

## Kompetenz mit System (KmS)

Ein innovatives Instrument des AMS zur Heranführung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss an formale Berufsbildungsabschlüsse

### 1 Was ist KmS?

Kompetenz mit System (KmS) ist ein Schulungsmodell des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) für arbeitslos gemeldete Personen im Erwachsenenalter mit maximal Pflichtschulabschluss.<sup>1</sup> Das Modell soll insbesondere Personen ansprechen, die im jeweiligen Berufsbereich bereits Erfahrung aufweisen und nun zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Berufskarriere die Chance auf einen formalen Berufsbildungsabschluss wahrnehmen möchten.

KmS will im Sinne der Leitlinie »Lebensphasenorientierung« der österreichischen LLL-Strategie den Lebensläufen der Angehörigen dieser Zielgruppe Rechnung tragen. Eine Grunddimension der Lebensphasenorientierung ist das Alter, in dessen Verlauf sich typischerweise bestimmte Aufgaben des Lebenszyklus bündeln, die auch die Beteiligung am Bildungswesen beeinflussen.<sup>2</sup>

In gewissen Lebensphasen verfügen etliche Menschen nicht über die erforderlichen finanziellen, zeitlichen sowie persönlichen Ressourcen und haben auch nicht die entsprechende soziale Unterstützung, um beispielsweise eine durchgängige ein- bis ein- und einhalbjährige Ausbildung, wie das etwa bei der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung der Fall ist, absolvieren zu können. Aufgrund des Alters und der Lebensumstände kommt auch eine herkömmliche Lehrausbildung zumeist nicht mehr in Frage.

Gerade Frauen, die nicht zuletzt aufgrund von Betreuungsaufgaben diskontinuierlichere Erwerbskarrieren aufweisen, brauchen, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Berufskarriere einen formalen Abschluss nachholen möchten, flexible Systeme.

Es handelt sich bei KmS um ein Modell, das drei aufbauende Bildungsbausteine in der Dauer zwischen acht und 18 Wochen (je nach Lehrberuf) vorsieht, die jeweils in einer Phase der Arbeitslosigkeit absolviert werden können. Außerdem erlaubt das Modell flexible Quereinstiege. Neben seinem bausteinartigen Aufbau weist KmS weitere Besonderheiten auf:

- Es berücksichtigt non-formal und informell erworbene berufsspezifische Kompetenzen. In Österreich werden unter non-formalem oder nicht-formalem Lernen Bildungsaktivitäten in Betrieben oder Weiterbildungseinrichtungen verstanden, deren (nicht zwingend notwendige) Zertifikate außerhalb des formalen Bildungssystems Gültigkeit haben. Typische Beispiele sind Sprachkurse, ECDL oder Software-Zertifikate.<sup>3</sup> Unter informellem Lernen versteht man Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (im Hinblick auf Lernziele, Lernzeit oder Lernför-

derung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zu einer Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht-intentional bzw. inzidental/beiläufig.<sup>4</sup>

- Das Modell ist vorausschauend an den künftigen – von Europa initiierten – Veränderungen im Bildungssystem ausgerichtet. Insbesondere der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) bzw. der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) mit ihrer Lernergebnisorientierung und ihrem mehrstufigen Aufbau waren ein wichtiger Orientierungspunkt für die Konzipierung von KmS. Der Europäische Qualifikationsrahmen ist ein Transparenz-, Vergleichs- und Übersetzungsraster, der die Vielzahl nationaler und sektoraler Qualifikationen europaweit vergleichbar und verstehbar macht. Er umfasst das gesamte Bildungs- und Qualifizierungssystem von der allgemeinen über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur hochschulischen und nicht-formalen sowie informellen Bildung. Der EQR und seine Gliederung in acht Referenzstufen sollen den Mitgliedstaaten als Referenzrahmen für die Strukturierung und Zuordnung der nationalen Qualifikationen dienen. Der österreichische NQR ist in seinem Design sehr eng mit dem EQR verknüpft, so wird etwa im NQR auch nach acht Niveaustufen unterschieden.<sup>5</sup>
- Bei Schulungsmaßnahmen im Rahmen von KmS ist auf eine kompetenzorientierte Methodik und Didaktik zu achten, die gewährleistet, dass die Lernenden wirklich berufliche Handlungskompetenz entwickeln. Laut Leisen beruht das »Geheimnis« eines kompetenzorientierten Unterrichtes auf folgenden vier Faktoren:<sup>6</sup>
  1. Die Aufgabenstellungen zielen auf Kompetenzen ab.
  2. Die Lernmaterialien bringen die Lernenden in einen handelnden Umgang mit Wissen.

1 Erwachsene mit maximal Pflichtschulabschluss bilden die Hauptgruppe der beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen. Ende Februar 2014 hatten beispielweise 46,6 Prozent der arbeitslos vorgemerkten Personen keine die Pflichtschule übersteigende Ausbildung aufzuweisen (vgl. Putz 2014). Es handelt sich darüber hinaus um eine beim AMS immer wieder arbeitslos vorgemerkte Gruppe. Ein formaler Bildungsabschluss kann wesentlich zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe beitragen.

2 Vgl. Lassnigg 2010, 05-5.

3 Vgl. Biffl et al. 2012, Seite 26f.

4 Vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2007, Seite 9.

5 Vgl. BMUKK/BMWF 2011, Seite ix.

6 Vgl. Leisen 2010, Seite 8.

3. Die Moderation ist lernprozessorientiert.
  4. Diagnose und Rückmeldung beziehen sich auf den momentanen Kompetenzstand.
- Konkret bedeutet dies für die Umsetzung auf der methodisch-didaktischen Ebene beispielsweise die Verbindung der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten mit persönlichen und soziokulturellen Kompetenzen. Weiters sollen interdisziplinäres Lernen sowie das Lernen an Arbeitsaufgaben ermöglicht und die Individualisierung des Unterrichtes vorangetrieben werden. Es ist insofern notwendig, die Lehr-/Lerneinheiten weg von vereinzelt Fachqualifikationen hin zu übergreifenden Handlungskompetenzen zu konzipieren.

## 2 Entwicklungsprozess in mehreren Schritten

Die ersten Entwicklungsschritte für KmS gehen bereits auf das Jahr 2007 zurück: In diesem Jahr erarbeitete Prospect Unternehmensberatung im Auftrag des AMS Niederösterreich die erste Kompetenzmatrix für Schulungsangebote im Bereich »Buchhaltung«. Bereits damals wurden die heute in KmS breit umgesetzten Grundlinien entwickelt.

Dieses Modellprojekt wurde in der Folge von der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich aufgegriffen und dort ab 2009 in enger Abstimmung mit mehreren Fachabteilungen weiterentwickelt und umgesetzt. Die AMS-externe Projektleitung liegt bei Prospect Unternehmensberatung.

Für die Frauenabteilung war die Grundidee deshalb interessant, weil man darin ein besonders attraktives Angebot für jene Frauen sah, die es beispielsweise aufgrund ihrer Doppelbelastung oder aus finanziellen Gründen nicht schaffen, eine gesamte Berufsausbildung in einem Zug abzuschließen. KmS bietet diesen Personen ein Angebot, den Ausbildungsabschluss in Etappen zu erreichen.

Basis für die Entwicklungsarbeiten in jedem Lehrberuf, der in KmS bearbeitet wird, ist eine Kompetenzmatrix. Diese wird vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) erarbeitet. Die Matrix bildet alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes ab.

In der Matrix finden sich jene Kompetenzbereiche, die sich aus den in den jeweiligen Ausbildungsordnungen beschriebenen Berufsbildern ergeben. Für jeden dieser Kompetenzbereiche gibt es drei Kompetenzentwicklungsstufen. Angelehnt an den Aufbau des NQR handelt es sich um aufsteigende Referenzniveaus, wobei das jeweils vorhergehende Niveau implizit im nächsthöheren eingeschlossen ist. Das letzte Niveau in der Kompetenzmatrix entspricht dem Niveau eines Lehrabschlusses. So ist gewährleistet, dass sich KmS relativ leicht in den zukünftigen NQR einordnen lässt.

Der folgende Auszug beinhaltet einen Kompetenzbereich aus der Matrix »Koch/Köchin«, der verdeutlicht, dass in der Matrix avisierte Lernergebnisse<sup>7</sup> dargestellt sind:

### Auszug: Kompetenzmatrix »Koch/Köchin«

	Kompetenzbereich 1: Speisenherstellung (Küche)
<b>Aufgaben nach Anweisung/Anleitung erfüllen</b>	Er/Sie kennt alle Küchenbereiche und führt die angewiesenen Aufgaben in den dafür vorgesehenen Bereichen durch. Er/Sie kann über gängige Basislebensmittel informieren sowie über gängige Lebensmittelallergien und Lebensmittelunverträglichkeiten Auskunft geben. Er/Sie versteht die wichtigsten gastronomischen Fachausdrücke. Er/Sie unterstützt Vorbereitungsarbeiten in der Küche (z.B. Zubereiten von Salaten, Gemüsen, Beilagen). Dabei wendet er/sie grundlegende Techniken (z.B. Schneidetechniken) an und benutzt die häufig zum Einsatz kommenden branchenspezifischen Arbeitsgeräte und Arbeitsmittel (z.B. Backrohr, Messer). Er/Sie weiß über die grundlegenden Kochverfahren (z.B. Kochen, Braten) im Überblick Bescheid. Er/Sie stellt österreichische einfache Speisen (z.B. Imbiss) selbständig her und richtet sie an. Er/Sie kann nach einfachen Rezeptvorgaben arbeiten. Er/Sie hilft beim Vollenden von Gerichten mit.
<b>Routineaufgaben des Berufsfeldes erfüllen</b>	Er/Sie versteht und verwendet die gastronomischen Fachausdrücke (auch in Französisch oder einer anderen lebenden Fremdsprache). Er/Sie kann nach Rezeptvorgaben arbeiten und handhabt die in der Küche zum Einsatz kommenden Arbeitsgeräte und Arbeitsmittel. Er/Sie stellt einfache österreichische Speisen (z.B. Suppen inkl. Einlagen, Vorspeisen) selbständig her. Er/Sie weiß zu weichen Veränderungen (z.B. Koch- und Garverluste) es bei der Zubereitung von Lebensmitteln kommt. Er/Sie unterstützt bei der Vorbereitung (Brat- und Kochfertigmachen der Rohwaren) anspruchsvollerer Gerichte Er/Sie hilft beim Vollenden und Abschmecken dieser mit und unterstützt beim Anrichten.
<b>Berufstypische Aufgaben auch in Ausnahmesituationen selbständig und eigenverantwortlich erfüllen</b>	Er/Sie bereitet österreichische und wesentliche europäische und internationale Gerichte schmackhaft zu. Dabei berücksichtigt er/sie Trends in der Gastronomie sowie regionale Produkte und saisonale Vorgaben. Er/Sie stellt anspruchsvolle Vorspeisen sowie klare und gebundene Suppen, Fonds und Saucen her. Er/Sie stellt Hauptspeisen (z.B. mit Fleisch, Fisch, Krusten- und Schalentieren) inklusive Beilagen her. Dabei führt er alle Anwendungstechniken im Kochverfahren (z.B. Backen, Braten, Dünsten, Rösten, Sautieren) durch. Er/Sie stellt verschiedenste Süß- und Mehlspeisen (Pâtisserie) her. Er/Sie richtet Gerichte zeitgerecht, richtig temperiert und optisch ansprechend auf Tellern und Platten an.

Der Erstentwurf der Kompetenzmatrix wird in Folge unter Einbeziehung von ExpertInnen, UnternehmensvertreterInnen, Schulungsträgern und ausgewählten AMS-Landesorganisationen überarbeitet. Anschließend werden Schulungsbausteine konzipiert, die eine Teilmenge der Kompetenzmatrix darstellen und gleichzeitig für sich alleine »arbeitsmarktfähig« sind, d.h. einen Kompetenzzuschnitt aufweisen, der eine Einsatzfähigkeit am Arbeitsmarkt gewährleistet.

Es werden für jeden Lehrberuf drei Schulungsbausteine (KmS 1 »Fit für«, KmS 2 »Vertiefung«, KmS 3 »Profi«) entwickelt. Jeder Schulungsbaustein beginnt mit einer Clearing- bzw. Einstiegsphase.

KmS 2 und KmS 3 sind nicht nur für jene Personen gedacht, die in einer vorherigen Arbeitslosigkeitsepisode KmS 1 besucht haben, sondern stehen auch QuereinsteigerInnen, also Personen mit entsprechender Erfahrung oder abgebrochener Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld, offen.

Am Ende jedes Schulungsbausteines findet ein Kompetenz-Check statt, der darüber Auskunft gibt, ob die TeilnehmerInnen über die in der Matrix beschriebenen Zielkompetenzen für den jeweiligen Bildungsbaustein verfügen.

Bei positivem Abschluss dieses Kompetenz-Checks wird den TeilnehmerInnen ein Zertifikat ausgestellt. Im Zertifikat ist die Kompetenzmatrix des gesamten Lehrberufes abgebildet, und die im Zuge des Schulungsbausteines erworbenen Kompetenzen sind grün markiert. Dies soll zum Weiterlernen motivieren, da dadurch transparent wird, dass eine Reihe von Kompetenzen, die für einen Lehrabschluss gefordert werden, bereits vorhanden ist. Andererseits bietet das Zertifikat Unternehmen eine Orientierung über die Einsetzbarkeit der KmS-AbsolventInnen.

<sup>7</sup> »Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was eine Lernende/ein Lernender nach dem Abschluss eines bestimmten Lernprozesses weiß, versteht und tun kann. Sie werden als Kompetenzen unter Einschluss von Kenntnissen und Fertigkeiten definiert.« (Europäische Kommission, 2008, C 111/4).

Zwischen den Bildungsbausteinen sollen Beschäftigungs-episoden im jeweiligen Berufsfeld liegen, denn einschlägige Arbeitspraxis stellt eine notwendige Voraussetzung für einen außerordentlichen Lehrabschluss dar. Der Kompetenzzuschnitt der Bildungsbausteine soll gewährleisten, dass die Personen, auch wenn sie noch keinen Lehrabschluss aufweisen, in einer angelernten Position einsetzbar sind.

**Grafik: KmS im Überblick**



### 3 Der aktuelle Stand der Umsetzung

Bislang wurden für 14 Lehrberufe Kompetenzmatrizen und Schulungsbausteine mit den entsprechenden Zielkompetenzen entwickelt. Auftraggeber waren und sind vor allem die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie die Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich. Auch das AMS Wien und der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) haben vier Lehrberufe beauftragt. Es handelt sich dabei um die folgenden Berufe:

- Im kaufmännischen Bereich: Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Finanz- und RechnungswesenassistentIn.
- Im Tourismus: Hotel- und GastgewerbeassistentIn, Koch/Köchin, Restaurantfachkraft, Gastronomiefachkraft.
- Im Transportwesen: Betriebslogistikkaufrfrau/Betriebslogistikkaufrmann, Speditionskauffrau/Speditionskaufmann.
- Im handwerklichen und technischen Bereich: IT-TechnikerIn, MaurerIn, MetallarbeiterIn, MetalltechnikerIn – Zerspanungstechnik.

Bis Sommer 2014 folgen zwei weitere Lehrberufe, nämlich Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn und ElektrotechnikerIn – Elektro- und Gebäudetechnik.

Bereits erprobt wurden Schulungsbausteine im Einzelhandel, im Tourismus (Koch/Köchin, Restaurantfachkraft, Hotel- und GastgewerbeassistentIn), in der IT-Technik und im Büro.

Bis Ende Jänner 2014 haben 1.533 Personen an einem oder mehreren KmS-Modulen teilgenommen, davon waren 1.012 Frauen. Rund 500 Personen haben eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung über diesen Weg bestanden.

44 Prozent der TeilnehmerInnen<sup>8</sup> sind jünger als 25 Jahre, 47 Prozent waren zwischen 25 und 45 Jahren alt, und 9,5 Prozent befinden sich in der Altersgruppe »45plus«.

Das TeilnehmerInnen-Feedback, das das AMS standardmäßig nach allen Schulungsangeboten einholt, zeigt hohe Zufriedenheit.

Zwei Beispiele hinter diesen Zahlen:

- Frau L., 29 Jahre, hat in der Sommer- und Wintersaison als Aushilfskellnerin bzw. Serviererin gearbeitet. Sie ist im März 2013 als Quereinsteigerin in KmS 2 »Gastgewerbe – Vertiefung« eingetreten und hat danach wieder eine Sommersaison-Stelle angenommen. In der darauffolgenden saisonfreien Zeit hat sie KmS 3 »Gastgewerbe – Profi« absolviert und Ende 2013 mit gutem Erfolg die außerordentliche Lehrabschlussprüfung als Restaurantfachfrau bestanden und gleich danach als ausgebildete Fachkraft zu arbeiten begonnen.
- Herr S., 39 Jahre, hat in den Jahren 2012 und 2013 KmS 1 »Fit für die IT-Technik« und KmS 2 »IT-Technik – Vertiefung« absolviert und ist nun bei einer Firma als IT-Support-Mitarbeiter tätig. Es steht ihm offen, zu einem späteren Zeitpunkt den dritten Schulungsbaustein von KmS und im Anschluss die außerordentliche Lehrabschlussprüfung zu absolvieren.

### 4 Umsetzungserfahrungen

Die Erfahrungen der Schulungsträger, die KmS umsetzen,<sup>9</sup> sind zumeist positiv. Der Grundgedanke des Modells wird als sehr sinnvoll bewertet und das System als gute Möglichkeit gesehen, schrittweise einen Lehrabschluss nachzuholen. Aus Sicht der Schulungsträger realisiert sich die so genannte »Zweite Chance«. Auch VertreterInnen der AMS-Landesorganisationen betonen, wie wichtig für manche TeilnehmerInnen die Unterbrechungsmöglichkeit oder der Quereinstieg sind. Dadurch sind beispielsweise Saisonlücken und Arbeitslosigkeitsphasen gut für die Höherqualifizierung nutzbar.

Als wesentliche Vorteile des KmS-Modells sehen Träger und die AMS-Landesorganisationen beispielsweise folgende Punkte:

- Der Aufbau ist übersichtlich, und die Kompetenzmatrix bietet eine gute Orientierung. Das modulare und damit flexibel gestaltbare System mit Quereinstiegsmöglichkeiten und Zwischenzertifikaten bewährt sich in der Praxis und ist selbstwertsteigernd und motivierend für die TeilnehmerInnen.

<sup>8</sup> Basis ist das TeilnehmerInnen-Eintrittsjahr 2013.

<sup>9</sup> Online-Befragung folgender Schulungsträger: abz austria, BAZ, bfi OÖ, bfi Tirol, bfi Wien, Die Berater Tirol, Ibis Acam Vorarlberg, Mentor NÖ, SZF, Wifi OÖ, Wifi NÖ, Wifi Kärnten, ZAM, ZIB Training NÖ, ZIB Training Wien.

- Die individuellen Ausgangsbedingungen der TeilnehmerInnen können im KmS-Modell entsprechend berücksichtigt und vorhandene Kompetenzen gut einbezogen werden.
- Die Kompetenzorientierung stärkt die Personen, und es werden gute Lernerfolge erzielt. Es ist die passende Lernform für Erwachsene, da sie eine hohe Praxisorientierung bzw. eine gute Kombination von Theorie und Praxis darstellt. Zur Anwendung kommen beispielweise Rollenspiele oder die selbständige Lösung von Arbeitsaufgaben und Projektarbeiten.
- Der Kompetenz-Check ist ein gutes Instrument zur Reflexion, Lernzielkontrolle und eine passende Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung.

Diese Umsetzungserfahrungen decken sich mit jenen anderer Länder. So zeigen zum Beispiel die Ergebnisse einer von Cedefop durchgeführten Studie über die Entwicklungen in Ländern wie Litauen, Malta, den Niederlanden und Finnland, dass lernergebnisbasierte Curricula die Motivation von Lernenden erhöhen (weil sie Menschen ermutigen, ihren Bildungsweg fortzusetzen, und damit die AbbrecherInnenquoten senken) und die Arbeitsmarktintegration verbessern. In Finnland wird erkennbar, dass die Lernenden besser begreifen, was von ihnen erwartet wird, dass sie engagierter geworden sind und sich stärker in den Lern- und Bewertungsprozess einbringen.<sup>10</sup>

Allerdings hat die Ausrichtung auf das KmS-Modell nach Ansicht der Träger zeitintensive Umstellungsschritte erfordert. Diese Umstellung bei den Schulungsträgern ist aus Sicht der AMS-Landesorganisationen allerdings gut gelungen.

Besondere Herausforderungen für das AMS und die Träger im Zusammenhang mit der Umsetzung von KmS sind die Sicherstellung eines regelmäßigen Angebotes mit ausreichender TeilnehmerInnenanzahl gerade in ländlichen Regionen oder die Aufnahme eines Dienstverhältnisses zwischen den einzelnen Bildungsbausteinen.

<sup>10</sup> Vgl. Cedefop 2011, Seite 2.

Für eine wichtige Erweiterung des KmS-Modells wird immer wieder folgender Wunsch geäußert: Kompatible Bildungsbausteine sollten nicht nur in Phasen der Arbeitslosigkeit absolviert werden können, sondern auch als berufsbegleitendes Angebot zur Verfügung stehen.

## 5 Literatur

- Biffel, Gudrun/Pfeffer, Thomas/Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich, Endbericht, Krens.
- BMUKK/BMWF (2011): Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht, Wien.
- Cedefop (2011): Kurzbericht März/April: Die in Curricula beschriebenen Lernergebnisse sollen allen Lernenden gerecht werden, online unter [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9060\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9060_de.pdf) (Stand: 21.7.2011).
- Europäische Kommission (2008). Empfehlungen des europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens, Brüssel.
- Lassnigg, Lorenz (2010): Zielgruppen und Lebensphasen. Programmatische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie, in: Zielgruppen in der Erwachsenenbildung. Objekte der Begierde? Magazin erwachsenenbildung.at Nr. 10/2010.
- Leisen Josef (2010): Die Aufgabenstellung macht's – Kompetenzorientiertes und kompetenzangereichertes Unterrichten, Studienseminar Koblenz, online unter [www.josefleisen.de](http://www.josefleisen.de) (Stand: 23.7.2010).
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2007): Input, Output, putputput ... Ein Glossar zu Schlüsselbegriffen des künftigen Europäischen Qualifikationsrahmens, Wien, Seite 9.
- Putz, Sabine (März 2014): Arbeitsmarkt & Bildung – Monatswerte für Februar 2014, Hg.: Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich, Wien.

### Anschrift der Autorin

Mag.ª Friederike Weber, Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien  
Tel.: 01 5237239-0, E-Mail: [f.weber@pro-spect.at](mailto:f.weber@pro-spect.at)  
Internet: [www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)

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

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

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

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

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

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

P. b. b.  
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M