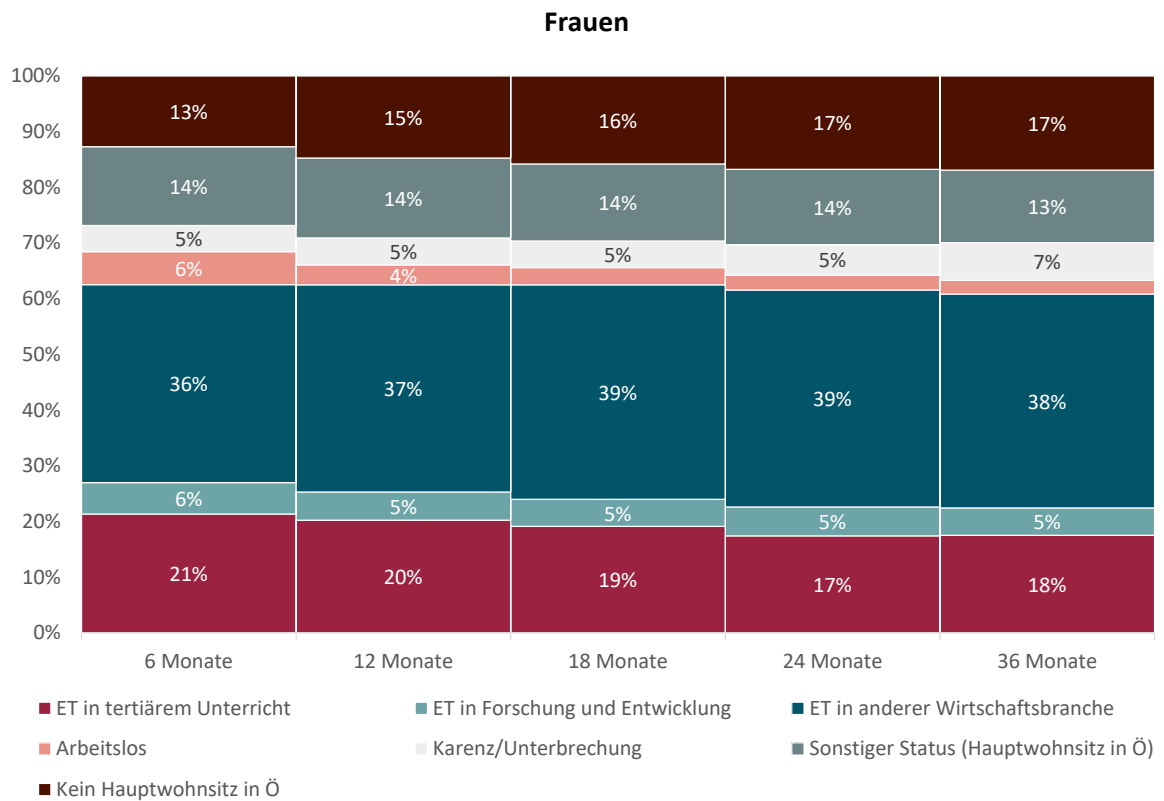
Sechs Monate nach Doktoratsabschluss sind Männer etwas häufiger als Frauen an einer Hochschule beschäftigt (24% vs. 21%), bereits 12 Monate nach Doktoratsabschluss ist dieser „Vorsprung“ jedoch nahezu verschwunden (siehe Grafik 14). Dies hängt zum Teil damit zusammen, dass Männer in Studiengruppen überrepräsentiert sind, in denen Doktorand:innen vor bzw. kurz nach dem Abschluss häufiger an der Hochschule beschäftigt sind, jedoch im weiteren Zeitverlauf häufig die Hochschule verlassen; dies trifft v.a. auf Ingenieurwesen und Informatik zu (siehe Kapitel 2.1 und 4.4). Währenddessen sind Frauen stärker in Fächern vertreten, in denen bereits während bzw. kurz nach dem Studium ein geringerer Anteil der Doktorand:innen an der Universität angestellt ist und die Anteile der Hochschulanstellungen in weiterer Folge stabiler verlaufen (v.a. Geistes- und Sozialwissenschaften).

Im Zeitverlauf lässt sich somit beobachten, dass Männer häufiger in anderen Wirtschaftsbranchen tätig werden (45% vs. 38% nach 36 Monaten) und auch etwas öfters ins Ausland gehen als Frauen, nachdem es diesbezüglich sechs Monate nach Abschluss noch kaum Unterschiede gibt. Demgegenüber steht unter Frauen ein steigender – jedoch von Anfang an deutlich höherer – Anteil an Karenzen bzw. Unterbrechungen bei aufrechtem Dienstverhältnis (von 5% nach sechs Monaten auf 7% nach drei Jahren¹³; unter Männern steigt der Anteil auf lediglich 0,7%) sowie ein stabilerer Anteil an sonstigen Status (dabei kann es sich z.B. um geringfügige Erwerbstätigkeit, formale Ausbildung oder Karenzen ohne aufrechtes Dienstverhältnis handeln).

Dass sich die Geschlechterdifferenzen allerdings auch innerhalb der Studiengruppen unterschiedlich entwickeln, wird in Kapitel 4.4.1 diskutiert.

¹³ In den Abschlusskohorten 2008/09 bis 2014/15 zeichnet sich bis zum Ende des fünften Jahres nach Doktoratsabschluss eine Fortsetzung des steigenden Karenzanteils unter Frauen ab.

Grafik 14: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolventinnen bis drei Jahre nach Abschluss (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

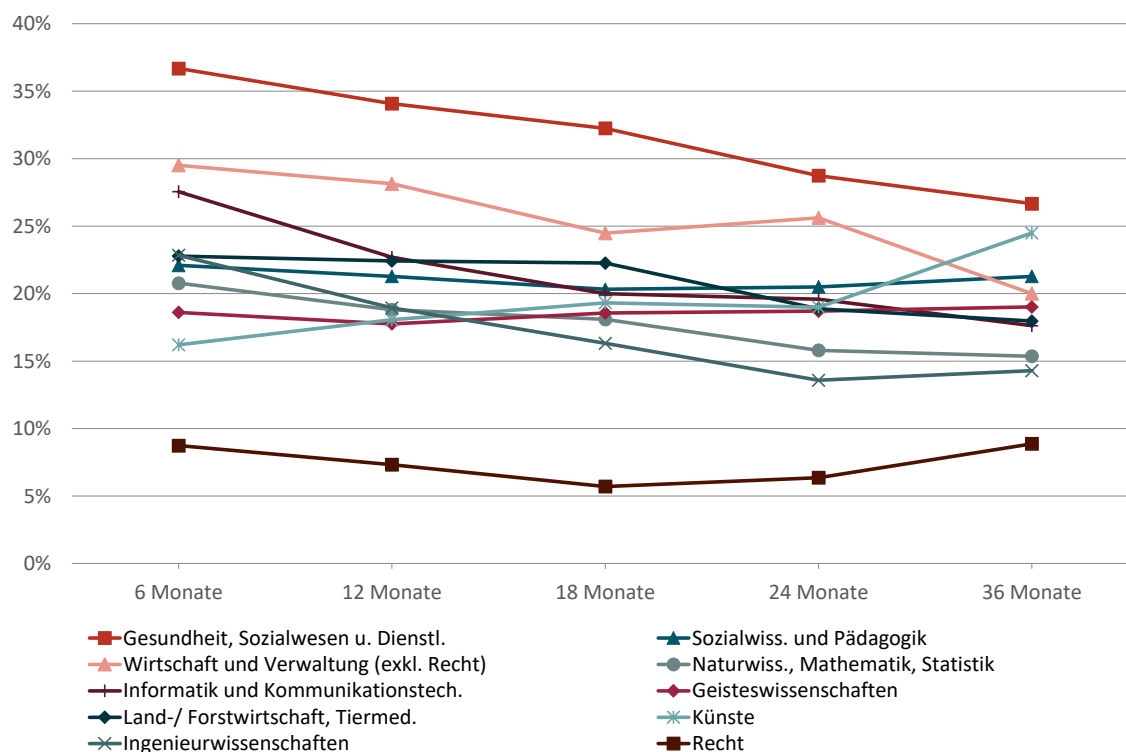
Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

4.4. Entwicklung des Arbeitsmarktstatus nach Studiengruppen

Unterschieden nach Studiengruppen sind sehr unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich des Verbleibs an einer Universität zu beobachten. Sechs Monate nach Abschluss sind Doktoratsabsolvent:innen in Gesundheit und Sozialwesen mit einem Anteil von 37% mit Abstand am häufigsten an einer Hochschule beschäftigt (siehe Grafik 15): Dabei handelt es sich vorwiegend um Mediziner:innen, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit an einer Universitätsklinik oder extern finanzierter Forschung zu einem bedeutenden Teil nach Abschluss des Doktors an Medizinischen Universitäten angestellt sind. Überdurchschnittlich hohe Anteile mit Beschäftigung im Tertiären Unterricht zeigen sich anfangs jedoch auch in Wirtschaft (30%) sowie in Informatik (28%). Besonders selten sind Absolvent:innen in Recht an einer Universität tätig (9%), dies geht mit den Darstellung aus Kapitel 2.3 einher, aus welchen deutlich wird, dass Doktorand:innen in Recht vergleichsweise selten eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Im Zeitverlauf zeichnet sich jedoch in einigen Studiengruppen ein starker Rückgang der universitären Beschäftigungsverhältnisse ab: In Gesundheit, Wirtschaft und Informatik sinkt der Anteil der an Hochschulen tätigen Absolvent:innen bis zum Ende des dritten Jahres nach Abschluss um jeweils 10%-Punkte, aber auch in Ingenieurwesen verringert sich der Anteil um 9%-Punkte (auf nur 14%), in den Naturwissenschaften sowie in Land-/Forstwirtschaft bzw. Tiermedizin betragen die Rückgänge jeweils 5%-Punkte. Stabil bleiben die Anteile der an einer Hochschule Beschäftigten hingegen in Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in Recht; in Kunst ist sogar ein Anstieg zu beobachten.¹⁴

¹⁴ Dass diese Entwicklungen in engem Zusammenhang damit stehen, wie hoch der Anteil der Doktoratsabsolvent:innen, die vor dem Abschluss an einer Hochschule beschäftigt waren, in der jeweiligen Studiengruppe ist, wird in Kapitel 4.4.1 diskutiert.

Grafik 15: Entwicklung des Anteils von Erwerbstätigkeit in Wirtschaftsbranche „Tertiärer Unterricht“ nach Studiengruppen (Achsenausschnitt bis 40%)

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

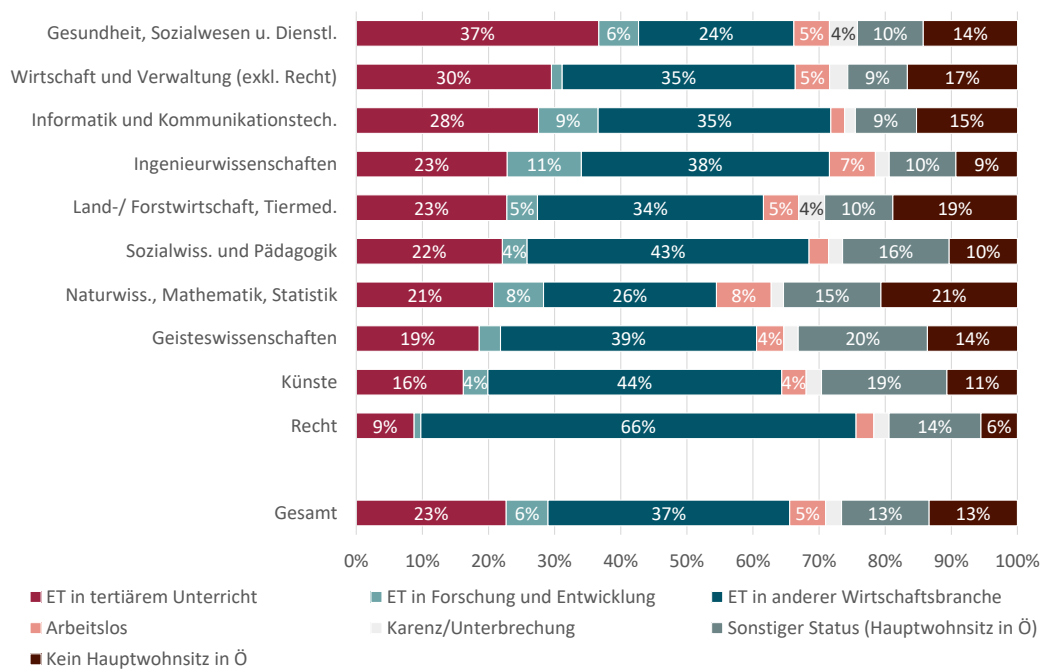
Bei ausführlicherer Betrachtung der Entwicklung der Arbeitsmarktstatus zeigt sich in Grafik 16 bis Grafik 19 zudem, dass Doktoratsabsolvent:innen in Ingenieurwissenschaften, Informatik und Naturwissenschaften – d.h. in den MINT-Fächern – bis zum Ende des dritten Jahres vergleichsweise selten an einer Hochschule verbleiben, jedoch überdurchschnittlich häufig in Forschung und Entwicklung erwerbstätig sind bzw. bleiben. Insbesondere in Naturwissenschaften ist aber der Anteil jener, die drei Jahre nach Abschluss an einer Hochschule (15%) oder in der Wirtschaftsbranche Forschung und Entwicklung (7%) in Österreich tätig sind mit insgesamt 22% deutlich niedriger als der Anteil der Doktoratsstudierenden, die während des Studiums angeben, eine Beschäftigung in der Wissenschaft bzw. Forschung anzustreben (74%; siehe Kapitel 2.3).

In Naturwissenschaften, Informatik, Gesundheit sowie in Land-/Forstwirtschaft bzw. Tiermedizin verlassen allerdings auch viele Absolvent:innen in den Jahren nach ihrem Abschluss Österreich (ein Teil davon möglicherweise, um einer wissenschaftlichen Karriere nachzugehen): Nach drei Jahren haben 27% der Naturwissenschaftler:innen, 25% der Informatiker:innen, 23% der (vorwiegend) Mediziner:innen und 22% der Absolvent:innen in Land-/Forstwirtschaft bzw. Tiermedizin keinen Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet. Dass diese Gruppen relativ häufig internationale Karrieren anstreben (Ausnahme: Land-/Forstwirtschaft bzw. Tiermedizin; siehe Kapitel 2.3) und sich auch überdurchschnittlich gut auf den Arbeitsmarkt im Ausland vorbereitet fühlen, zeichnet sich bereits während des Doktoratsstudiums in der Einschätzung der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt ab (Kapitel 2.4). Selten gehen dagegen Absolvent:innen in Recht (6%) und Kunst (11%) ins Ausland, auch

dies lässt sich tendenziell bereits aus den Studienmotiven sowie den Einschätzungen zum ausländischen Arbeitsmarkt vermuten.

Eine relativ hohe Arbeitslosigkeit ist sechs Monate nach Abschluss in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zu beobachten (8% bzw. 7%), ein halbes Jahr später ist diese jedoch bereits gesunken.

Grafik 16: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 6 Monate nach Abschluss nach Studiengruppen (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



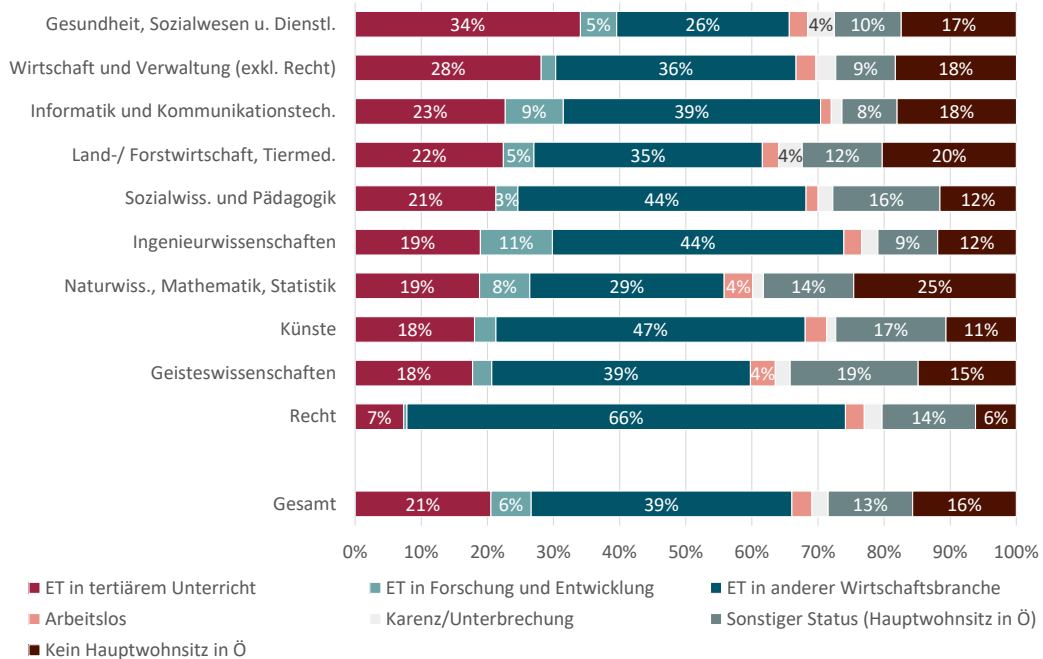
Doktoratsabsolventinnen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Absteigende Sortierung nach Anteilen von Erwerbstätigkeit an Hochschule.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Grafik 17: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 12 Monate nach Abschluss nach Studiengruppen (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



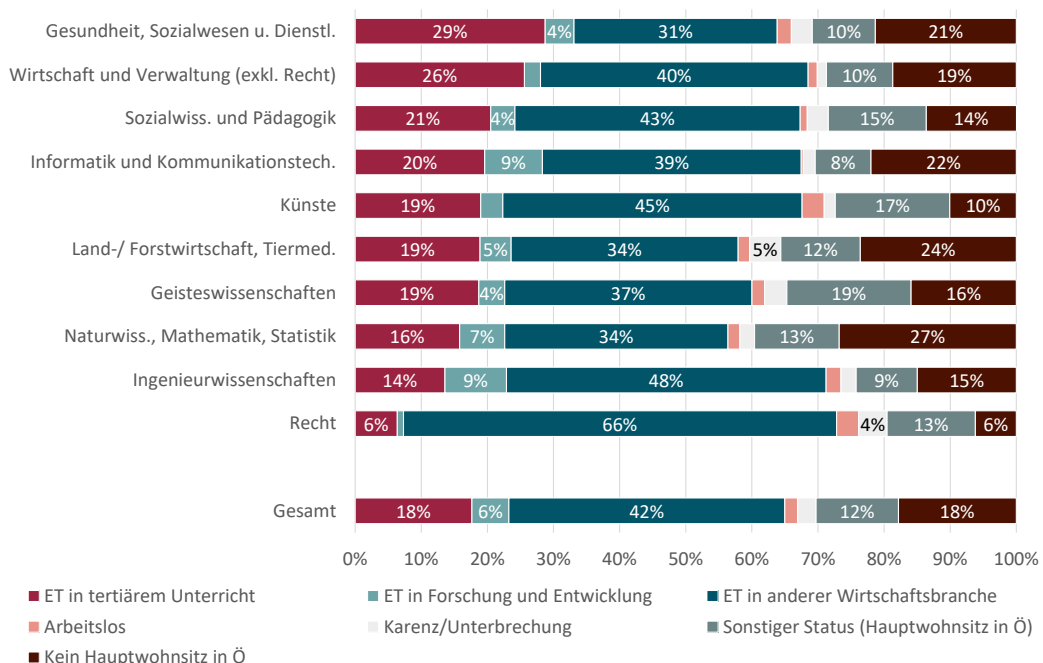
Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Absteigende Sortierung nach Anteilen von Erwerbstätigkeit an Hochschule.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Grafik 18: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 24 Monate nach Abschluss nach Studiengruppen (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



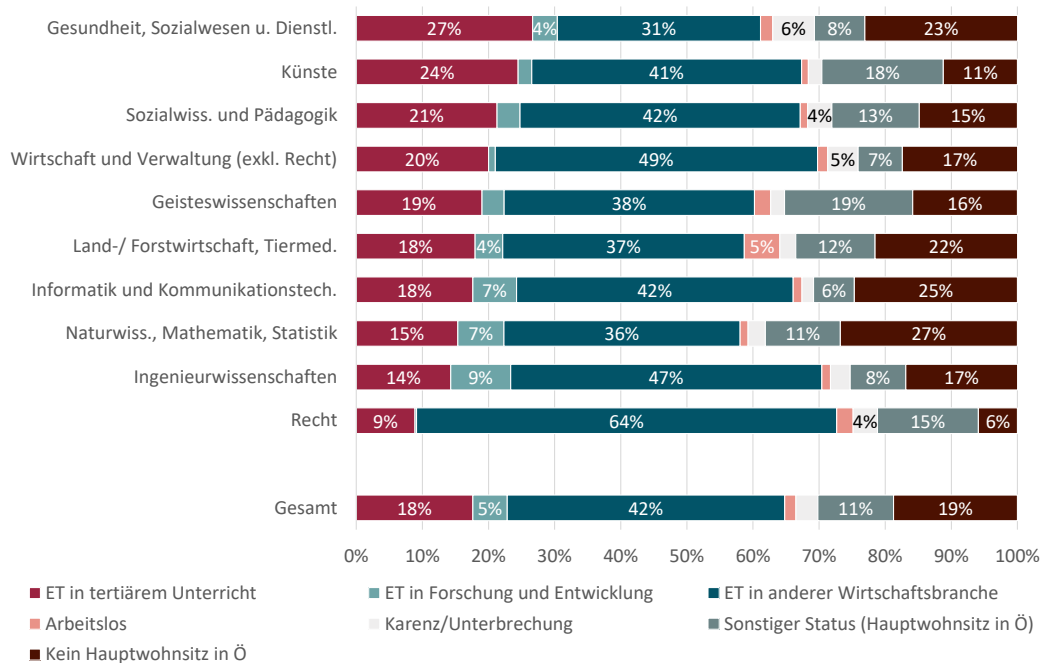
Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Absteigende Sortierung nach Anteilen von Erwerbstätigkeit an Hochschule.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Grafik 19: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 36 Monate nach Abschluss nach Studiengruppen (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)



Doktoratsabsolvent:innen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Absteigende Sortierung nach Anteilen von Erwerbstätigkeit an Hochschule.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

4.4.1. Arbeitsmarktstatus in den Studiengruppen nach Beschäftigung vor Abschluss und Geschlecht

In den folgenden Darstellungen wird ein Detailblick auf die Entwicklungen der Arbeitsmarktstatus nach universitärer Beschäftigung 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht in den unterschiedlichen Studiengruppen geworfen.

Unterschiede nach Beschäftigung 12 Monate vor Abschluss

Während der Anteil jener, die ein Jahr vor Doktoratsabschluss nicht an einer Hochschule beschäftigt waren, in den Jahren nach Abschluss in allen Studiengruppen relativ stabil auf niedrigem Level bleibt, zeigen sich unter jenen, die vor Abschluss des Doktorats an einer Hochschule tätig waren, je nach Studiengruppe unterschiedliche Entwicklungen (siehe Grafik 21). Sechs Monate nach Abschluss sind Personen, die bereits vor dem Abschluss an einer Universität angestellt waren, vor allem in Kunst (68%), Geisteswissenschaften (62%) sowie in Sozialwissenschaften und Pädagogik (57%) häufig weiterhin beschäftigt. In Naturwissenschaften und Recht (je 29%), Ingenieurwissenschaften (35%) sowie in Informatik (43%) sind diese Anteile wesentlich niedriger. Um dies zu kontextualisieren, ist es hilfreich die Anteile der an einer Universität angestellten Doktorand:innen 12 Monate vor Abschluss in Grafik 20 zu betrachten: Während in den MINT-Fächern mehr als die Hälfte aller Doktoratsabsolvent:innen vor Abschluss des Studiums an der Universität beschäftigt waren,¹⁵ sind es in den Geisteswissenschaften und Künsten jeweils nur 19% und in Sozialwissenschaften und

¹⁵ Vor allem an Technischen Universitäten machen Projektmitarbeiter:innen einen großen Anteil des wissenschaftlichen Personals aus (vgl. Baierl 2021: 20).

Pädagogik 28%. Dass die Verbleibsquoten in den MINT-Fächern unter den zuvor universitär Beschäftigten bereits 6 Monate nach Abschluss niedriger sind, zeigt somit, dass von den verhältnismäßig vielen angestellten Doktorand:innen in den MINT-Fächern viele die Universität unmittelbar nach Abschluss verlassen. Umgekehrt verbleibt von den vergleichsweise wenigen Angestellten in Geistes- und Sozialwissenschaften bzw. Künsten ein größerer Anteil an der Hochschule.

Bis zum Ende des dritten Jahres nach Doktoratsabschluss sind in weiterer Folge in nahezu allen Studiengruppen (mit Ausnahme von Recht und Kunst¹⁶) sinkende Verbleibsquoten an den Hochschulen zu beobachten. Damit geht nach drei Jahren in Geistes- und Sozialwissenschaften noch knapp die Hälfte derer, die vor dem Abschluss an einer Universität beschäftigt war, weiterhin einer universitären Beschäftigung nach, in Informatik ist es knapp ein Viertel und in Ingenieur- und Naturwissenschaften etwas weniger als ein Fünftel.

Unterschiede nach Geschlecht

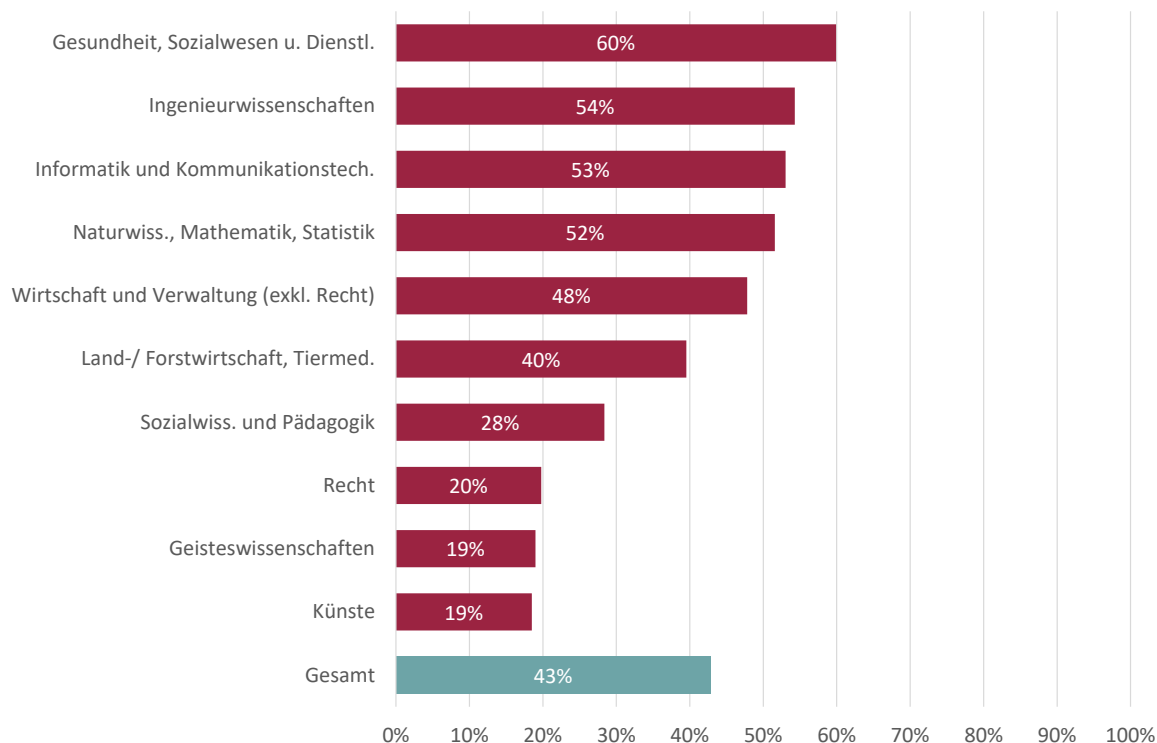
Unterschieden nach Geschlecht lässt sich der deutlichste Unterschied bezüglich des Verbleibs an einer Hochschule in Gesundheit und Sozialwesen (v.a. Medizin) beobachten: Bereits sechs Monate nach Abschluss des Doktorats sind Frauen deutlich seltener an einer Universität (bzw. einem Universitätsklinikum) angestellt als Männer (32% vs. 43%), bis zum Ende der Beobachtungsdauer von drei Jahren reduziert sich diese Differenz nur geringfügig (siehe Grafik 21). Auffällig ist unter den Frauen im Gesundheitsbereich vor allem der überdurchschnittlich hohe Karenzanteil (11% nach drei Jahren), sowie der hohe Anteil an Hauptwohnsitzen außerhalb Österreichs.

Aber auch in MINT-Fächern, Wirtschaft und Kunst verbleiben Frauen bis zum dritten Jahr nach Abschluss des Doktorats seltener im Hochschulbetrieb als Männer. Bemerkenswert ist dabei der starke Rückgang der Frauen an Hochschulen in Informatik von 29% sechs Monate nach Abschluss auf 14% drei Jahre nach Abschluss. Allerdings sind Informatikabsolventinnen zum Ende des Beobachtungszeitraums deutlich häufiger in der Branche Forschung und Entwicklung tätig als Männer (12% vs. 5%).

Frauen sind nur in den Geisteswissenschaften deutlich häufiger als Männer nach dem Abschluss an einer Hochschule beschäftigt (21% vs. 16% nach drei Jahren). In Land-/Forstwirtschaft und Tiermedizin verbleiben Frauen vorerst seltener an einer Hochschule als Männer (21% vs. 26%), nach einem stärkeren Rückgang unter den Männern ist die Verbleibsquote der Frauen nach drei Jahren jedoch etwas höher als jene ihrer männlichen Kollegen (19% vs. 17%).

¹⁶ Aufgrund zu niedriger Fallzahlen werden in Grafik 21 in Kunst 36 Monate nach Abschluss keine Anteile ausgewiesen.

Grafik 20: Anteil der Doktoratsabsolvent:innen, die 12 Monate vor Abschluss in der Wirtschaftsbranche "Tertiärer Unterricht" beschäftigt waren

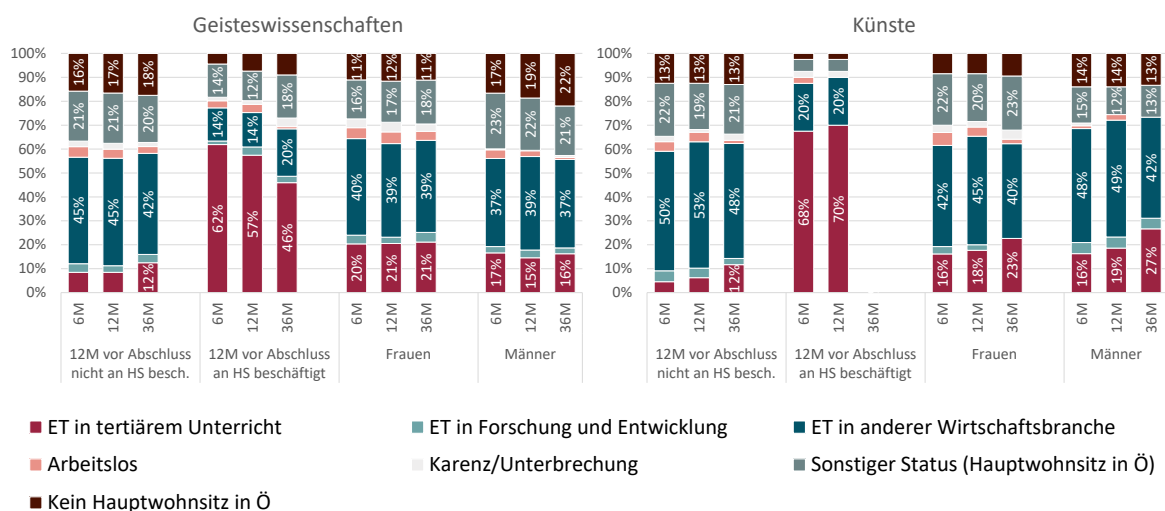


Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Berechnungen des IHS.

Grafik 21: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 6 Monate, 12 Monate und 36 Monate nach Abschluss nach Studiengruppen, unterschieden nach universitärem Beschäftigungsverhältnis 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16 bis 2018/19)





Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19. M = Monate. HS = Hochschule. Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen. Beobachtungen in „Künste“ werden aufgrund geringer Fallzahlen teilweise zensiert. Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

4.5. Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Doktoratsabsolvent:innen

Insgesamt ist der Anteil der (unselbständig) Vollzeit-Erwerbstätigen unter allen erwerbstätigen Doktoratsabsolvent:innen der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19 ein Jahr nach Abschluss an den Hochschulen („Tertiärer Unterricht“; 66%) deutlich niedriger als in Forschung und Entwicklung (76%) und allen anderen Wirtschaftsbranchen (74%), wobei in anderen Wirtschaftsbranchen der Anteil der selbständig Erwerbstätigen von Bedeutung ist (8%, siehe Tabelle 12). Ein besonders hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist an den Universitäten grundsätzlich in den Verwendungen der drittmittelfinanzierten Projektmitarbeiter:innen zu finden: Im Wintersemester 2019/20 wiesen nur 27% des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen/künstlerischen Personals (ohne Unterscheidung mit/ohne Doktoratsabschluss) ein Beschäftigungsausmaß von über 90% auf (BMBWF, 2021).

Auffällig ist an den Hochschulen aber vor allem der besonders niedrige Anteil vollzeiterwerbstätiger Frauen (58%), unter den Männern liegt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen mit 71% deutlich höher. Absolut gesehen entspricht diese Geschlechterdifferenz (13%-Punkte) in etwa jener in den „anderen“ Wirtschaftsbranchen (14%-Punkte), allerdings auf einem insgesamt niedrigeren Niveau (F: 65%, M: 79%). Deutlich schwächer ausgeprägt ist der Unterschied in Forschung und Entwicklung, wo 71% der Frauen und 78% der Männer vollzeiterwerbstätig sind.

Tabelle 12: Doktoratsabsolvent:innen 2015/16 bis 2018/19: Anteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigter 12 Monate nach Doktoratsabschluss nach Wirtschaftsbranche und Geschlecht

		Frauen	Männer	Gesamt
Tertiärer Unterricht	Unselbständig VZ-Erwerbstätig	58%	71%	66%
	Unselbständig TZ-Erwerbstätig	38%	27%	32%
	Unselbständig - Status nicht bekannt	3%	2,0%	2,6%
	Selbständig Erwerbstätig	0,3%	0,2%	0,2%
	Gesamt	100%	100%	100%
Forschung und Entwicklung	Unselbständig VZ-Erwerbstätig	71%	78%	76%
	Unselbständig TZ-Erwerbstätig	25%	17%	20%
	Unselbständig - Status nicht bekannt	3%	4%	4%
	Selbständig Erwerbstätig	0,5%	0,6%	0,6%
	Gesamt	100%	100%	100%
Alle anderen Wirtschaftsbranchen	Unselbständig VZ-Erwerbstätig	65%	79%	74%
	Unselbständig TZ-Erwerbstätig	21%	9%	14%
	Unselbständig - Status nicht bekannt	5%	4%	4%
	Selbständig Erwerbstätig	9%	8%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Anteil der Erwerbstätigen in der jeweiligen Wirtschaftsbranche an allen Erwerbstätigen	Tertiärer Unterricht	32%	30%	31%
	Forschung und Entwicklung	8%	10%	9%
	Alle anderen Wirtschaftsbranchen	60%	60%	60%
	Gesamt	100%	100%	100%

Ein Jahr nach Abschluss erwerbstätige Doktoratsabsolventen von öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.
 „Unselbständig – Status unbekannt“: Es liegen keine Informationen zum Beschäftigungsausmaß vor.
 Beobachtung für die keine Information zur Wirtschaftsbranche bekannt sind, werden zu „alle anderen Wirtschaftsbranchen“ gezählt.
 Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking.

5. Unterstützungsangebote und Karriereförderung für Doktorand:innen und Postdocs im Überblick

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Rolle Personalentwicklung und etwaige Karrierezentren oder Doktorand:innenzentren o.ä. an öffentlichen Universitäten bei der Unterstützung in der Karriereentwicklung von Doktorand:innen und Postdocs einnehmen. Ein besonderer Fokus wird dabei darauf gelegt, ob vorhandene Unterstützungsangebote hauptsächlich auf die Förderung akademischer Karrieren abzielen, oder ob in deren Rahmen auch Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft unterstützt bzw. erarbeitet werden.

Dafür wurden 15 öffentliche Universitäten in Österreich kontaktiert, d.h. alle öffentlichen Universitäten mit Ausnahme der sechs Kunstuniversitäten sowie der Universität für Weiterbildung Krems. Konkret wurden an jeder Universität die Personalentwicklung und zusätzlich – sofern vorhanden – Karrierezentren und/oder etwaige auf die Unterstützung von Doktorand:innen bzw. Postdocs fokussierte Einrichtungen zu telefonischen Gesprächen eingeladen. An elf der 15 Universitäten wurden die Einladungen angenommen, insgesamt wurden 22 semistrukturierte Leitfadeninterviews mit den Expert:innen der jeweiligen Einrichtungen geführt.

Im Folgenden wird ein allgemeiner Überblick über Unterstützungsangebote und präsen- te Themen in der Karriereentwicklung an Österreichs Universitäten gegeben. Auf die spezifischen Angebote der einzelnen Universitäten wird im Anhang A2 ab S 79 eingegangen.

An den meisten öffentlichen Universitäten in Österreich werden von der Personalentwicklung Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen angeboten, dies wurde in den vergangenen Jahren mitunter zunehmend als Ziel in den Entwicklungsplänen bzw. Leistungsvereinbarungen der Universitäten definiert. Die konkrete Umsetzung dieser Angebote variiert zwischen den Universitäten allerdings deutlich hinsichtlich des Spektrums der angebotenen Formate und dem Ausmaß, in dem neben akademischen Karrieren auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft gefördert werden. Bedeutende Einflussfaktoren sind dabei vor allem die fachliche Ausrichtung der jeweiligen Universität sowie deren Größe und die zur Verfügung stehenden Ressourcen in den jeweils zuständigen Einrichtungen.

An manchen Universitäten wurden in den vergangenen Jahren strukturierte Karrierebegleitprogramme etabliert, die sich über einen Zeitraum von einem Semester bis zu zwei Jahren oder darüber hinaus erstrecken. Diese Programme bestehen üblicherweise aus einer Kombination verschiedener Formate; dazu gehören vor allem Seminare, Workshops, Gruppen- bzw. Einzelcoachings und Austausch mit Expert:innen sowie innerhalb der jeweiligen Peer-Gruppen. Inhaltlich finden sich darin häufig Module zur persönlichen Weiterentwicklung, zur Reflexion individueller Kompetenzen und Ziele, sowie zur Karriereplanung. Dabei werden – in unterschiedlichem Ausmaß – einerseits die Herausforderungen innerhalb des Universitätssystems und andererseits Alternativen außerhalb der Wissenschaft bearbeitet.

Zudem werden an einigen Universitäten Mentoring-Programme angeboten. Bei diesen steht der eins-zu-eins Austausch zwischen den Nachwuchswissenschaftler:innen als Mentees und erfahreneren Wissenschaftler:innen als Mentor:innen im Fokus, häufig werden diese Prozesse allerdings auch von anderen Formaten (Workshops, Seminare, etc.) begleitet. Grundsätzlich zielen diese

Mentoring-Programme eher auf die Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren ab und weniger auf die Orientierung am außeruniversitären Arbeitsmarkt. Oft richten sich Mentorings außerdem spezifisch an Frauen, an manchen Universitäten werden diese auch von den für Gleichberechtigung und Diversität zuständigen Stellen organisiert.

An Universitäten, an denen bislang keine expliziten Karriereprogramme eingerichtet wurden, wird Unterstützung zur Karriereentwicklung eher in Form einzelner, weniger strukturierter Komponenten angeboten. Dazu zählen mitunter ein- bis mehrtätige Kleingruppen-Workshops zur Karriereplanung innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft, Vernetzungsveranstaltungen und Expert Talks, allgemeinere Angebote der internen Weiterbildung, aber auch Einzelcoachings. Die Anzahl der finanzierten Einzelcoaching-Einheiten hängt (sofern ein Coaching-Angebot existiert) im Normalfall von den zu Verfügung stehenden Ressourcen ab und liegt etwa zwischen einer und sechs Einheiten, an einzelnen Universitäten gibt es keine festgelegte Obergrenze.

Hinsichtlich der Zielgruppen richten sich die Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung an manchen Universitäten gleichermaßen sowohl an Praedocs als auch an Postdocs, an einigen Universitäten werden die Angebote jedoch spezifisch jeweils für Praedocs oder Postdocs konzipiert. Unter Postdocs wird zudem teilweise zwischen jenen mit und ohne Qualifikationsvereinbarungen bzw. Tenure-Track Stellen unterschieden. Der Zugang zu Angeboten der Personalentwicklungen ist naturgemäß meist auf Personen mit (global- oder drittmittelfinanziertem) Beschäftigungsverhältnis an der Universität begrenzt, für Doktorand:innen ohne Anstellung stehen Angebote der Personalentwicklung nur an einzelnen Universitäten offen.¹⁷

An einigen Universitäten finden sich jedoch auch abseits der Personalentwicklungen Einrichtungen, die Unterstützung in der Karrierebegleitung von Doktorand:innen (und Postdocs) – unabhängig von deren Beschäftigungsverhältnissen – bieten. Dazu zählen die sogenannten DocServices bzw. Doktorand:innenzentren und Docotral Schools/Doctoral Academies,¹⁸ Karrierezentren, Gründungsservices, sowie die bereits erwähnten Stellen für Gleichberechtigung und Diversität. Die spezifisch für Doktorand:innen eingerichteten Stellen sind vor allem in der allgemeinen Beratung zu Fragen im Doktoratsstudium aktiv, teilweise werden auch (v.a. Transferable Skills) Workshops und Events veranstaltet, vereinzelt werden auch Karriereberatungen angeboten. Karrierezentren und Gründungsservices richten ihren Fokus grundsätzlich auf die große Gruppe der Bachelor- und Masterstudierenden und bieten selten spezifische Unterstützung für Doktorand:innen bzw. Postdocs an. Teilweise wird jedoch berichtet, dass vorhandene Angebote wie Karrierecoachings, Potenzialanalysen oder Unterstützung bei Gründungsvorhaben auch von Doktorand:innen genutzt werden. Zusätzlich zu den internen Einrichtungen wurden an manchen Universitäten außerdem externe Kooperationen zur Karriereentwicklung etabliert, dazu zählen mitunter Kooperationen mit dem Career Center der LBG, Zusammenschlüsse einzelner Universitäten sowie gemeinsame Projekte mit Akteur:innen der Wirtschaft.

¹⁷ An einzelnen Universitäten, an denen der Zugang zu Angeboten der Personalentwicklungen auch für Doktoratsstudierende ohne Beschäftigungsverhältnis an der Universität möglich ist, wird dies im vorliegenden Bericht in den Darstellungen der jeweiligen Universität explizit erwähnt.

¹⁸ An einigen Universitäten wurden in den vergangenen Jahren intern sowie (u.a. vom FWF) extern finanzierte (fachspezifische) Doctoral Schools bzw. Doctoral Academies als institutioneller Rahmen für strukturierte Doktoratsausbildungen sowie zur gruppenorientierten Förderung von Doktorand:innen etabliert.

Allgemein lautet der Tenor an den befragten Universitäten, dass Unterstützung in der Karriereentwicklung und insbesondere Coaching „im Kommen“ sei. Dass es seitens der Nachwuchswissenschaftler:innen eine entsprechende Nachfrage gibt, widerspiegelt sich nicht zuletzt darin, dass jene Unterstützungsangebote, die es an den Universitäten gibt, prinzipiell gut angenommen werden. Während also ein deutlicher Unterstützungsbedarf wahrgenommen wird, stellt sich das Erreichen der Zielgruppen dennoch teilweise als Herausforderung dar. Die Gründe dafür werden vor allem darin gesehen, dass durch die intensive fachliche Vertiefung sowie die Vielzahl an Aufgaben, welche die Nachwuchswissenschaftler:innen während Dissertations-/Habitationsphase zu bewältigen haben, die eigene mittel-/längerfristige Karriereplanung oftmals in den Hintergrund rückt und deren Notwendigkeit erst (zu) spät erkannt wird. Die Wichtigkeit ebendiese rechtzeitig zu beginnen, wird jedoch insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen universitärer Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort Kettenverträge) in den vergangenen Jahrzehnten als sehr hoch eingestuft. In diesem Kontext wurde außerdem ein Generationenunterschied hinsichtlich des „universitären Systembewusstseins“ zwischen den Nachwuchswissenschaftler:innen von heute und den Professor:innen bzw. der Führungsebene von heute thematisiert: Letztere absolvierten den Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere zum Teil noch (vor Inkrafttreten des UG 2002) unter grundlegend anderen Rahmenbedingungen und waren dementsprechend weniger mit den aktuellen Herausforderungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse konfrontiert.

Umso stärker wird daher die Aufgabe gesehen, überfachliche Unterstützung in der Karriereentwicklung junger Nachwuchswissenschaftler:innen zu leisten. Dies ist insbesondere an den Volluniversitäten, welche ein breites Spektrum an Fachrichtungen bedienen, der Fall. Hinsichtlich der Orientierung am außeruniversitären Arbeitsmarkt wird an diesen tendenziell in den Buchwissenschaften verstärkter Unterstützungsbedarf wahrgenommen. An den Technischen Universitäten wird dieser Bedarf aufgrund der starken Arbeitsmarktnachfrage nach Akademiker:innen im technischen Bereich geringer eingeschätzt, Unterstützungsangebote werden allerdings dennoch stark nachgefragt. An den (Human- und Zahn-)Medizinischen Universitäten besteht vor allem das Bestreben, Exzellenz zu fördern und universitäre Karrierewege insbesondere für Personen im klinischen Bereich zu attraktivieren, die Unterstützung beim Einschlagen außeruniversitärer Karrierewege ist dabei weniger zentral.

Insgesamt lässt sich sagen, dass an den österreichischen Universitäten bisher vor allem die Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren im Zentrum der Fördermaßnahmen stand. Explizite Unterstützungsangebote für Karrierewege außerhalb der Wissenschaft werden nur von manchen Universitäten angeboten bzw. an einigen Universitäten nur dann, wenn diese ausdrücklich von den Nachwuchswissenschaftler:innen nachgefragt werden. Besonders ausgeprägt ist der Fokus auf die Vorbereitung wissenschaftlicher Karrieren bei den speziell an Frauen gerichteten Förderprogrammen. Obwohl also – wie aus den Analysen in Kapitel 3 und 4 hervorgeht – außeruniversitäre Karrieren deutlich wahrscheinlicher sind als der längerfristige Verbleib an einer Universität, kommt dahingehenden Beratungsangeboten bis dato erst eine untergeordnete Rolle zu. Der Bedarf für die Unterstützung von Karrieren außerhalb der Universität wird jedoch zunehmend wahrgenommen, sodass inzwischen einige Universitäten ihre Angebote diesbezüglich ausbauen, zum Teil geschieht dies auch mit externen Partnerorganisationen wie dem Career Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft.

Literatur

Baierl, Andreas (2021): ÖIF Forschungsbericht Nr. 38 - Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten: Eine Datengrundlage für Entscheidungen von Politik, Universitäten und Wissenschaftler/innen. Wien. <https://doi.org/10.25365/phaidra.274>.

BMBWF (2021): Universitätsbericht 2020. Wien.

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (2022): Career Cake - Ludwig Boltzmann Gesellschaft Career Center. Online verfügbar unter https://pe.aau.at/course_detail.aspx?id=4382 [Zugriff: 24.03.2022].

CARLiS, 2022: Careers in Life Sciences. Online verfügbar unter <https://carlis.saia.sk/> [Zugriff: 24.03.2022].

Johannes Kepler Universität Linz (2021): Karriere_Mentoring III für Wissenschaftlerinnen. Online verfügbar unter https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Karriere_Mentoring_III/Folder_Karriere-Mentoring_III_2022-2023.pdf [Zugriff: 24.03.2022].

Mandl, Sylvia; Kulhanek, Andrea; Binder, David; Jühlke, Robert; Dibiasi, Anna; Dau, Johanna; Unger, Martin (2021). Informationen und Kennzahlen zur Internationalisierung österreichischer Hochschulen. Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS). Wien.

Medizinische Universität Wien (2022a): Karriereentwicklung an der MedUni Wien. Online verfügbar unter <https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriereentwicklung-an-der-meduni-wien/> [Zugriff: 24.03.2022].

Medizinische Universität Wien (2022b): Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2020/2021 5. Stück; Nr. 5, 5. Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien 2022 – 2027. Online verfügbar unter https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2021/5_Mitteilungsblatt_16122020_Entwicklungsplan_2022-2027.pdf [Zugriff: 24.03.2022].

Medizinische Universität Wien (2022c): Career Mentoring an der MedUni Wien. Online verfügbar unter <https://alumni-club.meduniwien.ac.at/de/die-vorteile/mentoring-national> [Zugriff: 24.03.2022].

Schubert Nina, Binder David, Dibiasi Anna, Engleder Judith, Unger Martin (2020): Studienverläufe. Der Weg durchs Studium – Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Wien.

Technische Universität Wien (2022): WINA+ Coaching Zyklus für Predocs. Online verfügbar unter <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/zielgruppe-wissenschaftliches-personal/wina-coaching-fuer-predocs> [Zugriff: 24.03.2022].

Unger, Martin; Binder, David; Dibiasi, Anna; Engleder, Judith; Schubert, Nina; Terzieva, Berta; Thaler, Bianca; Zaussinger, Sarah; Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019. Kernbericht. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Wien.

Universität für Bodenkultur Wien (2022): Shape your career – Karrierebegleitprogramm. Online verfügbar unter <https://boku.ac.at/personalentwicklung/themen/wissenschaftliche-karriere-und-karrierefoerderung/karrierefoerderung-und-beratung/> [Zugriff: 01.04.2022].

Universität Graz (2022): Karriereplanung - Perspektiven und (wissenschaftliche) Karrierewege. Online verfügbar unter https://online.uni-graz.at/kfu_online/wb_ro.kursdetails?knr=3128&cperson_nr=&cst_person_nr= [Zugriff: 01.04.2022].

Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung (2022): Veranstaltungskalender. Online verfügbar unter <https://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung0/> [Zugriff: 24.03.2022].

Veterinärmedizinischen Universität Wien (2020): Entwicklungsplan 2030. Online verfügbar unter <https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan-2030.pdf> [Zugriff am 04.04.2022].

Wirtschaftsuniversität Wien (2022a): WU Pre-Doc Placement Program (WU PPP). Online verfügbar unter <https://www.wu.ac.at/mitarbeitende/personalentwicklung-und-interne-weiterbildung/academic/wu-ppp> [Zugriff: 24.03.2022].

Wirtschaftsuniversität Wien (2022b): Karrierebegleitung Postdoc Non-Tenure-Track. Online verfügbar unter <https://www.wu.ac.at/mitarbeitende/personalentwicklung-und-interne-weiterbildung/pe-angebote-fuer-das-wissenschaftliche-personal/karrierebegleitung-postdoc-non-tenure-track> [Zugriff: 24.03.2022].

Zaussinger, Sarah; Dibiasi, Anna; Engleder, Judit (2021): Studierende im Doktorat. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS). Wien.

Anhänge

A1. Tabellen-Anhang

Tabelle 13: Studiengruppen basierend auf ISCED-F-2013 Bildungsfeldern

Studiengruppen	ISCED-F-2013 Bildungsfelder (1-Steller bzw. 2-Steller)
Geisteswissenschaften	02 Geisteswissenschaften und Künste (exkl. 021 Künste)
Künste	021 Künste
Sozialwissenschaften und Pädagogik	03 Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen 01 Pädagogik
Wirtschaft und Verwaltung	04 Wirtschaft, Verwaltung und Recht (exkl. 042 Recht)
Recht	042 Recht
Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	05 Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik
Informatik und Kommunikationstechnologie	06 Informatik und Kommunikationstechnologie
Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe (alternativ: Ingenieurwissenschaften)	07 Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tiermedizin	08 Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin
Gesundheit und Sozialwesen, Dienstleistungen	09 Gesundheit, Medizin und Sozialwesen 10 Dienstleistungen

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 14: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 6 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	61%	64%	62%	10%	6%	8%	20%	17%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	1%	1%	4%	3%	4%	4%	3%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	14%	14%	14%	47%	42%	45%	40%	37%	39%
	Arbeitslos	4%	2%	3%	5%	4%	4%	5%	4%	4%
	Karenz/Unterbrechung	3%	0%	1%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	17%	14%	18%	25%	21%	16%	23%	20%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	2%	4%	12%	20%	16%	11%	17%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	68%	6%	3%	5%	16%	16%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	4%	6%	5%	3%	5%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	20%	48%	53%	50%	42%	48%	44%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	3%	6%	1%	4%	5%	1%	4%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	3%	4%	0%	2%	3%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	5%	24%	19%	22%	22%	15%	19%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	3%	9%	18%	13%	8%	14%	11%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	58%	55%	57%	9%	7%	8%	22%	22%	22%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	3%	4%	3%	5%	4%	3%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	15%	17%	16%	52%	55%	53%	42%	43%	43%
	Arbeitslos	1%	3%	2%	3%	4%	3%	2%	4%	3%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	3%	1%	2%	3%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	12%	10%	19%	17%	18%	17%	16%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	8%	10%	10%	11%	10%	11%	10%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	52%	51%	51%	8%	10%	9%	31%	29%	30%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	22%	18%	19%	45%	53%	50%	33%	37%	35%
	Arbeitslos	3%	5%	4%	5%	7%	6%	4%	6%	5%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	2%	7%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	8%	9%	8%	10%	9%	8%	9%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	16%	13%	25%	17%	20%	17%	17%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	20%	38%	29%	3%	4%	4%	7%	11%	9%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	4%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	64%	42%	53%	69%	69%	69%	68%	64%	66%
	Arbeitslos	1%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	5%	0%	2%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	13%	10%	15%	15%	15%	13%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	1%	0%	1%	5%	8%	7%	4%	7%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	25%	31%	29%	14%	12%	12%	19%	22%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	4%	5%	9%	12%	11%	8%	8%	8%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	20%	24%	22%	30%	30%	30%	25%	27%	26%
	Arbeitslos	11%	8%	9%	7%	8%	7%	9%	8%	8%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	5%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	13%	14%	13%	17%	16%	16%	15%	15%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	23%	19%	20%	19%	23%	21%	21%	21%	21%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	44%	43%	43%	16%	8%	10%	29%	27%	28%
	ET in Forschung und Entwicklung	7%	5%	6%	14%	13%	13%	11%	9%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	29%	29%	25%	47%	42%	26%	37%	35%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	5%	2%	2%	4%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	1%	5%	1%	2%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	5%	9%	8%	16%	9%	10%	11%	9%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	10%	11%	11%	20%	20%	20%	15%	15%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	32%	35%	35%	9%	9%	9%	22%	23%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	7%	7%	18%	16%	17%	11%	11%	11%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	35%	33%	32%	48%	43%	30%	41%	38%
	Arbeitslos	11%	7%	8%	9%	5%	6%	10%	6%	7%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	6%	1%	2%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	9%	9%	15%	9%	11%	13%	9%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	6%	7%	11%	13%	12%	9%	9%	9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	43%	57%	50%	7%	3%	5%	21%	26%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	0%	0%	7%	8%	8%	4%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	21%	21%	21%	47%	38%	43%	37%	30%	34%
	Arbeitslos	9%	2%	5%	5%	6%	5%	6%	4%	5%
	Karenz/Unterbrechung	10%	2%	6%	4%	0%	2%	6%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	5%	6%	5%	13%	14%	14%	10%	10%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	13%	13%	16%	32%	23%	15%	24%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	44%	64%	53%	12%	13%	13%	32%	43%	37%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	3%	4%	10%	8%	9%	7%	5%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	15%	11%	13%	34%	45%	39%	22%	25%	24%
	Arbeitslos	8%	4%	6%	5%	4%	4%	6%	4%	5%
	Karenz/Unterbrechung	8%	0%	4%	6%	1%	4%	7%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	7%	8%	15%	10%	13%	11%	8%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	11%	11%	19%	19%	19%	14%	14%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	40%	42%	41%	9%	8%	9%	21%	24%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	4%	7%	9%	8%	6%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	22%	26%	24%	45%	47%	46%	36%	37%	37%
	Arbeitslos	7%	6%	6%	5%	5%	5%	6%	5%	5%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	5%	1%	2%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	10%	10%	17%	15%	15%	14%	13%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	11%	11%	13%	17%	15%	13%	14%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws. = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 15: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 12 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	61%	52%	57%	10%	6%	8%	21%	15%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	6%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	11%	19%	14%	46%	43%	45%	39%	39%	39%
	Arbeitslos	4%	2%	3%	5%	2%	4%	5%	2%	4%
	Karenz/Unterbrechung	3%	0%	1%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	14%	12%	19%	24%	21%	17%	22%	19%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	7%	7%	13%	21%	17%	12%	19%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	70%	7%	4%	6%	18%	19%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	3%	6%	4%	2%	5%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	20%	51%	56%	53%	45%	49%	47%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	0%	5%	3%	4%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	3%	2%	0%	1%	2%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	5%	23%	13%	19%	20%	12%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	3%	9%	18%	13%	8%	14%	11%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	53%	47%	50%	9%	11%	10%	21%	22%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	5%	3%	2%	5%	3%	2%	5%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	22%	20%	51%	55%	53%	43%	45%	44%
	Arbeitslos	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	3%	3%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	14%	11%	20%	16%	18%	17%	16%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	9%	12%	11%	12%	11%	12%	11%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	47%	51%	49%	11%	8%	9%	29%	27%	28%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	2%	3%	1%	2%	2%	3%	2%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	23%	23%	23%	40%	54%	49%	31%	40%	36%
	Arbeitslos	4%	1%	2%	4%	3%	4%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	2%	8%	1%	4%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	6%	7%	9%	11%	10%	9%	9%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	17%	13%	27%	21%	23%	18%	19%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	20%	28%	24%	3%	3%	3%	6%	8%	7%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	66%	58%	62%	67%	68%	67%	66%	66%	66%
	Arbeitslos	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	5%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	7%	9%	8%	15%	16%	16%	14%	15%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	1%	1%	1%	6%	8%	7%	5%	7%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	23%	26%	25%	13%	12%	12%	17%	20%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	7%	5%	6%	8%	11%	10%	8%	8%	8%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	23%	30%	27%	32%	31%	32%	28%	30%	29%
	Arbeitslos	6%	3%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	4%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	1%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	13%	12%	17%	14%	15%	14%	13%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	26%	23%	24%	23%	27%	25%	24%	25%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	37%	34%	35%	14%	8%	9%	25%	22%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	12%	6%	7%	11%	11%	11%	12%	8%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	34%	35%	35%	32%	47%	43%	33%	40%	39%
	Arbeitslos	2%	1%	1%	5%	1%	2%	4%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	2%	1%	1%	7%	1%	2%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	0%	9%	7%	14%	9%	10%	7%	9%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	15%	14%	18%	23%	22%	15%	19%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	27%	27%	27%	9%	9%	9%	19%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	9%	8%	15%	14%	14%	9%	12%	11%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	36%	44%	42%	37%	51%	47%	36%	47%	44%
	Arbeitslos	4%	3%	3%	4%	2%	2%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	7%	2%	3%	6%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	7%	8%	15%	8%	10%	14%	7%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	9%	10%	13%	15%	14%	12%	12%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	45%	51%	48%	8%	3%	6%	22%	23%	22%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	0%	1%	6%	8%	7%	4%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	26%	23%	46%	38%	42%	36%	33%	35%
	Arbeitslos	0%	0%	0%	3%	6%	4%	2%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	10%	0%	5%	4%	0%	2%	6%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	8%	8%	15%	14%	15%	13%	11%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	15%	15%	17%	32%	24%	17%	25%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	42%	58%	49%	10%	13%	11%	30%	39%	34%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	3%	4%	8%	6%	7%	6%	4%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	17%	15%	16%	36%	47%	41%	24%	29%	26%
	Arbeitslos	3%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	4%	8%	0%	4%	7%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	6%	8%	16%	10%	13%	12%	8%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	14%	15%	20%	22%	21%	18%	17%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	37%	35%	36%	9%	9%	9%	20%	21%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	5%	5%	8%	7%	5%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	25%	33%	30%	45%	48%	47%	37%	41%	39%
	Arbeitslos	4%	3%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	5%	1%	3%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	9%	9%	17%	14%	15%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	15%	14%	14%	15%	19%	17%	15%	16%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 16: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 18 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	61%	46%	54%	12%	8%	10%	22%	15%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	7%	5%	2%	2%	2%	2%	3%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	11%	24%	16%	44%	42%	43%	38%	38%	38%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	5%	2%	4%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	6%	0%	4%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	12%	11%	18%	23%	21%	17%	21%	19%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	9%	9%	12%	22%	17%	12%	20%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	70%	9%	8%	8%	18%	21%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	3%	5%	4%	2%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	14%	50%	52%	51%	44%	44%	44%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	3%	5%	3%	4%	5%	2%	4%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	3%	3%	0%	2%	3%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	8%	23%	15%	20%	20%	14%	18%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	3%	8%	18%	12%	7%	14%	10%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	50%	49%	49%	10%	8%	9%	20%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	6%	4%	3%	5%	3%	2%	5%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	17%	19%	18%	50%	57%	53%	41%	46%	43%
	Arbeitslos	1%	3%	2%	3%	1%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	7%	1%	4%	5%	0%	3%	6%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	6%	10%	8%	17%	17%	17%	14%	15%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	18%	12%	15%	12%	12%	12%	13%	12%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	39%	46%	43%	13%	6%	9%	25%	24%	24%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	4%	0%	1%	1%	2%	3%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	33%	24%	28%	47%	58%	54%	40%	43%	42%
	Arbeitslos	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%
	Karenz/Unterbrechung	3%	0%	1%	6%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	7%	8%	8%	14%	12%	8%	11%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	13%	16%	15%	26%	19%	22%	20%	18%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	16%	25%	21%	2%	3%	2%	4%	7%	6%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	65%	60%	62%	67%	70%	68%	66%	68%	67%
	Arbeitslos	1%	6%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	3%
	Karenz/Unterbrechung	7%	1%	4%	6%	0%	3%	6%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	7%	7%	7%	16%	16%	16%	14%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	1%	0%	1%	6%	8%	7%	5%	6%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	22%	23%	23%	12%	14%	13%	17%	19%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	5%	6%	8%	10%	9%	8%	7%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	28%	33%	31%	33%	32%	33%	31%	33%	32%
	Arbeitslos	3%	2%	3%	4%	2%	3%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	2%	0%	1%	2%	0%	1%	2%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	13%	12%	16%	15%	15%	14%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	26%	23%	24%	25%	27%	26%	25%	25%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	37%	31%	32%	5%	8%	7%	20%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	14%	5%	7%	12%	11%	11%	13%	8%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	34%	34%	34%	39%	48%	46%	37%	41%	40%
	Arbeitslos	0%	2%	2%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	0%	0%	0%	12%	1%	4%	7%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	3%	9%	8%	12%	8%	9%	8%	9%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	18%	17%	20%	23%	22%	16%	20%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	23%	22%	22%	9%	9%	9%	16%	16%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	9%	7%	14%	13%	13%	8%	11%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	41%	48%	46%	38%	52%	48%	39%	50%	47%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	1%	6%	1%	3%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	8%	9%	17%	7%	10%	14%	8%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	11%	12%	15%	15%	15%	15%	13%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	48%	42%	45%	8%	6%	7%	23%	22%	22%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	0%	1%	5%	8%	6%	4%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	14%	30%	22%	45%	39%	43%	34%	35%	34%
	Arbeitslos	5%	0%	3%	3%	0%	2%	4%	0%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	6%	3%	5%	5%	2%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	10%	10%	15%	9%	13%	13%	9%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	18%	17%	17%	35%	25%	17%	28%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	39%	54%	46%	10%	15%	13%	28%	37%	32%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	2%	4%	8%	5%	6%	6%	3%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	19%	19%	38%	48%	43%	26%	31%	29%
	Arbeitslos	3%	2%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	4%	5%	0%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	9%	9%	14%	8%	11%	11%	8%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	19%	13%	16%	23%	22%	22%	20%	17%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	35%	32%	33%	9%	9%	9%	19%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	5%	5%	7%	6%	5%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	35%	32%	46%	49%	47%	39%	43%	41%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	2%	5%	1%	3%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	10%	10%	17%	13%	15%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	17%	15%	16%	15%	19%	17%	16%	17%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws. = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 17: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 24 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	57%	43%	51%	13%	9%	11%	22%	15%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	5%	5%	3%	4%	5%	3%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	9%	31%	19%	43%	40%	42%	36%	39%	37%
	Arbeitslos	1%	0%	1%	3%	2%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	3%	4%	6%	0%	3%	6%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	14%	9%	12%	19%	22%	20%	18%	20%	19%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	9%	9%	12%	24%	17%	12%	21%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	71%	8%	8%	8%	18%	20%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	2%	7%	4%	2%	5%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	19%	52%	49%	51%	46%	45%	45%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	0%	7%	0%	4%	6%	0%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	3%	2%	0%	1%	3%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	3%	22%	18%	20%	19%	15%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	3%	7%	18%	11%	7%	15%	10%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	53%	52%	52%	9%	8%	9%	21%	20%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	4%	3%	4%	4%	4%	3%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	13%	19%	16%	52%	55%	53%	42%	45%	43%
	Arbeitslos	0%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	7%	1%	4%	4%	0%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	9%	8%	17%	17%	17%	15%	15%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	17%	15%	16%	12%	14%	13%	13%	14%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	36%	51%	45%	15%	6%	10%	25%	26%	26%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	4%	4%	2%	1%	1%	2%	2%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	34%	21%	27%	46%	55%	52%	41%	40%	40%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	3%	0%	2%	3%	0%	1%	3%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	7%	6%	6%	8%	17%	13%	7%	12%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	17%	15%	25%	19%	21%	20%	18%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	17%	25%	21%	3%	3%	3%	6%	7%	6%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	4%	3%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	71%	61%	66%	63%	68%	65%	65%	66%	66%
	Arbeitslos	0%	4%	2%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	7%	0%	3%	8%	1%	4%	8%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	3%	7%	5%	15%	15%	15%	13%	14%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	0%	0%	0%	6%	9%	8%	5%	8%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	19%	21%	20%	10%	12%	12%	14%	17%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	5%	6%	6%	9%	8%	7%	7%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	28%	35%	33%	34%	36%	35%	31%	35%	34%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	5%	0%	2%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	13%	12%	15%	13%	14%	13%	13%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	28%	24%	26%	27%	28%	28%	28%	26%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	30%	30%	12%	8%	9%	19%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	6%	8%	9%	9%	9%	13%	8%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	35%	35%	24%	49%	43%	29%	41%	39%
	Arbeitslos	n.a.	0%	0%	3%	0%	1%	2%	0%	0%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	0%	1%	9%	2%	3%	6%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	9%	8%	18%	7%	9%	10%	8%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	20%	19%	26%	25%	25%	21%	22%	22%
	Gesamt	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	18%	19%	19%	7%	8%	8%	12%	14%	14%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	8%	7%	13%	11%	12%	9%	10%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	42%	48%	46%	41%	55%	51%	41%	51%	48%
	Arbeitslos	6%	2%	3%	4%	1%	2%	5%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	5%	1%	2%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	8%	9%	13%	8%	9%	12%	8%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	13%	14%	17%	16%	17%	16%	15%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	38%	35%	37%	8%	5%	7%	19%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	0%	1%	6%	8%	7%	5%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	13%	33%	23%	45%	38%	42%	33%	36%	34%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	3%	0%	1%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	4%	6%	5%	2%	4%	6%	3%	5%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	17%	6%	12%	14%	10%	12%	15%	8%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	19%	19%	19%	19%	37%	27%	19%	29%	24%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	31%	52%	40%	11%	15%	13%	23%	35%	29%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	1%	3%	7%	4%	6%	6%	2%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	20%	22%	36%	48%	42%	29%	33%	31%
	Arbeitslos	4%	1%	2%	1%	2%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	3%	6%	1%	3%	6%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	11%	9%	15%	5%	10%	11%	8%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	22%	15%	19%	24%	25%	24%	23%	19%	21%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	31%	29%	30%	9%	9%	9%	17%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	5%	5%	5%	6%	6%	5%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	29%	37%	33%	45%	50%	48%	39%	44%	42%
	Arbeitslos	3%	1%	2%	3%	1%	2%	3%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	1%	3%	5%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	10%	10%	16%	13%	14%	14%	12%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	18%	17%	17%	16%	20%	18%	17%	19%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 18: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 36 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2015/16-2018/19)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	52%	37%	46%	13%	12%	12%	21%	16%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	2%	3%	4%	3%	4%	4%	2%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	15%	26%	20%	44%	40%	42%	39%	37%	38%
	Arbeitslos	2%	0%	1%	4%	1%	3%	4%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	3%	4%	4%	3%	0%	2%	3%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	17%	20%	18%	19%	21%	20%	18%	21%	19%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	11%	9%	12%	25%	18%	11%	22%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	n.a.	12%	11%	12%	23%	27%	24%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	n.a.	0%	6%	3%	0%	4%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	n.a.	46%	50%	48%	40%	42%	41%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	n.a.	2%	0%	1%	2%	0%	1%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	n.a.	5%	0%	3%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	n.a.	24%	17%	21%	23%	13%	18%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	n.a.	10%	17%	13%	9%	13%	11%
	Gesamt	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	44%	53%	48%	12%	10%	11%	21%	22%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	5%	4%	3%	4%	3%	3%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	14%	23%	18%	49%	56%	52%	39%	47%	42%
	Arbeitslos	1%	0%	1%	2%	1%	1%	2%	0%	1%
	Karenz/Unterbrechung	8%	2%	5%	5%	0%	3%	6%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	6%	7%	16%	14%	15%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	21%	11%	17%	13%	15%	14%	15%	14%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	31%	45%	39%	9%	6%	7%	18%	21%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	39%	34%	36%	57%	58%	57%	49%	49%	49%
	Arbeitslos	3%	0%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	11%	2%	6%	9%	0%	3%	10%	1%	5%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	3%	7%	5%	4%	10%	8%	4%	9%	7%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	11%	11%	20%	23%	22%	16%	19%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	25%	26%	25%	6%	4%	5%	10%	8%	9%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	67%	56%	61%	63%	65%	64%	64%	63%	64%
	Arbeitslos	3%	2%	3%	4%	1%	2%	4%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	3%	2%	3%	8%	1%	4%	7%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	3%	12%	8%	14%	20%	17%	12%	18%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	0%	2%	1%	4%	10%	7%	3%	9%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	20%	19%	19%	9%	13%	11%	14%	16%	15%
	ET in Forschung und Entwicklung	7%	6%	6%	9%	7%	8%	8%	6%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	40%	35%	35%	38%	37%	31%	39%	36%
	Arbeitslos	3%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	7%	1%	3%	6%	0%	2%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	12%	11%	15%	10%	12%	12%	11%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	28%	23%	25%	25%	31%	29%	27%	27%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstechn.	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	25%	24%	n.a.	11%	12%	14%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	5%	7%	n.a.	6%	6%	12%	5%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	40%	40%	n.a.	48%	43%	33%	44%	42%
	Arbeitslos	n.a.	1%	1%	n.a.	1%	2%	2%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	0%	1%	n.a.	2%	3%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	7%	6%	n.a.	5%	6%	7%	6%	6%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	22%	21%	n.a.	27%	28%	26%	24%	25%
	Gesamt	n.a.	100%	100%	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	12%	21%	19%	13%	7%	9%	13%	15%	14%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	8%	7%	10%	11%	11%	7%	10%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	46%	47%	47%	36%	52%	47%	41%	49%	47%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	7%	0%	2%	9%	2%	4%	8%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	14%	7%	9%	14%	5%	8%	14%	6%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	15%	15%	17%	21%	20%	15%	18%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	34%	37%	9%	4%	7%	19%	17%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	0%	0%	9%	4%	7%	6%	2%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	34%	24%	45%	44%	44%	33%	40%	37%
	Arbeitslos	n.a.	5%	6%	5%	4%	5%	6%	5%	5%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	0%	2%	5%	0%	3%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	8%	14%	13%	8%	11%	16%	8%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	18%	17%	14%	35%	24%	15%	28%	22%
	Gesamt	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	28%	48%	36%	15%	12%	13%	23%	32%	27%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	1%	3%	6%	3%	5%	5%	2%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	24%	24%	31%	49%	40%	27%	36%	31%
	Arbeitslos	1%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	11%	0%	6%	11%	1%	6%	11%	0%	6%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	7%	7%	7%	9%	8%	8%	8%	7%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	24%	16%	21%	26%	27%	26%	25%	21%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	27%	28%	28%	11%	9%	10%	18%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	29%	39%	35%	44%	49%	47%	38%	45%	42%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	3%	1%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	8%	1%	3%	6%	1%	3%	7%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	9%	9%	15%	12%	13%	13%	10%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	19%	17%	18%	16%	23%	19%	17%	20%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2015/16 bis 2018/19.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 19: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 6 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	61%	59%	60%	10%	5%	8%	22%	15%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	3%	2%	3%	5%	4%	3%	5%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	17%	12%	15%	45%	40%	43%	38%	35%	37%
	Arbeitslos	4%	8%	6%	3%	3%	3%	4%	4%	4%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	2%	0%	1%	2%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	12%	11%	25%	29%	27%	21%	26%	24%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	3%	7%	5%	11%	17%	14%	9%	15%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	n.a.	9%	7%	8%	16%	17%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	n.a.	4%	1%	3%	3%	1%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	n.a.	36%	49%	40%	33%	44%	37%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	n.a.	3%	2%	3%	3%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	n.a.	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	n.a.	37%	31%	35%	34%	27%	32%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	n.a.	11%	8%	10%	9%	7%	8%
	Gesamt	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	55%	56%	55%	9%	8%	9%	22%	21%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	4%	4%	5%	3%	4%	5%	3%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	20%	16%	19%	50%	52%	51%	42%	42%	42%
	Arbeitslos	5%	4%	5%	4%	3%	3%	4%	3%	4%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	5%	1%	3%	4%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	13%	10%	18%	22%	20%	16%	19%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	4%	6%	5%	8%	12%	10%	7%	10%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	44%	46%	45%	9%	9%	9%	22%	23%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	30%	28%	57%	59%	58%	46%	48%	47%
	Arbeitslos	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	11%	13%	13%	13%	13%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	5%	8%	7%	10%	13%	12%	8%	11%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	30%	40%	35%	3%	2%	2%	9%	8%	8%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	53%	47%	50%	72%	77%	75%	68%	72%	70%
	Arbeitslos	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	3%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	6%	7%	6%	12%	12%	12%	11%	11%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	2%	0%	1%	5%	6%	5%	4%	5%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	35%	38%	37%	9%	8%	9%	23%	25%	25%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	5%	6%	17%	19%	18%	11%	11%	11%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	17%	17%	17%	27%	23%	25%	21%	19%	20%
	Arbeitslos	10%	9%	9%	5%	7%	6%	8%	8%	8%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	16%	16%	19%	18%	18%	17%	17%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	15%	14%	19%	25%	22%	15%	19%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstechn.	ET in Tertiärer Unterricht	48%	49%	49%	9%	9%	9%	32%	34%	33%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	4%	4%	11%	9%	9%	7%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	23%	23%	37%	44%	43%	29%	31%	31%
	Arbeitslos	0%	3%	3%	0%	1%	1%	0%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	2%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	14%	11%	12%	13%	12%	12%	13%	12%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	9%	9%	28%	24%	25%	16%	15%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	35%	37%	37%	12%	7%	8%	25%	25%	25%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	6%	6%	13%	16%	15%	9%	10%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	25%	33%	31%	28%	43%	39%	26%	37%	35%
	Arbeitslos	11%	6%	7%	6%	3%	4%	9%	5%	6%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	4%	1%	1%	4%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	9%	10%	18%	11%	13%	14%	10%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	7%	7%	20%	20%	20%	13%	12%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	46%	60%	52%	6%	3%	5%	19%	21%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	2%	2%	4%	5%	4%	3%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	17%	18%	46%	36%	42%	38%	30%	35%
	Arbeitslos	8%	3%	6%	6%	1%	4%	7%	1%	5%
	Karenz/Unterbrechung	7%	0%	4%	4%	0%	3%	5%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	6%	10%	18%	18%	18%	16%	15%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	12%	8%	15%	37%	24%	12%	29%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	44%	57%	49%	12%	13%	13%	32%	39%	35%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	4%	9%	8%	8%	6%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	20%	15%	18%	39%	39%	39%	27%	25%	26%
	Arbeitslos	5%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	5%	4%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	3%	6%	0%	4%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	13%	10%	12%	16%	14%	15%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	10%	8%	9%	15%	21%	17%	12%	13%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	42%	43%	43%	9%	7%	7%	22%	23%	23%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	5%	7%	9%	8%	6%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	22%	24%	24%	46%	46%	46%	37%	36%	36%
	Arbeitslos	7%	6%	7%	4%	4%	4%	5%	5%	5%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	2%	4%	0%	2%	4%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	12%	12%	19%	17%	18%	16%	15%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	9%	9%	12%	17%	15%	10%	14%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 20: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 12 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	58%	55%	57%	11%	6%	8%	22%	15%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	18%	17%	18%	45%	41%	43%	39%	37%	38%
	Arbeitslos	5%	1%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	2%	0%	1%	3%	0%	2%	3%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	16%	12%	24%	27%	25%	20%	25%	23%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	7%	6%	12%	18%	15%	10%	16%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	67%	11%	11%	11%	18%	20%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	4%	2%	3%	3%	2%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	10%	34%	48%	39%	31%	43%	35%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	3%	4%	2%	3%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	0%	3%	0%	2%	3%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	18%	32%	27%	31%	31%	24%	29%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	3%	12%	10%	11%	11%	8%	10%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	51%	44%	48%	9%	8%	8%	20%	18%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	4%	4%	5%	4%	4%	5%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	23%	24%	24%	51%	53%	52%	43%	45%	44%
	Arbeitslos	4%	1%	3%	3%	2%	3%	3%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	3%	6%	1%	4%	6%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	18%	12%	18%	19%	18%	15%	19%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	5%	8%	6%	9%	13%	11%	8%	12%	9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	40%	37%	38%	8%	9%	9%	20%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	32%	35%	34%	60%	58%	59%	49%	49%	49%
	Arbeitslos	2%	4%	3%	2%	4%	3%	2%	4%	3%
	Karenz/Unterbrechung	6%	1%	3%	6%	1%	3%	6%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	11%	11%	9%	13%	11%	10%	12%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	12%	10%	12%	14%	13%	10%	13%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	27%	28%	27%	2%	2%	2%	8%	6%	7%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	54%	57%	56%	72%	76%	74%	68%	73%	71%
	Arbeitslos	2%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	3%	4%	1%	2%	4%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	10%	11%	13%	13%	13%	13%	13%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	1%	1%	1%	5%	6%	6%	4%	6%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	29%	32%	31%	10%	9%	9%	20%	22%	21%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	6%	7%	13%	16%	15%	10%	10%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	23%	22%	23%	27%	26%	26%	25%	24%	24%
	Arbeitslos	5%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	4%	5%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	5%	0%	2%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	16%	16%	18%	14%	16%	16%	15%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	18%	17%	22%	30%	27%	19%	23%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstechn.	ET in Tertiärer Unterricht	35%	40%	39%	9%	8%	8%	24%	28%	27%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	5%	5%	7%	9%	8%	7%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	28%	27%	39%	46%	45%	31%	35%	34%
	Arbeitslos	2%	3%	3%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	1%	7%	0%	1%	6%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	14%	11%	12%	9%	8%	8%	12%	10%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	13%	13%	28%	29%	28%	18%	19%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	29%	29%	29%	10%	6%	7%	21%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	7%	7%	11%	15%	14%	9%	10%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	31%	42%	39%	32%	46%	42%	32%	43%	40%
	Arbeitslos	4%	3%	3%	4%	1%	2%	4%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	6%	1%	2%	6%	1%	2%	6%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	9%	9%	15%	9%	11%	13%	9%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	10%	10%	22%	22%	22%	16%	15%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	42%	55%	47%	8%	3%	6%	19%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	4%	3%	5%	4%	3%	5%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	18%	22%	49%	38%	44%	41%	32%	37%
	Arbeitslos	3%	0%	2%	5%	0%	3%	4%	0%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	2%	4%	5%	0%	3%	5%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	6%	9%	15%	12%	14%	14%	10%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	10%	14%	12%	15%	43%	26%	14%	34%	21%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	38%	49%	42%	13%	14%	13%	28%	35%	31%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	5%	7%	7%	7%	6%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	25%	18%	22%	40%	38%	39%	31%	26%	29%
	Arbeitslos	4%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	3%	6%	0%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	11%	11%	15%	14%	14%	12%	12%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	15%	13%	14%	17%	25%	20%	16%	18%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	37%	35%	36%	9%	7%	8%	20%	20%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	6%	6%	8%	7%	6%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	31%	29%	47%	47%	47%	39%	40%	39%
	Arbeitslos	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	4%	1%	2%	5%	1%	3%	5%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	12%	12%	17%	15%	16%	15%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	13%	12%	13%	20%	17%	12%	16%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 21: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 18 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	55%	51%	53%	11%	7%	9%	21%	15%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	5%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	18%	19%	46%	39%	43%	40%	36%	38%
	Arbeitslos	4%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	4%	4%	1%	2%	4%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	12%	11%	22%	28%	25%	19%	25%	22%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	10%	8%	12%	19%	15%	11%	17%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	59%	12%	12%	12%	17%	21%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	3%	1%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	15%	31%	45%	36%	29%	41%	33%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	5%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	5%	5%	0%	3%	5%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	10%	34%	26%	31%	31%	23%	28%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	5%	13%	12%	13%	12%	11%	12%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	47%	43%	46%	9%	8%	8%	19%	18%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	5%	5%	5%	3%	4%	5%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	25%	25%	52%	52%	52%	44%	45%	45%
	Arbeitslos	3%	1%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	8%	1%	5%	7%	1%	4%	7%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	15%	10%	17%	19%	18%	14%	18%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	9%	7%	8%	14%	11%	8%	13%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	38%	33%	35%	7%	11%	9%	18%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	31%	38%	35%	59%	57%	58%	48%	50%	49%
	Arbeitslos	1%	1%	1%	1%	4%	3%	1%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	2%	7%	1%	4%	7%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	12%	14%	11%	11%	11%	13%	11%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	15%	12%	12%	15%	14%	10%	15%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	25%	26%	25%	2%	1%	2%	7%	5%	6%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	57%	60%	58%	70%	73%	72%	67%	71%	69%
	Arbeitslos	2%	0%	1%	2%	4%	3%	2%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	6%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	11%	11%	13%	15%	14%	13%	14%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	2%	2%	2%	6%	6%	6%	5%	6%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	24%	26%	25%	7%	9%	8%	16%	19%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	7%	7%	12%	15%	14%	10%	10%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	26%	26%	31%	27%	28%	28%	26%	27%
	Arbeitslos	3%	2%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	2%	5%	0%	2%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	17%	16%	17%	13%	15%	16%	15%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	19%	21%	21%	24%	33%	29%	22%	26%	24%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	38%	35%	35%	11%	7%	8%	27%	24%	24%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	6%	6%	4%	8%	7%	4%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	30%	29%	39%	46%	45%	30%	36%	35%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	0%	2%	9%	1%	2%	9%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	11%	11%	7%	9%	8%	8%	10%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	15%	16%	16%	28%	29%	29%	21%	21%	21%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	25%	26%	26%	10%	5%	7%	18%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	7%	7%	10%	14%	13%	9%	10%	10%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	35%	45%	43%	32%	47%	43%	34%	46%	43%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	4%	1%	2%	4%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	2%	6%	1%	2%	5%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	8%	9%	15%	9%	11%	13%	9%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	11%	11%	24%	23%	23%	17%	16%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	42%	48%	44%	8%	3%	6%	19%	17%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	5%	4%	3%	5%	4%	3%	5%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	22%	24%	46%	36%	42%	40%	32%	36%
	Arbeitslos	4%	2%	3%	4%	1%	3%	4%	1%	3%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	7%	0%	4%	6%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	11%	12%	15%	11%	13%	14%	11%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	14%	11%	17%	44%	27%	14%	34%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	36%	45%	40%	13%	13%	13%	27%	32%	29%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	7%	5%	6%	8%	7%	5%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	21%	24%	39%	40%	39%	31%	29%	30%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	2%	0%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	3%	6%	0%	4%	5%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	10%	10%	14%	11%	13%	12%	11%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	17%	15%	16%	18%	28%	22%	18%	20%	19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	33%	31%	32%	8%	7%	7%	18%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	6%	5%	7%	6%	5%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	29%	34%	32%	47%	47%	47%	40%	41%	40%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	0%	2%	6%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	12%	12%	17%	15%	16%	15%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	13%	14%	14%	14%	21%	18%	14%	18%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 22: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 24 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	55%	47%	52%	12%	9%	10%	22%	16%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	5%	3%	4%	4%	4%	3%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	19%	20%	20%	45%	38%	41%	39%	34%	37%
	Arbeitslos	2%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	3%	4%	1%	3%	4%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	12%	10%	20%	26%	23%	17%	23%	20%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	7%	13%	10%	12%	20%	16%	11%	19%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	72%	12%	10%	11%	21%	18%	20%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	3%	0%	2%	2%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	13%	32%	48%	37%	28%	44%	34%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	5%	3%	5%	4%	4%	4%	4%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	3%	6%	0%	4%	6%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	0%	32%	24%	29%	27%	21%	25%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	8%	13%	14%	14%	13%	13%	13%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	47%	40%	45%	9%	9%	9%	20%	18%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	6%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	26%	25%	52%	53%	52%	44%	46%	45%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	3%	6%	0%	3%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	14%	12%	17%	19%	18%	15%	18%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	6%	11%	8%	9%	14%	11%	8%	13%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	37%	33%	35%	8%	10%	9%	19%	19%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	32%	38%	35%	59%	56%	58%	49%	49%	49%
	Arbeitslos	3%	1%	1%	1%	3%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	2%	7%	2%	4%	7%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	13%	12%	12%	10%	12%	11%	11%	12%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	16%	13%	11%	16%	14%	10%	16%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	20%	20%	20%	2%	2%	2%	6%	5%	5%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	65%	63%	64%	71%	72%	71%	69%	70%	70%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	2%	3%	2%	2%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	2%	0%	1%	5%	1%	3%	5%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	12%	10%	13%	17%	15%	12%	16%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	2%	3%	2%	6%	6%	6%	5%	6%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	21%	23%	22%	7%	9%	8%	15%	17%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	7%	7%	7%	10%	14%	12%	8%	10%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	28%	28%	29%	27%	28%	28%	27%	28%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	1%	3%	6%	0%	3%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	16%	17%	16%	19%	13%	16%	17%	15%	16%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	20%	23%	22%	26%	34%	31%	23%	28%	26%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	44%	30%	32%	9%	7%	7%	29%	21%	22%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	7%	7%	9%	7%	7%	5%	7%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	23%	34%	32%	39%	47%	46%	29%	39%	38%
	Arbeitslos	0%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	8%	0%	1%	4%	0%	1%	6%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	10%	10%	7%	8%	8%	7%	9%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	15%	17%	17%	30%	31%	31%	21%	22%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	23%	24%	23%	9%	5%	6%	17%	16%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	8%	7%	7%	8%	14%	12%	8%	10%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	40%	48%	46%	33%	48%	44%	37%	48%	45%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	5%	1%	2%	6%	0%	2%	6%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	7%	8%	16%	8%	10%	13%	8%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	12%	12%	25%	24%	24%	17%	17%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	37%	38%	38%	7%	5%	6%	17%	16%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	5%	4%	2%	4%	3%	3%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	26%	26%	47%	35%	42%	41%	32%	37%
	Arbeitslos	3%	3%	3%	3%	1%	3%	3%	2%	3%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	4%	7%	0%	4%	7%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	12%	14%	17%	9%	13%	16%	10%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	10%	15%	12%	16%	46%	28%	14%	36%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	35%	42%	38%	10%	12%	11%	25%	30%	27%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	6%	5%	6%	7%	7%	5%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	24%	24%	24%	41%	40%	41%	31%	30%	31%
	Arbeitslos	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	7%	0%	4%	7%	0%	4%	7%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	11%	11%	13%	10%	12%	12%	11%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	19%	16%	18%	21%	29%	24%	19%	21%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	32%	28%	29%	8%	7%	8%	18%	17%	17%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	7%	6%	5%	7%	6%	5%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	30%	36%	34%	47%	47%	47%	40%	42%	41%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	6%	0%	3%	6%	1%	3%	6%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	11%	12%	17%	15%	16%	15%	13%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	13%	16%	15%	15%	22%	19%	14%	19%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws. = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 23: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 36 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	46%	48%	47%	12%	9%	10%	20%	16%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	22%	20%	21%	47%	37%	42%	41%	34%	37%
	Arbeitslos	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	4%	3%
	Karenz/Unterbrechung	8%	1%	5%	2%	1%	2%	4%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	12%	12%	20%	24%	22%	18%	22%	20%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	13%	10%	13%	22%	17%	12%	20%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	51%	13%	10%	11%	17%	17%	17%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	3%	1%	2%	2%	1%	2%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	23%	36%	45%	39%	33%	43%	37%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	3%	1%	4%	2%	2%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	5%	4%	0%	3%	4%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	10%	31%	24%	28%	28%	21%	26%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	8%	13%	17%	14%	13%	15%	13%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	46%	34%	41%	10%	10%	10%	20%	17%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	7%	6%	4%	3%	4%	4%	5%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	25%	31%	28%	51%	50%	51%	44%	45%	44%
	Arbeitslos	1%	2%	1%	3%	1%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	1%	6%	7%	1%	4%	7%	1%	5%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	12%	10%	16%	19%	17%	14%	17%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	7%	12%	9%	9%	15%	12%	9%	14%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	30%	32%	31%	10%	8%	9%	17%	17%	17%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	32%	38%	36%	58%	60%	59%	49%	52%	50%
	Arbeitslos	3%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	11%	1%	5%	6%	1%	3%	8%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	12%	13%	12%	10%	11%	13%	11%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	9%	15%	13%	12%	19%	16%	11%	17%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	18%	16%	17%	2%	2%	2%	5%	4%	5%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	3%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	63%	67%	64%	67%	67%	67%	66%	67%	66%
	Arbeitslos	2%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%
	Karenz/Unterbrechung	4%	0%	2%	7%	1%	4%	6%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	8%	10%	17%	21%	19%	16%	19%	17%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	1%	4%	3%	6%	6%	6%	5%	6%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	19%	19%	19%	8%	9%	8%	14%	15%	14%
	ET in Forschung und Entwicklung	7%	7%	7%	9%	13%	11%	8%	9%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	33%	30%	29%	29%	29%	27%	31%	30%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	8%	0%	3%	6%	1%	3%	7%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	16%	15%	15%	16%	12%	14%	16%	14%	15%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	21%	24%	23%	28%	35%	32%	24%	28%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	29%	25%	26%	11%	7%	7%	21%	18%	19%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	8%	7%	7%	7%	7%	4%	8%	7%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	37%	36%	41%	47%	46%	33%	41%	40%
	Arbeitslos	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	12%	0%	2%	4%	0%	1%	9%	0%	1%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	9%	9%	4%	7%	7%	6%	9%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	21%	19%	19%	33%	31%	31%	26%	24%	24%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	19%	20%	20%	8%	5%	6%	14%	14%	14%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	7%	7%	9%	12%	11%	7%	9%	9%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	40%	52%	49%	33%	50%	45%	37%	51%	47%
	Arbeitslos	3%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	10%	1%	3%	10%	0%	3%	10%	0%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	7%	8%	12%	7%	8%	11%	7%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	13%	13%	27%	25%	26%	18%	18%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	33%	35%	34%	8%	5%	7%	16%	15%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	5%	2%	2%	5%	3%	2%	5%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	28%	31%	29%	50%	32%	43%	43%	32%	39%
	Arbeitslos	3%	0%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	12%	2%	8%	8%	1%	5%	9%	1%	6%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	11%	11%	11%	14%	6%	11%	13%	8%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	12%	17%	14%	17%	49%	30%	16%	39%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	29%	38%	33%	10%	12%	10%	22%	27%	24%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	27%	26%	40%	40%	40%	31%	32%	32%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	1%	6%	7%	0%	5%	8%	1%	5%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	9%	10%	9%	14%	10%	13%	11%	10%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	20%	18%	19%	22%	30%	26%	21%	23%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	27%	24%	25%	8%	7%	8%	16%	15%	15%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	6%	4%	6%	5%	5%	6%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	31%	40%	36%	47%	47%	47%	40%	44%	42%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	1%	4%	6%	1%	3%	7%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	10%	11%	16%	14%	15%	15%	13%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	17%	16%	16%	23%	20%	15%	20%	18%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 24: Arbeitsmarktstatus von Doktoratsabsolvent:innen 60 Monate nach Abschluss unterschieden nach Beschäftigung an Hochschule 12 Monate vor Abschluss und Geschlecht (Abschlusskohorten 2008/09-2014/15)

		12 Monate vor Abschluss an Hochschule erwerbstätig			12 Monate vor Abschluss NICHT an Hochschule erwerbstätig			Gesamt		
		F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Geisteswissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	46%	44%	45%	10%	8%	9%	19%	15%	17%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	22%	27%	24%	46%	39%	43%	40%	37%	39%
	Arbeitslos	2%	2%	2%	3%	1%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	3%	1%	2%	4%	1%	2%	3%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	11%	12%	19%	25%	22%	17%	22%	20%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	11%	12%	11%	15%	22%	18%	14%	20%	17%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Künste	ET in Tertiärer Unterricht	n.a.	n.a.	56%	11%	5%	9%	17%	13%	16%
	ET in Forschung und Entwicklung	n.a.	n.a.	0%	5%	0%	3%	4%	0%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	n.a.	n.a.	23%	38%	51%	43%	36%	48%	40%
	Arbeitslos	n.a.	n.a.	0%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
	Karenz/Unterbrechung	n.a.	n.a.	5%	2%	0%	1%	3%	0%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	n.a.	n.a.	10%	25%	24%	25%	23%	21%	23%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	n.a.	n.a.	5%	16%	17%	16%	14%	15%	15%
	Gesamt	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sozialwiss. und Pädagogik	ET in Tertiärer Unterricht	39%	39%	39%	10%	10%	10%	18%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	4%	6%	5%	4%	2%	3%	4%	3%	4%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	30%	33%	31%	51%	52%	51%	45%	47%	46%
	Arbeitslos	2%	0%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	10%	1%	6%	7%	1%	4%	8%	1%	5%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	7%	9%	8%	16%	16%	16%	14%	14%	14%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	8%	12%	9%	11%	17%	14%	10%	16%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (exkl. Recht)	ET in Tertiärer Unterricht	32%	32%	32%	8%	9%	9%	17%	18%	18%
	ET in Forschung und Entwicklung	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	35%	39%	38%	57%	61%	59%	49%	52%	51%
	Arbeitslos	0%	1%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	6%	1%	3%	8%	1%	4%	8%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	16%	6%	10%	10%	10%	10%	12%	8%	10%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	10%	20%	16%	12%	17%	15%	12%	18%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Recht	ET in Tertiärer Unterricht	14%	21%	17%	1%	3%	2%	4%	6%	5%
	ET in Forschung und Entwicklung	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	50%	52%	51%	61%	57%	59%	58%	56%	57%
	Arbeitslos	2%	0%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	13%	1%	7%	8%	0%	4%	9%	0%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	18%	21%	19%	21%	30%	26%	20%	29%	25%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	4%	5%	4%	7%	8%	7%	6%	7%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naturwiss., Mathematik, Statistik	ET in Tertiärer Unterricht	17%	18%	17%	7%	8%	8%	12%	14%	13%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	6%	6%	8%	12%	10%	7%	9%	8%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	27%	35%	32%	32%	31%	32%	29%	33%	32%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	3%	1%	2%	3%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	9%	1%	4%	6%	0%	3%	8%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	15%	12%	13%	14%	10%	11%	14%	11%	12%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	24%	26%	25%	29%	38%	34%	27%	31%	29%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Informatik und Kommunikationstech.	ET in Tertiärer Unterricht	20%	23%	22%	9%	7%	7%	15%	17%	17%
	ET in Forschung und Entwicklung	3%	7%	6%	7%	6%	6%	4%	7%	6%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	35%	42%	41%	30%	46%	44%	33%	43%	42%
	Arbeitslos	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
	Karenz/Unterbrechung	12%	1%	3%	9%	0%	1%	11%	1%	2%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	8%	8%	8%	11%	7%	8%	9%	8%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	21%	19%	20%	35%	33%	34%	27%	25%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ingenieurwissenschaften	ET in Tertiärer Unterricht	18%	17%	17%	9%	5%	6%	14%	12%	13%
	ET in Forschung und Entwicklung	6%	8%	7%	8%	9%	9%	7%	8%	8%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	39%	53%	49%	33%	52%	47%	37%	52%	48%
	Arbeitslos	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Karenz/Unterbrechung	11%	1%	4%	8%	0%	2%	10%	1%	3%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	6%	7%	12%	7%	8%	11%	7%	8%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	14%	15%	15%	29%	26%	27%	20%	20%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Land-/ Forstwirtschaft, Tiermed.	ET in Tertiärer Unterricht	25%	29%	27%	5%	4%	5%	11%	12%	12%
	ET in Forschung und Entwicklung	2%	3%	2%	1%	5%	3%	2%	4%	3%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	30%	38%	33%	50%	34%	44%	44%	35%	41%
	Arbeitslos	3%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	11%	0%	7%	8%	1%	5%	9%	0%	6%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	13%	11%	12%	13%	6%	10%	13%	7%	11%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	17%	16%	19%	49%	31%	18%	39%	26%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesundheit, Sozialwesen u. Dienstl.	ET in Tertiärer Unterricht	25%	36%	29%	9%	11%	10%	18%	26%	22%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	5%	5%	3%	5%	4%	4%	5%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	26%	28%	27%	42%	42%	42%	32%	34%	33%
	Arbeitslos	2%	3%	2%	2%	1%	1%	2%	2%	2%
	Karenz/Unterbrechung	10%	2%	7%	10%	0%	6%	10%	2%	7%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	10%	7%	9%	10%	8%	9%	10%	7%	9%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	22%	19%	20%	24%	32%	27%	23%	24%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ET in Tertiärer Unterricht	24%	23%	23%	8%	7%	7%	14%	14%	14%
	ET in Forschung und Entwicklung	5%	6%	5%	4%	5%	5%	4%	6%	5%
	ET in anderer Wirtschaftsbranche	31%	42%	37%	46%	47%	46%	40%	44%	43%
	Arbeitslos	2%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	Karenz/Unterbrechung	10%	1%	4%	7%	1%	3%	8%	1%	4%
	Sonstiger Status (Hauptws. in Ö)	12%	9%	10%	16%	15%	15%	14%	12%	13%
	Kein Hauptwohnsitz in Ö	16%	18%	18%	17%	24%	21%	17%	21%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Doktoratsabsolventen an öffentlichen Universitäten der Studienjahre 2008/09 bis 2014/15.

F = Frauen, M = Männer. Hauptws = Hauptwohnsitz. n.a.: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Aus Datenschutzgründen wurde von Statistik Austria ein Teil der Daten mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten „verschmutzt“. Rundungsdifferenzen werden nicht ausgeglichen.

Quelle: Statistik Austria, Absolvent:innen-Tracking. Darstellung des IHS.

Tabelle 25: Zusammengefasste Verwendungen und deren Bezeichnungen

Bezeichnung	Enthaltene Verwendungen
Dozent:in	(14) Dozent:in (15) Privatdozent:in (ab 2010 nicht mehr existierend)
Fachärztin/-arzt	(23) Facharzt/Fachärztin
Professor:in	(11) Universitätsprofessor/in (12) Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 1 UG), bis 5 Jahre befristet (13) Universitätsprofessor/in emer./pens. – ab 2010 nicht mehr vorhanden (81) Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 3 UG), bis 6 Jahre befristet und unbefristet – erst ab 2010 vorhanden (85) Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in) – erst ab 2017 vorhanden (86) Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Assoziierte/r Professor/in) – erst ab 2017 vorhanden
Assistenzprofessor:in	(83) Assistenzprofessor:in
Assoziierte/r Professor:in	(82) Assoziierte:r Professor:in (KV) (87) Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV)
Senior Lecturer	(84) Senior Lecturer (KV)
Senior Scientist/Artist	(26) Senior Scientist/Artist (KV)
Universitätsassistent:in (inkl. auslfd. Verwendung: wiss.künstl. Mitarbeiter:in mit/ohne selbst. Lehre)	(16) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in mit selbst. Lehre (21) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in ohne selbst. Lehre Diese Verwendungen werden sukzessive von Verwendung (27) Universitätsassistent:in (KV) abgelöst. Hinzugezählt wird noch die ausgelaufene Verwendung (22) Stipendiat.
Universitätsass. auf Laufbahnstelle	(28) Universitätsassistent:in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG, d. h. mit in Aussicht gestellter Qualifizierungseinvereinbarung)
Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter:in gem. § 26, § 27 UG	(24) Wiss./künstl. Mitarbeiter:in gem. § 26 Abs. 6 UG (25) (Wiss./künstl. Mitarbeiter/in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG)
Lektor:in	(17) nebenberuflich tätige:r Lektor:in (§ 100 Abs. 4 UG) (18) Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17
Lektor:in unterjährig	Lektor:innen mit nicht aufrechem BV am Stichtag und Startzeitpunkt des BVs innerhalb desselben Jahres.
Studetische:r Mitarbeiter:in	(30) Studentische:r Mitarbeiter:in
Allgemeines Personal	(40) professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen (50) Universitätsmanagement (60) Verwaltung (61) Ärztin/Arzt zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt (62) Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen (65) Technisches Personal (66) Bibliothekspersonal (70) Wartung, Betrieb und Aufsicht
Projektmitarbeit. ohne wiss./künstl. Tätigkeit	(64) Projektmitarbeiter:in an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 oder § 27 Abs. 1 Z 3 UG, die/der keine wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeiten verrichtet

Quelle: Baierl (2021), eigens angepasste Darstellung.

A2. Interview-Anhang: Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung von Doktorand:innen und Postdocs im Detail

Im Folgenden werden die Unterstützungsangebote der einzelnen Universitäten im Detail diskutiert. Dabei werden – ergänzend zu den Ergebnissen der Leitfadeninterviews – die Websites der jeweiligen Einrichtungen als zusätzliche Quellen herangezogen. Details zu den Interviewpartner:innen sowie eine Übersicht der für die jeweilige Universität relevanten Internetquellen finden sich in Tabelle 26. Stellen, deren Angaben sich vorwiegend auf Website-Informationen beziehen, werden explizit gekennzeichnet.

Tabelle 26: Interviewpartner:innen und relevante Internetquellen nach Universität

Universität Graz	
Interviewpartner:in	Personalentwicklung: Mag. ^a Julia Schneiber DocService: Dr. ⁱⁿ Stefanie Lerch-Pesendorfer
Website-Informationen	Personalentwicklung: https://personalressort.uni-graz.at/de/abteilungen/personal-und-organisationsentwicklung/unistart/ DocService: https://docservice.uni-graz.at/de/unser-angebot/ Postdoc-Büro: https://postdoc.uni-graz.at/de/karrierentwicklung/ Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung: https://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung/
Universität Innsbruck	
Interviewpartner:in	Personalentwicklung: Mag. ^a Isabella Göschl Career-Service: Mag. ^a Annemarie Larl-Wolf
Website-Informationen	Personalentwicklung: https://www.uibk.ac.at/personalentwicklung/wissenschaftlerinnen/karrieremanagement/ Career-Service: https://www.uibk.ac.at/transferstelle/career/
JKU Linz	
Interviewpartner:in	Personalentwicklung: Dr. ⁱⁿ Margit Waid Karrierecenter: Mag. ^a Maria Silwanis, MA
Website-Informationen	Personalentwicklung: https://www.jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-personalentwicklung/ Kepler Society: https://www.jku.at/die-jku/karriere-gruenden/
Universität Klagenfurt	
Interviewpartner:in	Personalentwicklung: Mag. ^a Evelyn Brunner DocService: Dr. Wolfgang Pöllauer Karriereservice: Mag. ^a Roswitha Jost
Website-Informationen	Personalentwicklung: https://www.aau.at/universitaet/organisation/administration-verwaltung/personalentwicklung/ DocService: https://www.aau.at/doktorat/unterstuetzung-beratung/docservice/ Karriereservice: https://www.aau.at/alumni-karriere/

Universität Salzburg

Interviewpartner:in Personalentwicklung: Dr.ⁱⁿ Daniela Werndl
Career & Startup Center: Mag. Dr. Martin Mader
Website-
Informationen <https://www.plus.ac.at/personalentwicklung/wimi-curriculum/>
<https://www.plus.ac.at/cs-center/angebote/>

Universität Wien

Interviewpartner:in Personalentwicklung: Mag.^a Margareta Elisabeth Frysak, Mag.^a Anna Maria Huemer, Manuela Karl
Doktorand:innenzentrum: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bianca Lindorfer
Uniport (Karriereservice): Silke Kaufmann, MSc
Website-
Informationen Personalentwicklung: <https://personalwesen.univie.ac.at/services-fuer-mitarbeiterinnen/personalentwicklung/>
Doktorand:innenzentrum: <https://doktorat.univie.ac.at/beratung/doktorandinnenzentrum-angebote-services/>
CARLIS: <https://carlis.saia.sk/>
Uniport: <https://www.uniport.at/uniport-fuer-studierende>

TU Wien

Interviewpartner:in Personalentwicklung: Dipl.-Päd. Stefanie Madsen
Career Center: Mag.^a Julia Stift
Website-
Informationen Personalentwicklung: <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/zielgruppe-wissenschaftliches-personal>
Career Center: <https://www.tucareer.com/>

TU Graz

Interviewpartner:in Personalentwicklung: Mag.^a Martina Weichsler, MSc
Career Info-Service(F&T-Haus): DI Christoph Adametz
Website-
Informationen Personalentwicklung: <https://www.tugraz.at/tu-graz/organisationsstruktur/serviceeinrichtungen-und-stabsstellen/personal-kompetenzentwicklung/>
Career Info-Service (F&T-Haus): <https://career.tugraz.at/>

Montanuniversität Leoben

Website-
Informationen Personalabteilung: <https://personalabteilung.unileoben.ac.at/>

Medizinische Universität Graz

Interviewpartner:in Personalentwicklung: Mag.^a Cornelia Eichner
Dekanat für Doktoratsstudien: Dr. Domenic Hofmann, MA
Website-
Informationen Personalentwicklung: <https://www.medunigraz.at/oes/oe-human-resources>
Dekanat für Doktoratsstudien: <https://www.medunigraz.at/rektorat/vizerektorin-fuer-studium-und-lehre/dekan-fuer-doktoratsstudien>

**Medizinische
Universität Wien**

Website-
Informationen

Personalentwicklung: <https://www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/organisation/dienstleistungseinrichtungen-stabstellen/personal-und-personalentwicklung/aufgaben/>

Karriereentwicklung: <https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriereentwicklung-an-der-meduni-wien/>

Alumni Club (Mentoring): <https://alumni-club.meduniwien.ac.at/de/die-vorteile/mentoring-national>

**Veterinärmedizinische
Universität Wien**

Website-
Informationen

<https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan-2030.pdf>

<https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan-2025.pdf>

**Wirtschaftsuniversität
Wien**

Interviewpartner:in

Personalentwicklung: Elke Rittersbacher, MA; Mag.^a Claudia Kratochwil

ZBP Career Center: Mag.^a Ursula Axmann

Website-
Informationen

Personalentwicklung: <https://www.wu.ac.at/mitarbeitende/personalentwicklung-und-interne-weiterbildung/academic>

ZBP Career Center: <https://www.zbp.at/>

**Universität für
Bodenkultur Wien**

Website-
Informationen

Personalentwicklung: <https://boku.ac.at/personalentwicklung/themen/wissenschaftliche-karriere-und-karrierefoerderung/karrierefoerderung-und-beratung/>

DocService: <https://boku.ac.at/docservice>

Alumniverband: <https://alumni.boku.wien/site/de/jobs>

**Überuniversitäre
Kooperationen**

Karriere_Mentoring II

<https://www.jku.at/die-jku/arbeiten-an-der-jku/karriere-mentoring-fuer-wissenschaftlerinnen/>

Potenziale
AUCEN - Austrian
University Continuing
Education and Staff
Development Network

<https://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung/karriereprogramm-2022/>
<https://www.aucen.ac.at/>

Career Services
Austria

<https://www.career-services.at/>

Eigene Darstellung.

A2.1. Universität Graz

A2.1.1. Angebote der Personalentwicklung (Universität Graz)

UNISTART-Wiss

UNISTART-Wiss ist ein verpflichtendes Onboarding Programm für Praedocs mit einer Vertragsdauer von mindestens drei Jahren. Neben den verpflichtenden Basismodulen zu Themen wie Arbeits- und Studienrecht sowie Hochschuldidaktik, gibt es einen Katalog an Wahlpflichtmodulen, wovon ein Modul „Karriereplanung“ ist. In diesem halbtägigen Programmpunkt soll den Teilnehmer:innen „ein Einblick in Karrieremöglichkeiten an der Universität gegeben werden. Dabei geht es nicht nur um die Entwicklung von Perspektiven, die aus einer Reflexion über die wissenschaftliche Laufbahn entstehen, sondern auch um die Herausbildung eigener Strategien, die bei der Planung neuer Karrierewege unterstützen. Zudem stellen Akkreditierungsprozesse sowie Abläufe und Inhalte von Ausschreibungen (insbesondere auf internationaler Ebene) einen Schwerpunkt dieses Moduls dar“ (Universität Graz, 2022).¹⁹

PostDocPro

PostDocPro ist ein gänzlich freiwilliges Programm für alle Postdocs, es dauert mindestens sechs Tage und wird in englischer Sprache abgehalten. Darin finden sich Module zu allgemeineren Themen wie Projektmanagement, Konfliktprävention und Wissenschaftskommunikation, bis hin zur Möglichkeit eines Mentorings und einem Karriereplanungsmodul. Bei letzterem werden explizit sowohl Wege innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft aufgezeigt.

Einzelcoaching

Für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gibt es die Möglichkeit Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. Für Praedocs werden seitens der Personalentwicklung bis zu vier Coaching-Einheiten finanziert, bei Postdocs richtet sich die Anzahl der Einheiten nach dem individuellen Bedarf.

A2.1.2. Angebote von weiteren Einrichtungen (Universität Graz)

An der Universität Graz gibt es einige weitere Organisationseinheiten, die teilweise mit der Unterstützung von Karriereentwicklung befasst sind und eng mit der Personalentwicklung zusammenarbeiten. Zu den wichtigsten Einrichtungen gehören mitunter die im Folgenden beschriebenen.

DocService bzw. Doctoral Academy

Vom DocService (für alle Doktorand:innen) bzw. der Doctoral Academy (für Doktorand:innen, die sich in strukturierter Ausbildung befinden und über ein Mitgliedsconsortium der Doctoral Academy in den Forschungsbetrieb eingebunden sind) werden mitunter angeboten:

- eine finanzierte Einzelcoaching-Einheit pro Person
- ARQUS PhD Week zur Vernetzung mit Firmen außerhalb der Wissenschaft
- Doc-Talks, bei denen Doktoratsabsolvent:innen über ihre Karrierewege (außerhalb der Wissenschaft) erzählen

¹⁹ Karriereplanung - Perspektiven und (wissenschaftliche) Karrierewege: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wb_ro.kursdetails?knr=3128&cperson_nr=&cst_person_nr= [Zugriff: 01.04.2022].

- Workshops zu Themen wie „Selbständigkeit während des Doktorats und darüber hinaus“

Postdoc Büro

Das Postdoc Büro wurde im vergangenen Jahr zur umfassenden Unterstützung und Vernetzung von (befristeten) Postdocs geschaffen. In diesem Rahmen befinden sich einige Angebote zur Karriereentwicklung im Anlaufen:

- bis zu zwei Coaching-Einheiten pro Person und Studienjahr
- Workshops zur Karriereentwicklung (z.B. „Should I stay, should I go? How to handle being unsure about your academic career“)
- ein einjähriges Peer-Mentoring-Programm, in dem sowohl Karrierewege innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft thematisiert werden sollen
- Beratungsmöglichkeiten zur Forschungsförderung

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung

Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung agiert federführend in den Angeboten der Kooperation „Potenziale“ der vier Grazer Universitäten zur Karriereförderung von Frauen (siehe Abschnitt A2.16 für eine detailliertere Beschreibung).

Zusätzlich initiiert und begleitet die Koordinationsstelle Mentoring-Prozesse für weibliche Prae- und Postdocs der Universität Graz im Rahmen eines halbtätigen Mentoring-Jour Fixes pro Semester und mit dem eintägigen Workshop „MentoringPLUS“, inklusive der Möglichkeit für zwei Coaching-Einheiten (ab 2022).

Unicorn

„Unicorn“, das Zentrum für Unternehmer:innentum und Innovation an der Universität Graz, bietet für Universitätsangehörige mit Gründungs- und Innovationsideen Programme und Workshops zur Förderung von Geschäftsideen an. Dieses Angebot wird – laut Angaben der Personalentwicklung – auch von einigen Praedocs genutzt.

Fakultätsspezifische Unterstützungsangebote

Einzelne Fakultäten bieten ebenfalls Unterstützungsangebote für die Karriereentwicklung, wie etwa fachspezifische Karrieretage, an. Diese werden zum Teil auch an die Personalentwicklung kommuniziert.

A2.2. Universität Innsbruck

A2.2.1. Angebote der Personalentwicklung (Universität Innsbruck)

Karriere+

Karriere+ ist ein Karriereentwicklungsprogramm, das es seit 2013 für Postdocs und seit 2016 auch für Praedocs gibt.²⁰ Das Programm findet einmal pro Jahr – abwechselnd entweder für Praedocs

²⁰ Ursprünglich war das Programm für Postdocs konzipiert. Nachdem aus den ersten Lehrgängen jedoch die Rückmeldung kam, dass viele Inhalte des Lehrgangs bereits für Doktorand:innen gut zu wissen wären, wurde das Programm schließlich mit leichten Adaptationen auch für Doktorand:innen aufgelegt.

oder für Postdocs – statt; d.h. in einem Jahr startet das Programm nur für Praedocs und im anderen Jahr nur für Postdocs. Die Laufzeit des Programms beträgt sechs Monate.

In Karriere+ erfolgt eine explizite Auseinandersetzung mit Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In diesem Rahmen sollen Kompetenzen gestärkt und Ziele erarbeitet werden. Es finden Expert:innentalks und Austausch mit Wissenschaftler:innen sowie mit Personen, die nach der jeweiligen Karrierestufe (Prae- bzw. Postdoc) in die Wirtschaft gegangen sind, statt. Auch der Austausch in Peergruppen wird dabei als wertvoll erachtet.

Zusätzlich gibt es im Rahmen des Programms die Möglichkeit eine (freiwillige) Einzelcoaching-Einheit zu absolvieren; weitergehende Einzelcoachings sind allerdings nicht finanziert und sind gegebenenfalls privat zu organisieren. Diese Einzelcoachings werden grundsätzlich gegen Ende des Programms vereinbart, sofern der Bedarf besteht Themen zu bearbeiten, die in den vorangegangenen Gruppenworkshops noch nicht (ausreichend) abgedeckt wurden.

In den vergangenen Jahren konnte die Nachfrage mit den zur Verfügung stehenden Plätzen für das Karriereprogramm gedeckt werden. In Zyklen in welchen es etwas mehr Anmeldungen als Plätze, werden grundsätzlich eher fortgeschrittene Personen in der jeweiligen Karrierestufe bevorzugt.

Kooperation mit LBG Career Center

In der jüngeren Vergangenheit wurde eine Kooperation mit dem Career Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft gestartet. In Rahmen des „Career Cakes“ stehen 20 Plätze für Prae- und Postdocs der Universität Innsbruck zur Verfügung. Die Personalentwicklung ermutigt vor allem nicht-deutschsprachige Doktorand:innen und Postdocs dazu, an diesem Programm teilzunehmen, da das hausinterne Programm „Karriere+“ bereits gut etabliert ist. Letzteres findet allerdings in deutscher Sprache statt, was für internationale Nachwuchswissenschaftler:innen oftmals ein Hindernis darstellt.

Die Programme „Karriere+“ und „Career Cake“ unterscheiden sich aber auch insofern, dass „Karriere+“ aus fixen Bausteinen besteht, während bei „Career Cake“ aus den zur Verfügung stehenden Bausteinen je nach individuellem Bedarf ausgewählt werden kann.

Mentoring für weibliche fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdocs

Seit 2017 gibt es ein Peer-Mentoring Programm für weibliche fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdocs. Dieses Mentoring-Programm zielt vorrangig auf die Karriereentwicklung innerhalb der Wissenschaft ab. Es soll der Persönlichkeitsentwicklung dienen und bietet über vier Termine innerhalb eines Jahres die Möglichkeit, sich aktiv mit dem Thema Karriereentwicklung in der Wissenschaft auseinanderzusetzen, indem unter anderem Karrierewege aufgezeigt und diskutiert werden, zusätzlicher Fortbildungsbedarf eruiert wird, Erfahrungen ausgetauscht oder auch Publikations- und Drittmittelstrategien entwickelt werden können.

A2.2.2. Angebote des Karrierecenters (Universität Innsbruck)

Die vom Karrierecenter angebotenen Bewerbungsworkshops und Gründungsberatungen für alle Studierenden der Universität Innsbruck werden laut Angaben der Gesprächspartner:in durchaus auch von Doktorand:innen in Anspruch genommen.

Gezielte Beratungsangebote gibt es für Doktorand:innen bislang nicht. Allerdings gibt es Ambitionen, auch für diese Zielgruppe – insbesondere für Doktorand:innen ohne Anstellungsverhältnis – Angebote aufzubauen und Wege außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen. Dafür steht eine Kooperation mit der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Innsbruck im Raum.

A2.3. JKU Linz

A2.3.1. Angebote der Personalentwicklung (JKU Linz)

Karriere_Mentoring III

Als explizites Karriereentwicklungsprogramm gibt es an der JKU Linz das Kooperationsprogramm „Karriere_Mentoring III“ mit der Universität Salzburg und der Universität für Weiterbildung Krems (siehe Abschnitt A2.16 für eine detailliertere Beschreibung). Dieses Programm richtet sich ausschließlich an Frauen und läuft über knapp 1,5 Jahre. Pro Durchgang gibt es an der JKU je vier Plätze für Praedocs und Postdocs. Angebot und Nachfrage decken sich dabei meist gut, es gibt etwas mehr Bewerbungen als Plätze. Für das Jahr 2022 gab es allerdings unter den Postdocs deutlich mehr Bewerbungen als Plätze.

Offizielles Ziel des Programms ist es, zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen. Das Programm bietet eins-zu-eins Mentoring, mehrere Workshoptage und inhaltliche Module zur Karriereentwicklung sowie Vernetzungstreffen. In einigen Modulen (u.a. „Wissenschaft als Lebensform“) wird seitens der JKU auch insbesondere auf die Frage eingegangen, ob man in der Wissenschaft richtig ist und welche Hürden es dabei gibt. Zusätzlich gibt es auch die Möglichkeit bis zu sechs Coaching-Einheiten in Anspruch zu nehmen.

Einzelcoaching

Ein ausgeschriebenes Coachingangebot gibt es unabhängig vom Frauen-Mentoring-Programm nicht. Grundsätzlich besteht allerdings bei individuellen Anfragen die Möglichkeit Unterstützung anzubieten, sofern die Ressourcen vorhanden sind. Von Männern, für die es kein Karriereförderungsprogramm gibt, wird diesbezüglich allerdings kaum Bedarf gemeldet.

Inhouse Seminarprogramm

An der JKU gibt es für alle Mitarbeiter:innen ein Inhouse Seminarprogramm zu spezifischen Themen wie Scientific Writing oder Förderungen für Abschlussarbeiten.

A2.3.2. Angebote des Kepler Society Karrierecenters (JKU Linz)

Die Karriereberatungsangebote des Kepler Society Karrierecenters werden laut Angaben der kontaktierten Expertin von Doktorand:innen kaum in Anspruch genommen.

A2.4. Universität Klagenfurt

A2.4.1. Angebote der Personalentwicklung (Universität Klagenfurt)

Alle Angebote der Personalentwicklung können grundsätzlich von allen Nachwuchswissenschaftler:innen mit Anstellungsverhältnis an der Universität genutzt werden, eine konkrete Unterscheidung zwischen Prae- und Postdocs gibt es in der Ausgestaltung der Angebote nicht.

Verpflichtender Lehrgang für neue wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Während der Laufzeit des Dienstvertrags müssen neben Modulen zum Erwerb der Lehrberechtigung mitunter verpflichtend Module zur Persönlichkeitsentwicklung sowie Sozial- und Führungskompetenz absolviert werden. Dabei erhält die Personalentwicklung einen Überblick darüber, welche Karrierewege Nachwuchswissenschaftler:innen verfolgen und gestaltet basierend darauf ggf. zusätzliche spezifische Skills Trainings.

Career Cake des Ludwig Boltzmann Career Centers

Die Universität Klagenfurt arbeitet eng mit dem Career Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft zusammen. Im Rahmen des „Career Cakes“ wird Karrierebegleitung angeboten, die Klarheit in Bezug auf Ziele und Visionen für die weitere individuelle Karriere ermöglichen soll. Zu den Inhalten gehören:

- Career Chat: Erstgespräch bzw. allgemeine Beratung durch eine:n Expert:in des LBG Career Centers
- Potentialanalyse (mit INSIGHTS): Online-Fragebogen, Auswertungsbericht und Auswertungsgespräch
- Coaching & Career Consulting: Coaching und/oder Karriereberatung
- Transferable Skills Events: 2 Skills Trainings und 2 Expert Talks
- Expert Internship: Möglichkeit von 2 Praxismonaten in einer selbst gewählten Host-Organisation
- Evaluation Chat: Feedbackgespräch nach ca. 1 Jahr (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, 2022).²¹

Bislang war die Kooperation für die Universität Klagenfurt kostenfrei, ab 2023 ist ein Beitrag pro Person zu zahlen. Das Kontingent liegt bei 30 Plätzen, bisher waren ca. 20 Personen pro Durchgang angemeldet. Zur Information gibt es an der Universität Klagenfurt ein Mal pro Semester eine Online-Auftaktveranstaltung, bei dem der Career Cake vorgestellt wird.

Kooperation mit dem Frauen Business Center

Vor Ort gibt es eine Kooperation mit dem Frauen Business Center in Kärnten. Diese Kooperation zielt vor allem auf Frauen ab, die in der Region bleiben möchten und soll die Möglichkeit schaffen, über die Wissenschaft hinaus Fuß zu fassen. In diesem Rahmen kann im Zeitraum von vier bis fünf Monaten ein Coachingpaket in Anspruch genommen werden, welches semesterweise intern ausgeschrieben wird. Pro Semester stehen fünf Plätze zur Verfügung.

²¹ Career Cake an der Universität Klagenfurt: https://pe.aau.at/course_detail.aspx?id=4382 [Zugriff: 24.03.2022].

Einzelcoaching

Unabhängig von organisierten Programmen gibt es auch die Möglichkeit Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. Dafür gibt es jedes Semester ein Kontingent von etwa vier bis zehn Plätzen, wobei pro Platz bis zu drei Coaching-Einheiten vorgesehen sind. Gibt es umgekehrt jedoch bei einzelnen Personen Bedarf für zusätzliche Einheiten, kann diesem entgegengekommen werden, sofern es budgetär möglich ist. Auch wiederholte Anmeldungen – in einem neuen Zyklus – zu Coachings sind grundsätzlich möglich, der Vortritt gilt jedoch Erstnutzer:innen.

Die Inanspruchnahme von Einzelcoachings dient für einige Nachwuchswissenschaftler:innen auch als Anstoß, in weiterer Folge an organisierten Programmen teilzunehmen. Umgekehrt werden allerdings auch nach Absolvieren organisierter Programme Coachings in Anspruch genommen.

Skills Training

Zusätzlich werden seitens der Personalentwicklung breit gehaltene Skills Trainings in folgenden Bereichen angeboten:

- Selbstkompetenz
- Sozialkompetenz
- Führungskompetenzen
- Diversitäts- & Genderkompetenzen

Interne Kooperation mit dem Universitätszentrum für Frauen*- und Geschlechterstudien

In interner Kooperation mit dem Universitätszentrum für Frauen*- und Geschlechterstudien organisiert die Personalentwicklung auch Peer-Coaching Angebote.

In Fällen, in denen die Universität Klagenfurt selbst zu klein ist, um ein Angebot auf die Beine zu stellen, wird auch auf die Angebote der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz verwiesen.

A2.4.2. Angebote des DocService (Universität Klagenfurt)

Seitens des DocService gibt es keine konkreten Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung für Doktorand:innen. Allerdings war 2020 ein Karrierecoaching, für welches es bereits Anmeldungen gab, geplant. Dieses fand jedoch aufgrund der COVID-Pandemie bis dato nicht statt. Der Bedarf nach Coaching wird allerdings deutlich wahrgenommen.

A2.4.3. Angebote des Forschungsservice (Universität Klagenfurt)

Vom Forschungsservice wird in Zusammenarbeit mit dem DocService das Young-Scientists-Mentoring-Programm koordiniert. Das Programm richtet sich als Kombination aus eins-zu-eins Mentoring, Karrierecoaching und Vernetzung an jeweils fortgeschrittene Prae- und Postdocs (und in begründeten Fällen an Doktorand:innen ohne Anstellungsverhältnis), die eine akademische Laufbahn anstreben.

A2.4.4. Angebote des Karriereservice (Universität Klagenfurt)

Sämtliche Angebote des Karriereservice stehen auch Doktorand:innen zur Verfügung. Dazu zählen mitunter Beratungen, Coachings, Workshops und das einjährige Karriereprogramm „interactive!“,

welches Workshops, Trainings sowie Vernetzungsevents mit Unternehmen beinhaltet. Diese Angebote werden durchaus auch von Doktoratsstudierenden genutzt, die Mehrheit jedoch bilden Bachelor- und Masterstudierende. Spezifische Angebote für Doktorand:innen gibt es nicht.

A2.5. Universität Salzburg

A2.5.1. Angebote der Personalentwicklung (Universität Salzburg)

WiMi Curriculum

Das WiMi Curriculum ist eine verpflichtende Grundausbildung für alle Praedocs zu Beginn ihres Dienstverhältnisses und soll dabei unterstützen, die unterschiedlichen Aufgabenbereiche in Forschung, Verwaltung, Lehre und Dissertation optimal in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Im Rahmen dieses Programms wurde vor wenigen Jahren versucht, auch Inhalte zur Karriereentwicklung zu integrieren, wofür auch renommierte externe Expert:innen herangezogen wurden. Aufgrund zu geringer Anmeldezahlen kam es jedoch schlussendlich nicht zur Umsetzung. Als möglicher Grund wurde dargelegt, dass die Nachwuchswissenschaftler:innen zu Beginn des PhD-Studiums mit einer Vielzahl an Herausforderungen hinsichtlich ihres Dissertationsvorhabens beschäftigt sind, jedoch weniger mit der weiterführenden Karriereplanung.

Begleitprogramm für Praedocs im dritten Dienstjahr

Für Praedocs im dritten Dienstjahr wird seit Herbst 2020 ein Karrierebegleitprogramm angeboten, welches einmal jährlich stattfindet und 30 Plätze pro Zyklus bietet (Angebot und Nachfrage passen dabei gut zusammen). Darin soll aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten es an der Universität Salzburg gibt, es soll aber auch eine Außenperspektive geschaffen werden:

- Ein Programmpunkt findet mit dem Leiter der Human Resources – als „Role Model“ an der Universität Salzburg statt. In diesem Rahmen werden mitunter dienstrechtliche Fragen sowie mögliche Anschlussstellen an der Universität und unterschiedliche (nicht-wissenschaftliche) berufliche Werdegänge diskutiert.
- Weiters gibt es einen eintägigen Workshop zur „Marke Ich“: Dabei soll bestimmt werden, wo die Fähigkeiten der Teilnehmer:innen, die sie auf dem Markt positionieren können, liegen.
- Zusätzlich können freiwillig Kurse des Career Centers bzw. der Doctoral School PLUS besucht werden. Die Kurse der Doctoral School PLUS werden auch als ECTS dem Doktoratsstudium angerechnet.
- Zudem wird ein begleitendes Einzelcoaching angeboten, welches zu einem beliebigen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden kann. Dabei sind zwei Coaching-Einheiten – mit einem Selbstkostenbeitrag von je 30€ – finanziert. Sollte mehr Bedarf bestehen, gibt es grundsätzlich die Möglichkeit zusätzliche Einheiten zu belegen, sofern dies budgetär möglich ist. In den meisten Fällen werden jedoch nur zwei Einheiten nachgefragt.

Bei der Inanspruchnahme dieses Programms wird ein deutliches Gefälle nach Fachrichtungen wahrgenommen. Aus Fachrichtungen, die sich außerhalb der Universität „gut behaupten können“, sei die Nachfrage eher niedriger. Konkret wurde genannt, dass das Angebot von Personen aus den Naturwissenschaften am wenigsten genützt wird, während Personen aus Buchwissenschaften

häufig das gesamte Programm in Anspruch nehmen, mitunter auch, um am Ende ein Zertifikat dafür zu erhalten.

Begleitprogramm für Postdocs ohne Qualifikationsvereinbarung

Für Postdocs mit befristeten Verträgen wird ein reines Coachingprogramm angeboten. Dieses wird allerdings wenig bis gar nicht nachgefragt. Als mögliche Gründe werden vermutet, dass die Postdocs an der Universität Salzburg in den meisten Fällen sehr gut selbstorganisiert wären oder dass es möglicherweise intensiverer Bewerbung des Begleitprogramms bedürfe.

Es gab bereits Überlegungen auch ein strukturiertes Programm für Postdocs zu designen. Da allerdings die Universität Salzburg thematisch breit aufgestellt ist, scheint es schwierig ein Programm anzubieten, das alle Fachrichtungen gleichermaßen gut bedient.

Postdoc Professional Programm (Postdocs mit QV bzw. interessierte ohne QV)

Für Postdocs mit Qualifizierungsvereinbarung bzw. interessierte Postdocs ohne Qualifizierungsvereinbarung gibt es ein vierteiliges Programm, das auf für die wissenschaftliche Karriere relevante Kompetenzen abzielt (Organisationsrecht, Veranstaltungsdesign, Führung in der Wissenschaft, etc.).

Bei diesen Programmen nehmen auch häufig befristete Postdocs teil. Seitens der Personalentwicklung wird vermutet, dass diese womöglich trotz Befristung weiterhin eine wissenschaftliche Karriere verfolgen möchten und ggf. noch Bewerbungen an anderen Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen in Betracht ziehen. Zudem könnte auch die Erlangung des Zertifikats für externe Bewerbungen nützlich erscheinen.

Karriere_Mentoring III

Die Universität Salzburg ist am Kooperationsprogramm „Karriere_Mentoring III“ mit der JKU Linz und der Universität für Weiterbildung Krems beteiligt (siehe Abschnitt A2.16 für eine detailliertere Beschreibung). Dieses Programm dient der Förderung von Frauen und läuft über knapp 1,5 Jahre. Pro Durchgang gibt an der Universität Salzburg je vier Plätze für Praedocs und Postdocs. Seitens der Personalentwicklung der Universität Salzburg wird die wissenschaftliche Orientierung des Programms betont.

Einzelcoaching unabhängig von (strukturierten) Programmen

Einzelcoachings, die unabhängig der erwähnten Programme durchgeführt werden, werden ausschließlich für Führungskräfte angeboten.

A2.5.2. Angebote des Career & Startup Centers (Universität Salzburg)

Die Angebote des Career & Startup Centers richten sich an alle Studierenden von Bachelor- bis Doktorniveau, sie umfassen ein umfangreiches Spektrum an Kursen und Workshops, Vernetzungsveranstaltungen sowie persönlichen Beratungen.

Kursprogramm und Studienergänzungen

Das Kursprogramm umfasst mitunter Inhalte zu Persönlichkeitsentwicklung und Zukunftsorientierung, Kommunikation, Konfliktmanagement und Präsentation. Stark forciert wird außerdem das

Thema Unternehmensgründung, wobei in der Ideenentwicklung, Umsetzung und Verwertung von Gründungsideen unterstützt wird. Ein Teil des Angebots ist dabei in Rahmen sogenannter Studienergänzungen in den Modulen „Initiative Karrieregestaltung“ und „PLUS startupSCHOOL“ organisiert, diese werden mit bis zu 24 ECTS zertifiziert. Dabei handelt es sich um ein hochschulübergreifendes Angebot der Universität Salzburg, der Universität Mozarteum und der Fachhochschule Salzburg.

Innovationstransfer und Gründung

Zum Thema Wissens- und Innovationstransfer und Spin-Offs befindet sich außerdem ein Unterstützungsangebot – insbesondere für Postdocs – im Aufbau. Dieses soll sich direkt an die Forschungsgruppen der Universität Salzburg richten und bei der Verwertung von Forschungsideen bzw. Ausgründungen unterstützen. Dieses Vorhaben läuft in Kooperation mit „Innovation Salzburg“, dem Innovationszentrum des Landes Salzburg.

Einzelberatungen

In drei bis vier zur Verfügung stehenden Einzelberatungen sollen basierend auf den individuellen Stärken und den fachlichen Kompetenzen beim Ausloten der eigenen Potenziale und Möglichkeiten unterstützt werden. Dieses Angebot wird auch von Doktorand:innen genutzt.

A2.6. Universität Wien

A2.6.1. Angebote der Personalentwicklung (Universität Wien)

Weiterbildungsprogramm

Unterstützungsangebote der Personalentwicklung gibt es für Doktorand:innen und Postdocs derzeit vorwiegend im Rahmen eines breit gefächerten Weiterbildungsprogramms, welches für alle Universitätsbediensteten zugänglich ist.

Explizit für Nachwuchswissenschaftler:innen gibt es darin Workshops zu den Themen wissenschaftliches Schreiben, Dissertationsvorhaben oder Wissenschaftskommunikation. Auch Module zu Projektmanagement befinden sich in Planung.

Angebote in der Vergangenheit und Planung zukünftiger Angebote

Strukturierte Karriereentwicklungsprogramme oder -coachings gibt es seitens der Personalentwicklung derzeit nicht, wobei sich vor allem die Größe der Universität Wien als Herausforderung darstellt.

In der Vergangenheit gab es Programme für Prae- und Postdocs, in denen mitunter Themen wie Verhandeln, Führungskompetenzentwicklung, Gender und Diversität und die Strukturen der Universität Wien vertreten waren. Diese waren pro Durchgang jedoch für max. 10-15 Personen zugänglich, wodurch nur ein sehr kleiner Anteil aller Nachwuchswissenschaftler:innen an der Universität Wien die Möglichkeit zur Unterstützung erhielt. Auch Einzelcoachings wurden über viele Jahre hinweg angeboten und insbesondere von Postdocs häufig genutzt. Allerdings wurde auch hierbei die Problematik gesehen, nur einen Bruchteil aller Prae- und Postdocs betreuen zu können.

In der Personalentwicklung der Universität Wien wurde im vergangenen Jahr allerdings ein intensiver Prozess zur Umsetzung einer neuen Postdoc-Strategie durchlaufen, deren Umsetzung im Herbst 2022 beginnen soll. Bestehende Angebote sollen ausgebaut werden, wobei folgende Ziele definiert wurden:

1. Es soll Unterstützung für eine akademische Karriere in Richtung Professur geben und Exzellenz gefördert werden. Postdocs sollen in all ihren Bedürfnissen abseits von Fachlichem unterstützt werden.
2. Es soll Unterstützung zur Orientierung für alternative Karrierewege geben, sofern die Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere nicht möglich ist. Dabei soll vor allem aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten es im außeruniversitären Arbeitsmarkt in wissenschaftlichen/wissenschaftsnahen Bereichen gibt.

Vorrangig ist dabei vor allem, eine sehr große Zahl an Postdocs erreichen zu können. Daher soll eher auf Vernetzung und Peer-Learning als auf Einzelsettings bzw. Formate für (exklusive) Kleingruppen gesetzt werden.

A2.6.2. Angebote des Doktorand:innenzentrums (Universität Wien)

Workshops, Webinare und Vorträge

Die Unterstützungsangebote des Doktorand:innenzentrums zielen vorwiegend auf die Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung innerhalb der Wissenschaft ab.

- Es gibt ein breites Spektrum an Workshops zu Themen wie wissenschaftliches Schreiben, Entwicklung von Fragestellungen, Präsentieren, Zeitmanagement, etc.
- Zum Themenfeld „Wellbeing“ in der Academia gibt es sowohl Workshops als auch eine Webinar-Serie.
- Es werden „Afternoon-Talks“ veranstaltet, bei denen es Input zu verschiedenen (wissenschaftsbezogenen) Themen gibt.
- Bei „Career Talks“ erzählen Absolvent:innen über ihre Karrierewege nach Abschluss des Doktoratsstudiums, welche Herausforderungen es dabei gab, etc.
- In Zusammenarbeit mit dem Forschungsservice gibt es u.a. auch Unterstützungsangebote zur Bewerbung auf Postdoc-Stellen.

Pilotprojekt CARLiS

Im aktuell laufenden Pilotprojekt „CARLiS – Careers in Life Sciences“ wird in Kooperation mit vier slowakischen Partnerorganisationen (darunter zwei Universitäten) das explizite Ziel verfolgt, „einen Beitrag zur Verbesserung der Doktoratsausbildung, zur besseren Zusammenarbeit zwischen dem akademischen und dem wirtschaftlichen Sektor und zur Wahrung von Talenten in der Region Wien – Bratislava zu leisten“ (CARLiS, 2022).²² In diesem Zuge sollen nicht-akademische Arbeitsfelder für Nachwuchswissenschaftler:innen der Biowissenschaften identifiziert, ein Trainingsprogramm entwickelt und Vernetzung geschaffen werden. Zudem findet eine der außeruniversitären Karriereentwicklung gewidmeten Spring-School statt.

²² CARLiS: <https://carlis.saia.sk/de/>

A2.6.3. Angebote der Abteilung Gleichstellung und Diversität (Universität Wien)

doc:muv bzw. postdoc:muv Mentoring-Programm

Für weibliche Prae- als auch Postdocs wird von der Abteilung für Gleichstellung und Diversität ein dreisemestriges Karriereentwicklungsprogramm für jeweils 24 Teilnehmerinnen angeboten. Das Programm umfasst Mentoring, (Gruppen-)Coachings sowie Trainings und zielt auf die strategische Planung und Entwicklung der wissenschaftlichen Laufbahn sowie den Aufbau von Peer-Netzwerken ab.

A2.6.4. Angebote des Uniport Karriereservice (Universität Wien)

Uniport, das Karriereservice der Universität Wien, bietet einerseits Karriereberatungen und andererseits Events, wie z.B. Karrieremessen, Podiumsdiskussionen oder auch fachspezifische Veranstaltungen an. Spezifische Angebote für Doktorand:innen bzw. Postdocs gibt es allerdings nicht.

Die individuellen Karriereberatungen werden auch von Doktorand:innen und Postdocs genutzt, allerdings wird pro Person grundsätzlich nur eine Beratungseinheit von der Universität finanziert.

A2.7. TU Graz

A2.7.1. Angebote der Personalentwicklung (TU Graz)

Die Angebote der Personalentwicklung werden an der TU Graz eher rollierend über das Studienjahr hinweg als in fixen jährlichen Zyklen ausgeschrieben. Üblicherweise finden Workshops und Coachings mehrmals im Jahr statt.

Grundsätzlich gibt es an der TU Graz auch Überlegungen, die Angebote der Personalentwicklung auch für Doktorand:innen ohne Anstellungsverhältnis an der Universität zugänglich zu machen. Bisher ist dies allerdings aus rechtlichen bzw. finanzierungstechnischen Gründen nicht der Fall.

Karriereplanungsworkshop für Praedocs („Career Planning – What are my future career movements?“)

Für Praedocs gibt es den Workshop „Career Planning – What are my future career movements?“ zur Karriereentwicklung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Dieser Workshop dauert ein bis zwei Tage und findet in Kleingruppen statt.

Gruppencoachings für Praedocs

Es werden Gruppencoachings zu verschiedenen Themen angeboten: Produktivität, Resilienz, Strategieentwicklung für Dissertationsvorhaben, aber auch Karriereplanung. Diese Gruppencoachings finden in Gruppen von bis zu 12 Personen zu drei Terminen à drei Stunden statt. Beim Karriereplanungs-Coaching werden mitunter Potenzialanalysen durchgeführt und Einzelgespräche mit dem:der Coach:in ermöglicht.

Coaching für Postdocs

Coachings für Postdocs laufen über ca. ein Jahr in Gruppen von bis zu neun Personen. Dabei geht es konkret um die individuelle Karriereplanung, wobei der Fokus – im Vergleich zu den Praedocs –

etwas mehr auf wissenschaftliche Karrieren gerichtet ist. Die behandelten Themen orientieren sich stark an den Bedürfnissen der Teilnehmenden. Mitunter wurde in der Vergangenheit auch das Thema Gründung thematisiert, zu dem entsprechende Expert:innen eingeladen wurden.

Einzelcoachings

Es gibt auch zusätzlich Angebote für Einzelcoachings. Dabei wird im Voraus individuell besprochen, wie viele Stunden vorgesehen werden: Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung sind dies in der Regel etwa fünf Stunden, bei Führungskräften zehn Stunden, eine fixe Obergrenze gibt es dabei allerdings nicht. Einzelcoachings werden vorwiegend von Postdocs in Anspruch genommen.

Weitere Angebote der Personalentwicklung

- „Treffpunkt Dissertation“ bzw. „Habilitation“ als institutionalisierte Plattformen zur Vernetzung, Orientierung und Unterstützung am Weg zum Erreichen des Doktors/der Habilitation und andererseits Hilfestellung für die Zeit danach (an diesem Format können auch Doktorand:innen ohne Dienstverhältnis an der Universität teilnehmen)
- Bewerbungstraining für Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft
- Mentoring (v.a. für Postdocs)
- Workshops zur Planung der akademischen Karriere (für Postdocs)
- Berufungstrainings (für Postdocs)
- Bewerbungsbroschüren
- Lehrgänge zu Führungskräfte- und Projektmanagement, Wissenschaftskommunikation, etc.
- Heuer erstmals: Kurs zu General Management für Personen, die den Wunsch haben, in die Privatwirtschaft zu gehen
- Broschüren für Karriere in Wirtschaft und Wissenschaft
- Liste mit Jobbörsen im Intranet

A2.7.2. Angebote von weiteren Einrichtungen (TU Graz)

Doctoral Schools

Jedes Doktoratsstudium ist an einer Doctoral School angesiedelt, in deren Rahmen auch Mentorings stattfinden.

Career Info-Service vom Forschungs- & Technologie-Haus

Das Career Info-Service selbst bietet wenig spezifische Unterstützung für Doktorand:innen an, wird aber von der Personalentwicklung mitunter bei Workshops zum Thema Gründung miteingebunden – diese wurden „bottom-up“ von einigen Doktorand:innen selbst gewünscht.

Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung ist an der TU Graz Anlaufstelle für die Angebote der Kooperation „Potenziale“ der vier Grazer Universitäten zur Karriereförderung von Frauen (siehe Abschnitt A2.16 für eine detailliertere Beschreibung).

Weitere Einrichtungen

- Interne Weiterbildung
- Life Long Learning als Service Einrichtung zur universitären Weiterbildung

A2.8. TU Wien

A2.8.1. Angebote der Personalentwicklung (TU Wien)

Die Personalentwicklung der TU Wien hat im Gegensatz zu den meisten anderen Universitäten die Möglichkeit, alle Nachwuchswissenschaftler:innen – d.h. auch Doktorand:innen ohne Dienstverhältnis an der Universität – zu betreuen. Die Gruppe der nicht-angestellten Doktorand:innen ist an der TU Wien allerdings inzwischen nur noch sehr klein.

WINA+ („Wissenschaftlicher Nachwuchs ist mehr“) für Praedocs

Mit WINA+ („Wissenschaftlicher Nachwuchs ist mehr“) läuft seit mehreren Jahren ein gut etabliertes Programm für befristete Praedocs. Das Programm läuft über zwei Jahre und beginnt in Wintersemestern auf Englisch und in Sommersemestern auf Deutsch. Es handelt sich um ein Gruppen-Etappencoaching, bei dem pro Zyklus bis zu 30 Doktoratsstudierende zugelassen werden. Einzelne Termine, die nicht wahrgenommen werden, können dabei in späteren Zyklen nachgeholt werden.

Das Programm besteht aus 4 Einzelterminen (1 Termin pro Semester):

1. Zielvereinbarung: Identifikation und Vereinbarung von Zielen (diese individuelle Zielvereinbarung wird in allen Folgeterminen miteinbezogen), Planung des PhD Projektes, dabei zu Gast ist die Fachschaft Doktorat (dieser Termin wird innerhalb der ersten 3 Semester des Doktorats empfohlen)
2. Wissenschaftliches Schreiben: strukturiert und effizient publizieren, Strategien zum Umgang mit Schreibblockaden, zu Gast ist eine wissenschaftliche Autorin
3. Zeit- und Selbstmanagement: Strategien für effizienteres Zeit- und Ressourcenmanagement
4. Karriere- und Laufbahnplanung: diskutiere die nächsten Schritte deiner Karriere- und Laufbahnplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, zu Gast sind HR Expert:innen des TU Career Centers (TU Wien, 2022).²³

Career Coaching Programm für Postdocs

Im Career Coaching Programm gibt es pro Zyklus acht Plätze, auf welche sich Postdocs mit einseitigen Motivationsschreiben bewerben. Diese acht Personen bilden über ein Jahr hinweg eine fixe Gruppe, bei der eine Anwesenheitspflicht von 75% gilt.

Der Zyklus setzt sich zusammen aus:

- 1 ganztägiger Einführungsworkshop mit Coaching
- 8 monatliche Coaching Sitzungen

²³ WINA+ Coaching Zyklus für Predocs. Online verfügbar unter <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/zielgruppe-wissenschaftliches-personal/wina-coaching-fuer-predocs> [Zugriff: 24.03.2022].

- 1 Abschlussworkshop mit Coaching

Das Programm soll Postdocs nach Abschluss der Dissertation bzw. während der Habilitationsphase begleiten und die Möglichkeit zur Reflexion bieten, indem aktuelle Fragestellungen sowie Handlungsmöglichkeiten bearbeitet und persönliche Entwicklungsfelder identifiziert werden. Im Coachingprozess sollen sowohl individuelle Fragen als auch institutionelle Herausforderungen, die während einer wissenschaftlichen Laufbahn auftreten können, diskutiert werden. Die konkreten Themen hängen mitunter von den Personen ab, die in der Gruppe sind. Kommt das Thema „Karriere außerhalb der Wissenschaft“ zur Sprache, wird es auch behandelt; die zuständige Trainerin ist auch außerhalb der Wissenschaft sehr erfahren.

Career-Mentorship-Programm für weibliche Postdocs

Seit Jänner 2022 gibt es ein neues Career Mentorship Programm für Frauen, welches sich an Postdocs in der zweiten Hälfte ihrer Vertragsdauer richtet und über ein Jahr läuft. Bei der Bewerbung soll das Vorhaben bestehen, in der Wissenschaft zu bleiben und bereits Ziele formuliert werden. Die Teilnehmerinnen bekommen eine:n persönliche:n Mentor:in (von der TU Wien oder von extern), die sie auf ihrem Karriereweg begleiten. Zusätzlich finden im Laufe des Jahres Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Gruppensupervisionen und Expert:innentalks statt.

Interne Weiterbildung

Im Rahmen der internen Weiterbildung gibt es neben Workshops zu Themen wie Antragsstellung und Persönlichkeitsbildung auch einen Workshop zu „Strategic Career Planning for Praedocs“, in dem mitunter aufgezeigt wird, dass auch das Verlassen der Wissenschaft ein möglicher Weg und kein „Versagen“ ist. Dabei wurde allerdings seitens der Personalentwicklung angemerkt, dass die Sorge des „Versagens in der Wissenschaft“ an der TU Wien nicht sehr präsent ist, da tendenziell eher die Problematik besteht, dass Nachwuchswissenschaftler:innen im technischen Bereich vom außeruniversitären Arbeitsmarkt abgeworben werden.

Einzelcoaching

Zusätzlich zu den strukturierten Programmen gibt es die Möglichkeit, Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, wofür Empfehlungen aus einem Pool externen Coaches gegeben werden. Mit einem Erstantrag sind bis zu drei Coaching-Einheiten finanziert. Sollte es darüber hinaus weiteren Bedarf geben, kann ein Neuantrag gestellt werden, welchem stattgegeben wird, sofern das Kontingent ausreicht. Sollte das Kontingent erschöpft sein, wird auf einen späteren Zeitpunkt oder an das Career Center der TU verwiesen, welches auch kostenloses bzw. günstiges Coaching anbietet und dabei auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft spezialisiert ist.

A2.8.2. Angebote des Career Centers (TU Wien)

Das Career Center ist maßgeblich an der Gestaltung der Einheit zur Karriere- und Laufbahnplanung des von der Personalentwicklung organisierten Programms „WINA+“ beteiligt. Dabei werden vor allem auch außeruniversitäre Möglichkeiten diskutiert.

Auch die eigenständigen Angebote des Career Centers werden mitunter von Doktorand:innen – jedoch weniger von Postdocs – in Anspruch genommen. Dazu zählen

- Einzelberatungen und Coachings

- Gruppenworkshops für Bewerbungstrainings, Gehaltsverhandlungen, etc.
- Potenzialanalysen und
- Vernetzungsmöglichkeiten mit Unternehmen.

A2.9. Montanuniversität Leoben

Die Montanuniversität Leoben hat die Einladung zu einem Interview nicht wahrgenommen.

Auf der Website der Universität sind keine Informationen zu Unterstützungsangeboten zur Karriereentwicklung von Doktorand:innen oder Postdocs zu finden.

A2.10. Medizinische Universität Graz

A2.10.1. Angebote der Personalentwicklung (Medizinische Universität Graz)

In der Personalentwicklung der Medizinischen Universität Graz werden vorwiegend Postdocs betreut.

Karriereprogramm für Postdocs mit Globalmittelstellen

Für Postdocs mit Globalmittelstellen gibt es ein internes Karriereprogramm, für welches es jährlich zehn Plätze gibt. Im Zuge dieses Programms erhalten die Teilnehmer:innen eine Entwicklungsvereinbarung für vier Jahre, wobei einerseits Ziele vorgegeben sind und andererseits individuelle Ziele gesteckt werden. Ein Ziel ist dabei, die Leitung bzw. der Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe. Die Teilnehmer:innen des Programms erhalten ein höheres Entgelt sowie eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Dieses Karriereprogramm wird mitunter als Vorbereitung auf potenzielle Tenure-Track-Stellen gesehen.

An der Medizinischen Universität Graz werden vor allem im klinischen Bereich tätige Personen motiviert, sich für dieses Karriereprogramm zu bewerben. Dies ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass sich die Besetzung von Tenure-Track-Stellen im klinischen Bereich häufig schwierig gestaltet, da eine akademische Karriere für praktizierende Ärzt:innen schwer mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren ist. Zudem wird die überregionale/internationale Mobilität von (Fach-)Ärzt:innen deutlich geringer wahrgenommen als unter Naturwissenschaftler:innen in der Grundlagenforschung – nicht zuletzt aufgrund sprachlicher Barrieren und Herausforderungen der Anerkennung im klinischen Bereich.

Trotz der forcierten Bewerbung im klinischen Bereich kommt mehr als die Hälfte der Bewerbungen von Naturwissenschaftler:innen. Davon werden auch einige im Karriereprogramm aufgenommen und erhalten somit die Möglichkeit eine Entfristung zu bekommen. Allerdings wird bei der Gruppe der Naturwissenschaftler:innen betont, dass auch international rekrutiert wird und somit ein stärkerer Wettbewerb besteht.

Karriereberatung

Es gibt in der Personalentwicklung die Möglichkeit für Karriereberatung, welche auch häufig genutzt wird. Darunter gibt es auch immer wieder Personen, die ihre Zukunft nicht mehr an der Universität sehen, sondern beispielsweise in der Pharmaindustrie. Zudem wird auch dabei unterstützt,

(die begrenzten) Möglichkeiten abseits der wissenschaftlichen Karriere an der Universität selbst auszuloten.

Wahrnehmung des Unterstützungsbedarfs

Explizite Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung außerhalb der Wissenschaft gibt es für Naturwissenschaftler:innen mit befristeten Verträgen nicht. Es wird jedoch hervorgehoben, dass seitens der Personalentwicklung in strategischen Personalgesprächen mit den jeweiligen Leitungspersonen stets vorausschauend die Karrieremöglichkeiten jedes:jeder einzelnen Nachwuchswissenschaftlers/Nachwuchswissenschaftlerin besprochen werden.

Obwohl in Diskussionen zur Leistungsvereinbarung die Idee zu vermehrten Beratungsangeboten für Personen mit befristeten Verträgen immer wieder präsent ist, wird dafür seitens der Personalentwicklung kein bedeutender Bedarf gesehen. Im klinischen Bereich bestünde eher das Problem, dass Ärztinnen/Ärzte die Universität verlassen, aber auch im naturwissenschaftlichen Bereich wird der Bedarf als eher niedrig wahrgenommen. Es wird allerdings angemerkt, dass tendenziell eher Frauen die Universität aufgrund befristeter Verträge verlassen und ihren Karriereweg an außeruniversitären Forschungsinstituten oder in der Industrie weiterführen.

A2.10.2. Angebote des Dekanats für Doktoratsstudien (Medizinische Universität Graz)

Seitens des Dekanats für Doktoratsstudien wird betont, dass es ein großes Anliegen sei, die Unsicherheiten wissenschaftlicher Karrieren mit den Nachwuchswissenschaftler:innen zu thematisieren. Als konkrete Unterstützungsangebote wurden die im Folgenden beschriebenen genannt.

Career Development Workshop

Im Rahmen der Doktorats-/PhD-Studien an der Medizinischen Universität Graz haben die Studierenden verpflichtend aus einem von vier Transferable Skills Workshops zu wählen. Einer dieser Workshops ist der sogenannte Career Development Workshop, welcher einmal im Jahr angeboten wird. Im Rahmen dieses Workshops werden mitunter Alumni eingeladen, welche nach ihrem Abschluss an der Medizinischen Universität Graz außerhalb der Wissenschaft tätig wurden. Diese Workshops werden bei den Einstiegsveranstaltungen der Doktoratsstudien beworben und werden von den Studierenden stark nachgefragt.

Zusätzlich wird im kommenden Jahr im Rahmen eines PhD-Programms ein zusätzlicher Workshop stattfinden, bei dem mit fortgeschrittenen PhD-Studierenden mögliche Karrierewege erarbeitet werden. Derartige Initiativen werden immer wieder – in eher unregelmäßigen Abständen – innerhalb einzelner PhD-Programme gestartet.

Round Table

Im Rahmen eines PhD-Programms wurden zu einem Round Table im Zuge eines wissenschaftlichen Kongresses Alumni eingeladen, die über Hürden für wissenschaftliche Karrieren als auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft erzählten.

A2.11. Medizinische Universität Innsbruck

A2.11.1. Angebote der Personalentwicklung (Medizinische Universität Innsbruck)

An der Medizinischen Universität Innsbruck wurde seitens der Personalentwicklung für ein Gespräch über Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung auf das Forschungsservice verwiesen.

A2.11.2. Angebote Forschungsservices bzw. des Wissenstransferzentrums (Medizinische Universität Innsbruck)

Forschungsservice

Vom Forschungsservice wurden keine strukturierten Angebote zur Karriereentwicklung genannt. Wissenschaftliche Karriereberatung erfolgt eher über individuelles Coaching, z.B. für das Avisieren von Grants oder das Üben von Hearings. Dafür existiert allerdings kein explizit ausgeschriebenes Angebot.

Wissenstransferzentrum (WTZ)

Als relevante Einrichtung, die teilweise außeruniversitäre Karrierewege aufzeigt, wurde das Wissenstransferzentrum West, welches als Schnittstelle zwischen Hochschulen und Wirtschaft agiert, erwähnt. In diesem Rahmen finden mitunter Veranstaltungen zu Wissenschaftskommunikation, Scientific Writing und Projektmanagement sowie Karrieremessen statt. In Zusammenarbeit mit dem Management Center Innsbruck werden zudem E-Lecture-Reihen zu Businesssthemen bzw. Gründung (z.B. Businesspläne, Finanzierung, Zulassung von medizinischen Produkten) zur Verfügung gestellt.

A2.11.3. Angebote des Referats Frauen-Empowerment und Mentoring (Medizinische Universität Innsbruck)

Vom Referat Frauen-Empowerment und Mentoring gibt es gezielte Angebote für die Karriereförderung:

Helene Wastl Mentoring-Programm

Das Helene Wastl Mentoring-Programm läuft über ein Jahr und zielt auf Frauen ab, die eine wissenschaftlichen Karriere nachgehen wollen. Es bietet:

- Eins-zu-eins Mentoring sowie Peer-Mentoring
- Seminare und Trainings zur Karriereförderung
- Möglichkeiten zur Vernetzung

Clinical PhD-Mentoring

Für Studierende des berufsbegleitenden Clinical PhDs wird ein kleineres Mentoring-Programm sowohl für Frauen als auch Männer angeboten.

Seminarangebot

Zusätzlich gibt es ein Seminarangebot zu Themen wie wissenschaftlichem Schreiben, Resilienz, Konfliktfähigkeit, etc.

A2.12. Medizinische Universität Wien

Seitens der Medizinischen Universität Wien wurde eine Teilnahme an der vorliegenden Studie abgelehnt. Informationen werden daher aus den online zur Verfügung stehenden Quellen zusammengetragen.

Auf der Website der Personalentwicklung werden neben dem internen Karriereschema der MedUni Wien als konkrete Unterstützungsmaßnahmen in der Karriereentwicklung individuelle Beratungen sowie diagnostische Verfahren, wie beispielsweise ein berufsbezogener Persönlichkeitstests gelistet (Medizinische Universität Wien, 2022a).²⁴

Im Entwicklungsplan wurden hinsichtlich der Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal folgende Schwerpunkte aufgelistet: „Career Mentoring; Karriereberatung; Karriereservice für PhD-Studierende und PostDocs; Seminarangebote in den Bereichen Wissenschaftliches Arbeiten; Sprachen; Personal Skills; Teaching Center-Angebote im Bereich Lehre; [...] Angebote der Stabstelle Gender Mainstreaming“ (Medizinische Universität Wien, 2022b).²⁵

Eine Beschreibung des Career Mentoring-Programms ist auf der Website des Alumni Clubs der MedUni Wien zu finden. Auszüge daraus lauten wie folgt (Medizinische Universität Wien, 2022c):²⁶

„Ziele für Mentees: Mentees werden darin unterstützt, ihre berufliche Identität zu entwickeln. Im Fokus stehen Karriere-Management, Perspektivengenerierung, strategisches Vorgehen, Umsetzung von Handlungsschritten und Zugang zu Netzwerken. MentorInnen stehen ihnen dabei als Rollenmodell und Reflexions-PartnerInnen beratend zur Seite.

- Wissenstransfer
- Einblick in die berufliche Praxis
- Reflexion von Karriereperspektiven
- Förderung von persönlichen Kompetenzen
- Einblick in informelle Wissensstrukturen
- Einführung in berufliche Netzwerke“

Als inhaltliche Themenbereiche im Rahmen des Mentoring-Prozesses werden die folgenden gelistet:

- „Zieldefinition und Entwicklung individueller Karrierestrategien:
 - Gemeinsame Entwicklung von Teilzielen, kurz- und langfristigen Zielen
 - Überlegungen hinsichtlich erforderlicher Zielkorrekturen

²⁴ Karriereentwicklung an der MedUni Wien: <https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriereentwicklung-an-der-meduni-wien/> [Zugriff: 24.03.2022].

²⁵ Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien 2022 – 2027: https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2021/5_Mitteilungsblatt_16122020_Entwicklungsplan_2022-2027.pdf [Zugriff: 24.03.2022].

²⁶ Career Mentoring an der MedUni Wien: <https://alumni-club.meduniwien.ac.at/de/die-vorteile/mentoring-national> [Zugriff: 24.03.2022].

- Umsetzungs- bzw. Lösungsstrategien
- Entwicklung persönlicher Kompetenzen:
 - Stärken-Schwächen-Analyse, Reflexion, Maßnahmen
 - Berücksichtigung von Diversitätsaspekten
- Transfer informeller Wissensbestände:
 - Vermittlung von Erfahrungswissen
- Vernetzung:
 - Vermittlung von Kontakten, Forschungskooperationen, Netzwerktreffen, Auslandsaufenthalte“

Zur Vernetzung aller Mentor:innen und Mentees findet in diesem Rahmen einmal jährlich ein Treffen statt. Seminare und begleitende Supervisionsgruppen finden im Zuge des Career Mentorings nur auf Anfrage und bei gegebenem Bedarf statt.

A2.13. Veterinärmedizinische Universität Wien

Seitens Veterinärmedizinischen Universität wurde mitgeteilt, dass sich die Personalentwicklung und die angebotenen Unterstützungsprogramme für Prae- und Postdocs in einer Umstrukturierungsphase befinden. Konkrete Auskünfte hinsichtlich bisheriger oder in Zukunft geplanter Angebote wurden jedoch nicht erteilt. Folgende Informationen zu (geplanten) Karriereunterstützungsmaßnahmen werden daher dem Entwicklungsplan 2030 der Universität entnommen (Veterinärmedizinische Universität Wien 2020):²⁷

Fit für Wegberufungen: „Die Universität unterstützt [...] ihre MitarbeiterInnen nach Kräften dabei, externe Karriereerfahrungen zu sammeln. Im Rahmen des Programms „Fit für Wegberufungen“ fördert die Universität internationale Karrieren ihrer MitarbeiterInnen und bietet Hilfeleistungen bei der Anbahnung von Karriereschritten an. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden aktiv und möglichst frühzeitig – spätestens ab Beginn einer postgradualen Ausbildung (zum Beispiel Doktorat, PhD und Residency) – informiert, welche Karrierepfade in den speziellen Bereichen an der Universität mit welcher Wahrscheinlichkeit offenstehen und welche Schritte beziehungsweise Voraussetzungen dazu nötig sind“ (Veterinärmedizinische Universität Wien 2020).

„Zusätzlich werden Optionen für externe Karrierewege ausgelotet. Das Angebot der Universität umfasst unter anderem die professionelle Erstellung von Bewerbungsunterlagen, ein Bewerbungstraining, simulierte Hearing-Situationen und Coachings“ (Veterinärmedizinische Universität Wien 2020).

Mentoring: „Um Personen mit befristeten Anstellungen, die extern ihren nächsten Karriereschritt machen, den Einstieg zu erleichtern, bietet die Universität außerdem ein begleitendes Mentoring an“ (Veterinärmedizinische Universität Wien 2020).

Außerdem soll das Programm „Next Generation VetCareers“ etabliert werden: „Die Initiative Next Generation VetCareers richtet sich dabei primär an VeterinärmedizinerInnen und bietet für wissenschaftlich Engagierte einen Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Dabei wird auch ein Fokus auf Potenziale mit atypischen Lebensläufen oder unterbrochenen Karrieren, etwa Frauen nach der

²⁷ Entwicklungsplan 2030 der Veterinärmedizinischen Universität Wien: <https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan-2030.pdf> [Zugriff am 04.04.2022].

Kinderpause oder VeterinärmedizinerInnen, die aus einer Praxis in den Bereich der Forschung wechseln wollen, gelegt. Die Initiative adressiert einerseits junge AbsolventInnen, die bereits bei der Diplomarbeit als wissenschaftliche Potenziale aufgefallen sind. Andererseits sollen WissenschaftlerInnen, die ihr Doktorat in den vergangenen zehn bis 15 Jahren erworben haben, angesprochen werden“ (Veterinärmedizinische Universität Wien 2020).

A2.14. Wirtschaftsuniversität Wien

A2.14.1. Angebote der Personalentwicklung (WU Wien)

WU Pre-Doc Placement Program (WU PPP)

Das WU Pre-Doc Placement Program (WU PPP) richtet sich an Praedocs, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Ziel ist die Unterstützung der wissenschaftlichen Karriereplanung und die Begleitung bzw. Vorbereitung auf den akademischen Arbeitsmarkt. Die Laufzeit des Programms beträgt 15 Monate, pro Zyklus gibt es bis zu zehn Plätze.

Das Programm setzt sich aus einem einführenden persönlichen Vorgespräch und in weiterer Folge aus vier Bausteinen zusammen:

1. Peercoaching (verpflichtend): Das Peercoaching wird durch eine:n externe:n Coach:in moderiert. Über mehrere Termine hinweg werden innerhalb der Peergruppe karriererelevante Themen besprochen und gemeinsam Strategien entwickelt. Einige Themen werden von der:dem Coach vorgegeben, im weiteren Verlauf können jedoch auch Themen von den Peers selbst eingebracht werden.
2. Workshops (verpflichtend): Im Zuge des Programms sind zwei bis drei Workshops zu absolvieren. Fix ist dabei der Workshop „Karriereplanung, Bewerbung und Selbstpräsentation in der Wissenschaft“, die zusätzlich wählbaren Workshops befassen sich mit den Projektmanagement, Netzwerken, Diversität und Wissenschaftskommunikation.
3. Individueller Career Talk (selbstorganisiert und verpflichtend): Dabei werden individuelle bzw. fachspezifische Themen zur eigenen Karriere mit selbstgewählten internen und/oder externen Expert:innen (Postdocs, Professor:innen, Alumni, etc.) zu zweit bearbeitet.
4. Einzelcoaching (freiwillig und nach Bedarf): Für individuelle Fragen und Herausforderungen, die im Peercoaching nicht (ausreichend) adressiert wurden, besteht zusätzlich die Möglichkeit freiwillige Einzelcoachings aus einem Coaching-Pool in Anspruch zu nehmen (Wirtschaftsuniversität Wien, 2022a).²⁸

Karrierebegleitung Postdoc Non-Tenure-Track

Dieses Programm richtet sich an Postdocs mit befristeten Verträgen. Es soll bei der Planung von Karrieremöglichkeiten für die Zeit nach der WU unterstützen. Eine Teilnahme ist ab dem dritten Postdoc-Vertragsjahr möglich, die Angebote des Programms können ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der Vertragslaufzeit in Anspruch genommen werden.

²⁸ WU Pre-Doc Placement Program (WU PPP): <https://www.wu.ac.at/mitarbeitende/personalentwicklung-und-interne-weiterbildung/academic/wu-ppp> [Zugriff: 24.03.2022].

In einem Vorgespräch mit der Personalentwicklung wird ein individuelles Karrierebegleitungspackage zusammengestellt, das einen oder mehrere der folgenden Bausteine beinhalten kann:

1. Karrierecoaching: Das Karrierecoaching soll bei der eigenen Standortbestimmung, der Erstellung des Kompetenzprofils und der Zieldefinition zur Erarbeitung eines individuellen Handlungsplans unterstützen. Im Hinblick auf das zukünftige Berufsfeld wird erarbeitet, welche Schritte zu setzen und welche Kompetenzen dafür noch zu erwerben sind.
2. Karrieregespräch: Ein Karrieregespräch mit der eigenen Führungskraft bzw. selbstgewählten Expert:in soll als Feedback zu den eigenen Stärken und Karrieremöglichkeiten dienen.
3. Peer Coaching & Expert Talks: Beim Peer Coaching soll im Rahmen von monatlichen Treffen im Zeitraum eines Jahres Austausch innerhalb der Peergruppe stattfinden. Begleitet wird dieser Prozess von einem erfahrenen „Role Model“ (einer:einem WU-Professor:in).
4. Bewerbungstraining: Bei einem zweiteiligen Workshop soll Knowhow und Kompetenzen zum Thema Bewerben im wissenschaftlichen Kontext vermittelt werden (Wirtschaftsuniversität Wien, 2022b).²⁹

Karrierebegleitung Postdoc Tenure-Track

Für Postdocs mit abgeschlossener Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung gibt es ein eigenes Karrierebegleitprogramm, welches ebenfalls Peercoachings, Einzelcoachings, Expert Talks und Workshop-Angebote beinhaltet.

Karriereprogramm für WU-Wissenschaftlerinnen

Dieses halbjährige Karriereprogramm soll Frauen (max. 10 Teilnehmerinnen pro Zyklus) bei der Planung und Gestaltung ihres persönlichen Karrierewegs unterstützen. Im Zentrum stehen dabei die eigene wissenschaftliche Karriere, die Schaffung eines Netzwerks sowie Kompetenzen hinsichtlich Konfliktmanagement, Verhandlung und Selbstpräsentation. Das Programm besteht aus einer Reihe an Workshops, sogenannten „ExpertDinners“ zum informellen Austausch mit erfahreneren Expertinnen, sowie Einzelcoachings nach Bedarf.

A2.14.2. Angebote des ZBP Career Center (WU Wien)

Alle Angebote des Career Centers stehen für alle Studierenden und Absolvent:innen der WU offen, wobei die hier beschriebenen Angebote auch häufig von Doktorand:innen genutzt werden.

Coaching

Coachings im Einzelsetting werden für Studierende kostenlos und für Absolvent:innen zu einem günstigen Selbstbehalt angeboten. Die Anzahl der Einheiten richtet sich nach dem individuellen Bedarf, beläuft sich aber meist auf etwa 1-3 Gespräche.

Guided Self-Assessment

Im Zuge von Guided Self-Assessments sollen basierend auf den persönlichen Interessen und Stärken Ziele bzw. Handlungsstrategien für weitere Karriereschritte erarbeitet werden. Dafür ist im ersten Schritt eigenständig (unter Anleitung) ein Persönlichkeitstest sowie ein Fragenkatalog

²⁹ Karrierebegleitung Postdoc Non-Tenure-Track: <https://www.wu.ac.at/mitarbeitende/personalentwicklung-und-interne-weiterbildung/pe-angebote-fuer-das-wissenschaftliche-personal/karrierebegleitung-postdoc-non-tenure-track> [Zugriff: 24.03.2022].

auszufüllen. Darauf aufbauend erfolgt ein etwa 1,5-stündiges persönliches Beratungsgespräch zur Auswertung der Ergebnisse.

Bewerbungswiki

Im Bewerbungswiki des Career Centers finden sich mitunter CV-Vorlagen für PhDs, welche jeweils explizit auf den privatwirtschaftlichen bzw. akademischen Bereich zugeschnitten sind.

Career Calling

Das ZBP veranstaltet mit „Career Calling“ Österreichs größte Karrieremesse, bei der laut eigenen Angaben auch Doktoratsstudierende zu den Besucher:innen gehören.

A2.15.Universität für Bodenkultur Wien

A2.15.1. Angebote der Personalentwicklung (BOKU)

Die Personalentwicklung der Universität für Bodenkultur hat die Einladung zu einem Interview nicht wahrgenommen. Begründet wurde dies damit, dass die auf der Website öffentlichen Informationen sehr ausführlich und transparent dargestellt sind. Auf diese Informationen wird im Folgenden zurückgegriffen.

Shape your career – Karrierebegleitprogramm

Die BOKU bietet ihren Dissertant:innen (auch jenen ohne Anstellung) und Postdocs ein Karrierebegleitprogramm mit verschiedenen Modulen zur beruflichen Orientierung, Karriereberatung, Vernetzung und überfachlichen Kompetenzentwicklung. Die Angebote richten sich an die jeweils relevante Karrierestufe und beinhalten:

- Writing Retreat: Zweiwöchige Schreibklausur für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die sich in einer fortgeschrittenen Phase ihrer Dissertation befinden und diese rasch und konzentriert beenden wollen (max. 20 Teilnehmer:innen).
- Karriere-Orientierung: Seminar zur Reflexion persönlicher Karrierebilder und zur Erkundung von individuellen Karriereoptionen in der Wissenschaft und darüber hinaus (max. 10 Teilnehmer:innen).
- Strategische Karriereplanung: Strategische Entscheidungen über die eigene (wissenschaftliche) Karriere und Entwicklung treffen. Im Seminar wird geplant, wie man sich innerhalb des wissenschaftlichen Bereichs oder außerhalb der Wissenschaft profilieren möchte (max. 12 Teilnehmer:innen).
- Persönliche Arbeitsfelderkundung: Karrierewege innerhalb und außerhalb der Uni: Seminar exklusiv für Frauen (Dissertantinnen und early Postdocs) zur Klärung des weiteren Karriereverlaufs innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft (max. 12 Teilnehmerinnen).
- Einzelcoaching: Für Absolvent:innen der Seminare „Karriere-Orientierung“ und „Strategische Karriereplanung“ besteht in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. Bewerbung auf eine Laufbahnstelle) die Möglichkeit, ein Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen. Die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen sind allerdings begrenzt.

- Transferable Skills: Der BOKU Trainingspass steht allen Mitarbeiter:innen der BOKU zur Verfügung. Er bietet jährlich rund 150 Fortbildungen, ein Großteil davon zur überfachlichen Kompetenzentwicklung.
- Networking: Ein gutes Netzwerk ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, auch in der Wissenschaft. Professionelles Auftreten und gezielte Kontaktaufnahme können geübt werden.
- Postdoc Coaching: Im kollegialen Erfahrungsaustausch und unter Coachinganleitung werden Forscher:innen in der Postdoc-Phase bei der Erarbeitung ihres wissenschaftlichen Profils unterstützt (max. 8 Teilnehmer:innen; Dauer: Zwei ganze Tage und acht Termine à drei Stunden).
- Club Habil: Regelmäßige Netzwerktreffen mit informativen Vorträgen zum Thema Habilitation an der BOKU, Gelegenheit für informellen Austausch.
- Appointment Training: Seminar zur Vorbereitung auf Berufungs- und Besetzungsverfahren mit Informationen über Auswahlprozesse und Beratung zur Optimierung der Selbstdarstellung (Universität für Bodenkultur Wien, 2022).³⁰

A2.15.2. Angebote des Alumniverbandes/Career Center (BOKU)

Seitens der Stabstelle Alumniverband/Career Center wurde mitgeteilt, dass diese keine spezifischen Angebote für Doktorand:innen bzw. Postdocs anbietet.

A2.16. Überuniversitäre Kooperationen

A2.16.1. Karriere_Mentoring III (Universitäten Linz, Krems, Salzburg)

Die Universitäten Linz, Salzburg und Krems bieten in Kooperation jährlich das Programm „Karriere_Mentoring III“ zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Die Laufzeit des Programms beträgt knapp 1,5 Jahre, pro Universität können jeweils vier Dissertantinnen und vier Habilitandinnen teilnehmen. Aus dem offiziellen Programmfolder wird dabei folgendes entnommen:

„Über fachspezifische Mentoringbeziehungen und Einzelcoachings sowie über jeweils eigene Seminarangebote für Dissertantinnen und Habilitandinnen werden die teilnehmenden Mentees in ihrer Laufbahnplanung gestärkt. Ein gemeinsames Rahmenprogramm bietet Raum für Austausch über Fachbereiche und Karrierestufen hinweg und stärkt die interuniversitäre Vernetzung.

Ziel des Programms ist es, zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen. Hierfür bietet das Karriereentwicklungsprogramm den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen breite Möglichkeiten der wissenschaftlichen Karriereförderung“ (Johannes Kepler Universität Linz, 2021).³¹

Zu den Inhalten des Programms gehören:

- „Fachliches face-to-face-Mentoring während der gesamten Programmlaufzeit: Fachspezifische Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in, bestehend aus telefonischen

³⁰ Shape your career – Karrierebegleitprogramm (BOKU): <https://boku.ac.at/personalentwicklung/themen/wissenschaftliche-karriere-und-karrierefoerderung/karrierefoerderung-und-beratung/> [Zugriff: 01.04.2022].

³¹ Karriere_Mentoring III für Wissenschaftlerinnen: https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Karriere_Mentoring_III/Folder_Karriere-Mentoring_III_2022-2023.pdf [Zugriff: 24.03.2022].

und E-Mail-Kontakten sowie aus mindestens drei persönlichen und/oder virtuellen Treffen zwischen Mentee und Mentor*in. Ziel: fachliche Förderung, Zugang zu einschlägigen Kontakten und Netzwerken

- Sechs Module zu für Dissertantinnen relevanten Themen [für Dissertantinnen]
- Drei Workshoptage („Habilcampus“) zu für Habilitandinnen relevanten Themen an aufeinanderfolgenden Tagen am Beginn des Programms sowie drei Workshops verteilt über die Programmlaufzeit [für Habilitandinnen]
- Drei universitätsinterne Feedbacktreffen mit den Programmverantwortlichen der jeweiligen Universität
- Vernetzungstreffen zwischen Habilitandinnen und Dissertantinnen
- Bis zu 4 Einzelcoachingeinheiten je Teilnehmerin“ (Johannes Kepler Universität Linz, 2021).

A2.16.2. Potenziale (alle Grazer Universitäten)

Von den vier Grazer Universitäten (Karl-Franzens-Universität, Technische Universität, Medizinische Universität und Universität für Musik und darstellende Kunst) gibt es die Kooperation „Potenziale“, in deren Rahmen verschiedene Angebote zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten werden. Alle Informationen diesbezüglich sind auf der Website der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien & Gleichstellung der Universität Graz³² zu finden (Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, 2022).

Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke

In einem einjährigen Karriereprogramm für Dissertantinnen (auch ohne Anstellung; mit 6 ECTS anrechenbar) und Postdocs sollen die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen gefördert werden. Darin finden sich folgende Komponenten:

- „Kick-Off: 2 Stunden
- Acht Seminare: halb- bis dreitägig, 120 Stunden
- Gruppencoaching: zu zwei Seminarthemen, 7 Stunden pro Teilnehmerin
- Einzelcoaching: 2 Einzelstunden pro Teilnehmerin
- Expertinnengespräche u.a. im Rahmen der Seminare, 3 Stunden
- Workshop Bewerbungstraining: 8 Stunden
- Zwei Workshops Kollegiale Beratung: je 4 Stunden“ (Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, 2022).

Folgende Lernziele wurden dafür definiert:

- „Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Prioritäten
- Strategische Herangehensweisen in der Karriereplanung
- Wissenschaftsorganisationsbezogene Skills für den beruflichen Alltag
- Einblick in die (informellen) Strukturen von Universitäten
- Vernetzung“ (Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, 2022).

³² Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung: <https://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung0/>

Strategische Karriereplanung für weibliche Praedocs

Dieses zweitägige Seminar widmet sich den folgenden Fragen: „Lässt sich eine Universitätskarriere strategisch planen? Welche Weichen kann ich in der Planungsphase der Dissertation für die Zukunft als Forscherin/Universitätslehrerin stellen? Was sind meine kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Ziele?“

Weichenstellungen für Postdocs

„Der [eintägige] Workshop informiert zu förderlichen und hinderlichen Faktoren in der wissenschaftlichen Laufbahn nach der Dissertation. Er ist speziell für weibliche Postdocs entworfen, die mehr Orientierung und Zielentwicklung brauchen.“

Treffpunkt Laufbahnstelle/Habilitation

„Der [eintägige] Workshop dient der Vernetzung von Habilitandinnen und Inhaberinnen von Laufbahnstellen der Grazer Universitäten und gibt Input zu den wesentlichen Weichenstellungen und Faktoren an diesem Ort der wissenschaftlichen Laufbahn.“

Orientierungsworkshop zur Karriereplanung an der Medizinischen Universität Graz

„Dieser 4-stündige Workshop informiert grundsätzlich über Karrieremöglichkeiten an der Medizinischen Universität Graz. Er wird für Ärztinnen in Ausbildung zur Fachärztin, Absolventinnen & Studentinnen des Medizinstudiums und der Doktoratsstudien veranstaltet, die mehr Transparenz für eine Entscheidung zu einer Laufbahn in Wissenschaft & Forschung & Lehre und zur Entwicklung eines Forschungsschwerpunkts brauchen.“

Orientierungsworkshop zur ersten Weichenstellung an der Technischen Universität Graz

„Der halbtägige online Workshop informiert grundsätzlich über die Laufbahn an der Technischen Universität Graz, Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen und Möglichkeiten der persönlichen Lebensplanung. Er wird für Studentinnen, die mehr Transparenz für eine Entscheidung zu ihrer weiteren Universitätskarriere brauchen, veranstaltet.“

A2.16.3. AUCEN - Austrian University Continuing Education and Staff Development Network

„AUCEN“³³ ist das Netzwerk für universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung der österreichischen Universitäten, in dem mit Ausnahme der Montanuniversität Leoben die Personalentwicklungen aller betrachteten Universitäten vertreten sind. In diesem Rahmen gibt es mehrmals pro Jahr die Möglichkeit zum Austausch zwischen den Personalentwicklungen der Universitäten, wobei auch mitunter auch Best-Practice Beispiele diskutiert werden.

³³ <https://www.aucen.ac.at/>

A2.16.4. Career Services Austria

Die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den Karrierezentren der österreichischen Universitäten ist durch den Dachverband „Career Services Austria“³⁴ organisiert. Mitglied sind die Karrierezentren von zehn der betrachteten Universitäten.³⁵

³⁴ <https://www.career-services.at/>

³⁵ Mitglieder: Universität Graz (Career Center), Universität Innsbruck (Transferstelle), JKU Linz (Kepler Society), Universität Klagenfurt (Karriereservice), Universität Salzburg (Career Center), Universität Wien (Uniport), TU Graz (Career Info-Service), TU Wien (Career Center), BOKU (Alumniverband), WU Wien (ZBP Career Center)