

Ziegler, Petra

Research Report

Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung

AMS info, No. 357/358

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra (2016) : Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung, AMS info, No. 357/358, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156357>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung



1 Einleitung¹

Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung zeigen für Österreich – wie auch für andere entwickelte Länder – eine Verschiebung von einfachen Tätigkeiten hin zu komplexeren Anforderungen, die besseres Know-how voraussetzen. Daher verschiebt sich die Nachfrage nach Arbeitskräften weg von geringqualifizierten Tätigkeiten, die durch den technischen Fortschritt generell und durch Automatisierung und Digitalisierung im Besonderen an Bedeutung verlieren, hin zu Anforderungen, für die höhere Ausbildungen vorausgesetzt werden. Die Frage ist nun, ob (Weiter-)Bildung eine Antwort auf zunehmende Unsicherheiten von Personen in geringqualifizierten Arbeitsverhältnissen sein kann bzw. welche Angebote und Initiativen es gibt, geringqualifizierte Personen höherzuqualifizieren und ihre Kompetenzen anzuerkennen.

Im Rahmen eines vor kurzem abgeschlossenen Forschungsprojektes² für das AMS Österreich habe ich mich u.a. mit dieser Frage beschäftigt und ausgewählte Fallbeispiele aus Finnland, Österreich und den USA analysiert, die unterschiedliche Wege aufzeigen, welche Programme und Maßnahmen Geringqualifizierte erreichen und welche methodischen Ansätze dabei verwendet werden.

2 Kurze Begriffsklärung: »Geringqualifizierte«

Zunächst soll aber geklärt werden, wer diese so genannten »Geringqualifizierten« überhaupt sind, die vom Strukturwandel in der österreichischen Wirtschaft besonders betroffen sind? Der

Begriff der Geringqualifizierten wird stark mit Qualifikation in Verbindung gebracht und bezieht sich laut Solga (2002) und Ambos (2005) in ihren Studien zu Deutschland auf das erreichte Niveau der formalen beruflichen Ausbildung und bezeichnet Personen ohne Berufsabschluss bzw. Berufsausbildung. Andere WissenschaftlerInnen wie Mörth et al. (2005) definieren den Begriff in einer Untersuchung zu Oberösterreich ein wenig anders bzw. sprechen von »Niedrigqualifizierten« und sehen den Schulabschluss als zentrales Definitionsmerkmal, wobei damit Personen mit ausschließlich bzw. ohne Pflichtschulabschluss gemeint sind. Auch kann neben der Berufsausbildung und dem Schulabschluss die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit berücksichtigt werden, um Geringqualifizierte zu beschreiben. Gutschow (2008) verwendet den Begriff der Un- und Angelernten für formal geringqualifiziert Beschäftigte sowie für Personen mit FacharbeiterInnenabschluss, die aber unter FacharbeiterInnenniveau beschäftigt und somit im geringqualifizierten Bereich tätig sind.

Diese »Kategorie« der Geringqualifizierten ist eine sehr diverse, und Angebote für diese Gruppe sollten jeweils individuell auf die speziellen Lernbedürfnisse der einzelnen Person eingehen, und zwar je nachdem, ob es sich um eine Person in einem geringqualifizierten Beruf handelt, um einen/eine SchulabbrecherIn oder um eine arbeitslose Person ohne Pflichtschulabschluss. Oft blicken diese Personen auf negative Schulerfahrungen zurück und können mit »verschulten« Weiterbildungsangeboten wenig anfangen bzw. nur schwer erreicht werden. Oft fehlt auch das Bewusstsein für vorhandene Probleme mit Grundkompetenzen, oder es herrscht ein Schamgefühl vor, Schwierigkeiten in diesem Bereich einzugestehen. Daher kann es sehr schwierig sein, Personen mit geringen Grundkompetenzen davon zu überzeugen, an Weiterbildung teilzunehmen. Auch kann es für geringqualifizierte Erwachsene schwierig sein, neben Arbeit und Familie Zeit für Weiterbildung zu finden bzw. freizumachen, wodurch die Abbruchraten oft hoch sind. Weiters besteht die Problematik, dass neu erworbene Kompetenzen bei Nicht-Anwendung rasch wieder verlorengehen können, was besonders bei Personen in geringqualifizierten Berufen aufgrund von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten sowie fehlender Anwendung im Job angetroffen werden kann; ebenfalls hinderlich können sich diese fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten auf die generelle Bereitschaft zur Beteiligung an Weiterbildung auswirken, wodurch Geringqualifizierte oft nicht die

¹ Der vorliegende Text entstand auf der Grundlage aktueller Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich (vgl. Ziegler 2016), welches auf der Tagung »Europass macht transparent: »Zeig, was du kannst!« Von der Kompetenzermittlung und Kompetenzdarstellung mit Fokus auf Migrant/innen und Geringqualifizierte?« von der Autorin im Rahmen einer Key Note präsentiert wurde. Die Tagung fand am 5. Oktober 2016 im Haus der Europäischen Union in Wien statt und wurde von der Österreichischen Nationalagentur Erasmus+ Bildung veranstaltet. Nähere Infos dazu unter www.europass.at. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra Ziegler ist stellvertretende Obfrau und Senior Researcher am Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) in Wien.

² Vgl. Ziegler 2016.

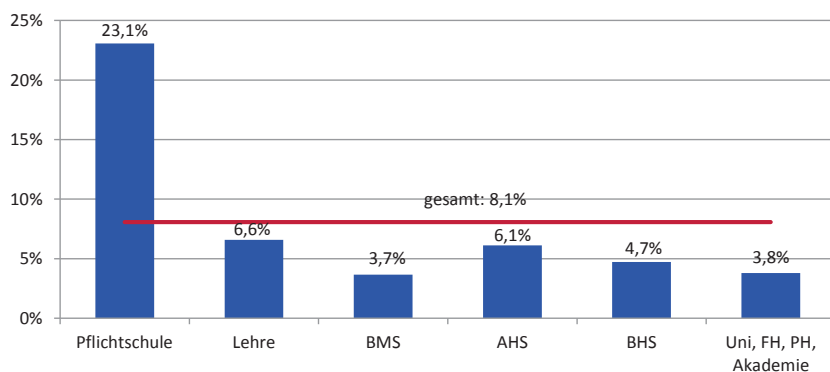
Notwendigkeit sehen, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.³

Insbesondere im Kontext der Veränderungen am Arbeitsmarkt (Stichworte: »Industrie 4.0«, »Fachkräftemangel«) und des demographischer Wandels (Stichwort: »Alterung der Gesellschaft«) rückt die Frage der geringqualifizierten Erwachsenen wieder stärker in den Fokus von Maßnahmen und Initiativen auf europäischer sowie nationaler Ebene, wobei Teilnahme an Weiterbildung in der heutigen Zeit sehr oft als »Allheilmittel« gegen Unsicherheiten, mit denen sich Geringqualifizierte am Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, genannt wird. Auf ein paar dieser Unsicherheiten möchte ich im folgenden Abschnitt für den österreichischen Arbeitsmarkt kurz eingehen.

3 Zahlen und Daten zu Geringqualifizierten in Österreich

Die Unsicherheit am Arbeitsmarkt zeigt sich für Geringqualifizierte, wenn sie als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss definiert werden, u.a. bei der hohen Arbeitslosenquote: Diese lag im Juni 2016 bei 23,1 Prozent, im Vergleich dazu sinkt sie bei Personen mit Lehrabschluss auf 6,6 Prozent – insgesamt lag die Arbeitslosenquote bei 8,1 Prozent.⁴

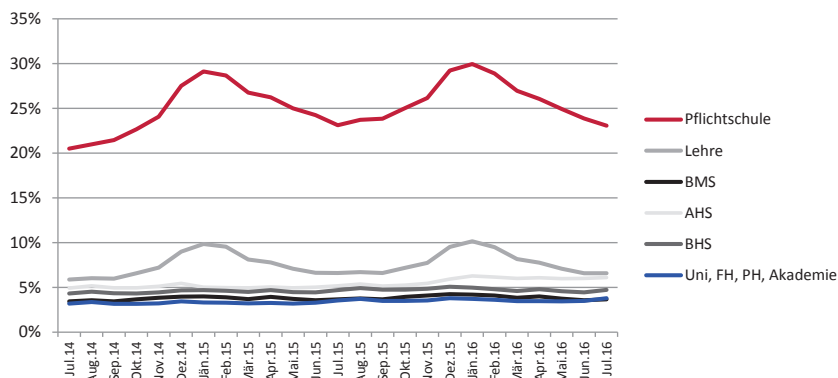
Abbildung 1: Arbeitslosigkeit, nach Bildungsniveau



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Stand: Juni 2016

Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind häufiger dem Risiko einer möglichen Arbeitslosigkeit ausgesetzt, und dieses Risiko ist auch deutlich stärker saisonalen Schwankungen unterworfen als bei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen (mit Ausnahme von Personen mit Lehrabschluss, die zwar auf einem deutlich geringeren Niveau bei der Arbeitslosenquote liegen, aber dennoch stark saisonalen Schwankungen unterworfen sind, wie Abbildung 2 zeigt).

Abbildung 2: Arbeitslosigkeitsrisiko, nach Bildungsniveau



Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Stand: Juni 2016

Auch bei Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung in Österreich bis 2020 sind die Aussichten für Geringqualifizierte pessimistischer als für Personen mit höherem Bildungsniveau: So zeichnet sich die österreichische Berufslandschaft durch eine starke Konzentration auf Tätigkeiten aus, zu deren Ausübung eine mittlere Qualifikation (ISCO Skill-Level 2 und 3) erforderlich ist: Im Jahr 2013 entfielen mehr als 70 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse (71,7 Prozent) in Österreich auf dieses Segment, gefolgt von Beschäftigungsverhältnissen (14,8 Prozent), die üblicherweise eine akademische Ausbildung (Skill-Level 4) als Qualifikation voraussetzen. Mit einem Anteil von 8,7 Prozent nimmt die Gruppe der Beschäftigten, die in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen tätig sind (Skill-Level 1), so die WIFO-Studie, den geringsten Beschäftigungsanteil im Jahr 2013 ein. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von den rund 3,39 Millionen unselbständig aktiv Beschäftigten des Jahres 2013 rund 2,43 Millionen im mittleren Qualifikationsbereich, weitere 502.300 im Bereich der akademischen Ausbildungen und nur rund 295.900 in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen tätig waren.⁵

Für den Zeitraum der Jahre 2013 bis 2020 wird laut WIFO ein Beschäftigungswachstum von jährlich 0,9 Prozent und insgesamt mehr als 220.000 Beschäftigungsverhältnissen vorhergesagt (siehe Tabelle). Überdurchschnittlich stark soll dabei der Zuwachs für akademische Berufe (+2,4 Prozent) ausfallen, geringer für Berufe auf mittlerem Qualifikationsniveau (+0,7 Prozent). Für Geringqualifizierte wird im Prognosezeitraum ein leichter Rückgang der Beschäftigung erwartet (-0,3 Prozent). Dadurch verschiebt sich auch insgesamt die berufliche Beschäftigungsstruktur in Österreich: Berufe, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss erforderlich ist, gewinnen weiter an Bedeutung, Tätigkeiten, die von ungelern-

³ Vgl. Windisch 2015, Seite 8 f.

⁴ Vgl. AMS 2016.

⁵ Weitere 162.900 Personen waren in Berufen tätig, die keine genauere Anforderungszuordnung erlauben (Skill-Level 0). Es handelt sich dabei um Tätigkeiten mit Leitungsfunktion bzw. um solche mit militärischem Charakter (SoldatInnen). Vgl. Fink et al. 2014, Seite 61.

ten Arbeitskräften ausgeübt werden können, verlieren dagegen an Stellenwert.

Insgesamt nimmt der Anteil der Beschäftigten im untersten Qualifikationsbereich noch weiter ab (von 8,7 Prozent im Jahr 2013 auf 8,0 Prozent im Jahr 2020), während er im Bereich der akademischen Ausbildungen zunimmt (von 14,8 Prozent auf 16,5 Prozent). Die starke Dominanz der mittleren Qualifikationen wird bis zum Jahr 2020 etwas abnehmen (von 71,7 Prozent auf 70,5 Prozent).⁶ Gleichzeitig ist aber zu beachten, dass ein prognostizierter Rückgang von 6.800 Beschäftigungsverhältnissen⁷ nicht dem Umbruch entspricht, der in manchen Studien im Kontext von »Industrie 4.0« und »Digitalisierung« für die nächsten Jahre vorhergesagt wird.

Tabelle: Unselbständig Beschäftigte, 2013–2020, nach Niveau der Ausbildungsanforderungen (ISCO Skill-Level)

	Beschäftigungs-niveau		Veränderung 2013–2020	
	2013	2020	Absolut	in Prozent pro Jahr
Berufe mit Leitungsfunktion und Berufe mit militärischem Charakter (Skill-Level 0)	162.900	182.900	19.900	1,7 %
Akademische Ausbildung (Skill-Level 4)	502.300	595.000	92.700	2,4 %
Mittlere Qualifikation (Skill-Level 2+3)	2.429.500	2.546.200	116.700	0,7 %
Maximal Pflichtschule (Skill-Level 1)	295.500	289.200	-6.800	-0,3 %
Insgesamt	3.390.700	3.613.300	222.600	0,9 %

Quelle: Fink et al. 2014, Seite 62

Auch wenn der Rückgang an geringqualifizierter Beschäftigung bis 2020 in absoluten Zahlen geringfügig ausfällt, sind sowohl ein genereller Trend zu Höherqualifizierung als auch ein klarer Verdrängungseffekt im geringqualifizierten Bereich zu beobachten: Laut Zahlen des WIFO weisen unter den Hilfsarbeitskräften in Österreich im Jahr 2013 44,2 Prozent maximal einen Pflichtschulabschluss auf, 46,9 Prozent aber einen Lehr- oder BMS-Abschluss. Bei weiteren 7,8 Prozent stammt der höchste formale Bildungsabschluss aus einer AHS oder BHS, bei 1,1 Prozent von einer Fachhochschule oder Universität.⁸ Somit kommt es in diesem Bereich zu einer Verdrängung der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss durch Personen, die für Hilfsarbeit formal überqualifiziert sind.

⁶ Vgl. Fink et al. 2014, 61 f.

⁷ Werden die Ergebnisse für die Hilfsarbeitskräfte nach ISCO-08 genauer analysiert, zeigt sich, dass eine positive Beschäftigungsentwicklung für die Untergruppe der Reinigungshilfskräfte, z.B. Reinigungspersonal, Haushaltshilfen, HandwäscherInnen und FensterputzerInnen, vorausgesagt wird. Bei Hilfskräften im Bergbau sowie in der Sachgüterzeugung wird hingegen mit einem Rückgang gerechnet (Fink et al. 2014, Seite 80 f.).

⁸ Vgl. Fink et al. 2014, Seite 63.

4 Good-Practice-Beispiele aus Finnland und den USA

Wie kann nun diesen Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt entgegengesteuert werden bzw. welche Ansätze gibt es, Geringqualifizierte höherzuqualifizieren bzw. ihre Kompetenzen sichtbar zu machen? Zu diesem Zweck habe ich mich in einer vor kurzem abgeschlossenen Studie im Auftrag des AMS Österreich⁹ mit verschiedenen Programmen und Initiativen in Österreich, aber auch in Finnland und den USA auseinandergesetzt. Finnland wurde als Vergleichsland ausgewählt, da es bei verschiedenen internationalen Kompetenzmessungen, wie z.B. bei PIAAC zu Schlüsselkompetenzen bei Erwachsenen, an der Spitze der OECD-Länder liegt. Auch hinsichtlich Größe und Tradition, wie z.B. Sozialpartnerschaft, weist Finnland Gemeinsamkeiten mit Österreich auf. Bei Programmen und Maßnahmen im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung wurde schon in den 1990er-Jahren auf kompetenzbasierte Qualifikationen umgestellt, und heute besteht ein umfassendes System zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Finnland.

Die USA sind hinsichtlich der Dimensionen »Wohlfahrtsstaat«, »(geographische) Größe« und »Bildungssystem« anders aufgestellt als Österreich und wurden ausgewählt, um einmal einen Blick über den europäischen Tellerrand zu wagen und innovative Zugänge zur Verbesserung von Grundkompetenzen, die sehr stark in Richtung post-sekundäre Ausbildung streben, zu analysieren.

Somit möchte ich im Folgenden auf zwei Fallbeispiele – aus Finnland und den USA – eingehen, die einerseits Möglichkeiten zeigen, wie Kompetenzen von Geringqualifizierten erfasst und dargestellt werden und zu einer Höherqualifizierung führen können, andererseits – im Vergleich zu Österreich – oft einen umfassenderen Ansatz verfolgen und daher als Beispiele »Guter Praxis« gelten können.

4.1 Kompetenzbasierte Qualifikationen (»Näyttötutkinnot«)

»Näyttötutkinnot« wird in Europa als Good-Practice-Beispiel im Hinblick auf die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen angesehen – vor allem aufgrund der langen Umsetzungserfahrung sowie der detaillierten Ausarbeitung der Anforderungen und Assessmentkriterien für insgesamt über 370 beruflichen Qualifikationen: Bereits 1993/1994 wurde das finnische Curriculum für berufliche Qualifikationen reformiert, und es kam zu einer Implementierung von Lernergebnisorientierung bei der Beschreibung von Qualifikationen, die auch entsprechende Assessmentkriterien, die sich am beruflichen Alltag orientieren, beinhalten. Zum selben Zeitpunkt wurde mit der Umstellung der Erwachsenenbildung hin zu kompetenzbasierten Qualifikationen (»Näyttötutkinnot«) begonnen.¹⁰

Ausgangspunkt war zunächst das geringe formale Bildungsniveau von älteren Personen, denen durch die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen ihr Können bescheinigt werden

⁹ Ziegler 2016

¹⁰ Vgl. Finnish National Board of Education 2015, Seite 7.

sollte, um ihre Mobilität, Flexibilität und Arbeitsqualität zu steigern.¹¹ Im Laufe der Zeit wurden aber auch der demographische Wandel, Veränderungen bei den Kompetenzanforderungen und generell Zugangsprobleme zu Arbeitskräften als Gründe für den weiteren Ausbau des Systems angeführt. 2007 wurde das Verfahren der Validierung des non-formalen und informellen Lernens durch die Einführung eines Regelungsprozesses, der so genannten »Personalisierung«, im Qualifikationssystem weiter untermauert.¹²

Eine wichtige Zielgruppe dieses Angebotes sind Personen, die eine formale Qualifikation erwerben wollen, über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, wie z.B. Geringqualifizierte, und diese anerkennen lassen wollen.

Kompetenzbasierte Qualifikationen können für die folgenden Bereiche erworben werden:

- **Berufliche Grundqualifikationen** entsprechen einem beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II und beinhalten die Kompetenz, die beruflichen Grundaufgaben im jeweiligen Beruf übernehmen zu können.
- **Weiterbildende Qualifikationen** (oder Berufsprüfungen) beinhalten die Kompetenzen, die von FacharbeiterInnen gefordert werden. Die berufliche Grundqualifikation ist Voraussetzung für diese Qualifikation und kann frühestens nach drei Jahren Berufserfahrung erworben werden.
- **Qualifikationen für Berufsspezialisierung** (oder Fachprüfungen) beinhalten die Beherrschung beruflicher Kompetenz auf höchstem Niveau, die in der Regel mindestens fünf Jahre Berufserfahrung voraussetzen.¹³

Berufliche Grundqualifikationen auf Sekundarstufe II können durch formale berufliche Aus- und Weiterbildung auf Sekundarstufe II oder durch Kompetenzprüfungen erreicht werden. Weiterbildende Qualifikationen und Qualifikationen für Berufsspezialisierung können durch Vorführen der beruflichen Kompetenzen, wie sie in den Anforderungen für eine kompetenzbasierte Qualifikation ausgeführt sind, nachgewiesen werden – am Arbeitsplatz im Rahmen von konkreten Arbeitsaufgaben.¹⁴

Kompetenzbasierte berufliche Qualifikationen sind in der finnischen Erwachsenenbildung sehr beliebt: Rund 100.000 Personen nehmen pro Jahr an entsprechenden Angeboten teil. Die Qualifikationsanforderungen haben einen Rechtsstatus und werden regelmäßig überprüft, damit sie den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden.¹⁵ Der Erwerb einer beruflichen Qualifikation ermöglicht eine Bewerbung an Universitäten und Fachhochschulen, wodurch auch die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen (berufliche Bildung – Hochschulbildung) unterstützt wird.

Beim Anerkennen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist Finnland führend, und alle beruflichen Qualifikationen sind kompetenzorientiert beschrieben bzw. können über formale berufliche Aus- und Weiterbildung oder durch Kompe-

tenzprüfungen erreicht werden. Im Rahmen dieser Kompetenzprüfungen werden berufliche Kompetenzen am Arbeitsplatz, so z.B. in Form von konkreten Arbeitsaufgaben, vorgeführt und von AssessorInnen bewertet. Um die Qualität der Anerkennung gewährleisten zu können, wird in Finnland sehr viel Wert auf die Unterstützung bzw. die Ausbildung der PrüferInnen gelegt und ein verpflichtendes Ausbildungsprogramm für diese entwickelt. Qualifikationen bzw. Teilqualifikationen können flexibel – in Form von einzelnen oder mehreren Modulen – erreicht werden, und durch Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wird diese Form des Lernens unterstützt und anerkannt.

Durch die Möglichkeit, Qualifikationen basierend auf einzelnen Modulen zu erreichen, ist der Lernaufwand zunächst überschaubar und kann durch das Einbeziehen von verschiedenen Lernsettings – neben formal eben auch non-formal oder informell – schneller zu Teilqualifikationen führen. Vor allem für Geringqualifizierte kann das Anerkennen von non-formal und informell erworbenem Wissen ein erster Schritt zum Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen sein, der durch eine klare Verbindung zu beruflichen Qualifikationen aufzeigt, dass eine formale Anerkennung möglich ist. Außerdem können Selbstvertrauen und Motivation aufgebaut werden, da vielen Geringqualifizierten oft gar nicht bewusst ist, wie viel Wissen und Kompetenzen sie aufweisen bzw. dass dieses Wissen auch für eine berufliche Qualifikation relevant ist bzw. anerkannt werden kann.

Für Österreich gibt es ebenfalls Beispiele zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, die jedoch – im Gegensatz zu Finnland – immer nur einzelne Berufe, vor allem Lehrberufe, betreffen und ein Anerkennen der Kompetenzen bzw. ein Nachholen des Lehrabschlusses unterstützen sollen. In diesem Bereich könnte in Österreich noch deutlich mehr angeboten werden und so z.B. Kompetenzmatrizen nicht nur für einzelne Berufe, sondern für alle (rund 200) Lehrberufe entwickelt werden.

4.2 »Career Pathway Bridges« (USA)

In den USA wurden in den letzten Jahren – im Vergleich zu Österreich – andere Zugänge zur Verbesserung von Grundkompetenzen entwickelt, und es wird sehr stark in Richtung einer postsekundären Ausbildung gestrebt, da angenommen wird, dass in Zukunft nur noch für wenige Berufe in den USA ein Highschool-Abschluss als höchste Qualifikation ausreichen wird. Weiters wird in den USA bei Kursen zu Grundkompetenzen in der Basisbildung darauf gesetzt, diese in Kombination mit beruflichen Kompetenzen zu vermitteln bzw. dabei auch auf Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes zu achten, um TeilnehmerInnen an Basisbildung konkrete Optionen zur Anwendung der erworbenen Kompetenzen bieten zu können, wobei viele dieser Kurse an so genannten »Community Colleges« angeboten werden.

Community Colleges – früher auch Junior Colleges genannt – sind öffentlich finanzierte Einrichtungen und bieten großteils zweijährige akademische Ausbildungen an. An Community Colleges gibt es keine Zugangsbeschränkungen, d.h., die Studierenden müssen nicht einen bestimmten Notendurchschnitt vorweisen – einzige Zugangsvoraussetzung ist ein Highschool-Abschluss oder

11 Vgl. Reiter/Weber 2013, Seite 48.

12 Vgl. Karttunen 2015, Seite 190 f.

13 Vgl. Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen 2013, Seite 4; Finnish National Board of Education 2013, Seite 11; Reiter/Weber 2013, Seite 48

14 Vgl. Finnish National Board of Education 2013, Seite 11.

15 Vgl. European Commission et al. 2014, Seite 4.

ein äquivalentes Diplom, wie z.B. der GED (General Educational Development). Viele Community Colleges bieten neben diesen – im Vergleich zu anderen Colleges oder Universitäten – kurzen zweijährigen akademischen Ausbildungslehrgängen auch Kurse zur Vorbereitung auf den GED oder zum Nachholen von Grundkompetenzen an.

Durch dieses Anbieten von Kursen zum Nachholen eines GED oder von Grundkompetenzen sind Lernende in Basisbildung an Community Colleges anzutreffen, und um diese dabei zu unterstützen, in weiterführende Kurse auf College-Niveau überzutreten sowie auch erfolgreich abzuschließen, sind so genannte »Career Pathway Bridges« (zu deutsch in etwa: »Brücken für Karrierepfade«) eine derzeit an Community Colleges häufig anzutreffende Methode. Dabei werden einerseits Grundkompetenzen in Kombination mit beruflichen Kompetenzen vermittelt, und andererseits wird von Beginn an darauf abgezielt, Lernende in eine post-sekundäre Ausbildung überzuführen. Der Begriff wurde an einem Technischen College in Wisconsin geprägt und bedeutet eine Erweiterung des Karrierepfadkonzeptes in dem Sinn, dass es speziell auf Studierende (Erwachsene und Jugendliche) mit geringen Kompetenzen abzielt. Die »Brücken« beziehen sich dabei auf gezielte Programme zur Vermittlung von Grundkompetenzen oder Englischkenntnissen für Studierende mit geringen Kompetenzen, wobei aber gleichzeitig Inhalte zur beruflichen Ausbildung vermittelt werden.

Generell gibt es viele verschiedene Ausprägungen von »Career Pathway Bridges«, die folgenden gemeinsamen Kriterien sind anzutreffen:

- **Kombination aus Grundkompetenzen und beruflichen Inhalten**, wie z.B. gemeinsame Vermittlung von Lese- und Schreibkompetenzen sowie spezifischen beruflichen Wissen und Kompetenzen. Grundkompetenzen werden somit im Rahmen von beruflichen Inhalten kontextualisiert und verfestigen sich dadurch besser.
- **Verwendung von neuen oder adaptieren Lehrplänen**, in denen Lernziele – sowohl für den akademischen als auch den beruflichen Teil der Ausbildung – festgelegt sind, die wiederum auf die nächste »Brücke« der weiteren Ausbildung verweisen.
- **Anreizsysteme**: Ein Anreiz, die nächste Brücke zu »überschreiten«, besteht darin, so genannte »Credentials« (in etwa vergleichbar mit ECTS-Leistungspunkten in Europa) für das College in Basisbildungskursen zu erwerben, um den Übergang in eine post-sekundäre Ausbildung zu unterstützen.
- **Neue Methoden anwenden**, so z.B. Team-Teaching in Kursen, in denen Grundkompetenzen und berufliche Kompetenzen gemeinsam vermittelt werden, sowie Studierende in Peergruppen zusammenfassen, um gemeinsames Lernen zu unterstützen.
- **Unterstützung der Studierenden** durch umfassende Angebote, wie z.B. eine zentrale Ansprechperson, welche die Studierenden umfassend zu Stipendien und weiteren Angeboten berät, aber auch bei Schwierigkeiten als Ansprechperson zur Verfügung steht.
- **Kontakt zu lokalen Unternehmen herstellen**, die bei der Entwicklung der Brücken und Karrierepfade eingebunden sind, damit die Studierenden nach Abschluss ihrer Aus- und Weiterbildung konkrete Möglichkeiten zum Übertritt in den Arbeitsmarkt vorfinden, es wird also von Anfang an darauf geachtet, dass Angebote in Bereichen bzw. Sektoren entwickelt werden,

in denen in der Region eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften zu erwarten ist oder bereits besteht.¹⁶

Dabei werden regelmäßig standardisierte Tests eingesetzt, um herausfinden zu können, auf welchem Niveau sich die einzelnen Studierenden befinden, um sie in die passenden Programme vermitteln zu können.

Das Programm I-BEST (Integrated Basic Education and Skills Training) ist eine seit vielen Jahren bestehende Initiative im Staat Washington und verbindet die Vermittlung von Grundkompetenzen mit beruflichen Kompetenzen, indem eine Lehrkraft für Grundkompetenzen und eine Lehrkraft für berufliche Inhalte zumindest 50 Prozent der Unterrichtszeit gemeinsam unterrichten. Dabei hat sich herausgestellt, dass es sehr wichtig ist, dass diese beiden gemeinsam unterrichtenden Personen gut zusammenarbeiten, um eine gut funktionierende Einheit bilden zu können. Die Studierenden an insgesamt fünf Technischen und 29 Community Colleges in Washington erhalten für die Kurse zu den beruflichen Inhalten Leistungspunkte (»Credentials«) auf College-Niveau.

Durch diese kombinierte Vermittlung der Inhalte sollen Studierende in Basisbildungskursen dabei unterstützt werden, neben Grundkompetenzen auch berufliche Kompetenzen und Kenntnisse zu erlangen. Dadurch, dass die beruflichen Inhalte mit Leistungspunkten anerkannt werden, soll dazu beigetragen werden, dass die Studierenden in einem weiteren Schritt Zertifikate und weiterführende Abschlüsse auf College-Niveau erreichen. Auch Unterstützungsangebote sind ein wichtiger Bestandteil des I-BEST Programmes, womit Drop-out-Quoten reduziert werden sollen. Damit sind z.B. eigene Angebote für Studierende gemeint, die zusätzlich Unterstützung brauchen – sei es beim Lernen oder im sozialen Umfeld am College. I-BEST bietet Kurse in den Bereichen »Pflege und Gesundheit«, »IT« sowie »Automobiltechnik« an und erhält staatliche Fördermittel. Allerdings sind die Fördermittel oft nicht ausreichend, und die finanzielle Unterstützung von privaten Stiftungen ist daher ebenfalls notwendig.¹⁷

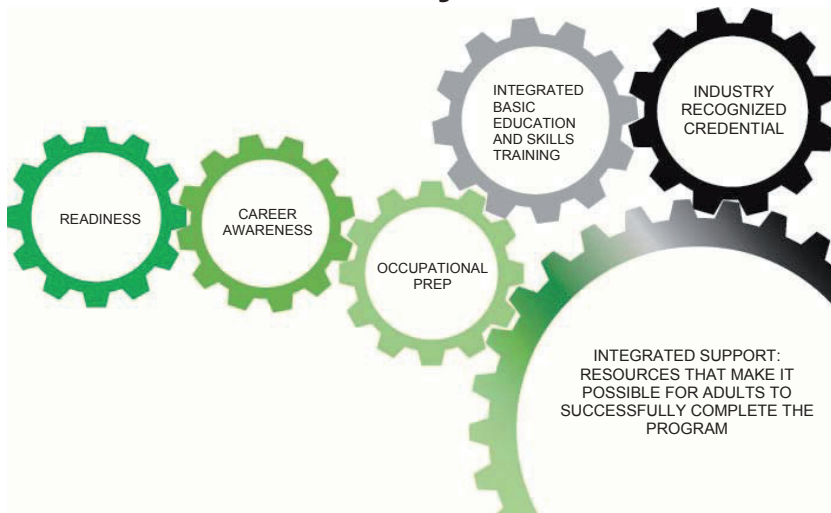
Eine andere Form von »Career Pathway Bridges« kann in Minnesota angetroffen werden, wo im Rahmen des Programmes FastTRAC an Community Colleges so genannte »Pre-Bridges« entwickelt wurden, die ganz zu Beginn eingesetzt werden, um Studierende in Basisbildungskursen Inhalte wie Berufsberatung in speziellen Sektoren oder allgemeine Konzepte und Terminologien näherzubringen. So kann z.B. eine »Pre-Bridge« im Gesundheitsbereich grundlegende medizinische Terminologie vermitteln und Exkursionen zu Arbeitsplätzen im Gesundheitsbereich umfassen, wo einzelne Berufe näher vorgestellt werden können. Wie Abbildung 3 zeigt, sollen die einzelnen Rädchen der »Pre-Bridge« konsekutiv ineinandergreifen: Beginnend mit Kursen zur allgemeinen »Job Readiness« und zur Berufsberatung wird im Rahmen der »Occupational Prep« mit Besuchen in Unternehmen vor Ort ein klareres Bild vom jeweiligen Berufsfeld vermittelt. Als nächster Schritt werden dann Kurse zur gemeinsamen Vermittlung von Grundkompetenzen und beruflichen Kompetenzen besucht, die idealerweise mit einem anerkannten Zertifikat abgeschlossen werden.

¹⁶ Vgl. Strawn 2011, 1 f.

¹⁷ Vgl. Zeidenberg et al. 2010, Seite 1; Wachen et al. 2010, Seite 2 f.

Abbildung 3: Pre-Bridge: FastTRAC

Minnesota FastTRAC Adult Career Pathway



Quelle: Minnesota State Colleges and Universities, Minnesota Department of Employment and Economic Development, Minnesota Department of Education 2011

Der Ansatz der »Career Pathway Bridges« kann als positives Beispiel für eine verbesserte Kooperation zwischen höherer Bildung, Basis- und Berufsbildung angesehen werden, wobei auch die Bedürfnisse der Unternehmen in die Entwicklung der Curricula einbezogen werden, da gezielt für den lokalen Arbeitsmarkt ausgebildet wird.

»Career Pathway Bridges« führen dazu, dass Studierende in Basisbildung »Credentials« für Colleges erwerben und somit schneller einen Abschluss erreichen können. Gleichzeitig können auch jene Studierende, die in bestimmten Kompetenzen Nachholbedarf aufweisen, mit ihrem Studium am College beginnen und Zusatzkurse für die zu vertiefenden Kompetenzen besuchen. »Career Pathway Bridges« können auch dazu beitragen, dass Studierende in Basisbildungskursen stärker ins Zentrum der Community Colleges gestellt werden und auf deren Bedürfnisse besser eingegangen werden kann. Durch die Anbindung an den regionalen Arbeitsmarkt bzw. dessen Anforderungen kann auch der Übergang in das Erwerbsleben erleichtert werden. Mittels »Pre-Bridges« kann vor Beginn der post-sekundären Kurse am College herausgefunden werden, ob ein Berufsfeld das passende ist, indem z.B. Exkursionen, Besuche in Unternehmen oder Schnuppertage ermöglicht werden.

5 Conclusio und Schlussfolgerungen

Geringqualifizierte sind eine sehr heterogene Zielgruppe und ihre Anforderungen an Basis- und Weiterbildung sind sehr unterschiedlich. Zentrale Verfahren, um auf Unterschiede einzugehen, sind der Einsatz eines sensiblen Screenings und die Bewertung der bereits vorhandenen Kompetenzen, um einerseits bereits vorhandene Kompetenzen aufzuzeigen und wertzuschätzen, andererseits um die Personen in die passenden Kurse vermitteln zu können, wo sie weder unter- noch überfordert sind.

5.1 Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Im Bereich der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist im Ländervergleich Finnland führend, wo schon in den 1990er Jahren begonnen wurde, berufliche Qualifikationen lernergebnisorientiert zu beschreiben, sowie Verfahren entwickelt wurden, non-formal und informell erworbene Kompetenzen formal anzuerkennen. Eine Modularisierung der Kursinhalte wird in Finnland im Rahmen der kompetenzbasierten Qualifikationen als Möglichkeit angeboten, Teile von beruflichen Qualifikationen, z.B. durch Anerkennung von bereits vorhandenen Kompetenzen oder durch Kompetenznachweise am Arbeitsplatz, validieren zu können. Dies kann vor allem für Geringqualifizierte interessant sein, die aufgrund von Arbeitserfahrung Kompetenzen aufweisen, die bisher

aber nicht anerkannt wurden. Weiters unterstützt dieser modulare Zugang dabei, flexible Wege zu Aus- und Weiterbildung anzubieten. Auch in Österreich wird in manchen Programmen und Initiativen modular gearbeitet, wie z.B. beim AMS-Programm »Kompetenz mit System«,¹⁸ wo ebenfalls Teilbereiche für einzelne Lehrberufe modular erworben werden können. Ein klarer Unterschied ist allerdings, dass in Finnland sämtliche berufliche Qualifikationen (insgesamt mehr als 370 Qualifikationen) kompetenzbasiert beschrieben und anerkannt werden können, wohingegen dies in Österreich derzeit nur für einige wenige Lehrberufe möglich ist. Eine Ausweitung der vorhandenen Möglichkeiten auf weitere Berufe, z.B. zunächst einmal auf alle rund 200 Lehrberufe, kann daher klar empfohlen werden.

In den USA wird im Vergleich zu Finnland und Österreich nur sehr wenig im Bereich der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen angeboten. Dies scheint explizit kein großes Thema in der Gestaltung von Maßnahmen zu sein. Dennoch werden einzelne Aspekte, so etwa ein genaues Erheben und Bewerten der vorhandenen Kompetenzen auch in den USA umfassend eingesetzt, allerdings ohne die in Europa entwickelten Methoden zur formalen Anerkennung von non-formal oder informell erworbenem Wissen. Zu Beginn der Kurse für Erwachsene wird eine Bewertung der vorhandenen Kompetenzen vorgenommen, um die Personen in die für sie geeigneten Bildungsangebote vermitteln zu können.

5.2 Gemeinsames Vermitteln von Grund- und beruflichen Kompetenzen

Innovative Lernmethoden, wie z.B. das gemeinsame Vermitteln von Grundkompetenzen und beruflichen Kompetenzen, können

¹⁸ Vgl. Weber 2014.

schnelleres Lernen unterstützen, das durch die Verbindung zum konkreten beruflichen Tun deutlich macht, warum Weiterbildung sinnvoll ist. Dabei geht es darum, dass die Inhalte in einem anwendungsorientierten Kontext vermittelt werden, sodass die TeilnehmerInnen rasch sehen können, dass sich ihre Grundkompetenzen verbessern und wofür diese benötigt werden. Vor allem an Community Colleges in den USA wird dieses Verbinden in der Vermittlung von Grundkompetenzen mit beruflichen Kompetenzen angewandt. Gleichzeitig wird an vielen Community Colleges ein Konnex zur beruflichen Welt durch Trainings oder Praktika sowie Arbeitseinsätze in Unternehmen in der Umgebung hergestellt. Insbesondere für Geringqualifizierte kann ein praxisorientierter Ansatz erfolgversprechend sein, da nicht isoliert in einem Kursraum Grundkompetenzen nachgeholt werden, sondern praktische Erfahrungen in Unternehmen gesammelt und die Vorteile von verbesserten Grundkompetenzen im beruflichen Kontext sichtbar werden. Gleichzeitig verfestigen sich Inhalte, wenn sie in einer praktischen Umgebung ausgeübt werden, oft besser, als wenn diese nur in einem schulischen Kontext vermittelt werden.

5.3 Berücksichtigung der Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes

Das Einbeziehen von Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes in die Entwicklung der Kursangebote wird in verschiedenen Ländern angewandt: Vor allem in den USA wird die regionale Nachfrage nach Arbeitskräften bei der Ausbildung von Geringqualifizierten berücksichtigt sowie darauf geachtet, bereits während der Ausbildung Kontakte zu Unternehmen vor Ort zu etablieren. Durch das Einbeziehen der Bedürfnisse vor Ort werden die TeilnehmerInnen für Berufe ausgebildet, die in der Umgebung nachgefragt sind und können sich gute Chancen ausrechnen nach Abschluss der Ausbildung den Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen oder eine neue Stelle antreten zu können. Gleichzeitig bekommen die TeilnehmerInnen einen besseren Eindruck vom jeweiligen Berufsfeld, für das sie ausgebildet werden, und können somit schneller entscheiden, ob dieses ihren Vorstellungen entspricht.

Auch in Österreich wird mit dem so genannten »AMS Standing Committee on New Skills«¹⁹ regelmäßig erhoben, welche Aus- und Weiterbildungsanforderungen Unternehmen in ausgewählten Branchen²⁰ haben, um auf diese Anforderungen in der Planung der Weiterbildungsangebote für Arbeitsuchende besser eingehen zu können. Eventuell könnte noch stärker auf Kooperationen mit Unternehmen gesetzt werden, indem z.B. arbeitssuchende TeilnehmerInnen an Weiterbildungskursen Praktika oder Schnuppertage in Unternehmen in der Region absolvieren könnten. Im Gegenzug für die Kooperation der Unternehmen könnten deren Bedarf und zukünftige Anforderungen für den regionalen Arbeitsmarkt zielgerichtet in die Entwicklung von Weiterbildungsinhalten vor Ort einfließen.

¹⁹ Die Publikationen dieser Initiative können unter www.ams.at/newskills downgeloadet werden.

²⁰ Für die folgenden Branchen wurden Standing Committees on New Skills installiert: »Bau und Bauökologie«, »Büro und Verwaltung«, »Chemie und Kunststoff«, »Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation«, »Energie und Umwelttechnik«, »Handel«, »Maschinen, Kfz, Metall«, »Tourismus und Wellness«.

5.4 Forcieren der post-sekundären Aus- und Weiterbildung

Personen mit geringen Kompetenzen wird in Österreich bisher wenig Unterstützung angeboten, von der Basisbildung in die berufliche Weiterbildung bis hin zur post-sekundären Aus- und Weiterbildung zu gelangen bzw. ihnen den Zugang zu entsprechenden Programmen zu erleichtern – dieser Übergang könnte reibungsloser und transparenter gestaltet werden. In den USA wird seit einigen Jahren sehr stark in Richtung einer post-sekundären Aus- und Weiterbildung gedrängt, da angenommen wird, dass in Zukunft ein Highschool-Abschluss für viele Berufe nicht mehr ausreichend sein wird und eine langfristige bzw. stabile Integration in den Arbeitsmarkt vor allem über steigende Bildungsniveaus erreicht werden kann. Daher kommt es bereits bei der Vermittlung von Grundkompetenzen zu einer Verbindung mit einer möglichen zukünftigen post-sekundären Ausbildung, da in vielen dieser Programme angeboten wird, »Credentials« – d.h. Leistungsnachweise – für das College zu erwerben. Auch wird in vielen Maßnahmen eine Zusammenarbeit zwischen CBOs – das sind Gemeindeorganisationen –, Community und Technischen Colleges eingegangen, wodurch TeilnehmerInnen früh an diese Lernumgebung herangeführt werden.

Auch in Finnland ist die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung deutlicher weiterentwickelt als z.B. in Österreich: Dort können beispielsweise Personen, die eine der rund 370 beruflichen Qualifikationen erworben haben, an Universitäten oder Fachhochschulen studieren. In Österreich könnte der Zugang für Personen aus der Basisbildung, aber auch der beruflichen Bildung, hier insbesondere aus der Lehre und den Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS), zu post-sekundären bzw. akademischen Aus- und Weiterbildungen noch deutlich verbessert bzw. der Übertritt zusätzlich unterstützt werden.

6 Literatur

- Ambos, Ingrid (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report. Internet: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf [2016-08-18].
- AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (2016): Arbeitsmarkt und Bildung. Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen. Juni 2016. Internet: www.ams.at/_docs/001_am_bildung_0616.pdf [2016-09-15].
- European Commission, Cedefop, ICF International (2014): European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2014. Country report: Finland. Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87057_FI.pdf [2016-06-01].
- Fink, Martina/Horvath, Thomas/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut/Sommer, Mark (2014): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen. 2013–2020. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Internet: www.wifo.ac.at/publikationen?detailview=yes&publikation_id=57914 [2016-09-15].
- Finnish National Board of Education (2013): Competence-based Qualification Guide. Internet: http://oph.fi/english/publications/2013/competence-based_qualification_guide (2016-05-31)

- Finnish National Board of Education (2015): Inspiring and Strengthening the Competence-based Approach in all VET in Finland – Support Material for Implementation. Internet: www.oph.fi/download/167400_inspiring_and_strengthening_the_competence-based_approach_in_all_VET_in_finl.pdf [2016-06-01].
- Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen (2013): Kompetenzprüfungen. Berufliche Qualifikationen flexibel und individuell zu erreichen! Internet: www.oph.fi/download/131408_kompetenzpruefung_broschue.pdf [2016-05-31].
- Foster, Marcie/Strawn, Julie/Duke-Benfield, Amy Ellen (2011): Beyond Basic Skills. State Strategies to Connect Low-skilled Students to an Employer-valued Postsecondary Education. Internet: www.clasp.org/resources-and-publications/files/Beyond-Basic-Skills-March-2011.pdf (2016-05-11)
- Gutschow, Karin (2008): Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernerter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld. Abschlussbericht. Internet: www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_34110.pdf [2016-08-18].
- Hausegger, Gertrude (2014): Kompetenz mit System. Folien-vortrag. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gertrude-Hausegger_Kompetenz_mit_System.pdf [2016-07-20].
- Karttunen, Anni (2015): Länderstudie Finnland. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh, Seite 190–229.
- Mörth, Ingo/Ortner, Susanne/Gusenbauer, Michaela (2005): Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung. Abschlussbericht. Internet: www.jku.at/kuwi/content/e102255/e102257/WeiterbildungBuch.pdf [2016-08-18].
- Reiter, Andrea/Weber, Friederike (2013): Kompetenzanerkennung 2020. Institutionelle Anbindung von Systemen der Anerkennung von Kompetenzen. Recherchebericht im Auftrag der AK Wien. Internet: www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2014/11/Recherchebericht_Kompetenzanerkennung_2020.pdf [2016-06-09].
- Solga, Heike (2002): »Ausbildungslosigkeit« in Bildungsgesellschaften: Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht. Working Paper 1/2002. Berlin. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ausbildungslosigkeit_ungelernte_NWG_Solga_WP1_2002.pdf [2016-08-18].
- Strawn, Julie (2011): Farther, Faster. Six Promising Programs Show how Career Pathway Bridges Help Basic Skills Students Earn Credentials that Matter. Center for Postsecondary and Economic Success. Internet: www.clasp.org/resources-and-publications/files/Farther-Faster.pdf [2016-05-11].
- Weber, Friederike (2014): AMS info 271: Kompetenz mit System (KmS). Ein innovatives Instrument des AMS zur Heranführung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss an formale Berufsbildungsabschlüsse. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo271.pdf [2016-06-29].
- Wachen, John/Jenkins, Davis/Van Noy, Michelle (2010): How I-BEST Works: Findings from a Field Study of Washington State's Integrated Basic Education and Skills Training Program. Internet: <http://ccrc.tc.columbia.edu/media/k2/attachments/how-i-best-works-findings.pdf> [2016-07-21].
- Windisch, Hendrickje (2015): Adults with Low Literacy and Numeracy Skills: A Literature Review on Policy Intervention. OECD. Education Working Papers, No. 123. Internet: <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3rk-en> [2016-04-06].
- Zeidenberg, Matthew/Cho, Sung-Woo/Jenkins, Davis (2010): Washington State's Integrated Basic Education and Skills Training Program (I-BEST): New Evidence of Effectiveness. CCRC Working Paper No. 20. Internet: www.postsecondaryresearch.org/conference/PDF/NCPR_Panel3_Zeidenberg%20Cho%20Jenkins.pdf [2016-05-11].
- Ziegler, Petra (2016): Arbeitsmarktorientierte PIAAC-Datenanalyse zu Literacy und Lernstrategien. Initiativen & Good Practices für gering Qualifizierte im Anschluss an PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2016_AMS_WIAB_PIAAC_Datenanalyse_Literacy_Lernstrategien.pdf [2016-09-29].



www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra Ziegler
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung – wiab
Leebgasse 46/1, 1100 Wien
Tel.: 0664 4968481, E-Mail: ziegler@wiab.at, Internet: www.wiab.at

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

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

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

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

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

