

■ Berufsbildungsforschung in Österreich

Genoveva Brandstetter
Astrid Fingerlos
Karin Luomi-Messerer
Monika Prokopp

3s research laboratory

Lorenz Lassnigg
Stefan Vogtenhuber

Institut für Höhere Studien (IHS)

Koordination und Redaktion:

Sabine Tritscher-Archan

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)



Impressum

ISBN 978-3-902742-04-9

Medieninhaber:

3s research laboratory
Autorinnen: Genoveva Brandstetter, Astrid Fingerlos,
Karin Luomi-Messerer, Monika Prokopp
Wiedner Hauptstraße 18
1040 Wien
www.3s.co.at



Institut für Höhere Studien (IHS)
Autoren: Lorenz Lassnigg, Stefan Vogtenhuber
Stumpergasse 56
1060 Wien
www.ihs.ac.at // www.equi.at



Koordination und Redaktion:

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Sabine Tritscher-Archan
Rainergasse 38
1050 Wien
www.ibw.at



© Copyright: Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Bibliographische Information:

Luomi-Messerer, K.; Vogtenhuber, St. et al. (2009): Berufsbildungsforschung in Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.

Wien, November 2009

ReferNet Austria (www.refernet.at) ist ein Projekt der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung Austria (www.abf-austria.at). Die unter diesem Dach kooperierenden Institute ibw, 3s, IHS, öibf und ZBW fungieren als nationale Referenzstellen für das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop). ReferNet Austria wird kofinanziert von der Europäischen Kommission und vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
----------------	----------

Nutzen der beruflichen Bildung

Stefan Vogtenhuber (IHS)

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen	5
1.1. Ältere Forschungsarbeiten und methodische Grundlagen	5
2. Hauptergebnisse der aktuellen Forschung	8
2.1. Erträge der formalen Erstausbildung	8
2.2. Erträge der dualen Ausbildung (Lehrausbildung)	12
2.3. Weiterbildungserträge	13
2.4. Antizipation, Matching, Skills	16
3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten	16
4. Literaturangaben	18

Berufsbildung, arbeitsmarktbezogene Mobilität und Migration

Genoveva Brandstetter, Karin Luomi-Messerer, Astrid Fingerlos (3s)

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen	21
1.1. Übersicht	21
1.2. Migrationsforschung in Österreich	22
1.3. Definition MigrantIn, Migrationshintergrund	23
1.4. Datenlage	24
2. Hauptergebnisse der Forschung	24
2.1. Bildungsbe/nach/teiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im österreichischen Bildungssystem	24
2.2. Qualifikationsstruktur von ZuwanderInnen und Dequalifizierung	27
2.3. MigrantInnen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung	28
2.4. Jugendliche MigrantInnen an der Schnittstelle von (Aus-)Bildung und Arbeitssuche	31
2.5. Mobilität in der Berufsbildung – europäische Transparenzinstrumente	34
3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten	35
4. Literaturangaben	37

Governance des Berufsbildungssystems

Lorenz Lassnigg (IHS)

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen	47
1.1. Einleitung und Hintergrund	47
1.2. Entwicklung des FH-Sektors: Policy-Borrowing oder Policy-Learning?	51
1.3. Die Komplexität der Schulverwaltung: vergleichende Forschungen zur Verwaltungsreform	52
1.4. PISA-Leistungen und Governance	54
1.5. Qualität, Standards und QIBB	56
1.6. Governance der LLL-Strategie	56
1.7. Antizipation und Bedarfsorientierung als Governance-Problem	58
2. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten	58
3. Literaturangaben	60

Benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt

Monika Prokopp, Karin Luomi-Messerer (3s)

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen	65
1.1. Einführung	65
1.2. Forschungsfragen	68
2. Hauptergebnisse der Forschung	69
3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten	75
4. Literaturangaben	76
Abkürzungsverzeichnis	81

Vorwort

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den **Forschungsstand** der folgenden vier **Themenbereiche aus der Berufsbildung**:

- (a) Nutzen der beruflichen Bildung
- (b) Berufsbildung, arbeitsmarktbezogene Mobilität und Migration
- (c) Governance des Berufsbildungssystems
- (d) Benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt

In jedem Kapitel wird zunächst auf die **relevanten Forschungsfragen und Herausforderungen** in Österreich eingegangen, bevor die **Hauptergebnisse** der vorhandenen Forschungsarbeit vorgestellt und diskutiert werden. In der abschließenden **Zusammenschau** werden Schlussfolgerungen aus den Forschungsergebnissen gezogen und Implikationen für weitere Forschungsarbeit aufgezeigt. Eine jedem Kapitel vorangestellte **Zusammenfassung** erlaubt einen raschen Überblick über den Inhalt.

Die **Wahl** dieser vier Themen ist eng verknüpft mit den aktuellen bildungspolitischen Diskussionen im Bereich der Berufsbildung in Österreich, die nicht zuletzt durch die europäischen Entwicklungen angeregt wurden. So etwa hat das Thema „Governance“ durch die Arbeiten in Zusammenhang mit der Erstellung einer Strategie zum Lebenslangen Lernen wieder an Bedeutung gewonnen. Die Diskussionen um die Schaffung bzw. Implementierung eines Nationalen Qualifikationsrahmens sowie eines Europäischen Leistungspunktesystems hat das Thema „Arbeitsmarktbezogene Mobilität und Migration“ wieder vermehrt auf die bildungspolitische Tagesordnung gesetzt. Die Förderung der Chancengleichheit in der Berufsbildung sowie die Umsetzung von Maßnahmen für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt sind, gerade durch die Vielfalt an Berufsbildungsprogrammen, zentrale Themen in Österreich, ebenso wie der Nutzen der beruflichen Bildung.

Ein **Grund**, warum die Berufsbildung in der österreichischen Forschung eine wichtige Rolle spielt, liegt in ihrer großen Bedeutung innerhalb der **österreichischen Bildungslandschaft**. Dies zeigt sich zum einen in der hohen Attraktivität des Berufsbildungsangebotes für Jugendliche: Rund 80 % aller SchülerInnen wählen nach der Pflichtschule einen beruflichen Bildungsgang. Zum anderen manifestiert sich die große Bedeutung der Berufsbildung auch in der Angebotsvielfalt. Durch eine ausgeprägte Differenzierung sowohl im schulischen als auch im dualen Ausbildungsbereich wird sichergestellt, dass jeder Jugendliche seine Stärken und Begabungen bestmöglich zur Entfaltung bringen kann. Der Erfolg des österreichischen Berufsbildungssystems zeigt sich in der niedrigen Jugendarbeitslosigkeitsrate sowie in der internationalen Anerkennung österreichischer Fachkräfte.

Der vorliegende Bericht wurde von **Autorinnen und Autoren** des 3s research laboratory und des Instituts für Höhere Studien (IHS) erstellt. **Koordination und Redaktion** oblagen dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), insbesondere Frau Sonja Lengauer, hat wertvolle Rückmeldungen und hilfreiche Kommentare eingebracht, für die sich die Mitwirkenden an diesem Bericht an dieser Stelle bedanken möchten.

Gegenständlicher Bericht ist Teil einer Reihe von Länderberichten über nationale Forschungsschwerpunkte im Bereich der beruflichen Bildung in den EU-Mitgliedsstaaten, Norwegen und Island (*National VET Research Report*). Er wurde im Rahmen des ReferNet, des Referenz- und Informationsnetzwerkes von Cedefop (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx>), erstellt.

Diesen Bericht ergänzende Informationen zum österreichischen Berufsbildungssystem können dem Bericht **Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich** (*VET in Europe. Country Report Austria*) entnommen werden. Weiterführende Hinweise zur Berufsbildungspolitik sind im Bericht **Berufsbildungspolitik in Österreich** (*VET Policy Report*) enthalten.

Sabine Tritscher-Archan

Berichte zur österreichischen Berufsbildung im Rahmen des ReferNet

Tritscher-Archan, S. (Hrsg.) (2010): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschritte in bildungspolitischen Schwerpunktbereichen der Berufsbildung. Wien. In Erscheinung.

Download in DE und EN (ab März 2010): <http://www.refernet.at/index.php/publikationen/policy-dokumente>

Tritscher-Archan, S. (Hrsg.) (2009): Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich. Wien.

Download in DE und EN: <http://www.refernet.at/index.php/publikationen/forschung>

Tritscher-Archan, S.; Mayr, Th. (Hrsg.) (2008): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschrittsbericht zu den Entwicklungen 2002 – 2008. Wien.

Download in DE und EN: <http://www.refernet.at/index.php/publikationen/policy-dokumente>

Archan, S.; Mayr, T. (2006): Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series 124. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.

Download in DE, EN und FR http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=425

Nutzen der beruflichen Bildung

ÖSTERREICH

STEFAN VOGTENHUBER

31/08/2009

Es gibt in Österreich eine kleine Zahl an Forschungsarbeiten, die sich ausschließlich oder hauptsächlich mit den Erträgen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im hier verstandenen Sinne beschäftigen. Viele der vorliegenden Arbeiten behandeln generelle Bildungserträge und Bildungswirkungen, die sich auf die allgemeine und berufliche Bildung gleichermaßen beziehen. Da das österreichische Bildungswesen der oberen Sekundarstufe mit einem starken Fokus auf Berufsbildung und berufliche Spezialisierung eingerichtet ist, sind diese generellen Bildungserträge der oberen Sekundarstufe zum Großteil den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sowie der dualen Ausbildung zuzuordnen. Der Schwerpunkt dieses Länderberichtes liegt auf den monetären Erträgen von beruflicher Bildung und Weiterbildung, worunter hier auch Effekte auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie Produktivitätszuwächse bei Unternehmen behandelt werden. Die meisten vorliegenden Studien behandeln die individuellen Arbeitsmarkterträge von Bildung und Weiterbildung, Befunde über Produktivitätseffekte, Beiträge zum Wirtschaftswachstum sowie über gesamtgesellschaftliche Effekte der Berufsbildung sind kaum vorhanden.

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen

1.1. Ältere Forschungsarbeiten und methodische Grundlagen

Ende der 1990er Jahre und zu Beginn der 2000er Jahre erschienen mehrere bildungsökonomische Forschungsarbeiten und Publikationen, die die privaten monetären Bildungserträge in Österreich analysierten. Anknüpfend an die Humankapitaltheorie und insbesondere an die Arbeiten von Becker (1964) und Mincer (1974) haben sich diese Arbeiten hauptsächlich auf die Erträge von Schulbildung generell konzentriert. Sie zeigten jeweils auf, wie viel Lohn- bzw. Einkommenszuwachs mit einem zusätzlichen Jahr in Ausbildung durchschnittlich verbunden ist. In diesen Studien wurde u.a. für den Beobachtungszeitraum 1981 bis 1999 gezeigt, dass die private Rentabilität von Bildung in Österreich im Zeitverlauf gesunken und bis etwa Mitte der 1990er Jahre relativ stark zurückgegangen ist, und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Bei Männern sank in diesem Zeitraum der prozentuelle Zuwachs zum Nettostundenlohn pro zusätzlich absolviertem Ausbildungsjahr von 9,4% auf 6,6%, bei Frauen war der Rückgang von 11,3% auf ebenfalls 6,6% noch deutlicher (Fersterer und Winter-Ebmer, 1999; Fersterer 2000; Fersterer und Winter-Ebmer, 2001; Fersterer und Winter-Ebmer, 2003). D.h., ein über die Pflichtschulbildung hinaus gehendes Jahr an weiterführender formaler Bildung (unabhängig ob allgemein oder beruflich) war gegen Ende der 1990er Jahre mit einem höheren Nettostundenlohn von knapp 7% verbunden.

Methodisch wurden diese in der ökonomischen Literatur häufig als klassische Bildungsrendite bezeichneten Erträge anhand der einfachen Lohnfunktion nach Mincer (1974) ge-

schätzt: Dabei handelt es sich um eine semilogarithmische OLS-Regression¹, die als abhängige Variable den natürlichen Logarithmus des Einkommens und als unabhängige Variablen die Jahre in Schulbildung sowie die potenziellen Jahre an Berufserfahrung und deren Quadrat ansetzt. In dieser Spezifikation kann der Koeffizient der Schulbildung als der über die gesamte Berufslaufbahn lukrierte durchschnittliche Ertrag eines zusätzlichen Jahres in Ausbildung interpretiert werden, und zwar unabhängig davon, auf welchen Bildungsabschluss sich dieses zusätzliche Schuljahr bezieht.

Eine Reihe von methodischen Problemen erschweren eine kausale Interpretation der geschätzten Effekte, denn Einkommensunterschiede sind in der Regel nicht ursächlich auf Bildungsungleichheiten zurückzuführen. Häufig ist der Bildungsertrag mit anderen Effekten konfundiert, etwa mit unbeobachteten individuellen Charakteristika. Wenn sich z.B. eine fähigere Person für mehr Bildung entscheidet, dann ist das von ihr erzielte Einkommen nicht nur auf den höheren Bildungserwerb, sondern auch auf ihre höheren Fähigkeiten zurückzuführen, d.h. diese Person hätte auch ohne zusätzliche Bildung ein höheres Einkommen als eine weniger fähige Person erzielt („ability bias“). Vereinzelt wurde deshalb in den Studien mit Hilfe von Instrumentvariablen-Ansätzen (IV) versucht, das Endogenitätsproblem (Korrelation der erklärenden Variable Schulbildung mit dem Fehlerterm des Modells) zu minimieren. Allerdings bieten die Daten häufig keine adäquate Instrumentvariable, die mit der erklärenden Variable (Bildung) hoch korreliert, nicht aber mit dem Fehlerterm. Obwohl in der Realität die Annahmen der Mincerschen Modellspezifikation häufig verletzt sind, haben unterschiedliche methodische Varianten und insbesondere die große Fülle international vorliegender empirischer Befunde unter Berücksichtigung verschiedener Maße für allgemeine bzw. angeborene Fähigkeit ebenso wie Zwillings- bzw. Geschwisterstudiendesigns gezeigt, dass die Mincerschen Schätzer relativ robust sind (vgl. Psacharopoulos, 1994; Card, 1999). Psacharopoulos und Patrinos (2004) ziehen daraus die Schlussfolgerung, dass das verwendete Verfahren nur einen geringen Einfluss auf die Höhe der geschätzten Erträge hat. Ganz wesentlich hängen die Schätzungsergebnisse allerdings von der Qualität der verwendeten Daten ab, wie etwa von de la Fuente und Domenech (2006) im Hinblick auf die Effekte des Humankapitals auf das Wirtschaftswachstum gezeigt wurde.

Die Bildungsrendite als Ertrag eines zusätzlichen Schuljahres geht davon aus, dass jedes Jahr konstante Erträge bringt. Dem steht die Sichtweise gegenüber, dass erst der Erwerb von Bildungsabschlüssen das entscheidende Signal setzt, die erworbenen Qualifikationen gewinnbringend am Arbeitsmarkt umsetzen zu können („sheepskin effect“; vgl. Card, 1999). Werden dementsprechend die Bildungsebenen als Maß für die Schulbildung angesetzt, repräsentieren die Lohneffekte die durchschnittliche prozentuelle Lohndifferenz zwischen Personen mit unterschiedlichen Abschlüssen. Damit sind Einschätzungen der Lohn-Effekte einiger berufsbildender Schultypen möglich: duale Ausbildung (Lehre), berufsbildende mittlere Schulen (BMS) und höhere Schulen (BHS). Diese können den Erträgen von Personen ohne weiterführende Ausbildung sowie von AbsolventInnen allgemeinbildender höherer Schulen (AHS) und Hochschulen gegenüber gestellt werden. Im Vergleich zu Personen, die nur über Pflichtschulbildung verfügen, lukrieren LehrabsolventInnen im Durchschnitt etwa 15% höhere Nettostundenlöhne, bei AbsolventInnen mittlerer Schulen macht der Lohnvorsprung rund 30% aus (Fersterer 2000). Relativ zur Pflichtschule verlaufen diese Erträge im Beobachtungs-

¹) Ordinary Least Squares (OLS): Kleinste-Quadrate-Schätzer.

zeitraum konstant und sind für Männer und Frauen etwa gleich hoch. AHS- und BHS-AbsolventInnen weisen Mitte der 1990er Jahre einen Lohnvorsprung von durchschnittlich 40% bis 50% auf, wobei Männer mit BHS-Abschlüssen etwas höhere Erträge aufweisen als Frauen. Bei Personen mit Universitäts-Abschluss beträgt der Lohnvorsprung gegenüber Personen mit Pflichtschule durchschnittlich rund 80%. In den Analysen nach Bildungsebenen zeigt sich, dass die rückläufigen Bildungsrenditen bis Mitte der 1990er Jahre insbesondere auf rückläufige Erträge in den höheren Bildungsebenen zurückzuführen sind: Während sich Lehr- und BMS-Abschlüsse relativ zur Pflichtschulcategory konstant entwickelt haben, verzeichnen die höheren Schulabschlüsse leichte und die Universitätsabschlüsse stärkere Einbußen im Zeitverlauf (Fersterer, 2000, S. 99).

Die erwähnten Arbeiten (Fersterer und Winter-Ebmer, 1999; Fersterer 2000; Fersterer und Winter-Ebmer, 2001; Fersterer und Winter-Ebmer, 2003) beziehen sich hauptsächlich auf die privaten Erträge von Bildung: Auf Basis von Differenzialen im Nettolohn von Personen mit unterschiedlicher Ausbildung kann die individuelle Rentabilität einer Investition in weiterführende Bildung abgeschätzt werden. Darüber hinaus wird in diesen Studien von sozialen Erträgen gesprochen, wenn im Modell anstatt des Nettolohns der Bruttolohn als abhängige Variable angesetzt wird. Es ist klar, dass damit nur ein (kleiner) Teil der sozialen Erträge erfasst werden kann. Wesentliche Ausgabenbereiche für eine umfassende Bewertung der sozialen Erträge bleiben unberücksichtigt, so etwa die öffentlichen und privaten Kosten für die Ausbildung, unterschiedliche Kosten für Arbeitslosigkeit nach Bildungsstand etc. Übersteigen die auf diese Weise geschätzten sozialen Erträge die privaten Erträge, so profitiert die öffentliche Hand von zusätzlicher Bildung, weil damit aufgrund der progressiven Lohnsteuersystematik ein durchschnittlich höheres Steueraufkommen verbunden ist.² Den Ergebnissen von Fersterer (2000, S. 97) zufolge sind die auf diese Weise geschätzten sozialen Erträge sowohl bei Männern als auch bei Frauen durchschnittlich um rund einen Prozentpunkt höher als die privaten Erträge. Nachdem aber die beträchtlichen öffentlichen Aufwendungen für das Bildungssystem einerseits und die gesellschaftlichen Produktivitäts- und spill over-Effekte im angewendeten Modell andererseits unberücksichtigt bleiben, liefern diese Ergebnisse keine Hinweise über die gesamtgesellschaftlichen Bildungserträge.

Eine ausschließlich auf das berufsbildende Schulwesen in Österreich fokussierte Kosten-Nutzen-Analyse haben Lassnigg und Steiner (2001) durchgeführt. Dabei wurden schultypenspezifisch die öffentlichen Bildungsausgaben dem Ausbildungsnutzen (Einkommen und Beschäftigung) gegenübergestellt. Allerdings wurden keine Netto-Ertragsraten geschätzt, sondern es wurden die groben Kosten-Nutzen-Relationen der verschiedenen Bildungsgänge im Vergleich zur Pflichtschulbildung dargestellt. Im Hinblick auf die Einkommenseffekte übersteigen die Kosten der verschiedenen weiterführenden Bildungsgänge (relativ zur Pflichtschulcategory) stets den erwarteten Nutzen. Als Maß für den Nutzen wurden die individuellen Bildungserträge von Fersterer (2000) herangezogen. Im Hinblick auf die Beschäftigung (gemessen am Arbeitslosigkeitsrisiko) zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Im Vergleich zur Pflichtschule übersteigt der Nutzen der betrachteten weiterführenden Bildungsabschlüsse deren Kosten (Lassnigg und Steiner, 2001). Werden in der dualen Ausbildung zusätzlich zu den öffentlichen Ausgaben für die Berufsschulen die betrieblichen Netto-Kosten berücksichtigt,

²) Bei linearer Steuersystematik würden die sozialen und privaten Erträge identisch sein.

verschlechtert sich die Kosten-Nutzen-Relation: Die Kosten-Strukturen unterscheiden sich nicht von den BMS, die Nutzenrelation ist hingegen eher ungünstiger.

2. Hauptergebnisse der aktuellen Forschung

2.1. Erträge der formalen Erstausbildung

Lassnigg et al. (2007) haben die bis dahin vorliegenden relevanten nationalen und internationalen Befunde zur externen Effizienz des österreichischen Bildungssystems zusammenfassend dargestellt. Als externe Effizienz wird die Kosten-Nutzen-Relation im Bildungswesen bezeichnet, die aus einer Gegenüberstellung der Inputs und Outcomes resultiert. Als Outcomes werden die über den unmittelbaren Output hinausgehenden mittel- und längerfristigen Wirkungen des Bildungswesens (der Outputs: Kompetenzen, Bildungsabschlüsse, Humankapital) auf gesellschaftlicher und individueller Ebene verstanden, was in diesem Zusammenhang mit den Benefits von Bildung gleichzusetzen ist. Dargestellt werden in der Studie a) die Ergebnisse zu den individuellen Bildungserträgen (der oben erwähnten nationalen Studien und zusätzlich auch der verfügbaren internationalen Vergleichsstudien: de la Fuente, 2003; London Economics, 2005), b) Bildungswirkungen auf Produktivität und Wachstum und c) die gesellschaftlichen Erträge im weiteren Sinne.

- (a) Im Hinblick auf die individuellen Bildungserträge folgern Lassnigg et al., dass diese in Österreich im internationalen Vergleich relativ hoch sind, weshalb die zukünftig erwartbaren Einkommen in hohem Maße mit den erreichten Bildungsabschlüssen zusammenhängen. Bei relativ geringen privaten Kosten der Bildungsteilnahme (zumindest in der Erstbildung) leiten die Autoren aus den Befunden ab, dass in Österreich hohe Anreize für eine Investition in weiterführende Bildung bestehen. Darüber hinaus werfen sie die Frage der sozialen Gerechtigkeit auf, wenn höhere spätere Einkommen sehr stark von Seiten des Gemeinwesens subventioniert werden und die Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule in Österreich sehr stark mit sozioökonomischen Hintergrundvariablen zusammenhängt.
- (b) In Bezug auf Produktivität und Wachstum zitiert die Studie eine Arbeit von Bassanini und Scarpetta (2001), die den Beitrag des Humankapitals zum Wirtschaftswachstum in 21 OECD Ländern untersuchte und festgestellt hat, dass zusätzliche Bildung einen wesentlichen Wachstumsbeitrag liefert. In Österreich ist das von einem bereits relativ hohen BIP-Niveau ausgehende Wachstum im Vergleich zum OECD-Durchschnitt vor allem auf die Komponente des überdurchschnittlichen Humankapitalstocks zurückzuführen.
- (c) Zur Darstellung der gesamtgesellschaftlichen Erträge wird wiederum auf die Ergebnisse der ökonomischen Rentabilität von de la Fuente (2003) zurückgegriffen. Für die Einschätzung der gesellschaftlichen Erträge werden sämtliche öffentlichen und individuellen Bildungsinvestitionen auf der Kostenseite und auf der Ertragsseite die Effekte auf die gesamte Produktivität berücksichtigt. Es ist anzumerken, dass über die Spezifikation des Wachstumsmodells, das de la Fuente seinen Schätzungen zu Grunde legt und das wegen der zahlreichen erforderlichen Modellannahmen als wenig robust bezeichnet wurde, kein wissenschaftlicher Konsens besteht. Im Ergebnis liegen die gesellschaftlichen Renditen durchgehend unter jenen der individuellen Erträge, wobei in Österreich die Differenz überdurchschnittlich groß ist, hauptsächlich aufgrund des

relativ hohen öffentlichen Bildungsausgabenniveaus in Verbindung mit relativ geringen privaten Aufwendungen.

Steiner et al. (2007) haben eine rezente Schätzung der individuellen Bildungserträge in Österreich für die Jahre 1999 bis 2005 vorgelegt. Methodisch wurde an die Vorgängerstudien angeknüpft, um die Zeitreihe fortsetzen zu können. Für den Bereich der formalen Erstbildung stand die Frage im Zentrum, ob sich die bis Ende der 1990er Jahre in Österreich beobachtete Bildungsinflation³ weiter fortgesetzt hat oder nicht. Darüber hinaus bietet diese Arbeit erstmals Ertragschätzungen für die unterschiedlichen beruflichen Fachrichtungen auf Basis der detaillierten Felder der höchsten abgeschlossenen Ausbildung (vgl. Cedefop und Eurostat 1999). Damit hat sich die empirische Informationsbasis für die Einschätzung der Arbeitsmarkterträge von berufsbildenden Schul- und Hochschulabschlüssen deutlich verbessert.

Als Datenbasis wurden die Stichprobendaten des Mikrozensus (Geschlecht, Bildungsebene und Fachrichtung, Arbeitszeit, Weiterbildungsbeteiligung und -intensität) mit den Einkommensdaten der Lohnsteuerstatistik verknüpft. Dies war notwendig, weil im Mikrozensus seit 1999 keine Einkommensdaten mehr erhoben werden. Die Grundgesamtheit besteht aus den unselbstständig Erwerbstätigen ohne Lehrlinge, PensionistInnen und geringfügig Beschäftigte. Da nur der lohnsteuerpflichtige Teil des Einkommens erfasst werden kann, ist eine geringe Unterschätzung der Erträge wahrscheinlich, die jedoch durch verschiedene Bereinigungen (insbesondere durch Ausschluss von „Ausreißern“ nach unten und oben, i.e. Personen mit stark unter- bzw. überdurchschnittlichen Stundenlöhnen) unwesentlich sein dürfte.

Trotz der unterschiedlichen Datengrundlage schließen die Ergebnisse von Steiner et al. an die früheren Schätzungen gut an. Für das Jahr 1999 liegt die individuelle Bildungsrendite mit rund 7% (in Bezug auf den Nettostundenlohn) nur geringfügig über den früheren Schätzungen für 1997 (6,6%, siehe oben). Im Beobachtungszeitraum 1999 bis 2005 hat sich die Rendite relativ konstant entwickelt. Demnach ist es nach den Rückgängen der Bildungsrendite bis Mitte der 1990er Jahre zu keiner weiteren Abwertung der formalen Erstbildung bis zum Jahr 2005 gekommen. Nach Bildungsebenen zeigen die rezenten Schätzungen ebenfalls einen relativ konstanten Verlauf, nachdem der vorherige Rückgang hauptsächlich in den höheren Bildungsebenen (AHS, BHS, Universität, Fachhochschule) stattgefunden hat. Einzig bei Männern mit BMS-Abschluss scheinen die Erträge zwischen 1999 und 2005 leicht rückläufig zu sein, nachdem sich diese bis Mitte der 1990er Jahre im Vergleich zu Pflichtschulabsolventen nicht verändert haben. Im Jahr 2005 lukrierten unselbstständig Erwerbstätige mit Hochschulabschluss durchschnittlich um bis zu 80% mehr Nettostundenlohn als Personen, die nicht über einen weiterführenden Bildungsabschluss verfügten. Bei den Männern betrug diese Differenz Anfang der 1980er Jahre durchschnittlich mehr als 100%, bei den Frauen sogar 120%. So haben Frauen mit BHS-Abschluss 1981 durchschnittlich höhere Renditen erzielt als Frauen mit Hochschulabschluss zwei Jahrzehnte später, jeweils relativ zu Personen mit Pflichtschulabschluss. Die Ertragsraten von Bildungsabschlüssen in höheren Schulen (AHS, BHS) sind leicht gesunken, der Lohnvorsprung von Lehr- und BMS-AbsolventInnen gegen-

³) Von einer Bildungsinflation wird dann gesprochen, wenn es infolge eines dauerhaften Überangebotes an qualifizierten Arbeitskräften zu einer Entwertung von Bildungsabschlüssen kommt. Finden formal hochqualifizierte Personen keine ausbildungsadäquate Beschäftigung und weichen sie auf Positionen mit niedrigeren Anforderungen aus, so kommt es zu einer Verdrängung von Personen mit niedrigeren Qualifikationsniveaus.

über Personen mit Pflichtschule hat sich seit Anfang der 1980er Jahre kaum verändert. Generell lässt sich feststellen, dass damals das Ausmaß der Einkommensungleichheit bei Frauen größer war als bei Männern. Durch den stärkeren Rückgang der weiblichen Bildungsrendite hat sich dies umgekehrt: Seit etwa Mitte der 1990er Jahre sind die Lohndifferenziale zwischen den Bildungsebenen bei den Frauen kleiner als bei den Männern.

Im Hinblick auf die berufsbildenden Abschlüsse zeigt sich, dass sich tendenziell ein Lehr- bzw. BHS-Abschluss für Männer mehr lohnt als für Frauen. Im Gegensatz zur BHS liegen die BMS-Erträge bei Frauen am Ende der Beobachtungsperiode leicht über jenen der Männer.⁴ deshalb ist der Unterschied zwischen BMS und BHS bei Frauen deutlich geringer als bei Männern. AHS-Abschlüsse liegen ertragsmäßig sowohl bei Männern als auch bei Frauen zwischen BMS und BHS.

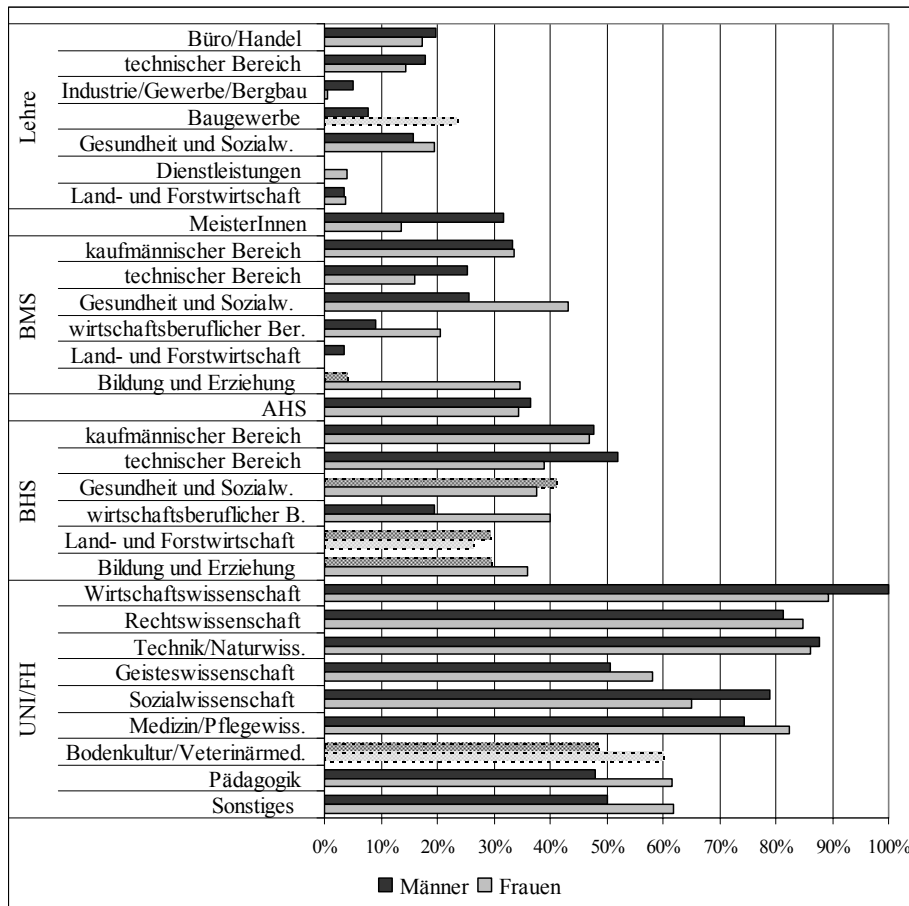
Untersucht man die Bildungserträge nach der Fachrichtung der abgeschlossenen Ausbildung, ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede. Im Bereich der Lehre und bei den mittleren und höheren Schulen sind die kaufmännischen und technischen Fachrichtungen durchwegs am ertragreichsten. LehrabsolventInnen verdienen hier etwa 15% bis 20% mehr als Personen mit Pflichtschulbildung. Bei BHS-AbsolventInnen liegt dieser Einkommensvorsprung mit rund 40% bis 50% etwas über jenem von AHS-AbsolventInnen (ca. 35%). Im Dienstleistungsbereich und in der Land- und Forstwirtschaft sind bei Lehr- und BMS-AbsolventInnen dagegen kaum Einkommensunterschiede zu PflichtschulabsolventInnen feststellbar. Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass die Datenbasis nur Informationen über unselbstständig Erwerbstätige beinhaltet und somit keine Aussagen über Selbstständige in diesen Bereichen gemacht werden können.

Für Frauen ist der Ertrag eines BHS-Abschlusses in allen Fachrichtungen etwa gleich hoch. Männliche BHS-Absolventen im wirtschaftsberuflichen Bereich erzielen dagegen im Durchschnitt deutlich niedrigere Einkommen als in anderen Fachrichtungen. Die durchschnittlichen Löhne von HochschulabsolventInnen liegen zum Teil recht deutlich über den Löhnen von Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Einzig bei Männern weisen geisteswissenschaftliche bzw. lehrerbildende Studienabschlüsse im Vergleich mit technischen und kaufmännischen BHS-Abschlüssen keine höheren Erträge auf. Dieser Befund kann als weiteres Indiz dafür interpretiert werden, dass HTL- (technische BHS) und HAK- (wirtschaftliche BHS) AbsolventInnen ihre Qualifikationen überaus gewinnbringend in berufliche Positionen am Arbeitsmarkt umsetzen können.

Die lukrativsten Studienrichtungen entstammen den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie den technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen. Knapp dahinter folgen Medizin (höhere Erträge für Frauen) und Sozialwissenschaften (höhere Erträge für Männer, vgl. Abb. 1).

⁴) Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die Krankenpflegeschulen, die hauptsächlich von Frauen absolviert werden, den BMS zugeordnet werden und innerhalb der BMS-Kategorie mit den höchsten Erträgen für Frauen verbunden sind (vgl. Abb. 1, „BMS Gesundheit und Sozialwesen“).

Abb. 1: Bildungserträge von Frauen und Männern nach Ebene und Fachrichtung der Ausbildung 2005, jeweils im Vergleich zu Personen mit maximal Pflichtschulbildung



Quelle: Steiner/Schuster/Vogtenhuber (2007).

Bei einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Erwerbstätigen wurde der Mittelwert aus den Analysen für 2004 und 2005 gebildet. Bei weniger als 50 Erwerbstätigen pro Kategorie sind die Balken semi-transparent dargestellt.

Steiner et al. (2007) haben mittels Quantilsregressionen die Robustheit der OLS-Schätzer überprüft und darüber hinaus untersucht, ob die Bildungserträge nach den unterschiedlichen Quantilen der Einkommensverteilung – unter Personen mit gleicher formaler Schulbildung – variieren. Im Unterschied zur Standard-OLS-Schätzung, die den Bildungseffekt auf das arithmetische Mittel der bedingten Einkommensverteilung schätzt, erlauben Quantilsregressionen die Charakterisierung der gesamten bedingten Einkommensverteilung. Die durchgeführten Quantilsregressionen am Median bestätigen die Robustheit der OLS-Schätzer. Betrachtet nach Bildungsebenen zeigt sich, dass bei Männern und Frauen in den unteren Bildungsebenen keine bzw. kaum Unterschiede in den Bildungserträgen zwischen den oberen und unteren Quantilen (0,25- bzw. 0,75-Quantil) bestehen. Mit zunehmender Bildungshöhe nimmt jedoch auch die Bildungsrendite bei den EmpfängerInnen höherer Einkommen zu: Männliche Akademiker am oberen Einkommensquartil haben einen etwa zwei bis drei Prozentpunkte höheren Bildungsertrag als jene am unteren Einkommensquartil, bei den Frauen ist diese Differenz mit rund einem Prozentpunkt deutlich geringer. In den höheren Bildungsebenen ist also einerseits die Variabilität der Erträge und andererseits die Streuung in den Stundenlöhnen höher als in den niedrigeren Bildungsebenen, wobei dies auf erwerbstätige Männer in besonderem Maße zutrifft. Fersterer und Winter-Ebmer (1999, S.13) diskutieren vier Erklärungsansätze, die in der Literatur für die Interpretation der zunehmenden Variabilität in den Erträgen von Personen mit gleicher (höherer) Schulbildung kursieren: Erstens ist die In-

vestition in zusätzliche Bildung zunehmend risikoreicher geworden. Zweitens wird es als Zeichen für Überqualifizierung gesehen, wenn zunehmend Hochqualifizierte keine bildungsadäquate Beschäftigung finden können. Drittens bedeuten höhere Bildungserträge in den oberen Bereichen der Einkommensverteilung, dass die Einkommensungleichheit unter Personen mit gleicher Bildung mit der erreichten Bildungsebene zunimmt. Und viertens indizieren diese höheren Erträge am oberen Ende der Einkommensverteilung eine Komplementarität zwischen allgemeinen Fähigkeiten und Bildung. Wenn die Residuen der Lohnfunktion hauptsächlich auf Unterschieden in den individuellen Fähigkeiten basieren, heißt das, dass fähigere Individuen mehr von zusätzlicher Bildung profitieren als weniger fähige. Somit geben Quantilsregressionen Anhaltspunkte darüber, wie sich unbeobachtete Kovariaten auf die Bildungserträge auswirken.

2.2. Erträge der dualen Ausbildung (Lehrausbildung)

Obwohl die Lehrausbildung der formalen Erstausbildung angehört, wird eine kürzlich erschienene Studie getrennt davon in einem eigenen Unterkapitel behandelt, weil es sich um eine ausschließlich auf den Nutzen dieser speziellen Form der beruflichen Bildung fokussierte Arbeit handelt. Fersterer et al. (2008) haben die monetären Erträge der Lehrausbildung in Österreich untersucht und dabei auf Daten von Firmen zurückgegriffen, die in Konkurs gegangen sind. Hintergrund der Studie ist, dass sich die Lehrausbildung von schulischen und hochschulischen Bildungsformen in wesentlichen Punkten unterscheidet und damit die Schätzung der Erträge beeinflusst wird. Die Qualität der Lehrausbildung ist sehr heterogen, denn sie hängt stark mit der Spezialisierung des Ausbildungsbetriebes, mit der Betriebsgröße und der vorhandenen Infrastruktur zusammen. Darüber hinaus wählen die Firmen ihre künftigen Lehrlinge je nach Andrang mehr oder weniger stark aus den BewerberInnen aus. Die Heterogenität hängt erheblich mit der Größe des Unternehmens zusammen und die Höhe der Löhne, die Personen mit Lehrabschluss lukrieren können, steigt mit der Größe des Ausbildungsbetriebes stark an. Die Autoren nehmen deshalb an, dass diese Selektionsmechanismen zu einer beträchtlichen Verzerrung der OLS-Schätzungen im Bereich der Lehrausbildung führen. Fersterer et al. (2008) wollen nun den Selektionsbias durch einen Instrumentvariablen-Ansatz (IV-Schätzung), der sich auf ein externes Ereignis bezieht, überwinden: Ihr Sample besteht ausschließlich aus Lehrlingen kleiner Unternehmen, die ihre Lehrausbildung durch Insolvenz des Ausbildungsbetriebes unter- bzw. abrechnen mussten. Die Autoren zeigen, dass viele Lehrlinge, die ihre Ausbildung aufgrund der Firmenschließung abrechnen mussten, überhaupt keinen Lehrabschluss erreicht haben (also auch in einer anderen Firma nicht), obwohl davon auszugehen ist, dass sie ihre Lehre abgeschlossen hätten, wenn ihr Ausbildungsbetrieb nicht in Konkurs gegangen wäre. Da sich die Lehrlinge im Sample zum Zeitpunkt der Firmenschließung in unterschiedlichen Stadien ihrer Ausbildung befinden, verwenden die Autoren die Zeitspanne zwischen dem Eintritt eines Lehrlings in diese Firma bis zu deren Schließung als Instrumentvariable. Im Ergebnis finden die Autoren relativ niedrige Lohneffekte für die Lehrlingsausbildung: Je nach Methode ist ein zusätzliches Lehrjahr mit einem Lohnzuwachs von rund 1,5% bis 2,7% (OLS-Varianten) bzw. rund 2,6% bis 4,1% (IV-Varianten) verbunden, wobei sich die IV-Schätzungen nicht signifikant von den OLS-Schätzungen unterscheiden, tendenziell aber etwas höher sind. Diese Schätzungen sind im Vergleich zu den oben präsentierten Erträgen für Lehrabschlüsse im Ausmaß von rund 15% vergleichsweise niedrig. Es ist aber festzuhalten, dass bei diesen Schätzungen nur der schulische Teil der

Lehrausbildung berücksichtigt wurde, also für die Lehre generell eine durchschnittliche Dauer von einem Schuljahr angenommen wurde.⁵ Fersterer et al. (2008) führen weitere Gründe für die relativen niedrigen Ertragsschätzungen an. Da jedoch der Fokus auf Firmen gelegt wird, die geschlossen wurden, handelt es sich nicht um ein repräsentatives Sample aller Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen. Dies hängt auch damit zusammen, dass insolvente Firmen eher klein und möglicherweise eher schlechte Ausbildungsbetriebe, insbesondere in der letzten Phase vor der Schließung, sind. Darüber hinaus wurden die Erträge von nicht vollständig absolvierten Lehrausbildungen geschätzt, was einen wesentlichen Unterschied zu Schätzungen auf Basis von gesamten Lehrabschlüssen darstellt. Die Autoren sehen das Hauptergebnis ihrer Studie darin, dass OLS- und IV-Schätzungen in Bezug auf ihre Daten keinen großen Unterschied machen und folgern daraus, dass Selektion im Drop out-Verhalten von Lehrlingen nicht von besonderer Bedeutung ist und die Lehrausbildung sich in dieser Hinsicht nicht von den berufsbildenden Vollzeitschulen (BMS, BHS) unterscheidet.

In einer periodisch erscheinenden Publikation über die Lage der Lehrausbildung in Österreich (zuletzt Schneeberger und Nowak, 2008) wird im Rahmen von demografischen und Arbeitsmarktindikatoren auch auf den arbeitsmarktwirksamen Output der dualen Ausbildung Bezug genommen. Dabei werden deskriptive Darstellungen über den Verbleib und die Performanz von LehrabsolventInnen am Arbeitsmarkt vorgenommen. Sowohl die Arbeitslosenquote als auch die Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei LehrabsolventInnen im Durchschnitt deutlich niedriger als bei Personen ohne Ausbildung und niedriger als bei Personen mit anderen weiterführenden Bildungsabschlüssen (BMS, AHS). Das Verhältnis zwischen offenen Stellen (Printmedien und AMS [Arbeitsmarktservice]) und gemeldeten Arbeitslosen pro Jahr stellt sich für LehrabsolventInnen günstiger als für AbsolventInnen von Fachschulen, höheren Schulen und Hochschulen dar.

2.3. Weiterbildungserträge

Steiner et al. (2007) haben auch individuelle Erträge von verschiedenen Weiterbildungsformen auf Basis des Sonderprogramms der Arbeitskräfteerhebung 2003 zum lebenslangen Lernen geschätzt. Haben Personen im Beobachtungszeitraum von zwölf Monaten zumindest an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, zeigt sich ein höherer Nettostundenlohn von 6% (Männer) bzw. 8% (Frauen) im Vergleich zu Weiterbildungsinaktiven, bei sonst gleichem formalen Bildungsstand und Berufserfahrung. Diese Werte scheinen im Vergleich zum Ertrag eines zusätzlichen Jahres in formaler Erstbildung (rund 7%) sehr hoch, denn wie Lassnigg et al. (2006, S. 28) in ihren Analysen des gleichen Datensatzes gezeigt haben, dauert eine berufliche Weiterbildung im Durchschnitt nur 72 Kursstunden. Die bestehende positive Korrelation zwischen beruflicher Weiterbildung und Lohnhöhe kann nicht kausal interpretiert werden, denn Weiterbildungsaktive unterscheiden sich unabhängig von ihrer Weiterbildungsteilnahme grundsätzlich von Weiterbildungsinaktiven. Die meisten dieser Unterschiede (individuelle Eigenschaften wie allgemeine Fähigkeiten, Motivation, Ambition etc.) können im Modell nicht kontrolliert werden, weil die Datenbasis keine Informationen darüber enthält. Sind Panel-Daten verfügbar, so wird diesem Problem häufig mit Fixed-

⁵) Würde man auf Basis einer durchschnittlichen Dauer von drei Lehrjahren rechnen (also Berufsschule und Ausbildung im Betrieb), lägen die Erträge bei rund 5%, was nicht mehr so deutlich über den Schätzungen von Fersterer et al. (2008) liegt.

effects-Schätzungen begegnet.⁶ Zwei international vergleichende Studien haben auch für Österreich Fixed-effects-Schätzungen auf Basis der ECHP-Daten (European Community Household Panel) durchgeführt, wobei kein signifikanter Lohneffekt von beruflicher Weiterbildung in Österreich nachgewiesen werden konnte (OECD 2004, Bassanini et al. 2005). Aber auch bei Fixed-effects Schätzungen auf Basis der ECHP-Daten sind berufliche Weiterbildungseffekte kaum kausal zu interpretieren und die geschätzten Erträge scheinen – zumindest für Österreich – unterschätzt. Gründe dafür sind beispielsweise eine Überkorrektur durch die individuellen fixen Effekte, unterschiedlich steile Lohnprofile, kurze Zeitreihen und kleine Stichprobengrößen bzw. „Panelsterblichkeit“.

Aber nicht nur über die Lohneffekte von beruflicher Weiterbildung ist insgesamt wenig bekannt, auch der Wissensstand über die nicht-monetären Wirkungen ist Lassnigg et al. (2006) zufolge sehr gering. Die Ergebnisse des Mikrozensus-Sonderprogramms 2003 geben die subjektive Wahrnehmung über die Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung wieder, wobei hauptsächlich ein Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation gesehen wird, teilweise in Kombination mit der Sicherung der Beschäftigung. Etwa ein Fünftel der Weiterbildungsaktiven nahm wenig oder gar keine Auswirkungen wahr, ein direkter Beitrag zur Mobilität durch die Hilfe beim Finden einer Beschäftigung wird nur von 3% der Befragten gesehen. Den Autoren zufolge ist die Erfassung der Auswirkungen nicht sehr spezifisch und aussagekräftig, weshalb die Ergebnisse nur sehr schwer zu interpretieren sind. Lassnigg et al. (2008) haben mit Bezug auf eine Einschätzung des qualifikatorischen Matchings⁷ den Einfluss von Unter- und Überqualifizierung auf das Weiterbildungsverhalten untersucht. Sie konnten zeigen, dass unterqualifizierte Personen, also Personen, deren formales Bildungsniveau niedriger ist als die typische Qualifikationsanforderung ihres Berufes, eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Dieses Ergebnis deckte sich mit der Annahme, dass die erforderlichen beruflichen Kompetenzen auf anderen Wegen erworben werden müssen und dass berufliche Weiterbildung teilweise tatsächlich auch der Kompensation mangelnder formaler Bildung dient (S. 45). Analog dazu weisen überqualifizierte Personen eine signifikant niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf als adäquat qualifizierte Personen. Allerdings bleibt der starke positive Zusammenhang zwischen formaler Erstbildung und Weiterbildung dominierend: Unterqualifizierte Personen weisen durchschnittlich zwar eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als Personen mit gleichem formalen Bildungsstand in Berufen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen, jedoch eine geringere Beteiligung als Personen mit höherem formalen Bildungsstand in diesen Berufen.

Schmid (2008) hat eine Befragung von Personen, die im Wintersemester 2006/07 an firmenexternen Kursen des WIFI (Anbieter für berufliche Aus- und Weiterbildung der Wirtschaftskammer) teilgenommen haben, durchgeführt. Er fand sehr große Einkommenszuwächse: Nach der Kursteilnahme verfügten die AbsolventInnen durchschnittlich über ein 11% höheres Einkommen als davor. Für eine Kontrollgruppe, die in den letzten fünf Jahren weiterbildungsinaktiv war, gibt der Autor eine Einkommenssteigerung von rund 4% an. Demnach wäre der

⁶) Dabei werden die im Datensatz unbeobachteten und über die Zeit als invariant betrachteten persönlichen Merkmale kontrolliert, wobei die Lohnentwicklung von Personen mit und ohne Weiterbildung verglichen werden kann. Für dieses Vorgehen sind zumindest zwei Messzeitpunkte erforderlich.

⁷) „Qualifikatorisches Matching bezieht sich auf das Ausmaß der Übereinstimmung zwischen abgeschlossener Ausbildung und Qualifikationsanforderungen im Beruf (gemäß Ö-ISCO-Klassifikation der Statistik Austria). Es wird ein Modell der Bewertung von Ausbildungsadäquanz angewendet, das sowohl die Fachrichtungen der Ausbildungen (differenziert nach 8 Bildungsebenen) als auch die Ö-ISCO-Berufsgruppen auf 2-Steller-Ebene miteinbezieht.“ (Lassnigg et al., 2008, S.45).

Nettoertrag bei einem Einkommenszuwachs von rund 7%. Allerdings ist nicht bekannt, ob die Kontrollgruppe mit der Maßnahmengruppe strukturell (Bildung, Berufserfahrung etc.) übereinstimmt. Rund ein Fünftel der Befragten gab an, dass sich der Kurs direkt auf eine Einkommenserhöhung ausgewirkt hat. Für diese Gruppe war nach der Kursteilnahme das Einkommen um durchschnittlich 23% höher als vorher. Diejenigen, die keinen direkten Lohneffekt der Maßnahme angaben, kamen auf eine Gehaltserhöhung von durchschnittlich 9%. Die vergleichsweise hohen Lohnzuwächse hängen sicherlich mit der speziellen Rolle des Kurs-Anbieters zusammen, der eine enge Verbindung zu den Unternehmen aufweist, sowie mit der Tatsache zusammen, dass ausschließlich externe Kurse untersucht wurden. So unterscheiden sich die Befragten in mehrfacher Hinsicht von der Gesamtheit der beruflichen Weiterbildungsaktiven in Österreich. In den drei Jahren vor der Befragung haben die Befragten im Durchschnitt an vier Kursen teilgenommen. Rund drei Viertel haben den Kurs ausschließlich in der Freizeit besucht und mehr als die Hälfte haben den Kurs zur Gänze selbst bezahlt.⁸ Weiters geht die Weiterbildung häufig mit einer Verbesserung der beruflichen Position sowie mit einem Unternehmenswechsel einher, was sich sehr positiv auf einen Einkommenszuwachs auswirkt. Darüber hinaus wurden bei der Berechnung der Einkommenszuwächse nur jene Personen berücksichtigt, die den Kurs auch abgeschlossen haben. Die Ergebnisse der Studie liefern einen sehr guten Einblick in die individuellen Motivlagen, Auswirkungen und Arbeitsmarkteffekte von WIFI-Kursen, die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen anderer Studien bzw. Rückschlüsse auf generelle Weiterbildungseffekte sind nur sehr eingeschränkt möglich.

Eine weitere Studie beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Weiterbildung auf die Wertschöpfung von Unternehmen. Böheim und Schneeweis (2007) haben den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und der Produktivität von Firmen des produzierenden Sektors und im Dienstleistungsbereich in Österreich untersucht. Die Datenbasis besteht aus einer Verknüpfung zweier Wellen der Europäischen Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen ab zehn MitarbeiterInnen (CVTS2 und CVTS3) der Jahre 1999 und 2005 mit den Leistungs- und Strukturhebungsdaten (LSE) eben dieser Jahre, die über die Produktivität der beobachteten Unternehmen Auskunft gibt. Es wurde der Zusammenhang zwischen Firmenproduktivität und Weiterbildungsaktivität der Belegschaft bzw. Weiterbildungsausgaben der Unternehmen untersucht. Die Autoren finden kurz- und mittelfristige positive Korrelationen von betrieblichen Weiterbildungen und Firmenproduktivität. Firmen, die doppelt so viel in die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen investieren als vergleichbare Firmen, sind durchschnittlich um rund 4% produktiver. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Betriebe mit höheren Weiterbildungsausgaben auch über ein höheres Lohnniveau verfügen. Eine kausale Interpretation dieser Zusammenhänge ist aufgrund von (unbeobachteten) Selektionseffekten, die sowohl die betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen als auch die Produktivität beeinflussen, und wegen des Problems der umgekehrten Kausalität nicht möglich. Deshalb wurden zusätzlich auch Panelmodelle mit fixen Effekten geschätzt. Aufgrund der geringen Zahl an Beobachtungen sind die Koeffizienten statistisch nicht präzise geschätzt. Die Längsschnittanalysen deuten jedoch ebenfalls darauf hin, dass eine höhere Weiterbildungsintensität mit einer höheren Produktivität assoziiert ist. Untersucht man, wie Wertschöpfung und Fachgebiet der absolvierten Kurse und Schulungen zusammenhängen, zeigen die Daten

⁸) Im Vergleich dazu gaben hochgerechnet 70% aller Weiterbildungsaktiven in Österreich an, dass keine persönlichen Ausgaben anfielen und 60%, dass der Kurs ausschließlich bzw. überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit stattfand (vgl. Lassnigg et al. 2006).

ein etwas überraschendes Bild: Die höchsten Elastizitäten weisen Kurse zur Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten sowie im Bereich der Verwaltung auf, relativ geringe Werte haben EDV- und Marketing-Kurse. Dazwischen liegen Sprachkurse, Technik sowie sonstige Schulungen.

2.4. Antizipation, Matching, Skills

Lassnigg und Markowitsch (2005) haben sich in einer Grundsatzstudie vor dem Hintergrund der verstärkten Bemühungen und Initiativen um Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung⁹ mit dem Zusammenspiel zwischen Ausbildung und Beschäftigung (Matching) sowie mit existierenden Ansätzen und Methoden der Antizipation des Qualifikationsbedarfes beschäftigt. Darin wurden auch Grundzüge für Qualitätsindikatoren zur Erfassung von Angebots- und Nachfragestrukturen in der österreichischen Berufsbildung, die insbesondere auf Messungen der Performanz am Arbeitsmarkt abzielen (Matching, Skills Gaps, siehe auch Lassnigg, 2008), dargelegt sowie die Entwicklung einer differenzierten Berufsbildungsklassifikation basierend auf einer Kombination von Bildungsebene und ISCED-Fachrichtung der Ausbildung angeregt. Dieses Klassifikationssystem für das Ausbildungsangebot wurde im Anschluss daran entwickelt und aufbauend darauf ein Monitoring-System der Beziehung zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt vorgeschlagen (Lassnigg und Vogtenhuber 2007). Das Monitoring-System zielt auf eine regelmäßige Berichterstattung ab, die eine einheitliche Informationsbasis für die beteiligten Institutionen, Ministerien, Sozialpartner und Forschungseinrichtungen darstellt. Einige der vorgeschlagenen Indikatoren (Erwerbs- und Arbeitslosenquote, Abschluss- und Erfolgsquote, monetäre Erträge wie oben dargestellt) wurden anhand der entwickelten Klassifikation als bildungsstatistische Kennzahlen erstmals im nationalen Bildungsbericht veröffentlicht. So weisen Personen, die über einen Lehrabschluss verfügen oder eine berufsbildende höhere Schule (BHS) abgeschlossen haben, durchgehend höhere Erwerbsquoten auf als Personen, die keinen weiterführenden Bildungsabschluss oder eine allgemein bildende höhere Schule (AHS) absolviert haben. Im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit zeigen die berufsbildenden Bildungsabschlüsse – vor allem die Lehrabschlüsse – ein heterogenes Bild. Zwar sind Erwerbspersonen, die nur über Pflichtschulbildung verfügen, am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, doch auch einige Lehr-, BMS- und BHS-Fachrichtungen weisen überdurchschnittliche Arbeitslosenquoten auf. Bei der Lehre trifft dies insbesondere auf Ausbildungen im Dienstleistungsbereich zu (vgl. Lassnigg und Vogtenhuber, 2009).

3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten

Die individuellen Erträge, die mit einer Investition in formale Bildung in Österreich verbunden sind, sind für die wichtigsten allgemein- und berufsbildenden Schulabschlüsse gut dokumentiert, wobei die Entwicklung der privaten Rendite in der Zeitreihe – seit Anfang der

⁹) Die Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB, www.qibb.at) des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) wurde zur Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems im österreichischen berufsbildenden Schulwesen gestartet. Seit 2007 gibt es als allgemeine Anlauf- und Servicestelle die nationale Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung (ARQA-VET, www.arqa-vet.at), die die QIBB-Umsetzung sowie die nationalen und europäischen Aktivitäten des ENQA-VET unterstützt.

1980er Jahre bis 2005 – vorliegt. In einer Querschnittsbetrachtung für das Jahr 2005 sind darüber hinaus auch Ertragsschätzungen für die wichtigsten berufsbildenden Fachrichtungen nach Bildungsebenen verfügbar. Der Prozess der bildungspolitischen Entscheidungsfindung wurde von diesen Ergebnissen nicht direkt beeinflusst, wohl jedoch wurden v.a. die rezenten Schätzungen von verschiedenen Stakeholdern mit Interesse zur Kenntnis genommen. Dieses Interesse resultierte nicht zuletzt aus der Tatsache, dass in der jährlichen Publikation der OECD-Indikatoren („Bildung auf einem Blick“) bis 2008 keine Bildungserträge für Österreich ausgewiesen wurden.¹⁰ Auch aus diesem Grund wurde die Studie von Steiner et al. 2007 vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) beauftragt, obwohl in dieser Studie der Fokus auf dem nationalen Zeitreihenvergleich und nicht auf dem internationalen Vergleich der Ergebnisse lag.

Die sozialen bzw. gesamtgesellschaftlichen Erträge der beruflichen Bildung sind in den vorliegenden Arbeiten nur ansatzweise erforscht. Hier bedarf es weiterer Forschungen, die die gesamten öffentlichen *und* privaten Aufwendungen für die Berufsbildung den verschiedenen mittel- und langfristigen Nutzen-Aspekten gegenüberstellt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Nutzen neben den monetär quantifizierbaren individuellen und sozialen Effekten (z.B. Einkommen, Produktivität, Wirtschaftswachstum, steuerliche Erträge, Kosten für Arbeitslosigkeit und Gesundheit, Kriminalität etc.) auch nicht-monetäre Auswirkungen umfasst (z.B. soziale Teilhabe, zufriedene Lebensführung, Wohlbefinden, Sicherheit etc.).

Neben dem Beitrag der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf das Wirtschaftswachstum ist auch deren Effekt auf die Performanz von Unternehmen im Hinblick auf Fortbestand, Produktivität, Profitabilität und Innovationsgrad in Österreich kaum erforscht, ebenso wie die langfristigen ökonomischen und sozialen Erträge dieser Bildungsformen.

Im Vergleich zum Nutzen der formalen Erstbildung sind die Wirkungen der beruflichen Weiterbildung kaum erforscht. Hauptursache dafür ist die Datenlage, die nur ansatzweise Wirkungs- und Nutzenaspekte bereitstellt und kaum konsistente Analysen hinsichtlich dieser Aspekte erlaubt. Darüber hinaus sind aber auch die Möglichkeiten, die die verschiedenen Datenbasen derzeit bieten, noch nicht ausgeschöpft. Dies betrifft hauptsächlich rigorose und vergleichende Analysen der Daten der dritten Welle des Continuing Vocational Training Survey (CVTS, Referenzjahr 2005), sowie der Daten des Adult Education Survey (AES). Darüber hinaus könnte auch der von Steiner et al. (2007) verwendete Datensatz, der auf einer Verknüpfung von Mikrozensus- und Lohnsteuerdaten basiert und laufend für den jährlichen Einkommensbericht erstellt wird, für vertiefende Analysen der Bildungs- und Weiterbildungserträge herangezogen werden. Generell würde der Aufbau von Paneldaten die einschlägige Forschung deutlich voranbringen.

¹⁰) In der Ausgabe des Jahres 2009 wurden erstmals Kapitalwerte einer Bildungsinvestition in Österreich ausgewiesen (vgl. OECD 2009, Indikator A8: „Welche Anreize bestehen für eine Investition in Bildung?“).

4. Literaturangaben

- Bassanini, A.; Booth, A.; Brunello, G.; De Paola, M.; Leuven, E. (2005): Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper No. 1640.
- Bassanini, A.; Scarpetta, S. (2001): The Driving Forces of Economic Growth: Panel Data Evidence for the OECD Countries. OECD Economic Studies, No. 33, 2001/2, OECD 2001.
- Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.
- Böheim, R.; Schneeweis, N. (2007): Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.): Materialien für Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 103, Wien.
- Card, D. (1999) The Causal Effect of Education on Earnings. In: Aschenfelter, O.; Card, D. (eds.): Handbook of Labour Economics, Volume 3A. Amsterdam: Elsevier, pp. 1801-1863.
- Cedefop und Eurostat (Hrsg.) (1999): Handbuch der Ausbildungsfelder. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- de la Fuente, A. (2003): Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft. Teil II: Bewertung auf EU Länderebene. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission.
- de la Fuente, A.; Domenech, R. (2006): Human Capital in Growth Regressions: How much difference does data quality make? Journal of the European Economic Association 4 (1), S. 1-36.
- Fersterer, J.; Winter-Ebmer R. (1999): Are Austrian returns to education falling over time? University of Linz/Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 2313.
- Fersterer, J. (2000): Erträge der Schulbildung in Österreich. Eine empirische Untersuchung. Dissertation an der Johannes Kepler Universität Linz.
- Fersterer, J.; Winter-Ebmer, R. (2001): Returns to Education: Evidence for Austria. In: Harmon, C.; Walker, I.; Westergaard-Nielsen, N. (Hrsg.): Education and Earnings in Europe: Cross-Country Analysis of the Returns to Education, Cheltenham: Edward Elgar.
- Fersterer, J.; Winter-Ebmer, R. (2003a): Are Austrian Returns to Education Falling Over Time?, Labour Economics 10 (1), pp. 73-89.
- Fersterer, J.; Winter-Ebmer, R. (2003b): "Smoking, Discount Rates and the Returns to Education" Economics of Education Review 22, pp. 561-566.
- Fersterer, J.; Pischke, S.; Winter-Ebmer, R. (2008): Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence from Failed Firms, Scandinavian Journal of Economics 110(4), pp. 733-753.

- Harmon, C.; Walker, I.; Westergaard-Nielsen, N. (Hrsg.): (2001). Education and Earnings in Europe. A Cross Country Analysis of the Returns to Education. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.
- Lassnigg, L. (2007): Bildungsökonomie: Österreich in Europa? In: Wirtschaftspolitische Blätter 1/2007, pp. 27-45.
- Lassnigg, L. (2008): Improving the quality of the supply-demand-match in vocational education and training by anticipation and "matching policy", in: European Journal of Vocational Training, Vol. 44 No.2.
- Lassnigg, L.; Felderer, B.; Paterson, I.; Kuschej, H.; Graf, N. (2007): Ökonomische Bewertung der Struktur und Effizienz des österreichischen Bildungswesens und seiner Verwaltung. IHS-Projektbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), Wien.
- Lassnigg, L.; Markowitsch, J. (Hrsg.) (2005): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Studienverlag, Innsbruck-Wien.
- Lassnigg, L.; Vogtenhuber, S. (2009): Bildungsstatistische Kennzahlen, in: Specht, Werner (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Leykam, Graz, 20-55, 60-83, 88-109, pp. 152-157.
- Lassnigg, L.; Vogtenhuber, S.; Kirchttag, R. (2008): Lebenslanges Lernen in Österreich. Ausgaben und Entwicklung der Beteiligungsstruktur. IHS-Projektbericht, Wien.
- Lassnigg L.; Vogtenhuber S.; Steiner P. M. (2006): Weiterbildung in Österreich. Finanzierung, Beteiligung und Wirkungen. IHS-Projektbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research.
- OECD (2004): OECD Employment Outlook. Paris.
- OECD (2008): Education at a Glance 2008. OECD Indicators. Paris.
- Psacharopoulos, G. (1994): Returns to investment in education: A global update. In: World Development 22(9), pp. 1325-1343.
- Psacharopoulos, G.; Patrinos, H. A. (2004): Returns to investment in education: A further update. In: Education Economics 12(2), pp. 111-134.
- Schmid, K. (2008): Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen. Wien: IBW-Forschungsbericht Nr. 144.

Steiner, P. M.; Schuster, J.; Vogtenhuber, S. (2007): *Bildungserträge in Österreich von 1999 bis 2005*. Wien: IHS-Projektbericht.

Vogtenhuber, S. (2009): *Bildungs- und Weiterbildungserträge in Österreich*. In: Lassnigg, L.; Babel, H.; Gruber, E.; Markowitsch, J. (Hrsg.): *Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Innovationen in der Berufsbildung*, Band 6, Studienverlag, Innsbruck, Wien, Bozen, pp. 378-393.

Berufsbildung, arbeitsmarktbezogene Mobilität und Migration

ÖSTERREICH

**GENOVEVA BRANDSTETTER/ KARIN LUOMI-MESSERER/
ASTRID FINGERLOS**

31/08/2009

Wesentliche Beiträge zur Migrations- und Integrationsforschung in Österreich liefert vor allem die außeruniversitäre Forschung. Es hat sich eine deutliche Schwerpunktsetzung auf die Themen Citizenship, Diversität und Gleichheit entwickelt. In der angewandten Forschung dominiert allerdings noch immer eine deutliche Fokussierung auf „Defizite“, sowohl in Bezug auf die Personengruppen mit Migrationshintergrund als auch auf die Vorstellung von Integration als einem Anpassungsprozess im „Aufnahmeland“. Die unbefriedigende Datenlage erschwert Analysen beträchtlich, wird aber seit einiger Zeit durch Erhebungen sowohl quantitativer als auch qualitativer Art und Einbindung in internationale Forschungsprojekte verbessert. Aktuelle Forschungsarbeiten weisen darauf hin, dass MigrantInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund im österreichischen (Aus-)Bildungssystem stark benachteiligt sind. Dies gilt allerdings nicht für alle MigrantInnengruppen gleichermaßen. Im Zusammenhang mit der Aufklärung von Ursachen für Benachteiligungen wird die Wichtigkeit von Erklärungsansätzen betont, die Individual-, Gruppen und staatlich-institutionelle Ebenen verschränken. Entscheidend für Bildungs- und Karriereverläufe sind sozioökonomische Faktoren. Untersuchungen zeigen eine stark bipolare Bildungsstruktur von EinwanderInnen: sie verfügen häufig über sehr geringe oder sehr hohe formale Qualifikationen. ZuwanderInnen mit höheren formalen Qualifikationen werden am österreichischen Arbeitsmarkt allerdings oft dequalifiziert, d.h. ihre Qualifikationen werden unzureichend wahrgenommen bzw. nicht anerkannt und damit schlecht genutzt. ZuwanderInnen sind auch in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert. Neben Informationsmangel und sozioökonomischen Gründen hemmen die antizipierten schlechten Verwertungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt die Weiterbildungsmotivation von ZuwanderInnen. Schwerpunkt der Forschung zu Migration, (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt sind jugendliche MigrantInnen. Es wird eine erhebliche Benachteiligung dieser Gruppe in Bezug auf Bildungsinformation bzw. -beratung und Berufsorientierung festgestellt, und es werden vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation empfohlen. Untersuchungen zur Mobilitätsbereitschaft zeigen, dass diese unter Österreichs SchülerInnen erstaunlich stark ausgeprägt ist, aufgrund von praktischen Hindernissen aber nicht sehr häufig umgesetzt wird. Zum Abbau von Mobilitätshindernissen wird seit einigen Jahren an Transparenzinstrumenten gearbeitet, deren Implementierung für den österreichischen Kontext untersucht wird.

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen

1.1. Übersicht

In diesem Bericht werden die Themen Berufsbildung und Beschäftigung im Zusammenhang mit Mobilität und Migration behandelt. Aufgrund des Schwerpunktes in der gesichteten Forschungsliteratur aus Österreich steht dabei der Aspekt Migration im Vordergrund. Einleitend soll in einer Metaperspektive Migrations- und Integrationsforschung selbst zum Thema werden. Dabei wird bereits auf Forschungsliteratur zurückgegriffen. Die Begriffe MigrantIn und

Migrationshintergrund werden erläutert und die Personengruppen, von denen im österreichischen Kontext die Rede ist, kurz beschrieben. Vor dem Hintergrund der Ansätze und institutionellen Verankerungen der Migrationsforschung und der für Forschung verfügbaren Daten werden anschließend in Abschnitt 2 die in Österreich relevanten Forschungsfragen und -ergebnisse für den Bereich Berufsbildung, Migration und Mobilität skizziert. Themen, die dabei im Vordergrund stehen, sind Bildungsbenachteiligung, Qualifikationsstruktur und Dequalifizierung, Weiterbildung, jugendliche MigrantInnen an der Schnittstelle von Ausbildung und Arbeitssuche und europäische Transparenzinstrumente zur Förderung der ausbildungsbezogenen und beruflichen Mobilität. Analog zu den gesichteten Forschungsschwerpunkten konzentriert sich dieser Bericht auf Qualifikationsaspekte erwerbsbezogener Migration nach Österreich bzw. auf die (Aus-)Bildungsstruktur und Beschäftigungschancen von Nachkommen der EinwanderInnen. Es ist hierbei anzumerken, dass das Thema Migration in fast allen Fällen mit dem Thema Integration verknüpft wird. In der gesichteten Literatur fehlt allerdings ein einheitliches Konzept von „Integration“ sowie meist auch eine Definition des Begriffs „Integration“¹¹.

1.2. Migrationsforschung in Österreich

Migrations- und Integrationsforschung ist in Österreich in einem sehr breiten institutionellen Umfeld verankert (von Politikwissenschaft und Geschichte bis zu Volkswirtschaftslehre, Pädagogik und Rechtswissenschaft), stellt allerdings in allen Disziplinen einen marginalisierten Forschungsbereich dar. Die bei diesem Thema nötige Interdisziplinarität wird – so wird konstatiert – in den meisten akademischen Disziplinen wenig geschätzt und oft als unseriös abgetan (Bauböck und Perchinig, 2003). Trotz der Etablierungsprobleme ist dieses Forschungsfeld in Österreich relativ ertragreich. Die – in der Hauptsache – außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die in diesem Bereich tätig sind, sind sehr erfolgreich und kreativ in der Akquisition von Drittmitteln. In einer aktuellen Studie (Fassmann et al., 2009) wurden 60 RepräsentantInnen aus einschlägigen Forschungseinrichtungen zu institutionellen Verankerungen, Fragestellungen und Finanzierungen im Bereich Migrations- und Integrationsforschung befragt. Die Ausgangsthese lautete, dass Migrations- und Integrationsforschung eine junge Disziplin sei, die von einer anwendungsorientierten Auftragsforschung getragen werde, die wiederum von aktuellen politisch relevanten Fragen gesteuert werde¹². Das überraschende Ergebnis erbrachte, dass immerhin 118 von 243 Projekten im Zeitraum von 2003 bis 2008 einigermaßen selbstdefinierte Projekte waren, die beim Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), beim European Research Council (ERC) oder der Europäischen Union (EU) beantragt wurden.

¹¹) Die Lebenssituation von MigrantInnen, insbesondere jener aus Drittstaaten, ist in vielen Fällen durch schlechte Stellung im Beruf, niedriges Haushaltseinkommen und hohe Armutsgefährdung, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, mangelnde soziale und politische Partizipation sowie weitere sozialstrukturelle Disparitäten gekennzeichnet (Fassmann und Reeger, 2007). In diesem Zusammenhang wird Integration diskutiert, ohne jedoch ein Maß dafür angeben zu können, wann diese erreicht sei. Herzog-Punzenberger und Unterwurzacher betiteln ihren Beitrag für den Nationalen Bildungsbericht für Österreich 2009 „Migration – Interkulturalität – Mehrsprachigkeit“ und stellen fest, dass in der wissenschaftlichen Diskussion derzeit noch kein befriedigendes Integrationskonzept existiere und verwenden diesen Begriff daher nicht. Dies gelte besonders für den Schulbereich (Herzog-Punzenberger und Unterwurzacher, 2009).

¹²) Diese Frage ist besonders bedeutsam vor dem Hintergrund der rechtlichen und diskursiven Festschreibung von EinwanderInnen auf einen temporären Status, der zum Teil bis heute den politischen Diskurs in Österreich prägt (vgl. Çinar, 2004; John, 2004; zu Migrationspolitik in Österreich seit 1945 vgl. Gächter, 2008). Diese Sichtweise hat Auswirkungen auf beauftragte Forschungsthemen und bildungsplanerische Überlegungen.

In der österreichischen Migrationsforschung hat sich eine deutliche Schwerpunktsetzung auf die Themen Citizenship, Diversität und Gleichheit entwickelt. In der angewandten Forschung dominiert allerdings noch immer eine deutliche Fokussierung auf „Defizite“, sowohl in Bezug auf die Personengruppen als auch auf die Vorstellung von Integration als einem Anpassungsprozess im „Aufnahmeland“. Die österreichische Migrationsforschung ist zudem sehr stark auf die einzelnen MigrantInnen orientiert und übersieht ihre Einbindung in soziale Netzwerke und deren (z.B. stützende, handlungsleitende) Rolle bei Migration und Integration. In diesem Zusammenhang wäre eine Paradigmenenerweiterung nötig (Bauböck und Perchinig, 2003). In einem aktuellen Beitrag zum österreichischen Bildungswesen wird bei der Thematisierung von Benachteiligung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund die Wichtigkeit von Erklärungsansätzen betont, die Mikro-, Meso- und Makroebenen (also die Individual-, Gruppen- und staatlich-institutionellen Ebenen) verschränken (Herzog-Punzenberger und Unterwurza-cher, 2009).

1.3. Definition MigrantIn, Migrationshintergrund

Begrifflich gesehen ist ein Migrant/eine Migrantin eine Person, die ihren Wohnort wechselt und dabei eine internationale oder nationale Grenze überschreitet. Eine Person kann zu- oder abwandern, was gleichbedeutend ist mit ein- oder auswandern. In sensu stricto ist eine Person nur solange als MigrantIn zu bezeichnen, solange der Wanderungsvorgang noch anhält. Mit der Errichtung eines neuen Hauptwohnsitzes im Zielland erweist sich dieser Begriff als unscharf, denn ab diesem Zeitpunkt ist die Person kein Migrant/keine Migrantin mehr, sondern jemand mit Migrationshintergrund (Fassmann, 2008). Die Begriffe werden in der gesichteten Literatur allerdings nicht immer in diesem Sinne verwendet. Die uneinheitliche Verwendung von Begrifflichkeiten resultiert vorwiegend aus der schwierigen Datenlage, auf die im Folgenden näher eingegangen wird. In diesem Bericht wird bei der Darstellung und Analyse von relevanten Forschungsergebnissen die jeweils zugrunde liegenden Begriffsverwendungen (der Bezug auf bestimmte Personengruppen) expliziert.

Mit Stichtag 1. Jänner 2008 wiesen 1,38 Millionen EinwohnerInnen Österreichs, das sind rund 17,3% der österreichischen Bevölkerung, einen Migrationshintergrund auf (Österreichischer Integrationsfonds et al., 2009). Das Merkmal des Migrationshintergrunds hat aufgrund der wachsenden Zahl an eingebürgerten Zuwanderern/Zuwanderinnen in den vergangenen Jahren das Merkmal der ausländischen Staatsbürgerschaft abgelöst. Bis 2001 wurde in der amtlichen Statistik nur – anhand des Merkmals Staatsbürgerschaft – zwischen In- und AusländerInnen unterschieden. Seit 2001 wird auch der Geburtsort erhoben, was die Datenlage für Forschungen zu diesem Thema etwas verbessert hat. In der amtlichen Statistik in Österreich werden jene Personen als Personen mit Migrationshintergrund definiert, die entweder eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder im Ausland geboren wurden oder beides. Die außerhalb Österreichs geborenen Personen werden als erste Generation bezeichnet, die in Österreich geborenen Personen mit zugewanderten Eltern als zweite Generation. Nicht identifizierbar und daher ungezählt bleibt die zweite (bzw. dritte) Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft (Herzog-Punzenberger und Unterwurza-cher, 2009). Insgesamt liegt Österreich mit einem Anteil von mehr als 17% Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund im oberen Mittelfeld der EU-27.

Knapp 40% der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und/oder ausländischem Geburtsort stammen aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat oder der Schweiz. Rund 46% der in Österreich eingewanderten Personen kommen aus anderen europäischen Staaten, ins-

besondere aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei. Regional konzentriert sich die Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit und/oder ausländischem Geburtsort auf urbane Ballungszentren, wobei diese im Jahr 2008 in der Bundeshauptstadt Wien einen Anteil von rund 32,9% hatte (Österreichischer Integrationsfonds et al., 2009).

1.4. Datenlage

Einhellig wird in der analysierten Literatur das Fehlen relevanter empirischer Daten konstatiert. Besonders kritisiert wird der Umstand, dass die amtliche Statistik in Österreich noch immer weitgehend auf das Kriterium der „Staatsangehörigkeit“ abstellt und es daher kaum Daten zum Thema Migration bzw. zu unterschiedlichen MigrantInnengruppen gibt (vgl. 1.3). Aufgrund des Einflusses der EU verbessert sich jedoch die Datenlage allmählich (z.B. Erhebung des Geburtslandes in der Volkszählung 2001). Menschen, die im Zuge einer Arbeitslosigkeit in staatlich finanzierte Kurse gelangen, werden in Österreich statistisch aber weiterhin nur nach In- bzw. Ausländerstatus (auf Basis der Staatsbürgerschaft) unterschieden (Sprung, 2008). Durch das Fehlen von Longitudinaldaten können Generationsprozesse nicht berücksichtigt werden (Latcheva, 2006). Kleine Stichproben verhindern komplexe mehrdimensionale Herangehensweisen. Zusammenhänge zwischen Herkunftsland, Geschlecht, Alter oder Generation, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Positionierung, Bildungsabschluss, Zeitpunkt der Einwanderung sowie Einbürgerung bleiben vielfach unterbelichtet. Es wird aber festgestellt, dass das Fehlen sinnvoller empirischer Daten auch Ausdruck fehlender Theoriebildung ist bzw. bisher von Seiten der Scientific Community zu wenig Initiativen zur Verbesserung der amtlichen Erhebungen gesetzt wurden (Bauböck and Perchinig, 2003). Mittlerweile ist Österreich u.a. durch die Projekte „PROMINSTAT“¹³ (Kraler et al., 2009), „LIMITS“¹⁴ (Latcheva et al., 2006) und „TIES“¹⁵ (Herzog-Punzenberger, 2008) in mehrere internationale Projekte zur Generierung, Analyse und Vereinheitlichung migrationsbezogener Daten involviert.

2. Hauptergebnisse der Forschung

2.1. Bildungsbe(nach)teilung von Menschen mit Migrationshintergrund im österreichischen Bildungssystem

Österreichische Forschungsarbeiten zu Berufsbildung und Migration sind nicht sehr zahlreich. Sie konzentrieren sich auf Jugendliche mit Migrationshintergrund an der Schnittstelle zwischen (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt (vgl. dazu 2.4). Die folgende Analyse bezieht auch jene Studien mit ein, die das Thema Be(nach)teilung im gesamten Bildungssystem be-

¹³) „PROMINSTAT – Promoting Quantitative Comparative Research in the Field of Migration and Integration in Europe“ (<http://prominstat.eu>; <http://www.emn.at>).

¹⁴) „LIMITS – Immigrants and Ethnic Minorities in European Cities: Life-Courses and Quality of Life in a World of Limitations“ (<http://limits.zsi.at/default.htm>).

¹⁵) „TIES – The Integration of the European Second Generation“: Da es aufgrund unterschiedlicher Datensätze und Unterschieden im Einbürgerungsrecht (z.B. Unsichtbarkeit der Nachkommen von EinwanderInnen mit Staatsbürgerschaft) kaum aussagekräftige Ländervergleiche im Integrationsbereich gibt, werden in diesem Projekt durch eigene Befragungen Daten erhoben und statistische Analysen zur sozialen Mobilität der Nachkommen von EinwanderInnen angestellt. Diese Analysen werden durch qualitative Befragungen ergänzt (<http://www.tiesproject.eu>).

handeln (z.B. Spracherwerb, Kindergarten, Volksschule etc.). Ursachen und Bedingungen für (spätere) Be(nach)teiligungen in der Berufsbildung und am Arbeitsmarkt werden so nachvollziehbarer.

Die Analyse des Einflusses der Herkunft auf die Bildungspartizipation und den Bildungserfolg war aufgrund der Datenlage bislang nur eingeschränkt möglich. Wie Herzog-Punzenberger und Unterwurzacher (2009) anführen, unterschied die Schulstatistik üblicherweise nur nach dem wenig hilfreichen Kriterium der Staatsbürgerschaft (wodurch nur jene Personen mit Migrationshintergrund erfasst werden können, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, vgl. 1.4 zur Datenlage). Seit 1993 werden in den Informationsblättern des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) auch die Zahlen und Anteile der SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch nach Bundesländern und Schularten publiziert. Das Merkmal der nicht deutschen Erstsprache ist aber in einer Situation der Mehrsprachigkeit wenig eindeutig¹⁶. Seit Inkrafttreten des Bildungsdokumentationsgesetzes 2002 werden die im Alltag gebrauchten Sprachen abgefragt. Dies soll in Zukunft zu einer detaillierten Aufschlüsselung nach Einzelsprachen führen (BMUKK, 2008), da es in den relevanten Gruppen mit Migrationshintergrund eine viel größere Vielfalt an gesprochenen Sprachen und eine höhere Flexibilität der Anwendung der Sprachen je nach Kontext und biografischer Phase gibt als angenommen (d.h. Erkenntnisse zur Herkunft einer Person können nicht einfach über *eine* Frage zur Erstsprache gewonnen werden). Brizić (2007) spricht in diesem Zusammenhang vom „geheimen Leben der Sprachen“ und relativiert ebenfalls die Sinnhaftigkeit des Kriteriums der Erstsprache, indem sie einen Zusammenhang zur Sprach- und Minderheitenpolitik des Herkunftslandes der Eltern von Kindern mit Migrationshintergrund herstellt. Viele ZuwanderInnen stammen aus Minderheiten ihrer Herkunftsländer. Diskriminierungen bei der Aneignung ihrer eigentlichen Erstsprache wirken sich Brizić zufolge negativ auf den Spracherwerb ihrer Nachkommen aus. Zudem würde eine Sprachförderung von Kindern mit diesbezüglichem Bedarf aufgrund fehlender Erhebungen der eigentlichen Erstsprache, die zu fördern wäre (z.B. Kurdisch), an der Förderung der „offiziellen Sprache“ eines Landes ansetzen (z.B. Türkisch) und wäre daher verfehlt (zu Sprach- und Sprachunterrichtspolitik in Österreich vgl. auch BMUKK et al. 2007; BMUKK und BMWF 2008).

Aufgrund der schwierigen Datenlage und der uneinheitlichen Begrifflichkeiten stand daher bislang die Analyse der Partizipation an Bildung im Vordergrund. Mit den international vergleichenden Erhebungen der OECD (PISA, PIRLS) liegen nun auch repräsentative Daten zu Schulleistungen vor, die eine weitergehende Analyse¹⁷ ermöglichen (Wroblewski, 2006; Unterwurzacher, 2009). Erkenntnisse zur Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund in Schulen stützen sich im Wesentlichen auf Ergebnisse der PISA-Studie und zeigen einen negativen Effekt des Migrationshintergrunds auf den Schulerfolg (Herzog-Punzenberger, 2007a). Kinder aus zugewanderten Familien konzentrieren sich auch in Österreich in Schultypen mit niedrigem Leistungsniveau (türkisch und bosnisch/serbisch/kroatisch sprechende Kinder sind in Sonderschulen, Hauptschulen, Polytechnischen Schulen über-

¹⁶) Jene SchülerInnen mit Migrationshintergrund, die zu Hause vorwiegend Deutsch sprechen, werden mit diesem Merkmal allerdings nicht erfasst (z.B. SchülerInnen aus Deutschland oder Südtirol). SchülerInnen, die Angehörige einer autochthonen österreichischen Minderheit sind, könnten als SchülerInnen mit Migrationshintergrund gezählt werden. Darüber hinaus zeichnet sich das Alltagsleben von zweisprachigen Menschen gerade dadurch aus, dass sie die Sprache je nach GesprächspartnerIn wechseln (etwa Deutsch mit den Geschwistern und die Herkunftssprache mit den Eltern verwenden).

¹⁷) Im Zuge dieser Erhebungen wird – im Unterschied zur österreichischen Statistik – auch das Merkmal des Geburtslandes der Eltern erhoben.

repräsentiert, in den höheren allgemein- und berufsbildenden Schulen hingegen unterrepräsentiert), wobei die Selektion, die dort hinführt, sehr früh erfolgt (zum selektiven Zugang zu höheren Bildungseinrichtungen vgl. Lassnigg et al., 2005). Allerdings weisen die verschiedenen Herkunftsgruppen gänzlich unterschiedliche Muster in der Bildungsbeteiligung auf (Herzog-Punzenberger und Unterwurzacher, 2009). So sind z.B. Jugendliche, die zu Hause eine osteuropäische Sprache sprechen, im Vergleich zu deutschsprachigen SchülerInnen in den allgemeinbildenden höheren Schulen überrepräsentiert. Was die soziale Mobilität der Nachfolgenerationen betrifft, lassen sich jedoch leicht positive Entwicklungen im Sinne einer steigenden Bildungsbeteiligung auch in höheren Schulformen beobachten (Weiss und Unterwurzacher, 2007). Dies gilt in Österreich allerdings am wenigsten für den Bildungserfolg der Gruppen aus den klassischen Anwerbeländern Türkei und Ex-Jugoslawien. Die Autorinnen sprechen in ihrer Studie vom „Erbe der Gastarbeit“ und arbeiten den dominierenden Effekt des sozioökonomischen Status bzw. des kulturellen Kapitals¹⁸ des Elternhauses auf den Verlauf schulischer Karrieren heraus (zum Thema soziale Mobilität vgl. auch Biffl und Bock-Schappelwein, 2003; Herzog-Punzenberger, 2007b; Schlögl, 2009a).

Erklärungsansätze zur Benachteiligung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund diskutieren Herzog-Punzenberger und Unterwurzacher (2009). Neben Begründungen, die sich auf die individuelle Ebene beziehen (Aufenthaltsdauer im Einwanderungsland, Kindergartenbesuch, Sprachkompetenz, Lernmotivation), behandeln die Autorinnen Familie, Herkunftsgruppe, Nachbarschafts- und Schulkontext (z.B. ungünstige sozioökonomische Zusammensetzung der Schulklassen) als Einflusskriterien. Darüber hinaus weisen sie auf die große Bedeutung der gesellschaftlichen bzw. staatlich-institutionellen Ebene hin (Schulsysteme, Wohlfahrtsstaatstypen, Einwanderungs- und Integrationspolitik). Die beiden Autorinnen betonen aber, dass jene Erklärungsmodelle am aussagekräftigsten sind, die mehrere der genannten Faktoren auf den unterschiedlichen Ebenen berücksichtigen. Weitere Studien befassen sich mit Sprachförderung von Erwachsenen und Sprachpolitik (z.B. Blaschitz et al., 2007; Blaschitz und de Cillia, 2008; de Cillia, 2003 und 2007).

¹⁸) Anhand der PIRLS-Daten 2006 lässt sich für Österreich zeigen, dass das Verfügen über kulturelles Kapital ein wichtiger Indikator zur Erklärung von Leistungsdifferenzen ist (Unterwurzacher, 2009). Das kulturelle Kapital wurde über zwei Indikatoren abgebildet, und zwar (1) über die Verfügbarkeit von kulturellen Ressourcen (Anzahl der im Haushalt verfügbaren Bücher und Kinderbücher) und (2) über die Anzahl der Lernhilfen, das Vorhandensein eines Computers, Schreibtisches, eigener Bücher und Tageszeitungen.

2.2. Qualifikationsstruktur von ZuwanderInnen und Dequalifizierung

Die Themen Migration bzw. Einwanderung werden in Österreich sehr stark mit Diskussionen zum Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit verknüpft¹⁹. Die Mehrheit der ZuwanderInnen kommt aus erwerbsbezogenen Gründen nach Österreich. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei finden sich überdurchschnittlich oft auf wenig privilegierten Arbeitsplätzen, ZuwanderInnen aus der EU-15, vor allem aus Deutschland, nehmen hingegen hauptsächlich Arbeitsplätze ein, die gut entlohnt sind und hohes Prestige aufweisen (Fassmann und Reeger, 2007). Untersuchungen zeigen eine stark bipolare Bildungsstruktur der ZuwanderInnen²⁰ in Österreich (Gächter, 2007): Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung können auf der einen Seite mehr ZuwanderInnen höchstens einen Pflichtschulabschluss vorweisen (41% im Vergleich zu 28%). Sie stellen damit eine große Gruppe der gering Qualifizierten. Auf der anderen Seite verfügen ZuwanderInnen aber auch häufiger über eine Matura bzw. eine Hochschulausbildung als die Gesamtbevölkerung: nämlich 27% im Vergleich zu 23% laut den Daten der Arbeitskräfteerhebung 2005 (Gächter und Stadler, 2007). Das Thema Zuwanderung von Hochqualifizierten nach Österreich ist Schwerpunkt einer Studie von Bock-Schappelwein et al. (2008), den Aspekt der Nachfrage nach höheren Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt behandeln Biffl und Simonsch (2008).

Wie Gächter (2007) anhand des Aspekts der Bildungsverwertung zeigt, werden die formalen Qualifikationen von EinwanderInnen in Österreich nur unzureichend wahrgenommen und genutzt. Das Risiko, trotz mittlerer oder höherer Bildung beschäftigungslos zu werden oder eine Hilfs- oder Anlern­tätigkeit annehmen zu müssen, ist bei Personen mit einem im Ausland erworbenen Bildungsabschluss deutlich größer als bei „BildungsinländerInnen“ (Betroffenheit von Arbeitslosigkeit: 3,3% bei ÖsterreicherInnen, 8,8% bei Nicht-ÖsterreicherInnen im ersten Quartal 2008 nach dem Labour-Force-Konzept, Statistik Austria)²¹. Diese defizitäre Nutzung der schulischen und beruflichen Qualifikationen von EinwanderInnen ist in den letzten Jahren unter einer Vielzahl von Schlagworten zum Thema geworden: brain waste, brain abuse, devaluation of immigrant labour, unrecognized learning. 39% der berufstätigen EinwanderInnen (im Ausland geboren oder ausländische StaatsbürgerInnen) mit einem Abschluss über der Pflichtschule arbeiteten 2001 in berufsfremden oder unterfordernden Jobs, aber nur 19% der ÖsterreicherInnen waren zu diesem Zeitpunkt unterhalb ihres Ausbildungsniveaus tätig (Gächter, 2006). Es dürfte hier also ein großes Potenzial an Qualifikationen und Kompetenzen brachliegen bzw. verloren gehen. Dequalifizierung bedeutet auch den Verlust

¹⁹) Ab dem Jahr 1993 wurde die Quotenregelung zum Hauptinstrument der österreichischen Einwanderungspolitik. Unter anderen wurden ab 1996 Teilquoten für „Schlüsselkräfte“ definiert. Eine „Schlüsselkraft“ wird im Ausländerbeschäftigungsgesetz dadurch definiert, dass die Person „über einen Abschluss einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder einer sonstigen fachlich besonders anerkannten Ausbildung verfügt“ und „einen maßgeblichen Einfluss auf die Führung des Betriebes (Führungskraft) ausübt“. Die Beschäftigung muss „zur Schaffung neuer Arbeitsplätze oder zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze“ beitragen und „einen Transfer von Investitionskapital nach Österreich zur Folge“ haben (vgl. Bundeskanzleramt Österreich, 2007).

²⁰) Gemeint sind hier nach Österreich zugewanderte Menschen, die im Ausland geboren wurden und auch dort ihren Abschluss gemacht haben.

²¹) Zu berücksichtigen ist jedoch die Tatsache, dass die zugewanderten Frauen und Männer mit langer Aufenthaltsdauer in einem höheren Ausmaß die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben. Insbesondere dann, wenn sie sich in Österreich erfolgreich platziert haben, sich hier wohl fühlen und auch den Schritt in die Mittelschichtgesellschaft setzen konnten, ließen sie sich einbürgern. Dieser Umstand verzerrt jedoch die Statistiken, die auf dem Merkmal der Staatsbürgerschaft beruhen, denn damit werden nicht mehr die erfolgreichen ZuwanderInnen erfasst, sondern eher nur die kürzer anwesenden (Fassmann und Reeger, 2007).

einmal erworbener Fähigkeiten, wenn diese nicht genutzt werden können. Zudem sind die Bestimmungen zur Nostrifizierung von nach ausländischem Recht erworbenen Abschlüssen äußerst restriktiv. Einrichtungen, die in der Lage wären, das Vorhandensein beruflichen Könnens und Wissens objektiv und unparteiisch zu überprüfen und zu zertifizieren, fehlen in Österreich (vgl. dazu weiter unten Fußnote 24). Diese kämen nicht nur Berufstätigen zugute, die Abschlüsse im Ausland erworben haben, sondern auch all jenen, die in einem anderen Beruf als dem erlernten arbeiten (Gächter und Stadler, 2007).

Ein etwas anderes Bild in Bezug auf Qualifizierung von MigrantInnen und „Passung“ am Arbeitsmarkt ergibt sich aus der Darstellung Schneebergers (2005), der nach den Zusammenhängen von Strukturwandel, Bildung und Employability in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit fragt und den Fokus auch auf ZuwanderInnen aus Nicht-EU-Ländern legt. In den letzten 20 Jahren stieg die Zahl der AusländerInnen aus Nicht-EU-Ländern ohne Ausbildung von 115.018 (1981) auf 192.878 im Jahr 2001. Über Jahrzehnte hinweg deckten Menschen mit diesem geringen Qualifikationslevel einen gewissen Bedarf am Arbeitsmarkt ab. Dies hat sich – so die Einschätzung Schneebergers – gewandelt. Die Erwerbsmöglichkeiten für Geringqualifizierte haben sich quantitativ und qualitativ sehr verändert: Die Anzahl der Arbeitsplätze in diesem Bereich hat sich sehr verringert, die Anforderungen für das Ausüben einfacher beruflicher Tätigkeiten haben sich erhöht. Als ein Beispiel dafür wird Teamfähigkeit genannt, die eine immer größere Rolle spielt. Die Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass Angebote zur Entwicklung von „Schlüsselkompetenzen“ auch für niedrig Qualifizierte ein sinnvolles Angebotssegment für die Berufsbildung wären.

2.3. MigrantInnen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

EinwanderInnen sind als TeilnehmerInnen in der Erwachsenen- und Berufsbildung grundsätzlich stark unterrepräsentiert. Eine Erhebung der Statistik Austria zum Lebenslangen Lernen in Österreich (Mikrozensus 2003) zeigt, dass die Beteiligung von Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft deutlich unter jener von ÖsterreicherInnen liegt: Während bei den österreichischen Erwerbstätigen 22% an non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, beläuft sich dieser Anteil bei den Erwerbstätigen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft nur auf 17%. EinwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei sind dabei vergleichsweise seltener weiterbildungsaktiv: nur 12% gaben an, in den letzten zwölf Monaten Schulungen oder Kurse besucht zu haben²². Im Vordergrund der aktuellen Weiterbildungspraxis im Feld Migration stehen jene Angebote, die auf so genannte Integrationsprozesse, v.a. im Bereich Spracherwerb und Grundkenntnisse der Systeme bzw. Gesetze des Aufnahmelandes abzielen. Dahinter verschwindet in der Diskussion jedoch tendenziell die Tatsache, dass Erwachsenenbildung Menschen auch Orientierung und Begleitung in schwierigen Lebenslagen (wie etwa hervorgerufen durch die Migration) anzubieten hätte (Sprung, 2008). Das Thema Migration als Herausforderung für den gesamten Bereich der Erwachsenenbildung bzw. die neuen Aufgaben für das Bildungssystem in einer Zuwanderergesellschaft behandeln Ahlheim (2006) und Plutzar und Kerschhofer-Puhalo (im Erscheinen).

²²) Als Weiterbildungsmaßnahmen werden in dieser Erhebung alle Arten von beruflichen und privaten Kursen und Schulungen definiert, dazu gehören auch die für Drittstaatsangehörige durch die „Integrationsvereinbarung“ seit dem Jahr 2003 gesetzlich verpflichtenden Deutsch- und Integrationskurse (vgl. Bundesministerium für Inneres, o.J.).

Welche Ursachen lassen sich nun für eine geringe Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen ausmachen? Mangelnde Sprachkenntnisse, rechtliche Aspekte oder Diskriminierungserlebnisse wirken laut Sprung (2008) als Barrieren im Zugang zu Weiterbildung. Sie weist außerdem auf sozioökonomische Faktoren hin, die bekanntermaßen Einfluss auf die Partizipation an Weiterbildung haben. Dazu zählen Schulbildung, Erwerbstätigkeit, Alter, Nationalität, Geschlecht, soziale Herkunft oder berufliche Stellung. Eine höhere formale Ausbildung korreliert beispielsweise mit intensiverer Weiterbildungspartizipation (Schneeberger und Mayr, 2004). Dies scheint aber nicht der Fall zu sein, wenn eine Beschäftigung aufgenommen wird/werden muss, für die eine Person überqualifiziert ist. Die damit einhergehende Entwertung beruflicher Kompetenzen wirkt sich hemmend auf die Weiterbildungsmotivation aus. Je größer die Dequalifizierung ist, desto geringer ist die Kursbeteiligung (Gächter und Stadler 2007). Die Weiterbildungsbeteiligung hängt einerseits von den vorhandenen Ressourcen (Zeit, Geld, Informationen), andererseits von den erwarteten Verwertungsmöglichkeiten der durch Weiterbildung erworbenen Kompetenzen ab (Schneeberger und Mayr, 2004). Angesichts der weiter oben zitierten Befunde zu Dequalifizierung kann angenommen werden, dass solche Nutzenerwartungen unter MigrantInnen möglicherweise sehr negativ geprägt sind (Sprung, 2008).

Die Datenerfassung von Seiten der Bildungsanbieter ist äußerst lückenhaft bzw. Kriterien wie Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft werden selten abgefragt. Für das in Österreich große Segment an (zum Teil verpflichtenden) Deutschkursen gibt es beispielsweise keine systematischen Erhebungen bezüglich Umfang oder TeilnehmerInnenstruktur (Sprung, 2008). Es gibt für Österreich derzeit nur eine einschlägige, evaluative Befragung unter 42 Wiener Erwachsenenbildungseinrichtungen, die diesbezüglich Auskunft über ausgewählte Aspekte gibt (Pohn-Weidinger und Reinprecht, 2005). Viele der Angaben aus den befragten Institutionen stellen allerdings mangels einschlägiger Dokumentationssysteme Schätzungen der LeiterInnen dar. Ein stärker werdender Zulauf von MigrantInnen wurde in 43% der Organisationen beobachtet. Die Studie ergab eine deutliche Konzentration von TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund auf bestimmte Angebotssegmente: Sprachkurse stehen an erster Stelle, gefolgt von EDV-Kursen. Berufliche Weiterbildung wird meist nur auf niedrigstem Qualifikationsniveau angeboten. Die Nachfrage von Menschen mit Migrationshintergrund nach nicht unmittelbar berufsbezogenen Bildungsangeboten (z.B. im Bereich Gesundheit und Bewegung) ist gering. Die befragten Einrichtungen nehmen MigrantInnen bedingt als Marktpotenzial wahr bzw. werden dahingehend bislang noch keine speziellen Bedarfs- oder Potenzialanalysen angestellt (Sprung, 2008).

Erkenntnisse zur Berufsqualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund liefert die Evaluation einer Maßnahme des Arbeitsmarktservice (AMS) Oberösterreich. Seit 2007 werden für Personen mit Migrationshintergrund (unabhängig von Staatsbürgerschaft und Generationenzugehörigkeit; KursteilnehmerInnen waren im Untersuchungszeitraum Personen im Al-

ter von 15-57 Jahren)²³ berufsqualifizierende Kurse angeboten. In der Evaluierung der Maßnahme (Stadlmayr et al., 2008) hat sich gezeigt, dass Berufsqualifizierungskurse einen wichtigen Schritt zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund darstellen können – nicht nur im Erwerbsleben, sondern speziell auch durch die gesteigerte Sprachkompetenz (die Kurse wurden von DolmetscherInnen unterstützt und von Deutschunterricht begleitet) und das gewonnene (Selbst-)Vertrauen in der „Gesellschaft an sich“. Es hat sich aber auch gezeigt, dass die Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ nicht homogen ist. Der Anteil an (fachlich bzw. sprachlich) überforderten Personen lag bei geschätzten 40%, der Anteil an Unterforderten bei 12%. Die Vermittlungsquote drei Monate nach Kursende lag mit 55% der KursteilnehmerInnen im Vergleich zu 49% bei allen AMS-Kursen erstaunlich hoch, erfolgt aber hauptsächlich durch Männer und eher selten in Berufsfelder, die inhaltlich mit dem Kurs in Verbindung zu bringen sind²⁴. Dass die Vermittlung in adäquate Beschäftigungsverhältnisse schwer gelingt, hat vielschichtige Ursachen: als zentrale Stichworte seien hier etwa Dequalifizierung, geschlechterspezifische Segregation (des Arbeitsmarktes generell) und Diskriminierung genannt.

Ein Forschungsprojekt im Zusammenhang mit einer Ausbildung qualifizierter MigrantInnen für die Arbeit im Feld Erwachsenenbildung (Sprung, 2007 und 2009) hat gezeigt, dass die Aufarbeitung der Erfahrungen von Diskriminierung und Dequalifizierung von elementarer Bedeutung für die Teilnehmenden war, um aus der „Dequalifizierungsspirale“ auszubrechen. Da Qualifikationen und Kompetenzen nicht anerkannt und damit nicht genutzt werden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass diese verloren gehen und die Betroffenen keine ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau entsprechende Tätigkeit finden. 80% der 16 Teilnehmenden am untersuchten Projekt „Leuchtturm“ des Wiener Integrationshauses fanden eine adäquate Tätigkeit bis spätestens eineinhalb Jahre nach Ende des Lehrgangs (Sprung und Pilch-Ortega, o.J.). Die Migrationserfahrung der Teilnehmenden konnte als relevante informell erworbene Kompetenz weiter entwickelt und anerkannt werden. Neue Impulse im Hinblick auf die Bildungsbeteiligung von MigrantInnen sieht Sprung (2008) durch die Forcierung des Konzepts des lebenslangen Lernens (LLL), etwa im Hinblick auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen²⁵. Darüber hinaus könnte das im Zusammenhang mit der LLL-Strategie von der EU forcierte Konzept „Entwicklung von Bürgersinn“ Chancen bieten, Potenziale und Chancen von „Migrationsgesellschaften“ in den Vordergrund zu stellen und zu nutzen. Dies würde eine Erweiterung der Perspektive vom Fokus auf einzelne MigrantInnen hin zur Wahrnehmung von Wechselwirkungen zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaften bedeuten.

²³) Menschen, die im Zuge einer Arbeitslosigkeit in staatlich finanzierte Kurse gelangen, werden in Österreich statistisch nur nach In- bzw. Ausländerstatus unterschieden. So wies das AMS auf eine Anfrage für 2007 einen durchschnittlichen AusländerInnenanteil von 16% an allen Schulungsteilnehmenden aus (Sprung 2008). Der Schwerpunkt im Zusammenhang mit AMS-Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei jugendlichen MigrantInnen.

²⁴) Im Kursjahr 2007/2008 haben 337 Personen mit Migrationshintergrund an derartigen Maßnahmen teilgenommen. Die TeilnehmerInnen sind vorwiegend männlichen Geschlechts. Der Großteil der Kurse ist technischen Berufen zuzuordnen (Metall, Elektro, CNC) und spricht somit auch verstärkt männliche Migranten an. In der Kurssparte „Gebäudereinigung“ finden sich hingegen ausschließlich Frauen.

²⁵) Es gibt in Österreich einige Einrichtungen bzw. Initiativen, die mittels Kompetenzbilanzen oder Kompetenzportfolios die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ermöglichen (u.a. Ring Österreichischer Bildungswerke, Volkshochschule Linz, Zukunftszentrum Tirol, das Projekt „DU kannst was!“ (Bauer, 2008) etc.). Ein Angebot des Vereins „migrare“ (www.migration.at) richtet sich speziell an MigrantInnen: das „Kompetenzprofil nach CH-Q für MigrantInnen“ (CH-Q bedeutet Chance Qualifikation und ist ein Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn). Das Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten in Wien hat eine Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für NeuzuwanderInnen in Wien eingerichtet.

2.4. Jugendliche MigrantInnen an der Schnittstelle von (Aus-)Bildung und Arbeitssuche

In diesem Abschnitt werden einige hauptsächlich vom AMS beauftragte Studien vorgestellt, die sich mit der Lebens- und Bildungssituation und den Arbeitsmarktchancen von jugendlichen MigrantInnen bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund und der Bedeutung von Beratung in diesem Zusammenhang beschäftigen.

Die Ergebnisse einer Studie zu Bildungsverläufen, Qualifikationen und Kompetenzen von 20- bis 24-Jährigen ohne Sekundarabschluss II (Dornmayr et al., 2006) ermöglichen eine differenzierte Analyse der Situation der Jugendlichen und zeigen mögliche Handlungsbedarfe und -szenarien zur Senkung der Drop-out-Quote im österreichischen Bildungswesen auf. Es wird darin auch auf den Zusammenhang zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarktchancen verwiesen: Die Arbeitslosenquote von Personen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung lag 2005 bei 16,4%, bei Personen, die eine andere weiterführende Ausbildung (Lehre, berufsbildende mittlere Schule, berufsbildende höhere Schule, allgemeinbildende höhere Schule, Universität, Fachhochschule, Akademie) abgeschlossen hatten, betrug sie zumindest jeweils unter 7%. Stark überrepräsentiert im Hinblick auf nicht abgeschlossene weiterführende Ausbildungen sind AusländerInnen. Während bei den 20- bis 24-Jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft der Anteil an (ausschließlich) PflichtschulabsolventInnen lediglich 13% beträgt, liegt dieser Anteil bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bei 47%²⁶.

Einen zentralen Teil dieser Studie von Dornmayr et al. bildet die Analyse der Kompetenzen der 20- bis 24-Jährigen ohne Sekundarabschluss II. Diese, so das Argument der AutorInnen, sei nicht nur zur Beurteilung der Arbeitsmarktchancen dieser Gruppe wichtig, sondern auch zur Förderung ihrer Stärken, was in der Regel zu mehr Erfolg, mehr Freude und einer höheren Motivation führt, als die Bekämpfung ihrer Schwächen. Die Befragung zeigt deutlich, dass die 20- bis 24-Jährigen ohne Sekundarabschluss II eine Reihe von formalen Qualifikationen erworben haben und über eine Reihe informell-erworbener Kompetenzen verfügen. Selbst wenn nur die über Schulfächer abgeildeten Fähigkeiten betrachtet werden, übersteigen die Stärken eindeutig die Schwächen. Viele Jugendliche scheitern in der Ausbildung an einzelnen Schwächen, da im österreichischen Bildungswesen nach Meinung der StudienautorInnen das Hauptaugenmerk anstatt auf der besonderen Förderung von individuellen Stärken und Ressourcen eher auf der generellen Vermeidung von Schwächen liegt.

Jenseits der Stärken und Schwächen von einzelnen Personen kommt aber auch der Frage der Nutzbarkeit von Ressourcen und Unterstützungsangeboten eine hohe Bedeutung zu. Auf diesen Aspekt wird in einer Studie zum Bildungs- und Beratungsbedarf von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht besonders hingewiesen (Wieser et al.,

²⁶ Es wird allerdings festgestellt, dass 77% aller befragten 20- bis 24-Jährigen (mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft) ohne Sekundarabschluss II immerhin eine weiterführende (formale) Ausbildung nach der Pflichtschule begonnen haben. Der Anteil jener, die nach der Pflichtschule keine weitere Schulbildung begonnen haben, ist unter Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache (50%) besonders hoch. Fast die Hälfte aller Befragten hat zudem verschiedenste non-formale Aus- und Weiterbildungskurse besucht. Die Zahl der echten Drop-outs verteilt sich zu fast gleichen Teilen auf das duale System (32%) und den Bereich der mittleren und höheren Schulen (31%).

2008). Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund müssten oft „Selbstplatzierungsleistungen“ erbringen und – neben Aufgaben wie der Vertretung der eigenen Interessen gegenüber schulischen Instanzen – die Konkretisierungsleistung von Bildungs- und Berufszielen selber übernehmen. Erschwerend wirken sich hier mangelndes soziales Kapital der Eltern – das mit geringem formalen Bildungsstand verknüpft wird – (zum Zusammenhang von Sozialkapital und Arbeitsmarktchancen vgl. auch Wallace 2007), fehlende Kenntnisse von und Kontakte zu (Beratungs-)Einrichtungen und Unternehmen, keine hinreichenden Kenntnisse des (Aus-)Bildungssystems sowie mangelnde Sprachkenntnisse aus. Diskrepanzen zwischen beruflichen Wünschen und den Chancen auf deren reale Verwirklichung, die sich aus oben genannten Umständen ergeben können, untersuchten Dichatschek et al. (2005) in einer Gruppe von jugendlichen MigrantInnen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien. Den Zusammenhang von Staatsbürgerschaft und Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die zweite Generation der Anwerbegruppen behandelt Herzog-Punzenberger (2007c), die Erfahrungsergebnisse zweier MigrantInnengenerationen werden von Gregoritsch et al. (2007) vergleichend untersucht, Erkenntnisse zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in Tirol finden sich bei Esclamada et al. (2006).

Alle erwähnten Studien leiten aus der Analyse der Lebenssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen großen Bedarf an Bildungsinformation und Berufsberatung ab. Im Gegensatz zur konstatierten Notwendigkeit stellen Dornmayr et al. (2006) aber drastische Defizite in diesem Bereich fest: 45% der Befragten mit deutscher Muttersprache mit höchstens Pflichtschulabschluss haben in der Schule Bildungsberatung erfahren, aber nur 14% der Befragten mit einer anderen Muttersprache als Deutsch (zu Arbeits- und Berufsinformationssuche von MigrantInnen vgl. auch Kostera, 2009). Folgende Empfehlungen werden daher formuliert: die Anerkennung und Weiterentwicklung informell erworbener Kompetenzen, Fokussierung auf Förderung von Stärken, umfassende, frühzeitige alle Jugendliche erreichende hochwertige Bildungs- und Berufsberatung (inkl. Berufsorientierung), spezielle Angebote für MigrantInnen, sowie auch den Ausbau und die Weiterentwicklung innovativer Ausbildungsmodelle und Lernformen für alle Jugendlichen. Wieser et al. (2008) empfehlen u.a. die Etablierung von geschlechtssensibler Beratung, Elternarbeit, Stärkung der interkulturellen Kompetenz von BeraterInnen bzw. die Rekrutierung von BeraterInnen mit Migrationshintergrund. Mentoring durch am Arbeitsmarkt bzw. in höheren Ausbildungen erfolgreiche Personen mit Migrationshintergrund erscheint den AutorInnen als weitere sinnvolle Maßnahme, die neue Perspektiven jenseits traditioneller Berufsentscheidungen aufzeigen und eine Stärkung der Jugendlichen durch das Vorbild von Role Models bewirken könnte.

In Bezug auf etwaige Qualifikationsmöglichkeiten und Maßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund plädieren Heckl et al. (2007) dafür, – neben der Möglichkeit, Hauptschulabschlüsse nachzuholen (vgl. Steiner et al., 2007) – die fundierte Berufsausbildung in

Form der Lehrausbildung ins Zentrum der Beratungspraxis des AMS zu stellen²⁷. Darüber hinaus sollte weiterhin die Möglichkeit bestehen, die Lehrausbildung in Form von Lehrgängen zu absolvieren, das Angebot von FacharbeiterInnenkurzausbildungen²⁸ für ältere Jugendliche (ab 18 Jahren) sollte auf andere Berufsbereiche ausgeweitet werden (Heckl et al., 2007). Auch Schneeberger (2005) empfiehlt weitergehende Anstrengungen bei der Schaffung von einfachen Einstiegsausbildungen im Dienstleistungssektor. Immer wichtiger werden auch Ausbildungen für junge Erwachsene mit oder ohne Migrationshintergrund als Vorbereitung zur Absolvierung von Lehrabschlussprüfungen, insbesondere unter Berücksichtigung von im Ausland oder im Inland informell erworbenen Kompetenzen. Aufgrund häufig vorhandener Vorkenntnisse und Berufserfahrungen stellt deren Anerkennung bei den Abschlussprüfungen einen wichtigen Aspekt dar. Bereits 10% der Lehrabschlussprüfungen werden im Zweiten Bildungsweg absolviert.

Mögliche Maßnahmen, die nicht bei den Jugendlichen ansetzen, sondern auf der Seite, die die Nachfrage nach Arbeitskräften mitbestimmt, werden bei Heckl et al. (2007) angeführt: Das AMS sollte verstärkt Unternehmen davon überzeugen, auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance auf einen Arbeitsplatz zu geben. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz von MigrantInnen sowie kulturelle Vielfalt im Unternehmen sollen dabei ins Treffen geführt werden, um Unternehmen zu sensibilisieren. Darüber hinaus gelte es, die wachsende Anzahl von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als potenzielle ArbeitgeberInnen anzusprechen. Vor allem sollten diese Unternehmen als Lehrbetriebe gewonnen werden. Mit diesem Thema befasst sich eine Studie zu Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund (Schmid et al., 2006). Folgende Empfehlungen werden dazu formuliert: zielgruppenspezifische Unterstützung und Beratung, Einbeziehung der sozialen Netzwerke der verschiedenen Ethnien, Schulung von MultiplikatorInnen sowie die Vernetzung mit etablierten Strukturen.

Der (mögliche) Einsatz von erwachsenen Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund als Arbeitskräfte für international tätige Wiener Unternehmen wurde in einer weiteren Studie untersucht (Mandl et al., 2005). Es besteht ein gewisses Missverhältnis zwischen den Anforderungen der Firmen und dem durchschnittlichen Qualifikationsniveau der relevanten Gruppe. Es existiert aber auch eine relativ kleine hochqualifizierte Gruppe von Personen der ersten und zweiten Generation von ZuwanderInnen in Wien, die allerdings mit dem Stigma „billige Arbeitskraft, geringe Qualifikation“ zu kämpfen hat. Jene Personen mit Migrationshintergrund, die aktuell Internationalisierungsaktivitäten von Wiener Unternehmen maßgeblich mitgestalten, haben die Herausforderung erfolgreich gemeistert, weder die Verbindung zu ihrem Ursprungsland bzw. dem ihrer Eltern zu verlieren noch den Anschluss an das (neue) Heimatland zu verpassen und sie sind sich ihrer Fähigkeiten auch bewusst (Sprachkenntnisse und Kenntnisse der jeweiligen Kulturen und Mentalitäten). Förderlich würde sich hier die Schaffung von Transparenz am Arbeitsmarkt bzw. die Unterstützung des

²⁷⁾ Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden FacharbeiterInnenmangels und des zu beobachtenden Bildungsverhaltens (MigrantInnen sind in Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, die häufig in die Lehre führen, stark überrepräsentiert) postulieren die StudienautorInnen, dass der klassische Facharbeiter/die klassische Facharbeiterin der Zukunft MigrantIn sei. Die Frage der Chancengerechtigkeit im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund wäre hier allerdings zu diskutieren.

²⁸⁾ Diese Maßnahme ermöglicht es älteren Jugendlichen, eine Lehre zu absolvieren, ohne gemeinsam mit 15-Jährigen BerufsschülerInnen unterrichtet zu werden.

Rekrutierungs- bzw. Matchingprozesses zwischen Firmen und Arbeit suchenden Personen auswirken.

2.5. Mobilität in der Berufsbildung – europäische Transparenzinstrumente

Mobilität und Mobilitätsbereitschaft werden in einer empirischen Studie (Befragung von SchülerInnen und Lehrenden) zu Einstellungen und Kenntnisstand österreichischer SchulabsolventInnen zum Thema internationale Wirtschaft thematisiert (Schmid, 2006). Relevante Trends in der Lehrausbildung wurden ebenfalls erhoben (ExpertInnen-Interviews). Die Befragung zeigt eine überraschend hohe Zustimmung hinsichtlich der zukünftigen Mobilitätsbereitschaft seitens der SchülerInnen auf. Nur sehr wenige der befragten LehrerInnen (10-20%) haben bislang berufliche Erfahrungen im Ausland (Auslandssemester an einer Universität, Auslandspraktikum, Unterrichtstätigkeit im Ausland) gesammelt. SchülerInnenaustauschprojekte haben bislang nur in allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) schon einen relativ hohen Stellenwert. Rund ein Drittel der LehrerInnen an höheren Schulen hat schon einmal an einem EU-geförderten Projekt im Bildungsbereich mitgewirkt. In berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) liegt der Wert deutlich niedriger (rund 20%). Im Bereich der Lehrlingsausbildung zeigt sich, dass im beobachteten Zeitraum (2000-2005) die Anzahl absolvierter Auslandspraktika, z.B. im Rahmen von Leonardo-Projekten, stark zurückgegangen ist: Neben dem hohen organisatorischen Aufwand werden als weitere Hauptgründe die zum Teil geringe Bereitschaft seitens der Betriebe, die diese Zeit oft als Verlust einer vollwertigen Arbeitskraft werten und seitens der Lehrlinge, die bereits innerhalb Österreichs geringe Mobilitätsbereitschaft zeigen und viele Zielländer als wenig attraktiv einstufen, genannt.²⁹ Die Auswirkungen der Teilnahme an durch europäische Bildungsprogramme geförderten Mobilitätsmaßnahmen werden jedenfalls durchwegs als positiv bezeichnet: Der Großteil (87,5%) der in einer weiteren Studie (Gutknecht-Gmeiner und Klimmer, 2007) befragten KoordinatorInnen von Mobilitätsmaßnahmen (Praktika) im Rahmen von Leonardo da Vinci Projekten gab an, dass die TeilnehmerInnen sehr stark von ihrem Auslandsaufenthalt profitieren konnten. Die Auswirkungen der Teilnahme bezogen sich in erster Linie auf die Persönlichkeitsentwicklung, aber auch fachlich und sprachlich konnten viele TeilnehmerInnen Neues dazulernen (vgl. dazu auch Burtscher, 2004; Klimmer, 2009).

In einer Studie zu Mobilitätsbereitschaft im medizinisch-technischen Assistenzbereich (Lachmayr, 2008) wird das Arbeiten und die Aus- und Weiterbildung im Ausland von den befragten AbsolventInnen und Auszubildenden eher positiv bis neutral eingeschätzt. Selber eine längere, mindestens zweimonatige Auslandserfahrung machten bislang nur wenige (7,9% der Auszubildenden und 7,5% der AbsolventInnen). Das generelle Interesse an einer Aus- oder Weiterbildung im Ausland ist bei knapp drei Viertel der Befragten gegeben. Allerdings wird von einem großen Teil der Auslandsinteressierten (63,7%) als mögliche Hürde, einen Job im Ausland anzunehmen, die Befürchtung angegeben, dass die Ausbildung im Ausland nicht als gleichwertig anerkannt werden könnte. Besteht Mobilitätsinteresse bei SchülerInnen, dann ist die Anrechnung bzw. Anerkennung von Qualifikationen das Hauptproblem.

²⁹) Bei einer aktuellen Lehrlingsumfrage bekunden über 50% der Befragten ihr Interesse, gerne einmal ein Praktikum in einem anderen EU Land machen zu wollen; etwa 16% würden gerne die Möglichkeit, eine Zeit lang in einem anderen EU-Land zu arbeiten, nutzen (Beke, 2009).

Zum Abbau von Mobilitätshindernissen wird in Europa seit einigen Jahren an Transparenz-instrumenten gearbeitet, deren Implementierung auch für den österreichischen Kontext untersucht wird: In einer Studie werden beispielsweise die förderlichen und hinderlichen Bedingungen der Umsetzung von ECVET in der beruflichen Erstausbildung in Österreich analysiert, wobei insbesondere auf die Notwendigkeit hingewiesen wird, Qualifikationen bzw. Lehr- und Ausbildungspläne stärker lernergebnisorientiert auszurichten (Luomi-Messerer und Tritscher-Archan, 2007 und 2008). Die Frage der transparenten Beschreibung von Qualifikationen steht im Mittelpunkt mehrerer Arbeiten, die im Kontext europäischer Projekte entstanden sind. Zum einen geht es darin um Methoden zur arbeitsprozessbezogenen Beschreibung von Kompetenzentwicklungen (ermittelt auf der Basis empirisch untersuchter Berufstätigkeiten) (Luomi-Messerer und Markowitsch, 2006; Markowitsch et al., 2006 und 2008) oder um Analysen existierender Ontologien zur Beschreibung von Fertigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die Entwicklung einer „International Standard Classification for Skills and Competences“ (Markowitsch und Plaimauer, 2008; 2009). Ein weiteres Thema von Forschungsarbeiten ist auch die Implementierung des EQR (Lassnigg et al., 2006; Markowitsch et al., 2006) und die Entwicklung des NQR in Österreich: In Österreich wurde Forschung von Anfang an in den NQR Entwicklungsprozess einbezogen und deren Bedeutung für den Gesamtprozess stets unterstrichen. Anfang 2009 ist ein Sammelband erschienen, der eine Auswahl derartiger Forschungsarbeiten enthält, die in den Jahren 2007 und 2008 entstanden sind und den bisherigen Entwicklungsprozess des NQR in Österreich begleiteten (Markowitsch, 2009a). Der Band enthält Beiträge, die vor allem im Zuge internationaler Projekte mit österreichischer Beteiligung entstanden sind – TransEQFrame (Hanf et al., 2009), HE-Leo (Cendon und Prager, 2009) – und die u.a. versuchen, vor allem aus Entwicklungen der Nachbarländer Lehren für die nationale Entwicklung zu ziehen (Luomi-Messerer et al., 2007a,b,c und 2009). Die Ergebnisse bzw. Zwischenergebnisse der Studien zur Lernergebnisorientierung in den österreichischen Bildungsteilsystemen (Lassnigg und Vogtenhuber, 2007 und 2009 – die beiden Autoren stellen eine nicht sehr weitgehende Lernergebnisorientierung in den untersuchten Bildungsteilsystemen fest), zur Typologisierung von Qualifikationen (Markowitsch, 2009b) und zum nicht-formalen und informellen Lernen (Schneeberger et al., 2007 und 2009) sind unmittelbar in den Vorschlag für den österreichischen NQR eingeflossen. Einzelne Arbeiten beziehen sich auf Statistiken, etwa beim Vergleich des EQR mit vorhandenen Bildungsbezugsrahmen (Schneeberger, 2007 und 2009; vgl. auch Schneeberger, 2006). Weiters können Arbeiten genannt werden, in denen anhand einiger konkreter Bereiche – Bau (Tritscher-Archan, 2008 und 2009), Tourismus (Luomi-Messerer und Lengauer, 2009) und Gesundheit (Schlögl, 2009b) – die mögliche Zuordnung bestehender Qualifikationen zum NQR basierend auf den EQR-Deskriptoren in Pilotprojekten erprobt wurde.

3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten

Das Thema „Migration – Interkulturalität – Mehrsprachigkeit“ spielt in dieser Kombination innerhalb der Forschungslandschaft eine marginale Rolle. Die – u.a. aufgrund der schwierigen Datenlage – fehlende Grundlagenforschung insbesondere zum Thema Mehrsprachigkeit (uneindeutiges Kriterium der Erstsprache, Sprachverwendung im Alltag etc.) führt zu Problemen für die angewandte Forschung. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Bildungsverhalten und Berufswahl sowie die Situation von QuereinsteigerInnen aus ausländischen Bildungssystemen („durchbrochene Bildungsbiografien“) sind unterbelichtet.

Effektivität, Effizienz und Chancengerechtigkeit könnten Analysekatogorien für die bildungspolitische Diskussion sein. Das Verhältnis zwischen Input (eingesetzte Mittel) und Output (z.B. abgeschlossene Bildungsgänge) bzw. Outcome (z.B. Lernergebnisse) kann mit den vorliegenden Erkenntnissen und der aktuellen Datenlage kaum analysiert werden. Insgesamt gesehen ist weitere Forschung zur Generierung von notwendigen Daten und die Verschränkung von quantitativer und qualitativer Forschung angezeigt, ebenso wie eine stärkere Vernetzung innerhalb der österreichischen Forschungslandschaft.

MigrantInnen werden am Arbeitsmarkt häufig dequalifiziert. Zu analysieren wäre, wie Qualifikationen und informell erworbene Kompetenzen von Menschen im erwerbsfähigen Alter ohne österreichische Staatsbürgerschaft adäquat erhoben werden können, wie das große Ausmaß an Dequalifizierung von MigrantInnen verhindert und eine Höherqualifizierung von tatsächlich gering qualifizierten Personen (Jugendlichen wie auch Erwachsenen) erzielt werden könnte.

Das Zusammenspiel von Politik, bildungspolitischen und arbeitsmarktrelevanten AkteurInnen wäre zu untersuchen (z.B. um Hinweise darauf zu bekommen, in welcher Weise relevante Forschungsergebnisse stärker handlungsleitend für politische Entscheidungen werden könnten), Ursachen für Bildungsbenachteiligung oder Dequalifizierung auf makrosozialer Ebene aufzuklären, eine fundierte Diskussion über Konzepte von Integration zu führen. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass die – oft erwähnte – Orientierung auf „MigrantInnen“ als Zielgruppe eine Fiktion darstellt: Menschen mit Migrationshintergrund sind eine sehr heterogene Zielgruppe. Es geht dabei darüber hinaus nicht um eine defizitorientierte Sichtweise auf einzelne MigrantInnen, sondern z.B. um eine Umstellung des gesamten (Aus-)Bildungssystems, um eine gesamtgesellschaftliche Anerkennung der wachsenden sprachlichen und kulturellen Vielfalt, die Umsetzung einer Lifelong Learning-Strategie, die Orientierung und Begleitung für alle Menschen in „Migrationsgesellschaften“ bietet, und einen Abbau der vielfältigen Diskriminierungsmechanismen.

Schwerpunkt der Forschung zu Migration, Bildung und Arbeitsmarkt sind gering qualifizierte Jugendliche mit Migrationshintergrund. Eine Erweiterung in Richtung Erwachsene sowie auch hoch Qualifizierte wäre nötig. Es gibt kaum Erkenntnisse über hochqualifizierte MigrantInnen, obwohl die Analyse von „Erfolgsgeschichten“ vermutlich Aufschluss über förderliche und hinderliche Bedingungen für Bildungspartizipation und berufliche Karrieren geben könnte.

Zu untersuchen wären weiters die Auswirkungen der Implementierung der europäischen Transparenzinstrumente auf die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung und am Arbeitsmarkt sowie insbesondere auf die Situation von MigrantInnen (Sichtbarmachung von Qualifikationen, Verwertbarkeit von Kompetenzen am Arbeitsmarkt). Dazu bedarf es der systematischen Erhebung von Zahlen zur Beteiligung sowie von hinderlichen und förderlichen Aspekten in Bezug auf die Mobilität in der Berufsbildung.

4. Literaturangaben

- Ahlheim, K. (2006): „Damit uns kein Fremder unbequem sei“: Migration als Herausforderung für die Erwachsenenbildung. In: Die Österreichische Volkshochschule, No 222, 2-17.
- Bauböck, R.; Perchinig B. (Hrsg., 2003): Migrations- und Integrationsforschung in Österreich – Ansätze, Schnittstellen, Kooperationen. Ergebnisse des Workshops der Arbeitsgruppe EMIS vom 4. und 5. Juli 2003. KMI Working Paper Nr: 1, Wien: Kommission für Migrations- und Integrationsforschung/Österreichische Akademie der Wissenschaften.
http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP1.pdf (07/2009).
- Bauer, F. (2008): Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen für den Beruf : Perspektiven des oberösterreichischen Pilotprojekts "DU kannst was!". In: WISO (Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift), No 1, 146-160.
- Beke, C. (2009): Ergebnisband „EU Lehrlings-Dialog“ im Auftrag des Bundeskanzleramts. euroSEARCH dialog.
<http://www.zukunfteuropa.at/DocView.axd?CobId=35091> (07/2009).
- Biffel, G.; Bock-Schappelwein, J. (2003): Soziale Mobilität durch Bildung? – Das Bildungverhalten von MigrantInnen. In: Fassmann, H.; Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: demographische Entwicklungen, sozialökonomische Strukturen, rechtliche Rahmenbedingungen, Klagenfurt/Celovec: Drava, 120-130.
- Biffel, G.; Simonitsch, G. (2008): Bildung und Sprache. Nachfrage nach höheren Qualifikationen. In: Österreichischer Integrationsfond (Hrsg.): Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration. 24-49. <http://www.integration.at> (07/2009).
- Blaschitz, V.; Dorostkar, N.; de Cillia, R. (2007): „Jetzt merke ich, dass ich doch etwas kann“. Evaluation und Dokumentation der „Mama lernt Deutsch“-Kursreihe der Stadt Wien im Schuljahr 2006/2007. Endbericht. Vol. 2. Wien: Universität Wien, Institut für Sprachwissenschaft. <http://www.wien.gv.at/integration/deutschlernen/pdf/evaluation.pdf> (07/2009).
- Blaschitz, V.; de Cillia, R. (2008): Sprachförderung für Erwachsene in Österreich. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. No 5. <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-5/meb08-5.pdf> (06/2009).
- Bock-Schappelwein, J., Bremberger, C., Huber, P. (2008): Zuwanderung von Hochqualifizierten nach Österreich, Studie des WIFO im Rahmen des Österreichischen Forschungsdialogs für das BMWF. Wien: BMWF.
- Bundeskanzleramt Österreich (2007): Bundesgesetz vom 20. März 1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz), Fassung vom 08.07.2009. Wien.
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (07/2009).

- Bundesministerium für Inneres - BMI (o.J.): Integrationsvereinbarung. Wien: Bundesministerium für Inneres - BMI.
http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/allg_infos_neu/Integrationsvereinbarung.pdf (07/2009).
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK); Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF); Österreichisches Sprachen-Kompetenz-Zentrum (ÖSZ): Austrian Centre for Language (Hrsg., 2007): Language and language education policies in Austria. http://www.oesz.at/download/publikationen/lepp_engl.pdf (07/2009).
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK); Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) (Hrsg., 2008): Länderbericht (2008): Sprach- und Sprachunterrichtspolitik in Österreich: Ist-Stand und Schwerpunkte. (Language Education Policy Profile – eine Initiative des Europarates).
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) (2008): Gesetzliche Grundlagen schulischer Maßnahmen für SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch. Gesetze und Verordnungen. Informationsblätter des Referats für Migration und Schule 1/2008. Wien. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/6416/info1_2008.pdf (08/2009).
- Brizić, K. (2007): Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration. Münster: Waxmann.
- Burtscher, G. (2004): Pro EUROPASS – Apprentices across the Border. Diplomarbeit an der WU-Wien.
- Cendon, E.; Prager, K. (2009): Lernergebnisse als (neues) Thema an Universitäten. Erfahrungen und Herausforderungen anhand des europäischen Projektes HE_LeO. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 49-67.
- Çinar, D. (2004): Österreich ist kein Einwanderungsland. In: Gürses, H.; Kogoj, C.; Mattl, S.; (Hrsg.): Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitsmigration. Wien: Mandelbaum Verlag, 47-52.
- de Cillia, R. (2003): Sprach- und bildungspolitische Rahmenbedingungen. In: Fassmann, H.; Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava, 131-142.
- de Cillia, R. (2007): Sprachförderung. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava, 251-256.
- Dichatschek G.; Meier C.; Meister V. (2005): Junge MigrantInnen in Österreich – Probleme bei der Lehrstellenwahl. Ein Beitrag zur politischen Bildung im Rahmen der „Education für Democratic Citizenship“ in der vorberuflichen Bildung/Erziehung. In: GW UNTERRICHT Nr. 97/2005, 83-90.

- Dornmayr, H.; Henkel, S.-M.; Schlögl, P.; Schneeberger, A.; Weiser, R. (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlussfolgerungen, Wien.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Benachteiligte_Jugendliche.pdf
(08/2009).
- Esclamada, Eulamie; Gnaiger, A.; Schroffenegger, G.; Schroffenegger, S. (2006): Jugendliche MigrantInnen am Arbeitsmarkt.
http://content.tibs.at/pix_db/documents/Jugendliche%20MigrantInnen%20am%20Arbeitsmarkt.pdf (08/2009).
- Fassmann, H. (Hrsg., 2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Fassmann, H. (2008): Zuwanderer/in, Migrant/in. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at.
http://www.erwachsenenbildung.at/themen/interkulturelle_eb/grundlagen//migrantin.php
(08/2009).
- Fassmann, H.; Buchl, S.; Kraus, V.; Sievers, W. (o.J.): Migrations- und Integrationsforschung in Österreich: Institutionelle Verankerungen, Fragestellungen und Finanzierungen. Endbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. KMI Working Paper Nr: 15. Wien: Kommission für Migrations- und Integrationsforschung/Österreichische Akademie der Wissenschaften.
http://www.oeaw.ac.at/kmi/bilder/kmi_WP15.pdf (07/2009).
- Fassmann, H.; Reeger, U. (2007): Lebensformen und soziale Situation von Zuwanderinnen. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava, 183-200.
- Fassmann, H.; Reeger, U.; Sari, S. (2007): migrantinnen bericht 2007. Wien: Bundeskanzleramt; Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/migrantinnen_bericht_2007.pdf
(07/2009).
- Fassmann, H.; Stacher, I. (Hrsg., 2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: demographische Entwicklungen, sozialökonomische Strukturen, rechtliche Rahmenbedingungen, Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Gächter, A. (2006): Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. ZSI Discussion Paper. <http://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf>
(07/2009).
- Gächter, A. (2007): Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava, 246-250.

- Gächter, A. (2008): Migrationspolitik in Österreich seit 1945. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität No 12. <http://www.zsi.at/attach/p1208vukovic.pdf> (07/2009).
- Gächter, A.; Stadler B. (2007): Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität No 3. <http://www.zsi.at/attach/p306ihaus.pdf> (08/2009).
- Gregoritsch, P.; Kamleitner, D.; Kernbeiß, G.; Wagner-Pinter, M. (2007): Migrationshintergrund: die Berufserfahrungen zweier Generationen. Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in Österreich. http://forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Migrationshintergrund_Erwerbserfahrungen_Endbericht_2007.pdf (08/2009).
- Gutknecht-Gmeiner, M.; Klimmer, S. (2007): Zur Umsetzung und Auswirkungen von SOK-RATES II und LEONARDO DA VINCI II in Österreich. Endbericht. Studie im Auftrag des BMWF und des BMUKK. http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/europa/bildungsprogramme/endbericht_SOKRATES-LEONARDO_07_06_27.pdf (07/2009).
- Hanf, G.; Luomi-Messerer, K.; Rein, V. (2009): Österreich und „gleichgesinnte“ Länder. Ergebnisse aus dem internationalen Projekt TransEQFrame. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 15-28.
- Heckl, E.; Dörflinger, C.; Dorr, A. (2007): Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche. http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/AMS%20Jugendliche/Endbericht_AMSBeratung.pdf (07/2009).
- Herzog-Punzenberger, B. (Hrsg., 2006): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. KMI Working Paper Nr: 10. Wien: Kommission für Migrations- und Integrationsforschung an der Österreichische Akademie der Wissenschaften. http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf (07/2009).
- Herzog-Punzenberger B. (2007a): Ein Puzzle mit vielen Leerstellen. SchülerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich und im internationalen Vergleich. In: Erler, I. (Hrsg.): Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem, 232-247. Wien: Mandelbaum.
- Herzog-Punzenberger, B. (2007b): „Angeworben – hiergeblieben – aufgestiegen? Intergenerationale soziale Mobilität von EinwanderInnen in Österreich – eine Annäherung auf Basis der Volkszählung 2001. Unveröffentlichter Arbeitsbericht an den Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Österreichische Akademie der Wissenschaften. Wien.
- Herzog-Punzenberger, B. (2007c): Gibt es einen Staatsbürgerschaftsbonus? Unterschiede in der Bildung auf dem Arbeitsmarkt anhand der österreichischen Volkszählung 2001. Ergebnisse für die zweite Generation der Anwerbegruppen. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006: rechtliche Rahmen-

- bedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec: Drava, 242-245.
- Herzog-Punzenberger, B. (2008): The Integration of the European Second Generation (TIES). Powerpoint-Präsentation im Rahmen der Veranstaltung "Migration Research at the Austrian Academy of Sciences", 6. Oktober 2007, Österreichische Akademie der Wissenschaften/Commission for Migration and Integration Research. Vienna.
<http://www.oeaw.ac.at/kmi/index.htm> (07/2009).
- Herzog-Punzenberger, B.; Unterwurzacher, A. (2009): B2 Migration – Interkulturalität – Mehrsprachigkeit. In: Werner Specht (Hrsg.) Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen., 161-182, Graz: Leykam. <http://www.bifie.at/buch/773/b/2> (07/2009).
- John, M. (2004): Overview of immigration history and development. In: National Contact Point Austria within the European Migration Network (Ed.): The Impact of Immigration on Austria's Society. A Survey of Recent Austrian Migration Research. Austrian contribution to the European pilot study "The Impact of Immigration on Europe's Societies". Wien: National Contact Point Austria within the European Migration Network, 10-13.
<http://www.emn.at/immigration/docs/b02.pdf> (07/2009).
- Klimmer S. (2009): Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben. Wien. http://www.ifa.or.at/fileadmin/user_upload/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf (07/2009).
- Kostera, Doris (2009): Arbeits- und Berufsinformationssuche von MigrantInnen 2008. http://forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_MigrantInnen_Arbeitsuche_AMS_2009_gfk.pdf (08/2009).
- Kraler, A.; Hollomey, C.; Wöger, A. (2009): PROMINSTAT. National Data Collection Systems and Practices. Country Report Austria.
http://www.prominstat.eu/drupal/?q=system/files/PROMINSTAT_Country_Report_Austria.pdf (07/2009).
- Lachmayr, N. (2008): Mobilitätsbereitschaft im medizinisch-technischen Assistenzbereich. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – ÖIBF.
<http://neu.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13161> (07/2009).
- Lassnig, L.; Babel, H; Gruber, E.; Markowitsch, J. (Hrsg., 2009): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband der 1. Österreichischen Konferenz zur Berufsbildungsforschung 3./4.Juli 2008, Museum Arbeitswelt Steyr. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.
- Lassnigg, L.; Pellert, A.; Vogtenhuber, S.; Cendon, E. (2006): Europäischer Qualifikationsrahmen – EQR im Kontext der tertiären Bildung. Analyse auf der Grundlage eines ausgewählten Ländervergleichs. <http://www.equi.at/pdf/eqf-endbericht-ihs-duk.pdf> (07/2009).

- Lassnig, L.; Unger, M.; Vogtenhuber, S.; Erkinger, M. (2005): Soziale Aspekte des Hochschulzugangs und Durchlässigkeit des Bildungssystems. Wien: IHS - Institut für Höhere Studien. <http://www.equi.at/pdf/ihs-hochschulzugang.pdf> (07/2009).
- Lassnig, L.; Vogtenhuber, S. (2007): Status quo lernergebnisorientierter Qualifikationsbeschreibungen in Österreich. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf (07/2009).
- Lassnig, L.; Vogtenhuber, S. (2009): Von Lehrplänen zu Lernergebnissen: Ergebnisorientierte Beschreibung von Qualifikationen des formalen Bildungssystems in Österreich. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 71-96.
- Latcheva, R.; Lindo, F.; Machado, F.; Pötter, U.; Sticks, A. (2006): LIMITS - Immigrants and Ethnic Minorities in European Cities: Life-Courses and Quality of Life in a World of Limitations. Final Report. LIMITS Project Consortium.
- Luomi-Messerer, K.; Markowitsch, J. (Hrsg., 2006): VQTS model. A proposal for a structured description of work-related competences and their acquisition. Vienna: 3s research laboratory. www.vocationalqualification.net (07/2009).
- Luomi-Messerer, K.; Tritscher-Archan, S. (2007): Umsetzung von ECVET in der beruflichen Erstausbildung in Österreich. Endbericht. 3s/ibw. http://www.3s.co.at/pdf/ECVET_berufliche%20Erstausbildung%20-%20-%20Endbericht%20-%2020071203a.pdf (07/2009).
- Luomi-Messerer, K.; Lengauer, S. (2009): Der Nationale Qualifikationsrahmen im Bereich Tourismus. Ergebnisse eines Pilotprojekts. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 205-226.
- Luomi-Messerer, K.; Lengauer, S.; Markowitsch, J. (2007a): Internationale Beispiele und Erfahrungen und ihre Relevanz für die Entwicklung eines NQR in Österreich. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf (07/2009).
- Luomi-Messerer, K.; Lengauer, S.; Markowitsch, J. (2007b): Internationale Beispiele und Erfahrungen als Vorbild für den NQR in Österreich. 3s Working Paper 03/2007. http://www.3s.co.at/pdf/3slab_artikel/3s%20Working%20Paper_3-2007_Luomi-Messerer_Lengauer_Markowitsch_Internationale_Beispiele_20080819.pdf (07/2009).
- Luomi-Messerer, K.; Markowitsch, J.; Lengauer, S. (2007c): Nationaler Qualifikationsrahmen – Aktuelle Ansätze in Österreich im Vergleich mit anderen Ländern. bwp@Spezial 3 | Oktober 2007. http://www.bwpat.de/ATspezial/luomi-messerer_etal_atspezial.pdf (07/2009).
- Luomi-Messerer, K.; Lengauer, S.; Markowitsch, J. (2009): Die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich im Kontext internationaler Beispiele und Erfahrungen. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Öster-

- reich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 29-48.
- Mandl, I.; Dorr, A.; Steiner, R.; Egger A.; Elvin, G.; Gruber, E.; Kreiml T. (2005): Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten. Endbericht einer Studie im Auftrag der Stadt Wien. <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Arbeitskr%C3%A4ftepotenzial/Endogenes%20Arbeitskr%C3%A4ftepotenzial%20f%C3%BCr%20die%20Internationalisierung%20Wr%20Unternehmen.pdf> (07/2009).
- Markowitsch, J. (Hrsg., 2009a): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag.
- Markowitsch, J. (2009b): Zur Typologisierung von Qualifikationen. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 97-110.
- Markowitsch, J.; Becker, M.; Spöttl, G. (2006): Zur Problematik eines European Credit Transfer System in Vocational Education and Training (ECVET). In: Grollmann, P.; Spöttl, G.; Rauner, F. (Hrsg.): Europäisierung Beruflicher Bildung eine Gestaltungsaufgabe, Vol. 16, 173-197. Hamburg: Lit Verlag.
- Markowitsch, J.; Luomi-Messerer, K.; Becker, M.; Spöttl, G. (2008): Putting Dreyfus into Action. How to solve the core problem of the European Credit Transfer System in Vocational Education and Training (ECVET). Journal of European Industrial Training, Volume 32, No 2/3, 2008, 171-186.
- Markowitsch, J.; Plaimauer, C. (2008): Descriptors for Competence. Towards an international standard classification for skills and competences. Paper presented at the 9th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, Lille 21-23 May 2008: Employment Skills and Training stream: 'Symposium on European approaches to competence', Lille, France.
- Markowitsch, J.; Plaimauer, C. (2009): Descriptors for Competence. Towards an international standard classification for skills and competences. Journal of European Industrial Training (im Erscheinen).
- Markowitsch, J.; Schlögl, P.; Schneeberger, A. (2006): Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen. Stellungnahmen zum Arbeitsdokument der Europäischen Kommission sowie erste Befunde für Österreich. Studie im Auftrag des BMBWK. Wien.
- OECD (2009): Thematic Review on Migrant Education. Country Background Report for Austria. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/26/42485003.pdf> (07/2009).
- Österreichischer Integrationsfonds; Bundesministerium für Inneres, Statistik Austria (Hrsg., 2009): Migration & Integration. zahlen, daten, fakten 2009. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.

- Plutzer, V.; Kerschhofer-Puhalo, N. (Hrsg., im Erscheinen): Nachhaltige Sprachförderung: Zur veränderten Aufgabe des Bildungswesens in einer Zuwanderergesellschaft. Innsbruck. Wien, Bozen: Studienverlag.
- Pohn-Weidinger, A.; Reinprecht, C. (2005): Migrantinnen und Migranten in Wiener Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisbericht im Auftrag der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Qualifikation stärkt“. Wien: Institut für Soziologie der Universität Wien. http://www.interface-wien.at/Reinprecht_Studie.pdf (07/2009).
- Schlögl, P. (2009a): Bildungsarmut und -benachteiligung. Befunde und Herausforderungen für Österreich. In: Dimmel, N.; Heitzmann, K.; Schenk M. (Hg.): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck, Wien, Bozen: Studienverlag, 157-171.
- Schlögl, P. (2009b): Lernergebnisorientierte Lernniveaus in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen – eine ex ante Prüfung auf Machbarkeit und Funktionalität. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 227-240.
- Schmid, K. (2006): Bildung für eine globalisierte Welt. Halten Österreichs Schulen mit der Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft Schritt? ibw-Schriftenreihe Nr. 132. http://www.ibw.at/html/fb/FB_132.pdf (07/2009).
- Schmid, K.; Mandl, I.; Dorr, A.; Staudenmayer, B.; Haberfellner R. (2006): Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund. Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Entrepreneurship_von_Personen_mit_Migrationshintergrund-Endbericht.pdf (07/2009).
- Schneeberger, A. (2005): Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen. ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 34, Wien, 2005. <http://www.ibw.at/html/buw/BW34.pdf> (08/2009).
- Schneeberger, A. (2006): Über die Unterschiedlichkeit beruflicher Bildung in Europa und „Übersetzungshilfen“ zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktmobilität. ibw-Mitteilungen, 1/2006. http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_214_06_wp.pdf (07/2009).
- Schneeberger, A. (2007): NQR und statistische Bezugsrahmen zur Klassifizierung von Qualifikationen. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf (07/2009).
- Schneeberger, A. (2009): Was ist neu am Europäischen Qualifikationsrahmen? Vergleich mit vorhandenen Bildungsbezugsrahmen. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 135-162.
- Schneeberger, A.; Mayr, T. (2004): Berufliche Weiterbildung in Österreich und im europäischen Vergleich. ibw Forschungsbericht Nr. 126. http://www.ibw.at/component/virtuemart/?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=32&category_id=6 (08/2009).

- Schneeberger, A.; Schlögl, P.; Neubauer, B. (2007): Praxis der Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in Österreich und deren Relevanz für einen künftigen NQR. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf (07/2009).
- Schneeberger, A.; Schlögl, P.; Neubauer, B. (2009): Zur Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen im Nationalen Qualifikationsrahmen. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 111-132.
- Specht, W. (Hrsg., 2009): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, 2 vol. Graz: Leykam. Available online: http://www.bifie.at/sites/default/files/pub-pdf/2009-06-16_NBB-Band1.pdf; http://www.bifie.at/sites/default/files/pub-pdf/2009-06-16_NBB-Band2.pdf (07/2009).
- Sprung, A. (2007): Wissenschaftliche Begleitung des Lehrganges „Leuchtturm“. Unveröffentlichter Forschungsbericht. Graz/Wien.
- Sprung, A. (2008): Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Österreichs. In: bildungsforschung, Vol. 5, No 1, 1-6. <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-01/oesterreich/> (07/2009).
- Sprung, A. (2009): Die Seite wechseln? MigrantInnen als TrainerInnen und BeraterInnen in der beruflichen Weiterbildung. In: Lassnig, L.; Babel, H; Gruber, E.; Markowitsch, J. (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband der 1. Österreichischen Konferenz zur Berufsbildungsforschung 3./4.Juli 2008, Museum Arbeitswelt Steyr. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag, 93-114.
- Sprung, A.; Pilch-Ortega, A. (o.J.): Weiterbildung als Berufsfeld für qualifizierte MigrantInnen? Zugangschancen und -barrieren. Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Analyse eines Lehrganges im Integrationshaus Wien. <http://141.30.37.165/docs/P53.pdf> (07/2009).
- Stadlmayr, M.; Lentner, M.; Niederberger, K. (2008): Evaluierung der Angebote 2007 des AMS Oberösterreich zur Berufsqualifizierung von MigrantInnen. Linz: Arbeitsmarktservice Oberösterreich. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_AMS_ooe_MigrantInnen_kurzevaluation.pdf (07/2009).
- Statistik Austria (Hrsg., 2009): Bildung in Zahlen 2007/08. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (Hrsg., 2004): Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Wien: Statistik Austria. http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bildung_und_kultur/publdetail?id=5&listid=5&detail=92 (07/2009).

- Steiner, M., Wagner, E., Pessl, G. (2007): Evaluation der Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss.. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Institut für Höhere Studien – IHS.
http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/evaluation_kurse_vorbereitung_hs_ch.pdf (07/2009).
- Tritscher-Archan, S. (2008): NQR in der Praxis: am Beispiel des Baubereichs. Endbericht. ibw-Schriftenreihe Nr. 141. <http://www.ibw.at/html/fb/fb141.pdf> (07/2009).
- Tritscher-Archan, S. (2009): NQR in der Praxis: am Beispiel des Baubereichs. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Studies in Lifelong Learning 3. Wien, Münster: Lit-Verlag, 185-204.
- Tritscher-Archan, S.; Mayr, T. (Hrsg., 2008): VET Policy Report: Austria 2008: Progress in the Policy Priority Areas for Vocational Education and Training. Vienna: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/policyreport/2008_PR_AT.pdf (07/2009).
- Unterwurzacher, A. (2009): Lesekompetenz von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund: Einfluss des familiären Hintergrundes. In: Suchań, C.; Wallner-Paschon, C.; Schreiner, C. (Hrsg.): PIRLS 2006. Lesekompetenz am Ende der Volksschule. Österreichischer Expertenbericht. Graz: Leykam, 66-78.
- Wallace, C. (2007): Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. Wien: Österreichisches Institut für Jugendforschung.
<http://www.oeij.at/content/de/forschung/abgeschlosseneprojekte/projekte/article/75.html> (07/2009).
- Weiss, H.; Unterwurzacher, A. (2007): Soziale Mobilität durch Bildung. Bildungsbeteiligung von MigrantInnen. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava, 227-241.
- Wieser, R.; Dornmayr, H.; Neubauer, B.; Rothmüller, B. (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht. Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Berufsberatung_Jugendliche_Migrationshintergrund_Endbericht.pdf (07/2009).
- Wroblewski, A. (2006): Handicap Migrationshintergrund? Eine Analyse anhand von PISA 2000. In: Herzog-Punzenberger, B. (Hrsg.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. KMI Working Paper Nr: 10. Wien: Kommission für Migrations- und Integrationsforschung an der Österreichische Akademie der Wissenschaften.
http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf (07/2009).

Governance des Berufsbildungssystems

ÖSTERREICH

LORENZ LASSNIGG

31/08/2009

Obwohl der Begriff „Governance“ erst in den letzten Jahren und noch keineswegs sehr verbreitet genutzt wird, gibt es in vielen Facetten Forschungsarbeiten, die sich mit zentralen Fragen dieser Thematik beschäftigen. Forschungsarbeiten gibt es vor allem aus der pädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Perspektive im Schulwesen, die Sozialpartnerschaft die für die Lehrlingsausbildung zentral ist, wurde aus politikwissenschaftlicher Perspektive untersucht, im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Bildungsforschung gibt es Arbeiten zu einer Reihe von speziellen Aspekten, z.B. PISA-Ergebnisse im Lichte des Governance-Systems, Qualitätssicherung und Governance, Governance der LLL-Strategie, Antizipation als Governance-Problem. Wesentliche Erkenntnisse dieses Überblickes bestehen erstens darin, dass Governance-Probleme im Bildungswesen in Österreich als Teil allgemeinerer Governance-Probleme zu sehen sind, da die Rechts- und Verfassungsvorschriften besonders dicht und detailliert gestaltet sind. Versuche, dies zu bereinigen waren bisher nicht von Erfolg gekrönt. Eine zweite Erkenntnis besteht darin, dass das österreichische Bildungswesen, und auch die Berufsbildung selbst, von mehreren unterschiedlichen Governance-Systemen reguliert und verwaltet wird, die teilweise parallel und teilweise überlappend agieren, wobei jedoch eine Gesamtsteuerung nicht existiert. Ein starkes Forschungsthema bildet der Fachhochschulsektor, der explizit als neues „outcome-orientiertes“ Governance-System konzipiert und errichtet wurde.

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen

1.1. Einleitung und Hintergrund

Die Governance-Strukturen und -Mechanismen im Bildungswesen können nicht unabhängig von den gesamtstaatlichen Governance-Systemen gesehen werden, da das Bildungswesen – mit Ausnahme der Erwachsenenbildung – eng in diese eingebunden ist.³⁰ Wie in den meisten anderen Ländern, hat sich seit den 1980ern auch in Österreich eine immer wieder auf- und abebbende Diskussion über die Funktionsfähigkeit der etablierten Governance-Systeme entwickelt (Wutscher and Hammerschmid, 2005; Hammerschmid and Meyer, 2005). Ein Meilenstein dafür war der EU-Beitritt und die damit verbundene Veränderung nationaler und europäischer Zuständigkeiten. Weitere Einflüsse sind die internationalen Diskussionen um den Wohlfahrtsstaat und das Sozialmodell, wie auch das einflussreiche Paradigma des New Public Management. Es gibt in den letzten Jahrzehnten drei große Themen dieser allgemeinen Governance-Diskussion in Österreich, die auch als Hintergrund für die Diskussionen und Forschungen im Bildungswesen zu verstehen sind:

³⁰) Der Begriff Governance hat keine eindeutige und allgemein geteilte Definition (wie auch aus den in diesem Kapitel verwendeten Literaturstellen hervorgeht; vgl. v.a. Altrichter et al. 2005, 2007). Im Englischen ist v.a. eine Erweiterung des Government-Begriffs um die verschiedenen faktisch wirksamen Prozesse und AkteurInnen gemeint, im Deutschen handelt es sich v.a. um eine Erweiterung des Begriffs der politischen Steuerung.

- (d) Die staatliche *Bürokratie* vor allem auf der nationalen Ebene ist laufend Gegenstand und Thema von Verwaltungsreformen unter den verschiedensten Regierungskonstellationen, wobei Personaleinsparungen einen wichtigen Schwerpunkt bilden;
- (e) Das System der österreichischen *Sozialpartnerschaft* wird als spezielles System neokorporatistischer Governance gesehen und analysiert, dieses ist v.a. um die Jahrtausendwende durch die Mitte-Rechts-Koalition von ÖVP und FPÖ/BZÖ stark unter Veränderungsdruck gekommen, hat sich aber in der Zwischenzeit wieder gut etabliert;
- (f) Das ziemlich stark ausgeprägte System des *Föderalismus* wird unter Effizienz- und Effektivitätsgesichtspunkten diskutiert und war ebenfalls in den letzten Jahren Gegenstand einer versuchten "Staatsreform", die die Beziehungen zwischen Bund und Ländern neu ordnen sollte (<http://www.konvent.at/>).

Von den drei genannten allgemeinen Diskussions- und Forschungsthemen sind das Bildungswesen und auch die Berufsbildung mittelbar betroffen, und die allgemeinen Diskussionen wirken sich auch auf die speziellen Themen aus.

Die österreichische Berufsbildung im engeren Sinne umfasst hauptsächlich (a) den Bereich der Lehrlingsausbildung, der eine Teilzeit-Berufsschule (BS) einschließt, und (b) den vollzeitschulischen Bereich, der aus Schulen auf verschiedenen Ebenen (BMS: berufsbildende mittlere Schulen, und BHS: berufsbildende höhere Schulen) besteht. Diese verschiedenen Bereiche unterliegen unterschiedlichen Governance-Systemen.³¹ Darüber hinaus gibt es einige weitere Spezialbereiche (z.B. Landwirtschaft, Gesundheit), die wiederum durch eigene Governance-Systeme gesteuert werden. Im Bereich der Lehrlingsausbildung wird der betriebliche Bereich vom Wirtschaftsministerium unter Mitwirkungen der Sozialpartnerorganisationen verwaltet, der schulische Bereich ist dem Unterrichtsministerium unterstellt. BMS und BHS unterliegen ebenfalls dem Unterrichtsministerium.

Der Berufsbildung im weiteren Sinne können auch die Fachhochschulen (FHs), die LehrerInnenbildung und die Universitäten zugerechnet werden. Auch für diese drei Bereiche bestehen jeweils eigene Governance-Systeme. Die Universitäten unterstehen dem Wissenschaftsministerium und wurden 2002 radikal in Richtung Autonomie reformiert. Die LehrerInnenbildung befindet sich in einem Reformprozess, in dem sie in ein neues System von Pädagogischen Hochschulen (PHs) übergeführt wird. Der FH-Sektor wurde in den 1990ern neu aufgebaut, wobei dieser Sektor mit einem Akkreditierungsmodell explizit auch im Hinblick auf das Governance-Modell als Reform-Sektor konzipiert und implementiert wurde.

Im Bereich der Erwachsenenbildung (EB) und Weiterbildung (WB) gibt es nur sehr begrenzte staatliche Zuständigkeiten (es gibt Zuständigkeiten der Länder und Gemeinden und auch das Unterrichtsministerium fördert die Erwachsenenbildung auf gesetzlicher Grundlage.). Wichtige EB-/WB-Institutionen werden von den Sozialpartnern betrieben, ein weiterer Teil befindet sich im Nahbereich kommunaler und regionaler Verwaltungen (Gemeinden und Bundesländer), ein dritter Teil ist privatrechtlich bzw. teilweise auch privatwirtschaftlich organisiert.

³¹) Die Bildungssysteme im Landwirtschafts- und Gesundheitsbereich werden nach wie vor von den jeweiligen Ministerien verantwortet. Im Gesundheitsbereich spielen zudem auch die Länder eine wichtige Rolle. Im Landwirtschaftsbereich wurden die Schulen jedoch formal an die Struktur der berufsbildenden Schulen insgesamt angeglichen, wodurch sie auch in die Bildungsstatistiken inkludiert wurden. Im Gesundheitsbereich ist dies jedoch nicht der Fall. Dieser Bereich nimmt im gesamten Bildungssystem nach wie vor eine Sonderstellung ein.

Ein quantitativ sehr wichtiger Bereich umfasst die Qualifizierung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die vom Arbeitsmarktservice (AMS) organisiert wird und der Kontrolle des Arbeitsministeriums untersteht.

Insgesamt bestehen also im österreichischen Bildungswesen wie auch in der Berufsbildung einige unterschiedliche Governance-Systeme nebeneinander, die auch von unterschiedlichen Ressorts verwaltet werden. Eine übergreifende zusammenhängende Gesamtsteuerung oder Gesamtverantwortung für das Bildungswesen gibt es nicht. Teilweise gibt es seit einigen Jahren Bestrebungen, im Rahmen der Entwicklung einer Lifelong Learning-(LLL)-Strategie Schritte in Richtung einer Gesamtsteuerung zu setzen (Chisholm et al., im Erscheinen). Eine umfassende deskriptive Studie zum Governance-System in der Berufsbildung wurde 2000 durchgeführt (Mayer et al., 2000; vgl. auch zu Governance im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, die einen wichtigen Teil der Erwachsenenbildung einschließt Lassnigg, 2004).

Auf der Forschungsebene gibt es v.a. seit den 1990er Jahren immer wieder verschiedene Projekte und Initiativen, die sich in unterschiedlichen Bereichen mit bestimmten Aspekten der Governance-Systeme in Bildung und Berufsbildung beschäftigen, eine zusammenhängende explizite Forschungsagenda gibt es auf diesem Gebiet jedoch bisher nicht.³² Es besteht eine spezielle disziplinäre Verteilung dieser Forschungen: Mit Ausnahme der Forschungen über das spezielle österreichische System der Sozialpartnerschaft, das auch insbesondere im Bereich der Lehrlingsausbildung für die Berufsbildung von Bedeutung ist, hat sich die Politikwissenschaft nur wenig engagiert. Die vorhandenen Forschungen sind v.a. im Bereich der Pädagogik/Erziehungswissenschaft (insbesondere für den Schulbereich) und im Bereich der Ökonomie und der sozialwissenschaftlichen Bildungsforschung (Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Hochschulforschung) angesiedelt.

Seit den 1990er Jahren gibt es in den verschiedenen Bildungsbereichen von praktischer³³ und politischer Seite ein zunehmendes Bewusstsein über Schwächen und Probleme in den Governance-Systemen des österreichischen Bildungswesens. Insbesondere die Schulverwaltung, die noch weitgehend klassisch-bürokratisch gestaltet ist und durch eine starke föderalistische Komponente eine sehr hohe Komplexität hat, steht seit einigen Jahren starken Reformbestrebungen gegenüber. Auch im Bereich der EB/WB gibt es im Zusammenhang mit der Förderung des LLL seit dem Konsultationsprozess zum EU-Memorandum Bestrebungen zur Weiterentwicklung des Governance-Systems.

Die Traditionen und Entwicklungen, auf denen die heutige Forschung zu Governance-Fragen aufbaut, können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- (a) Ein Großteil der bisherigen Forschung ist mehr oder weniger deskriptiv orientiert und versucht, das bestehende österreichische System zu beschreiben und zu verstehen und mit Aspekten aus den Diskursen um New Public Management zu kontrastieren, oft mit

³²) „Mit einigen wenigen Ausnahmen [...] haben auch die international zunehmend postulierten Ideen einer ‚Governance‘ im Sinne eines stärker partnerschaftlichen Politikverständnisses [...] bisher ebenfalls nur geringe Resonanz gefunden.“ (Wutscher and Hammerschmid 2005, 119).

³³) Bereits im ersten großen Gutachten zu den Problemen des österreichischen Schulgovernance-Systems wurde in Form zahlreicher Fallbeispiele aus der Schulpraxis dokumentiert, wie das bürokratische System hinderlich und ressourcenkonsumierend wirkt (Posch und Altrichter, 1992).

- normativen Ansprüchen in Richtung erforderlicher Veränderung (vgl. zur Berufsbildung Mayer et al., 2000).
- (b) In der Forschung mischen sich also oft deskriptive und normative Ansprüche, kausalanalytische Forschung zu Governance-Fragen ist fast nicht verfügbar. Die Forschung beteiligt sich vorwiegend mit starker Anwendungsorientierung an den politischen Diskursen und entwickelt Reformvorschläge.
 - (c) Ein Forschungsstrang mit zumindest indirekter Relevanz für Governance-Fragen, der sich am frühesten entwickelte, ist die Evaluationsforschung mit Beginn in den frühen 1980ern im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, später in der Regional- und Innovationspolitik, dann auch im Bereich der Hochschulen und in der Schulentwicklung (vgl. Lassnigg, 2009).
 - (d) Im Schulwesen begann die Governance-Forschung in den 1990ern mit mehreren Gutachten über die Möglichkeiten der Autonomisierung der Schulstandorte, an die dann Forschungen zu verschiedenen speziellen Governance-Fragen (bottom-up Schulentwicklung, Qualitätssicherung/-entwicklung, Leadership, Bildungsstandards etc.) implizit und explizit anknüpften (vgl. v.a. Posch und Altrichter, 1992; Eder, 2002; Altrichter et al., 2005; Specht 2006).
 - (e) Im Hochschulwesen war die Errichtung und Implementierung des FH-Sektors mit begleitender Forschung verbunden, die dem Governance-Thema große Bedeutung zugeschrieben hat und explizit auf die Entwicklung und Etablierung eines neuen und zu den bestehenden Strukturen kontrastierenden Governance-Modells ausgerichtet war (vgl. Lassnigg et al., 2003; Pechar, 2004; Prisching et al., 2004; Lassnigg und Unger, 2006; Holzinger and Jungwirth, 2009).
 - (f) Der Bereich der Universitäten ist seit den 1970ern immer wieder neuen Governance-Reformen unterworfen worden, bis zur jüngsten radikalen Autonomisierung, die von der FH-Reform inspiriert war und auch mit gewisser Forschungsunterstützung durchgeführt wurde (vgl. Titscher et al., 2000; Zechlin, 2002).
 - (g) Im Bereich der EB/WB sind Governance-Fragen vor allem im Zusammenhang mit Finanzierung behandelt worden, im Zusammenhang mit den Diskussionen um eine Reform der Regulierung gibt es nur wenig Forschung (vgl. Markowitsch und Strobl 2005; Lassnigg, 2007).
 - (h) In der Lehrlingsausbildung wurde kaum explizite Forschung über die Funktionsfähigkeit des Governance-Modells angestellt. Indirekt war dieser Bereich aber auch um 2000 von den Forschungen um die Zukunft der Sozialpartnerschaft betroffen, als diese aufgrund des rechtspopulistischen Regierungswechsels unter starken Druck gekommen ist (vgl. z.B. Traxler et al., 2001; Karlhofer und Tálos, 2005).

Substanziellere Beiträge der österreichischen Forschung zu Fragen des Governance im Bildungswesen sind v.a. ausgehend vom allgemeinbildenden Schulwesen vor dem Hintergrund der langen Geschichte von mäßig erfolgreichen Reform- und Entwicklungsversuchen geleistet worden (vgl. v.a. Altrichter et al., 2005).

1.2. Entwicklung des FH-Sektors: Policy-Borrowing oder Policy-Learning?

Der österreichische FH-Sektor wurde in den 1990ern ganz neu eingerichtet und knüpft – im Unterschied zu vielen anderen Ländern – nicht an bestehenden Institutionen an. D.h. die vorhandenen berufsbildenden höheren Schulen auf der Sekundarstufe (BHS) wurden nicht angetastet und durch Upgrading in den Hochschulsektor übergeführt.³⁴ Das Governance-Modell für den FH-Sektor wurde explizit in Absetzung zu den bestehenden staatlich-bürokratischen Strukturen auf einem Akkreditierungsmodell aufgebaut, das aus folgenden Elementen besteht:

- (a) Der Fachhochschulrat als unabhängige professionelle Akkreditierungsbehörde entscheidet über die Qualität und öffentliche Förderungswürdigkeit der Studienangebote.
- (b) Die Studienangebote müssen nach bestimmten Kriterien (die auch eine unabhängige Bedarfs- und Akzeptanzprüfung beinhalten) beim Akkreditierungsrat eingereicht werden.
- (c) Die Finanzierung erfolgt für eine bestimmte Zahl an Studienplätzen aufgrund einer Entscheidung des Wissenschaftsministeriums, der Entscheidung liegt ein mehrjähriger Entwicklungsplan mit bestimmten Kriterien zugrunde.
- (d) Verschiedenste Träger können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen FHs betreiben und haben in der Gestaltung der Institutionen beträchtliche Autonomie.

Zum Zeitpunkt der Einrichtung (1993) war dieses Governance-Modell völlig vom Umfeld der österreichischen Schul- und Universitätsverwaltung verschieden, die beide stark bürokratisierte staatliche Systeme waren, und es wurde verschiedentlich die Frage gestellt, ob die neuen Institutionen überhaupt überleben können. Eine besondere Spezialität des FH-Systems besteht darin, dass es im Unterschied zu den anderen Bereichen keine detaillierten Studienbestimmungen gibt, sondern dass von vorneherein der Anspruch formuliert wurde, „outcomeorientiert“ und auf Grundlage von Bedarfs- (Wirtschaft) und Akzeptanzerhebungen (potenzielle Studierende) auf ein bestimmtes Qualifikationsprofil hin auszubilden. Eine zweite Spezialität besteht darin, dass die Lehrpersonen ohne detaillierte Bestimmungen privatrechtlich von den Trägern bestellt werden.

Zum zehnjährigen Bestehen des Sektors (2003) wurde eine Evaluierung der Aufbauphase durchgeführt, die auch viele Fragen des Governance-Systems adressierte (Lassnigg et al., 2003). Parallel dazu wurde das System auch rechtlich-organisatorischen Analysen unterzogen. In einem weiteren Projekt wurde der Aufbau des Sektors als Fallstudie für Policy Learning untersucht. Im Anschluss daran untersuchte eine kleinere Studie den speziellen Aspekt der Verwirklichung der Zielsetzung des Studienzuganges für Lehrlinge in den FH-Sektor. Einige wichtige Ergebnisse dieser Studien können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- (a) Der Aufbau eines in seinem Governance-System von der Umgebung stark abweichenden Bildungssektors wurde erfolgreich bewerkstelligt, jedoch haben sich auch einige Probleme gezeigt:
 - (i) Es hat sich auch in dem alternativen Governance-System eine hohe Regelungs-dichte entwickelt (Prisching, 2004).

³⁴ Es wurden jedoch nach der Etablierung des FH-Sektors einige postsekundäre „hochschulverwandte“ Institutionen (z.B. die früheren Sozialakademien, wie auch Ausbildungsinstitutionen für gehobene Gesundheitsberufe) als FH-Programme akkreditiert.

- (ii) Im Bereich der Ergebnis-Orientierung wurde der Fokus allein auf die Funktion der Lehre in Form von Studierenden und Absolvierenden gelegt, für die im Gesetz vorgesehenen Funktionen der Forschung und der regionalen Dienstleistungen wurden keine Ziele formuliert und keine finanziellen Mittel vorgesehen.
 - (iii) Die privatwirtschaftliche Struktur hat teilweise zu fehlender Transparenz der Finanzierung und auch bei einigen Standorten zu sehr schwacher Personalausstattung mit vorwiegend nebenberuflich Lehrenden geführt.
- (b) Die Etablierung eines neuen Bildungssektors, der zum damaligen Zeitpunkt einen radikalen Bruch in der Entwicklung der Hochschulpolitik darstellte, wurde im Hinblick auf die damit verbundenen Prozesse des Politiklernens untersucht (Mayer und Lassnigg, 2006; Mayer, 2007). Es zeigte sich, dass das Konzept der „Advocacy-Koalitionen“ (Sabatier, 1998) einen sehr brauchbaren Ansatz für die Veränderungen in der österreichischen Hochschulpolitik abgibt. Dies besagt, dass für Lernprozesse in „core beliefs“ wesentliche externe Veränderungen nötig sind, die in Österreich in der kritischen Zeit zu verzeichnen waren (große Koalition als neue Regierungsform ab 1986; neuer Minister nach 17 Jahren erstmals anderer Couleur ab 1987; Entscheidung für den Beitritt zur EU 1988; zunehmend budgetäre Engpässe; neoliberaler Staatsdiskurs im gesamten OECD-Raum).
- (c) Eine eigene Analyse hat sich der Frage gewidmet, warum das ursprüngliche Ziel, den AbsolventInnen der Lehrlingsausbildung über die Etablierung der Fachhochschulen den Zugang in das Hochschulwesen zu öffnen, nicht funktioniert hat (Winkler, 2008). Diese Analyse kommt zu dem Schluss, dass der reformierte Governance-Ansatz des FH-Systems nicht gut geeignet war, Ziele von öffentlichem Interesse, die jedoch in den vorhandenen „Advocacy-Koalitionen“ keine Priorität genießen, durchzusetzen.³⁵ Um solche Ziele zu erreichen, wären stärkere Steuerungsmechanismen erforderlich.

1.3. Die Komplexität der Schulverwaltung: vergleichende Forschungen zur Verwaltungsreform

Die österreichische Schulverwaltung wird seit Jahren als Hindernis für die Weiterentwicklung des Schulwesens gesehen. Ein Aspekt besteht darin, dass seit 1962 bis vor wenigen Jahren nahezu alle wichtigen Bestimmungen der Schulorganisation auf Bundesebene verfassungsgesetzlich geregelt waren und bei einer Änderung der Zwei-Drittel-Mehrheit im Parlament bedurften. Dies wurde etwas entschärft, gilt aber bei einigen wesentlichen Fragen immer noch. Ein zweiter Aspekt besteht v.a. im Pflichtschulwesen in der Verschränkung von nationalen und regionalen Zuständigkeiten, die mit einer hohen Politisierung von Entscheidungen einhergeht (insbesondere werden Personalentscheidungen über das Lehrpersonal für die Schulen von politischen Instanzen auf Länderebene getroffen). Besonders fällt hier ins Gewicht, dass die ausgabenrelevanten Entscheidungen auf Länderebene getroffen werden, die Finanzierung aber dem Bund obliegt, also keine Kongruenz zwischen Ausgabenverursachung

³⁵) „Die Darstellung der Ergebnisse über den nach wie vor niedrigen Anteil der FH-Studierenden mit Lehrabschluss als Zugangsvoraussetzung und Darstellung des bildungspolitischen Ziels der Durchlässigkeit im Politikzyklus sowie im Steuerungsmodell des FH-Sektors zeigt, dass der Zugang zum Hochschulsystem für LehrabsolventInnen mit den vorhandenen Instrumenten nicht umgesetzt werden konnte. Das dichte hochschulpolitische Netzwerk und die immer wieder neu entstehenden Akteurskoalitionen auf den unterschiedlichen Ebenen sind über ein dereguliertes Steuerungssystem außerordentlich schwierig zu beeinflussen [...] Es stellt sich schließlich die Frage, ob steuerungsbedürftige Systeme hohen Komplexitätsgrades mit Steuerungssystemen noch höheren Komplexitätsgrades erfolgreicher gesteuert werden können als durch hierarchische. Im gegenständlichen Fall ist der Beweis ausgeblieben.“ (Winkler, 2008, S.175).

und Finanzierung vorliegt.³⁶ Ein dritter Aspekt besteht darin, dass das Governance-System immer noch klar dem bürokratischen Typus entspricht und „input-gesteuert“ ist (insbesondere über die Personalausgaben und die damit zusammenhängenden detaillierten Regelungen), wobei die Schulen aufgrund der Dichte an Vorschriften nur sehr wenig Dispositionsspielräume haben und ihnen zudem das Personal von höherer Stelle zugewiesen wird. Von diesen Problemen sind insbesondere die Pflichtschulen betroffen. In der Berufsbildung werden die Berufsschulen der Lehrlingsausbildung von Bund und Ländern gemeinsam verwaltet, die berufsbildenden Vollzeitschulen unterliegen dagegen alleine dem Bund.

Als erstes sind Fragen der Einschränkung der professionellen Handlungsspielräume in der Leistungserstellung durch die dichte Bürokratie aufgeworfen worden (Posch und Altrichter, 1992). Mit den vergleichenden Large-Scale-Assessments (PISA und TIMSS) sind auch Fragen der Wirksamkeit und Effizienz der Bildungsausgaben in den Vordergrund getreten, da Österreich immer stolz auf seine hohen Ausgaben war, diese jedoch durch die durchschnittlichen Ergebnisse bei den Leistungsvergleichen nicht mehr gerechtfertigt erscheinen. Es gibt daher bereits seit einiger Zeit verschiedene Anläufe und Forderungen nach einer grundlegenden Governance-Reform, die den Schulen mehr Autonomie bei der Leistungserbringung geben soll.³⁷ Verschiedene Studien haben Aspekte dieser Problematik näher untersucht.

Eine Zusammenfassung des vorhandenen Wissensstandes auf Basis von international vergleichenden und nationalen Studien wurde in einem rezenten Gutachten zur Struktur und Effizienz des österreichischen Bildungswesens und seiner Verwaltung vorgenommen (Lassnigg et al., 2007; vgl. auch Lassnigg et al., 2009) mit einem eigenen Teil zur „Governance des Schulwesens“ (ebd. S.116-146). Darin wurden Reformvorschläge entwickelt und begründet. Wichtige (ausgewählte) Ergebnisse dieses Gutachtens sind:

- (a) Das österreichische Schulwesen wird nach wie vor mit dem Governance-Typ der Bürokratie verwaltet, der jedoch wichtige Defizienzen aufweist, insbesondere die hohe Komplexität der Zuständigkeiten und die mangelnde Kongruenz zwischen Aufbringung und Verausgabung der Finanzmittel im Verhältnis zwischen dem Bund und den Ländern.
- (b) Variablen, die aufgrund vergleichender Analysen die Effizienz der Verwaltung erhöhen, sind in Österreich schwach ausgeprägt: Ausmaß lokaler Entscheidungen; klare Verantwortlichkeiten der Entscheidungsebenen (v.a. keine Überschneidungen); Ausmaß/Erfassung von LehrerInnen und Schulen durch Leistungsüberprüfungen; Wahlmöglichkeiten zwischen öffentlichen und privaten Schulen; Nutzung von Benchmarking auf Schulebene (vgl. Schmid, 2007 und 2005; Schmid et al., 2007).

³⁶) Im Bereich der Pflichtschule sind die Länder für die Schulerhaltung und das Lehrpersonal zuständig. Der Bund refundiert anschließend jedoch die damit verbundenen Ausgaben.

³⁷) Ein Versuch in den letzten Jahren wurde im Rahmen der angestrebten „Staatsreform“ (vgl. http://www.konvent.gv.at/K/Willkommen_Portal.shtml) gemacht. Zudem gibt es auch einen Sozialpartnervorschlag (vgl. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 2007). Aktuell läuft ein neuerlicher Anlauf zur Verwaltungsreform, in dem das Schulwesen eine zentrale Rolle spielt.

- (c) Der Vergleich der effizienzfördernden Governance-Faktoren laut dem institutionellen Prinzipal-Agent-Modell³⁸ von Bishop and Woessmann (2004) mit der österreichischen Struktur ergibt ebenfalls eine mangelnde Ausprägung effizienzfördernder Faktoren. (z.B. - zentrale Prüfungen; zentrale Standards und Kontrolle; Schulautonomie in Personalfragen; Einfluss der Eltern) bzw. eine starke Ausprägung effizienzmindernder Faktoren (z.B. LehrerInnenfluss über Arbeitsausmaß; Einfluss der LehrerInnengewerkschaft).
- (d) Ein wichtiges Ergebnis besteht auch darin, dass im bürokratischen Modell die Vorkehrungen für die notwendigen Informationsflüsse nicht gegeben sind und daher die Errichtung eines akkuraten Monitoring-Systems über die erforderlichen Input-, Prozess- und Ergebnis-Variablen eine unabdingbare Voraussetzung für die Verbesserung der Effizienz des Governance-Systems darstellt. So etwa fehlen im bürokratischen System Informationen über Ergebnisse, da angenommen wird, dass die erwünschten Resultate durch die Einhalten von Vorschriften und Regeln automatisch erreicht werden.

1.4. PISA-Leistungen und Governance

Im Rahmen der näheren nationalen Auswertungen der PISA 2006 Erhebung wurden einige Aspekte des Governance-Systems speziell untersucht. Lassnigg und Vogtenhuber (2009) wenden ein Mehrebenenmodell an, um den Effekt von Governance-Mechanismen auf die Leistungen in den drei Themenbereichen Lesen, Mathematik und Wissenschaft abzuschätzen. Es wird auch ein Überblick über die Governance-Struktur des österreichischen Schulwesens im internationalen Vergleich gegeben, soweit dies durch die in PISA 2006 erhobenen Variablen möglich ist.

Legt man die verschiedenen institutionellen Indikatoren der PISA-Erhebung zugrunde, kann man die Verteilung der Verantwortlichkeiten und der Einflussmöglichkeiten der einzelnen Schulen bzw. der staatlichen Verwaltung auf verschiedene Governance-Aspekte beschreiben. Diese Erhebung gibt einen Überblick über die Reihung von Indikatoren in den an dieser Studie beteiligten Ländern. Im Personalbereich (Anstellung, Entlassung und Entlohnung der Lehrpersonen) ist die staatliche Verantwortung im Spitzenfeld, die Verantwortung der Schule auf den Rängen 48 bis 55 (von 55 erfassten Ländern). Die Festlegung der Schulbudgets erfolgt staatlich, die Allokation erfolgt auf Schulebene. Die schulische Allokation in Österreich klammert jedoch den finanziell bedeutendsten Posten der Personalaufwendungen aus und umfasst daher nur einen Bruchteil der Budgets. Im Bereich der Einflussnahme auf die Unterrichtsinhalte und -programme (v.a. bei der Auswahl der Schulbücher ist der staatliche Einfluss gering) sowie bei den Prozessmerkmalen (SchülerInnenaufnahme und Disziplinarregime) liegt die schulische Einflussnahme im (vorderen) Mittelfeld (zwischen dem zwölften und 26. Rang), das Prüfungsregime ist jedoch stärker staatlich bestimmt.

Soweit Entscheidungen auf Schulebene getroffen werden, obliegt dies überwiegend den Gremien der demokratischen Mitbestimmung und nur selten der administrativen Leitung allein, und die Struktur über die verschiedenen Schultypen ist ziemlich homogen (wie dies in einem bürokratischen System zu erwarten ist). Hinsichtlich des Gewichtes der verschiedenen Ein-

³⁸) Dieses Modell basiert auf einer Analyse der Interessen aller Akteure/Akteurinnen in einem System und besagt, dass die Effizienz des Angebotes von der Anreizstruktur abhängt, die opportunistisches Verhalten verhindern kann. Die Analyse zeigt, dass ein Schulsystem opportunistisches Verhalten von Lernenden durch viele Mechanismen verhindert, dieselben Mechanismen aber bei Bildungsanbieter und Lehrenden fehlen.

flussgruppen wird bei der Stellenbesetzung und dem Budget der Einfluss der Behörden deutlich am größten eingeschätzt, gefolgt vom Einfluss der Lehrpersonen und der Mitbestimmung, während bei der Bestimmung der Unterrichtsinhalte und der Prüfungspraktiken die Lehrpersonen gemeinsam mit den Behörden den stärksten Einfluss haben, mit Abstand gefolgt von der Mitbestimmung. Der Einfluss der Eltern und SchülerInnen wird in allen Dimensionen gering oder sehr gering eingeschätzt. Auch bei diesen Merkmalen sind die Verteilungen in den verschiedenen Schultypen ziemlich homogen. Bemerkenswert ist ein sehr hoher Einfluss der Wirtschaft auf das Curriculum (hier liegt Österreich an erster Stelle von allen Ländern), dieser ist vor allem in der Berufsbildung gegeben.

Bei der Ausprägung jener Merkmale, die nach den gängigen Theorien Einfluss auf die Leistungsergebnisse haben (vgl. Punkte b und c im 1.3 sowie Bishop and Woessmann, 2004; OECD, 2007), liegt Österreich zumeist auf den hinteren Plätzen. Eine Ausnahme ist der relativ stark wahrgenommene Wirtschaftseinfluss auf das Curriculum. Bei den Selektionskriterien fungieren v.a. die Wünsche der SchülerInnen, die vorgängige Leistung und die Familienzusammengehörigkeit an vorderer Stelle. Die Verwendung von Formen der Leistungsgruppierung ist in den meisten Ländern stärker ausgeprägt als in Österreich, obwohl Schulen ohne Leistungsgruppierung meistens bessere Leistungen zumindest in den Naturwissenschaften zu verzeichnen haben. Leistungsgruppierung ist als Äquivalent für die äußere Differenzierung des österreichischen Systems zu sehen, daher ist diese auch innerhalb der Schulen nicht zusätzlich „erforderlich“. Bei den übrigen Merkmalsgruppen liegt Österreich durchgängig zwischen dem 36. und dem 52. Rangplatz von 55 Ländern. So ordnet sich Österreich in Bezug auf den Wettbewerb zwischen den Schulen auf den Rängen 41 bis 50 und bei Verwendung von Leistungsdaten für Zwecke der Evaluierung oder Rechenschaftspflicht zwischen den Rängen 36 und 51 ein. Immerhin verwenden bereits 44 der 55 Länder häufiger als Österreich die Leistungsdaten für die Evaluierung der Lehrpersonen. Stärker werden Leistungsdaten in Österreich in den administrativen Beziehungen zwischen Schulen und vorgesetzter Stelle bzw. für die Evaluierung der Direktorinnen und Direktoren verwendet. Auch die Information der Eltern über die Leistungen der SchülerInnen findet vergleichsweise selten statt (Rang 44 bis 52) – dies korrespondiert mit dem als niedrig wahrgenommenen Druck der Eltern auf hohe Leistungsstandards.

Die kausalen Mehrebenenmodelle ergeben für Österreich einen sehr starken Einfluss der Schultypen des differenzierten Schulsystems und des herkunftsmäßigen Hintergrundes der SchülerInnen auf die gemessenen Leistungen. Im Bereich der Berufsbildung sind die Effekte der Schultypen sehr stark abgestuft zwischen den berufsbildenden höheren Schulen (BHS), die nahe bei den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) liegen (im Lesen geringfügig darunter), den Berufsbildenden Mittleren Schulen (mit etwa 90 Punkten weniger als BHS), und den Teilzeitberufsschulen der Lehrlingsausbildung (mit weiteren 20 bis 30 Punkten weniger als berufsbildende mittlere Schulen, BMS). Die statistische Kontrolle der Hintergrundmerkmale der SchülerInnen reduziert die Werte der allgemeinbildenden Schulen um 30 bis 50 Punkte, der BHS um 20 bis 30 Punkte. Diese Kontrolle im statistischen Modell sagt uns, welche Leistungen zu erwarten wären, wenn der soziale Hintergrund der SchülerInnen in den verschiedenen Schultypen angenähert wird. Nach den Ergebnissen profitieren die selektiven „höheren“ Schulen von der sozialen Selektivität, indem ihr durchschnittliches Leistungsniveau durch die Auswahl von SchülerInnen mit leistungsfördernden Hintergrundfaktoren erhöht wird. In den anderen Schultypen ändert diese Kontrolle nichts oder sehr wenig an den Leistungen. Die zusätzliche Kontrolle der Governance-Variablen liegt in ihrem Effekt nur bei 5 bis 10 Punkten, und diese führen nicht zu einer Verbesserung sondern ebenfalls zu einer Reduzierung der Leistungen.

Da die PISA-Testung in Österreich auf einer Schulstufe stattfindet, wo aufgrund der Schulstruktur kurz zuvor die meisten SchülerInnen den Schultyp gewechselt haben, messen die Unterschiede stärker Selektionswirkungen als „produktive“ Wirkungen der Schulen. Es wurde daher zusätzlich abgeschätzt, ob die Governance-Mechanismen eingesetzt werden, um die Auswahl der SchülerInnen im Sinne einer Leistungsverbesserung zu optimieren. Dies ist nach den Ergebnissen jedoch nicht der Fall. Soweit eine Variation in den Governance-Variablen besteht, werden diese eher verwendet, um die starken Selektionswirkungen aufgrund der Schulstruktur abzumildern.

1.5. Qualität, Standards und QIBB

Anknüpfend an die ersten Studien zu Governance und Schulautonomie (Posch und Altrichter, 1992) wurde von einem breiten Team von PädagogInnen und ErziehungswissenschaftlerInnen ein umfassender Masterplan zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung im Schulwesen erarbeitet (Eder, 2002), aber zunächst nicht umgesetzt. In einem Gutachten zur Konkretisierung der notwendigen Reformen wurden einige Vorschläge zur Weiterentwicklung des Governance-Systems entwickelt (Zukunftskommission, 2003). Eine Entwicklungslinie für verschiedene Bereiche des Schulwesens betrifft den Einsatz von Bildungsstandards. Diese werden – vorwiegend für den Bereich der Allgemeinbildung – derzeit gerade entwickelt und erprobt (cf. <http://www.bifie.at/bildungsstandards>). Gegenwärtig wird ein eher „weicher“ Ansatz mit diesen Bildungsstandards verfolgt, da sie primär zur Information der Lehrenden dienen sollen. Ob diese Standards den Output bzw. die Governance-Struktur beeinflussen, kann derzeit noch nicht gesagt werden.

Im Bereich der Berufsbildung im Schulwesen ist die Entwicklung von Standards in ein umfassendes System der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung eingebunden (QIBB: <http://www.qibb.at/>), das teilweise mit Forschungsunterstützung entwickelt und implementiert wird. Dieses System ist auf die Entwicklung eines umfassenden Governance-Systems für die Berufsbildung ausgerichtet, das dem Modell des Europäischen Qualitätsrahmens (CQAF bzw. EQARF) folgt. Timischl (2006) beschreibt dieses System in seinen Grundzügen. In bestimmten Aspekten wird dieses Modell durch Forschungen und Entwicklungsprojekte unterstützt. Wichtige Entwicklungsprojekte in diesem Rahmen waren ein Leonardo-Projekt zur Verwendung von Peer Reviews in der Berufsbildung (Gutknecht-Gmeiner, 2008; http://neu.peer-review.at/index.php?class=Calimero_Webpage&id=12700) sowie ein Leonardo-Projekt zur Entwicklung einer gemeinsamen Sprache zur Darstellung von Kompetenzen, die in unterschiedlichen Bildungssystemen erworben werden (VQTS – Vocational Qualification Transfer System, vgl. Luomi-Messerer und Markowitsch, 2006; <http://www.vocationalqualification.net>). Im Bereich der Lehrlingsausbildung gibt es viele offene Fragen zur Funktionsweise des Governance-Systems. Eine Frage betrifft die Organisation der Schnittstelle zwischen der betrieblichen Ausbildung und der Teilzeit-Berufsschule (Steiner, 2005). Indirekt ist das Governance-System durch die Studien und Initiativen zur Modularisierung der Lehrlingsausbildung stark betroffen, da dadurch eine verstärkte Marktsteuerung entstehen könnte, wenn die Modularisierung die konzipierten zusammenhängenden Ausbildungsgänge aufbricht (Archan, 2006).

1.6. Governance der LLL-Strategie

Aktuell ist eine österreichische LLL-Strategie in Ausarbeitung begriffen (Chisholm et al., im Erscheinen). Seit einigen Jahren gibt es dazu bereits Entwicklungsarbeiten, die u.a. auch die Frage der Gesamtsteuerung thematisieren. Es wurden dafür verschiedene Vorschläge für die Errichtung von unabhängigen expertInnengestützten „Buffer“-Organisationen von verschiedenen Seiten vorgetragen (z.B. ExpertInnengruppe, 2007; Beirat, 2007), die jedoch von anderen Seiten abgelehnt werden. Es stehen sich unterschiedliche Vorstellungen gegenüber, auf der einen Seite wird eher eine reine „Bottom-up“-Strategie präferiert, während auf der anderen Seite im Einklang mit internationalen Erfahrungen eine stärkere Klärung der Zuständigkeiten betont und ein „Top-down“-Element in Form klarer Ziel- und Zeitvorgaben als nötig erachtet wird. Möglicherweise könnte in einem derartig komplexen und diversen System, das aus verschiedenen AkteurInnen in den Bildungssektoren, den Regionen, den Sozialpartnern, den Verwaltungen etc. besteht, etwas wie die „offene Methode der Koordination“ funktionieren.

Derzeit ist eine expertInnengestützte Entwicklungsarbeit im Gange, die gewissermaßen als transdisziplinäres Projekt versucht, ein Programm für neue Förderformen für ausgewählte benachteiligte Zielgruppen in Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern, Sozialpartnern, AMS und ausgewählten ExpertInnen zu erarbeiten. Das Modell für diesen Prozess bilden die EU-Strukturfondsprogramme, die auf Zielen, Qualitätsvorgaben und -sicherung, und auf Ko-finanzierung beruhen.

Mehrere Expertisen haben sich mit der Frage nach sinnvollen Governance-Strukturen für eine LLL-Strategie in Österreich auseinandergesetzt (ExpertInnengruppe, 2007; BMUKK, 2008; Lassnigg, 2007). Wichtige Ergebnisse bestehen eigentlich darin, dass verschiedene Widersprüche zutage kommen:

- (a) Ein erster Widerspruch besteht darin, dass generell davon ausgegangen wird, die österreichische Erwachsenenbildung sei vorwiegend durch den Markt gesteuert (tatsächlich agieren viele Anbieter marktförmig). Auf der anderen Seite zeigen aber empirische Befunde, dass der weitaus größte Teil der Weiterbildung in verschiedensten Formen subventioniert wird (nur eine Minderheit der TeilnehmerInnen trägt die Kosten der Weiterbildung selbst, und sehr häufig findet diese innerhalb der Arbeitszeit statt; vgl. Arbeiterkammer Wien, 2007, S. 44-69). Es wäre also eher sinnvoll, von einer kollektiven Bereitstellung zu sprechen, als die Marktmetaphorik so stark zu betonen.
- (b) Ein zweiter Widerspruch besteht darin, dass auf der einen Seite betont wird, dass in den vorhandenen Strukturen die bestehende Nachfrage befriedigt wird (tatsächlich ist in verschiedensten empirischen Erhebungen keine deutliche Überschussnachfrage nach Weiter-/Erwachsenenbildung erkennbar). Auf der anderen Seite wird die Etablierung von stärkeren öffentlichen Governance-Strukturen für diesen Sektor gefordert (Biffel und Lassnigg, 2007).

Diese Widersprüche reflektieren zum Teil die großen Unterschiede in den LLL-Politiken, die auch außerhalb Österreichs bestehen, z.B. zwischen den marktgesteuerten Zugängen und den eher planungsorientierten Ansätzen, die sehr stark die öffentliche Verantwortung für Weiterbildung betonen. Die verschiedenen Akteure/Akteurinnen beziehen aus ihrem eigenen Interesse heraus „pragmatische“ Standpunkte, die jedoch nicht in ein konsistentes Gesamtbild passen. Das größte Hindernis scheint daher zu sein, dass in diesem komplexen System an unterschiedlichen Playern, die unterschiedliche Interessen verfolgen, noch keiner die Führungs- bzw. Koordinationsrolle übernommen hat.

1.7. Antizipation und Bedarfsorientierung als Governance-Problem

Das österreichische System der Berufsbildung ist stark auf relativ spezialisierte Qualifikationen bzw. Kompetenzen ausgerichtet. Daher stellt sich auch die Frage, wie dieses System in seinen Governance-Mechanismen auf den Bedarf nach Qualifikationen und Kompetenzen ausgerichtet ist. Eine spezielle Studie hat verschiedene Facetten dieses Problems untersucht (Lassnigg und Markowitsch, 2005).

Eine Forschungsfrage bestand darin, zu untersuchen, durch welche Kommunikationskanäle in den verschiedenen Teilsystemen die Informationen über neue Bedarfskonstellationen zu den zuständigen Entscheidungsträgern transportiert werden, und welche Informationsquellen in diesen Governance-Strukturen genutzt werden (Henkel und Markowitsch, 2005; Lassnigg, 2006). Es stellte sich heraus, dass in Österreich vorwiegend informelle Kommunikationsstrukturen bestehen. Es werden zwar auch forschungsgestützte Prognosen verschiedener Art periodisch durchgeführt, jedoch werden diese nicht für die Adaptierung der Lehrprogramme genutzt. Teilweise sind sie auch nicht gut dafür geeignet. In manchen Bereichen werden in jüngerer Zeit auch formelle Evaluierungen durchgeführt (vgl. Aff et al., 2009).

Im FH-Sektor sind Bedarfs- und Akzeptanz-Studien ein integraler Bestandteil des Akkreditierungsprozesses für neue Studienprogramme. Verschiedene nähere Analysen deuten jedoch darauf hin, dass diese Studien oft eher konfirmatorischen oder auch legitimatorischen Charakter haben als dass sie für die Entwicklung der Programme genutzt werden. Insbesondere sind viele Studien sehr kleinräumig angelegt gewesen, indem sie den Bedarf für einige hundert AbsolventInnen abschätzen mussten (Lassnigg et al., 2003). Da eine regelmäßige Gesamtreferenz über die Nutzung der Qualifikationen und die Entwicklung des Qualifikationsbedarfes fehlt, sind die Ergebnisse derartig kleinräumiger Studien nur schwer zu bewerten.

Qualitative Analysen haben in regionalem Rahmen funktionierende Governance-Systeme für die Qualifizierungspolitik ergeben, die gemeinsam von der regionalen Politik und den regionalen Sozialpartnern organisiert werden (Steiner, 2004).

Als ein wichtiges Nebenergebnis dieser Studie wurde auch klar, dass in Österreich eine regelmäßige Beobachtung der Nutzung der von der Berufsbildung bereitgestellten Qualifikationen in Arbeitsmarkt und Beschäftigung überhaupt fehlt und es wurde in einer Nachfolgestudie ein Grundkonzept dafür erarbeitet.

2. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten

Fragen des Governance-Systems der Berufsbildung werden von einigen einzelnen Ansatzpunkten her analysiert, oft nicht unter diesem ausdrücklichen Titel. Es fehlt jedoch bisher eine einigende Perspektive dieser vielen Ansätze, und insgesamt fehlt eine Perspektive auf die Fragen und Möglichkeiten einer Gesamtsteuerung. Es ist de facto nicht klar, inwieweit sich in Österreich die verschiedenen Teilsysteme des Bildungswesens ergänzen oder inwieweit sie sich gegenseitig konterkarieren. Möglicherweise ist die Vorstellung einer Gesamtsteuerung nicht praktikabel, aber auch das sollte Gegenstand der Forschung sein.

Es gibt an allen Enden und Schnittstellen des Governance-Systems offene Fragen, gleichzeitig gibt es viele praktische Vorstellungen und Vorschläge für Veränderungen, die jedoch zu wenig forschungsgestützt bearbeitet werden. Wenn es forschungsgestützte Vorschläge gibt, werden diese oft nicht genutzt, weil gerade in Governance-Fragen die Interessen der involvierten AkteurInnen besonders starkes Gewicht haben.

Da das bürokratische und föderale System der öffentlichen Verwaltung in Österreich vergleichsweise stark in der Verfassung verankert ist und auch hinsichtlich der Verfahrensvorschriften (Dienst- und Verwaltungsrecht) besonders eng geregelt ist, sind die grundsätzlichen Governance-Strukturen im schulischen Bildungswesen auch von diesen allgemeinen Bestimmungen abhängig. Eigenständige Änderungen sind daher eher unwahrscheinlich, solange das System innerhalb der öffentlichen Verwaltung verbleibt. Der Aufbau des FH-Sektors zeigt, dass außerhalb dieses Systems ein neuer Sektor mit neuen Governance-Strukturen erfolgreich aufgebaut wurde. Ebenso wurden die Universitäten in einem radikalen Schritt formell aus der Verwaltung ausgegliedert, wobei jedoch die öffentliche Einflussnahme über die Gremienstruktur erhalten blieb, was durchaus umstritten ist. Ob diese Reform erfolgreich war, bleibt zukünftiger Forschung vorbehalten. Aufgrund der öffentlichen Bedeutung des Schulwesens wird dieser Weg der Ausgliederung des Schulwesens wohl auszuschließen sein. Mit der starken Einbindung der Sozialpartner hat die Lehrlingsausbildung ein besonderes Governance-System, in dem es Schnittstellen zur schulischen Verwaltung gibt. Zur Funktionsweise dieses Systems gibt es nur wenig Forschungsinteresse. Im Bereich der Erwachsenenbildung und der Weiterbildung sind die Governance-Mechanismen aktuell Gegenstand politischer Erwägungen, v.a. im Rahmen der Entwicklung einer Lifelong Learning-Strategie. In diesem Bereich gibt es entsprechend viele Fragen, die jedoch ebenfalls wenig Forschungsinteresse finden.

Da die Forschung zum Bereich der Berufsbildung weitgehend außerhalb der Universitäten stattfindet und meistens Kontraktforschung ist, wäre die weitere Erforschung der Governance-Strukturen von entsprechenden Mitteln abhängig. Es ist jedoch fraglich, inwieweit die Akteure an dieser Form von externen Beiträgen zur Selbstreflexion von Aktivitäten, die ihre ureigensten Interessen direkt betreffen, soweit interessiert sind, dass sie die knappen Mittel dafür aufwenden werden. Fortschritte der Forschung sind am ehesten zu erwarten, wenn sich die akademischen Institutionen, insbesondere auch die Politikwissenschaft, dieser Fragen annehmen. Dass dann substanzielle Beiträge möglich sind, zeigt die Forschung über „Educational Governance“ im Bereich der allgemeinbildenden Schule (Altrichter et al., 2007).

3. Literaturangaben

- Aff, J.; Dorninger, C.; Schneeberger, A. (2009): Ingenieure und Kaufleute 2008. Eine Übersicht zu Arbeiten der Qualifikationsforschung. In: Lassnigg, L.; Babel, H.; Gruber, E.; Markowitsch, J. (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck: Studienverlag, S. 316-328.
- Altrichter H.; Brüsemeister T.; Heinrich, M (2005): Merkmale und Fragen einer Governance-Reform am Beispiel des österreichischen Schulwesens. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 30, No. 4, S. 6-28.
- Altrichter H.; Brüsemeister T.; Wissinger, J. (2007): Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem. Wiesbaden: VS Verlag
- Archan, S. (2006): Modularisierung der Lehrlingsausbildung. Status quo Analyse und Expertenbefragung. IBW-Schriftenreihe 130. Wien: IBW.
<http://www.ibw.at/media/ibw/fb130.pdf> [2008-08-31].
- Arbeiterkammer Wien (ed.) (2007): Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen. Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich, Materialien für Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 102, Wien: AK.
<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d60/MaterialienWuG1021.pdf> [2008-08-31].
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (2007): Chance Bildung. Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum LLL als Beitrag zur Lissabon-Strategie. Bad Ischl.
http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/ChanceBildung_20071003.pdf [2008-08-31].
- Biffel, G.; Lassnigg, L. (2007): Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen – Strategievorschläge. In: Arbeiterkammer Wien (ed.): Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen. Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich, Materialien für Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 102, Wien: AK, S. 93-96.
<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d60/MaterialienWuG1021.pdf> [2008-08-31].
- BMUKK (2008): Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich. Konsultationspapier. Wien: BMUKK.
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17475/III_konsultationspapier.pdf [2008-08-31].
- Bishop, J.; H.; Wößmann, L. (2004): Institutional Effects in a Simple Model of Educational Production.” In: Education Economics, Vol. 12, S. 17-38.
- Chisholm, L.; Lassnigg, L.; Lehner, M.; Lenz, W.; Tippelt, R. (im Erscheinen): Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich. ExpertInnenbericht. Vorläufige Endfassung Juli 2009. Innsbruck, Wien, Graz, München.
- Eder, F. (ed.) (2002): Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung im österreichischen Schulwesen. Wien: Studienverlag.

- ExpertInnengruppe (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. Krens: Donauuniversität. http://13lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/III-expertinnenpapier_end.pdf [2008-08-31].
- Gutknecht-Gmeiner, M. (2008): Externe Evaluierung durch Peer Review: Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hammerschmid, G.; Meyer, R. E. (2005): New Public Management in Austria: local variation on a global theme? In: Public Administration, Vol. 83, No. 3, S. 709-733.
- Henkel, S.; Markowitsch, J. (2005): Analyse der Kommunikationsprozesse in vier Berufsbildungsteilsystemen. In: Lassnigg L.; Markowitsch J., (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Wien: Studienverlag, S. 31-75.
- Holzinger, H.; Jungwirth, W. (Hrsg.) (2009) 15 Jahre Fachhochschulen in Österreich. Eine Standortbestimmung. Wien: Facultas.WUV.
- Karlhofer, T.; Tálos, E. (Hrsg.) (2005): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven. Wien: LIT.
- Lassnigg, L. (2009): Zum Verhältnis von Steuerung und Evaluation – am Beispiel der Arbeitsmarktpolitik. Eröffnungsvortrag der 11. Jahrestagung der DeGEval. In: Zeitschrift für Evaluation, Vol.8, Nr. 1. S. 137-146. <http://www.equi.at/dateien/DEGEVAL-klft-keynote08.pdf> [2008-08-31].
- Lassnigg, L. (2007): Aspekte einer österreichischen LLL-Strategie – Bemerkungen zur Diskussion. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Nr. 2. http://www.bildungsinformation.at/magazin/07-2/meb07-2_17_lassnigg.pdf [last access 2008-08-31].
- Lassnigg, L. (2006): Approaches for the anticipation of skill needs in the "Transitional Labour Market" perspective – the Austrian experience. Discussion paper SP I 2006-105. Berlin: Wissenschaftszentrum. <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2006/i06-105.pdf> [2008-08-31].
- Lassnigg, L. (2004): National Social Dialogue on Employment Policies: Case Study Austria. Report commissioned on behalf of ILO. Vienna: IHS. <http://www.equi.at/dateien/ilo-rilsa-report-jan-04final.pdf> [2008-08-31].
- Lassnigg, L.; Vogtenhuber, S. (2009): Governance-Faktoren, Schülerleistungen und Selektivität der Schulen. In: PISA 2006. Österreichischer Expertenbericht zum Naturwissenschafts-Schwerpunkt. Graz: Leykam, S. 376-386. <http://www.bifie.at/buch/322/9/5> [2008-08-31].
- Lassnigg, L.; Bock-Schappelwein, J.; Pitlik, H. (2009): Bildungsökonomie: Eine vernachlässigte Quelle erweiterten Steuerungswissens im österreichischen Bildungswesen. In: Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Graz: Leykam, S. 361-379. http://www.bmukk.gv.at/mediapool/17992/nbb_band2.pdf [2008-08-31].

- Lassnigg, L.; Felderer, B.; Paterson, I.; Kuschej, H.; Graf, N. (2007): Ökonomische Bewertung der Struktur und Effizienz des österreichischen Bildungswesens und seiner Verwaltung. Forschungsbericht. Wien: IHS. http://www.equi.at/dateien/ihs_oekbew.pdf [2008-08-31].
- Lassnigg, L.; Unger, M. (Hrsg.) (2006): Fachhochschulen – Made in Austria. Review des neuen Hochschulsektors. Münster: LIT.
- Lassnigg L.; Markowitsch J. (Hrsg.) (2005): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Innsbruck-Wien: Studienverlag.
- Lassnigg, L.; Unger, M.; Pechar, H.; Pellert, A.; Westerheijden, D. F. (2003): Evaluierung des Auf- und Ausbaus des Fachhochschulsektors. Forschungsbericht im Auftrag des BMBWK. Wien. <http://www.equi.at/pdf/fh-review.pdf> [2008-08-31].
- Luomi-Messerer, K.; Markowitsch, J. (Hrsg.) (2006): VQTS model. A proposal for a structured description of work-related competences and their acquisition. Vienna: 3s research laboratory. www.vocationalqualification.net. [2008-08-31].
- Markowitsch, J.; Strobl, P. (Hrsg.) (2005): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends. Wien: 3s
- Mayer, K. (2007): Lernprozesse in der Politik am Beispiel der Etablierung des Fachhochschulsektors in Österreich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Vol. 36, No.3, S. 303-318.
- Mayer, K.; Lassnigg, L. (2006): Lernprozesse in der Politik am Beispiel der Etablierung des Fachhochschulsektors in Österreich. Sociological Series 75. Wien: IHS. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs75.pdf> [2009-08-31].
- Mayer, K.; Lassnigg, L.; Unger, M. (2000): Social Dialogue on Training. Case Study Austria. Research Report commissioned by CEDEFOP. Institute for Advanced Studies, Vienna. <http://www.equi.at/dateien/socialdialog.pdf> [2009-08-31].
- OECD (2007): PISA 2006. Science Competencies for Tomorrow's World: Volume 1 Analysis. Paris: OECD.
- Pechar H. (2004): The emergence of the accreditation model 1990-1994. In: Pratt, J. (ed.): The 'accreditation model'. Policy transfer in higher education in Austria and Britain. Oxford: Symposium, pp. 53-72.
- Posch P.; Altrichter, H. (1992): Schulautonomie in Österreich. Bildungsforschung des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst Bd.1. Wien.
- Prisching, M.; Lenz, W.; Hauser, W. (Hrsg.) (2004): 10 Jahre FHStG. Fachhochschul-Recht zwischen Bewährung und Reform, Schriftenreihe Bildungsrecht Band 8. Verlag Österreich.

- Prisching, M. (2004): Die Fachhochschulen und die Bildungspolitik, in: Prisching, M.; Lenz, W.; Hauser, W. (Hrsg.): 10 Jahre FHStG. Fachhochschulrecht zwischen Bewährung und Reform, Wien: Verlag Österreich, pp. 51-65.
- Sabatier, P.A. (1998): The Advocacy Coalition Framework: Revisions and Relevance for Europe. In: Journal of European Public Policy, Vol.5, Nr.1, S. 98-130.
- Schmid, K. (2007): Österreichs Schulgovernance im internationalen Vergleich. In: Wirtschaftspolitische Blätter, Vol. 54, Nr. 1, S. 115-129.
- Schmid, K. (2005): Schulgovernance im internationalen Vergleich. Schulautonomie und Schulverwaltung, Lehrgelöhner und Lehrerweiterbildung. ibw-Forschungsbericht Nr. 127, Wien: IBW.
- Schmid, K.; Hafner, H.; Pirolt, R. (2007): Reform von Schulgovernance-Systemen. Vergleichende Analyse der Reformprozesse in Österreich und bei einigen PISA-Teilnehmerländern. ibw-Schriftenreihe Nr. 135, Wien: IBW.
- Specht, W. (2006): Von den Mühen der Ebene. Entwicklung und Implementation von Bildungsstandards in Österreich. In: Eder, F.; Gastager, A.; Hofmann, F. (Hrsg.) Qualität durch Standards? Münster: Waxmann, S. 13-37.
- Steiner M. (2005): Qualitativ-praktische Aspekte der Antizipation. In: Lassnigg L.; Markowitsch J., (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Wien: Studienverlag, S. 123-178.
- Timischl, W. (2006): QIBB – The Austrian VET Initiative to Assure and Further Develop Quality in the School-based Education System. In: BMBWK (Hrg.): QIBB Qualitätsinitiative Berufsbildung. S. 25-47.
http://www.qibb.at/fileadmin/content/qibb/Dokumente/Timischl_2006_QIBB_Broschuere_GD-VET_DE_EN.pdf [2009-08-31].
- Titscher S. et al. (Hrsg.) (2000): Universitäten im Wettbewerb. Zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München: Hampp.
- Traxler F.; Blaschke S.; Kittel B. (2001): National labour relations in internationalized markets – A comparative study of institutions. Oxford: Oxford University Press.
- Winkler, E. (2008): Durchlässigkeit im österreichischen Fachhochschulsektor in politischen Steuerungs- und Entscheidungsprozessen. Diplomarbeit an der Universität Wien.
- Wutscher, W.; Hammerschmid, G. (2005): Status der Verwaltungsreform in Österreich. In: Verwaltung und Management, Vol.11, No. 3, S. 116-122.
- Zechlin, L. (2002): No public management. In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Vol. 1, No.4, S. 139-143.

Zukunftskommission (2003): Zukunft Schule. Das Reformkonzept der Zukunftskommission – Strategien und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung, Wien 2003.
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/10473/Konzept_Zukunft.pdf.

Benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt

ÖSTERREICH

MONIKA PROKOPP/ KARIN LUOMI-MESSERER

31/08/2009

Die Gruppe der Personen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko ist äußerst heterogen, da für Arbeitslosigkeit oft nicht nur ein Merkmal ausschlaggebend ist, sondern eine Kombination von Merkmalen. Dazu gehören insbesondere geringe formale Qualifikation, Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht oder Behinderung. Die Forschungsarbeiten dazu beschäftigen sich insbesondere mit Fragen der Ursachen für die Schwierigkeiten dieser Personengruppe und den möglichen Maßnahmen, die dagegen getroffen werden können. Zu den wichtigsten vorgeschlagenen Maßnahmen, um die Zielgruppen zu unterstützen, zählen verstärkte und individualisierte, d.h. den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden angepasste Beratung und Weiterbildung, gesetzliche Regelungen gegen Diskriminierung und finanzielle Anreize für Unternehmen, Personen aus der Zielgruppe einzustellen. Zum Teil werden Systemaspekte stärker berücksichtigt, indem umfassende und tiefgreifende Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen in verschiedenen Politikbereichen (Bildung, Gesundheit, Soziales) angeregt werden. Was noch in geringerem Maße vorliegt oder zumindest kaum sichtbar wird, ist eine Verbindung der praxisnahen, stärker individuenzentrierten, und der stärker systembezogenen und systemkritischen Forschung.

1. Nationale Forschungsfragen und -anliegen

1.1. Einführung

Bevor auf die relevanten Forschungsthemen, -fragen und -ergebnisse eingegangen wird sowie auf Schlussfolgerungen im Hinblick auf weitere Forschungsarbeiten, sollen in diesem Abschnitt zunächst die Merkmale der Risikogruppen am Arbeitsmarkt skizziert (wobei bereits auf relevante Forschungsarbeiten dazu verwiesen wird) sowie ein Überblick über die Forschungslandschaft gegeben werden.

Risikogruppen am Arbeitsmarkt – Merkmale

Zunächst ist festzuhalten, dass es grundsätzlich eher schwierig ist, die betroffenen Personen eindeutig bestimmten „Gruppen“ zuzuordnen, denn oft liegt eine Kombination von Merkmalen vor, die als Risikofaktoren identifiziert werden können. Das bedeutsamste dieser Merkmale scheint das Qualifikationsniveau zu sein. Personen mit geringer formaler Qualifikation – meist werden damit jene bezeichnet, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen – haben in Österreich das weitaus höchste Risiko, arbeitslos zu sein.

Weitere Merkmale von Risikogruppen am Arbeitsmarkt, die vielfach in Kombination mit niedrigem Qualifikationsniveau auftreten, sind Migrationshintergrund oder Zugehörigkeit zu einer autochthonen Minderheit (vor allem Roma und Sinti), Alter (während ältere Menschen schon seit längerem als Risikogruppe am Arbeitsmarkt gesehen werden, sind in den letzten Jahren zunehmend auch junge Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen), Behinderung bzw. Beeinträchtigung (körperlich, geistig, psychisch) oder persönliche Problemlagen (Drogen-

sucht, Schulden, Devianz etc.) sowie weibliches Geschlecht. Weiters zählen zu Risiko-
gruppen auch AbsolventInnen von Ausbildungen mit geringen Berufsaussichten (z.B. be-
stimmte Fachschulen oder „traditionelle“ Lehrberufe im Handwerk mit einer geringen Anzahl
an Arbeitsplätzen bzw. Berufe in Industrien, die von der Abwanderung der Produktions-
betriebe in Niedriglohnländer betroffen sind, etwa Textil- oder Schuhindustrie), Langzeit-
arbeitslose oder Personen aus strukturschwachen Regionen.³⁹

Die Verknüpfung der genannten Merkmale wird etwa bei Dornmayr et al. 2008 in einer Stu-
die über die „Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt“ sichtbar. Hier
wird beschrieben, dass der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft
und der Anteil an Frauen in der Gruppe der Personen mit geringer formaler Qualifikation be-
sonders hoch sind.

Dass die Gruppe der Personen mit geringer formaler Qualifikation in Hinblick auf ihre Positi-
on am Arbeitsmarkt aber keineswegs homogen zu betrachten ist, wird etwa in einer aktuellen
Dissertation (Prokopp, 2009) beschrieben. Grundlage für diese Feststellung sind die Volks-
zählungsdaten der Statistik Austria. Demnach haben zwar mehr als 50% der als Hilfskräfte
Beschäftigten keinen höheren Abschluss als die Pflichtschule, gleichzeitig sind aber fast 11%
der Führungskräfte formal gering qualifiziert. Auch in allen anderen Berufsuntergruppen sind
Personen mit geringer formaler Qualifikation in einem zum Teil beachtlichen Ausmaß zu
finden.

Auch wenn man die Arbeitsmarktsituation der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss
als Gruppe betrachtet, kommen durchaus interessante Ergebnisse zutage (Prokopp, 2009): So
sind 30% der formal gering qualifizierten Arbeitskräfte als Hilfskräfte tätig, immerhin 16% in
Dienstleistungsberufen und im Verkauf, knapp 14% als HandwerkerInnen, über 11% im Büro
und im kaufmännischen Bereich und knapp 11% bedienen und montieren Anlagen und Ma-
schinen. 3,8% der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind in führender Position
tätig.

Zur Entwicklung und Zusammensetzung der Gruppe der Personen mit geringer formaler Qua-
lifikation ist anzumerken, dass in Zusammenhang mit der Bildungsexpansion seit den 1970er
Jahren die Zielgruppe altert. Zudem steigt der Anteil an Männern und Personen mit Migrati-
onshintergrund (Hafner, 2005; Statistik Austria, 2005; Statistik Austria, 2007; Schmid, 2005).

Quer durch alle Qualifikationsniveaus ist seit einigen Jahren zudem eine Prekarisierung der
Beschäftigungsverhältnisse sichtbar. Dabei werden einige der davon Betroffenen oft nicht als
„klassische“ „gefährdete Gruppen am Arbeitsmarkt“ gesehen, etwa junge AkademikerInnen,
die versuchen, über Praktika oder als „Neue Selbstständige“ den Weg in eine Vollzeit-
anstellung zu finden.⁴⁰

³⁹) Im Nationalen Beschäftigungspakt ist mit Bezug auf den ESF von folgenden Zielgruppen die Rede: ältere Arbeitnehme-
rInnen, Menschen mit geringer formaler Qualifikation, Menschen mit Behinderung, arbeitsmarktferne Personen, MigrantIn-
nen sowie Mädchen und Frauen. Operationelles Programm Beschäftigung Österreich (2007).

⁴⁰) <http://www.generation-praktikum.at>. Zur Situation von PraktikantInnen an österreichischen Universitäten siehe auch
Schopf und Ringler (2007).

Überblick über die Forschungslandschaft

Die praxisnahe Forschung – im Sinne der Ausarbeitung konkreter Empfehlungen für die Praxis basierend auf Forschungsarbeiten – in diesem Bereich ist an den Universitäten nicht stark verankert. Meist werden Projekte im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), von Interessensvertretungen wie Arbeiterkammer (AK) oder dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), von Ministerien (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend – BMWFJ; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – BMASS) durchgeführt. Die Durchführenden sind zum Teil private Einrichtungen, zum Teil an Institutionen der Interessensvertretungen rückgebunden. Einige der durchführenden Organisationen sind in der abf-austria (Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung Austria) vertreten.

Eine Vielzahl dieser Studien ist in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes⁴¹ verfügbar. Auf diesem Weg werden nicht nur Veröffentlichungen, sondern auch graue Literatur einem breiten Kreis von InteressentInnen aus der Forschung, aus der Wirtschaft, aus Interessensvertretungen und aus der Politik zur Verfügung gestellt. Die in diesem Bericht genannten Publikationen sind zum Teil auch in der jährlich vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) erstellten Bildungsforschungsdokumentation enthalten⁴² sowie in den im Rahmen der Arbeiten des österreichischen ReferNet erstellten Auswahlbibliografien zum Themenkomplex „Berufsbildung und Lebenslanges Lernen“ bzw. in der bibliografischen Datenbank VET-Bib des Cedefop.⁴³

An Universitäten werden relevante Themen oft im Kontext von Forschung zu Migration oder Diversity Management behandelt. In der Sonder- bzw. Rehabilitationspädagogik oder Integrativen Pädagogik gibt es relevante Forschungsaktivitäten etwa zum Thema Integration und Partizipation von Menschen mit Behinderung, Qualitätssicherung in innovativen Maßnahmen der beruflichen Integration, Beratung in der beruflichen Integration und Teilhabe, Frauen mit Behinderungen und Benachteiligungen in Ausbildung und Erwerbsarbeit.

Kritische Ideen, bei denen nicht einzelne Maßnahmen oder Maßnahmenpakete für eine oder mehrere Zielgruppen erarbeitet werden, sondern bei denen die Funktionsmechanismen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt hinterfragt und zum Teil auch Alternativen aufgezeigt werden, sind eher in der universitären Forschung zu finden. Als Beispiel kann dazu etwa eine Analyse von Weiterbildungsbarrieren bei Personen mit geringer formaler Qualifikation genannt werden (Holzer, 2004). Die Autorin plädiert darin zum einen für eine Verbesserung des Weiterbildungssystems durch den Abbau der zahlreichen bestehenden Barrieren, zum anderen aber auch für ein Recht auf „Widerstand gegen Weiterbildung“, wenn ein Mensch aufgrund seiner individuellen Situation keinen Sinn darin sieht, sich weiterzubilden.

⁴¹) www.ams-forschungsnetzwerk.at

⁴²) www.bmukk.gv.at/schulen/schubf/bf/bildungsforschungsdok.xml

⁴³) <http://libserver.cedefop.europa.eu>

1.2. Forschungsfragen

In der praxisnahen Forschung stehen folgende zentrale Fragen im Mittelpunkt:

- (a) Welche Personengruppen haben besondere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt? Diese Frage wird in den Studien, die sich mit den einzelnen Gruppen befassen, allerdings nur implizit gestellt und beantwortet.
- (b) Wo liegen die Ursachen für diese Schwierigkeiten?
- (c) Welche Maßnahmen können dagegen getroffen werden?

Neben Studien zur Weiterbildung allgemein ist auch die Weiterbildung der genannten Gruppen ein Forschungsthema, das in engem Zusammenhang mit deren Arbeitsmarktsituation gesehen wird.

Die wichtigsten Forschungsergebnisse werden im folgenden Abschnitt unter Bezugnahme auf verschiedene Gruppen, die sich jeweils ergebenden Problemstellungen und vorgeschlagenen Maßnahmen beschrieben. Dabei stehen Forschungsarbeiten zu folgenden Risikogruppen im Mittelpunkt:

- (a) Personen mit geringer formaler Qualifikation
- (b) Ältere ArbeitnehmerInnen
- (c) Jugendliche – early school leavers
- (d) Menschen mit Behinderung
- (e) Frauen

Die Auswahl der Gruppen erfolgte zum einen aus ihrer Relevanz in der Forschungsliteratur: Die größte Bedeutung kommt in den Forschungsarbeiten der in Bezug auf die Anzahl der betroffenen Personen am weitesten umfassenden Gruppe zu, den Personen mit geringer formaler Qualifikation. In einigen Studien wird diese Gruppe als Ganzes gesehen, vielfach stehen aber auch Untergruppen wie Menschen oder speziell Jugendliche mit Migrationshintergrund⁴⁴, ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung im Zentrum der Betrachtung. Zum anderen wurde bei einer Überschneidung von Merkmalen jeweils die umfassendste Gruppe gewählt: So gehören z.B. Langzeitarbeitslose und Menschen in strukturschwachen Regionen oftmals der Gruppe der Personen mit geringer formaler Qualifikation an.

⁴⁴) Der Aspekt „Migrationshintergrund“ wird hier nicht ausführlich beschrieben, da dieses Thema in dem Forschungsbericht zu „Berufsbildung, arbeitsmarktbezogene Migration und Mobilität“ behandelt wird.

2. Hauptergebnisse der Forschung

Personen mit geringer formaler Qualifikation

Der aktuellste Bericht zu Personen mit formal geringer Qualifikation stammt aus dem Jahr 2008 und wurde von einem Forschungskonsortium im Auftrag des AMS verfasst (Dornmayr et al., 2008). Die hier beschriebene Zielgruppe hat, wie alle Befunde zum Arbeitsmarkt bestätigen, das höchste Risiko, arbeitslos zu werden. Ein Grund dafür sind etwa „überzogene Qualifikationsvorstellungen von Firmen und Personalisten“, die selbst für einfache Tätigkeiten ein formales Niveau verlangen, welches diese Personen nicht haben und das für die jeweilige Arbeit auch nicht notwendig wäre. Als wichtigste Kompetenzen am Arbeitsmarkt werden vor allem Soft Skills genannt, etwa Zuverlässigkeit, Motivation, Sorgfalt oder Teamfähigkeit. Das von den interviewten ArbeitgeberInnen am häufigsten genannte Defizit sind mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache, dies weist auf den hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Zielgruppe hin.

In qualitativen Interviews haben die AutorInnen nicht nur Defizite, sondern auch Stärken der Zielgruppe erhoben. Dazu gehören vor allem „das Nicht-Vorhandensein von Standesdünkeln, die Unkompliziertheit und Direktheit im persönlichen Kontakt sowie [der] Umstand des ‚Gut-Zupacken‘-Könnens“ (Dornmayr et al., 2008, 4).

Aufgrund der Bildungsexpansion, die seit den 1970er Jahren wirksam ist, kann die Gruppe der Personen mit geringer formaler Qualifikation als eine „alternde“ beschrieben werden. Daher wird das Angebot an Arbeitskräften mit höchstens Pflichtschulabschluss zurückgehen. Aber auch die Nachfrage am Arbeitsmarkt geht aus strukturellen Gründen (Verlagerung der arbeitsintensiven Produktion in Länder mit niedrigerem Lohnniveau, Automatisierung in der Produktion) zurück, daher sind Maßnahmen zur besseren Integration der Zielgruppe am Arbeitsmarkt nötig.

Dafür wird ein Bündel an Maßnahmen gefordert (Dornmayr et al., 2008, 6f):

- (a) „Verstärkte öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule;
- (b) (Noch) Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS;
- (c) (Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika;
- (d) Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit;
- (e) Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb des Niveaus einer Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose (z.B. Maschinenbediener/-in, Montagehelfer/-in, Küchengehilfe/Küchengehilfin etc.);
- (f) Förderung modularer beruflicher Nachqualifizierungen;
- (g) Anerkennung des Führerscheins als förderungswürdige Basisqualifikation für über 25-jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss;
- (h) Integration von formal Geringqualifizierten;
- (i) Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten;
- (j) (Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft;
- (k) Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS“.

Befunde zur Situation von Personen mit geringer formaler Qualifikation am österreichischen Arbeitsmarkt und Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung sind etwa in den AMS reports 45 (Hofstätter und Sturm, 2005) und 62 (Mosberger und Sturm, 2008) zu finden. Auch hier wird die Überschneidung der Zielgruppen sichtbar. So gibt es im Rahmen dieser Sammelbände etwa Beiträge über Jugendliche oder Ältere mit geringer formaler Qualifikation.

Grundsätzliche Fragen nach den Auswirkungen des Strukturwandels am Arbeitsmarkt und nach den Bedingungen von „Employability“ werden in einer Studie von Schneeberger (2005a) aufgegriffen. Darin werden Veränderungen der Wirtschafts- und der Qualifikationsstruktur seit 1991 nachgezeichnet und es wird versucht, strukturelle Trends der Beschäftigung und des Aus- und Weiterbildungsbedarfs herauszuarbeiten. Abschließend wird „Employability“ (Arbeitsmarktfähigkeit) anhand zentraler Indikatoren (Erwerbstätigenquote und Arbeitslosenquote nach Bildung, Geschlecht, Alter und Herkunftsland) analysiert. Die erarbeiteten Empfehlungen betreffen u.a. die Entwicklung von Lösungen für die Schnittstellenproblematik nach der Pflichtschule, das Schaffen von Angeboten an Intensivausbildungen für Erwachsenen und die Anerkennung von informell erworbenen Berufsqualifikationen, den Erwerb breiter Basisqualifikationen und arbeitsplatznahe Weiterbildung für gering Qualifizierte, die Schaffung öffentlicher Anreize für allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung sowie die Gestaltung zielgruppenspezifischer Angebote für Information und Beratung insbesondere für Bildungsferne.

In einer aktuellen Dissertation (Prokopp, 2009) wird die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Lernergebnissen als Möglichkeit gesehen, Personen mit geringer formaler Qualifikation in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit auch zu ihrem Empowerment beizutragen. Es werden nicht nur beispielhafte Initiativen, Praktiken und Projekte dargestellt, sondern auch nötige Rahmenbedingungen (etwa finanzielle Förderung, verbesserte Information, modularisierte Angebote) beschrieben. Gleichzeitig wird aber auch die Sinnhaftigkeit eines solchen Bestrebens hinterfragt: Angesichts der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt wird festgestellt, dass Arbeitslosigkeit als strukturelles Problem zu sehen ist, nicht als individuelles. Maßnahmen zur Kompetenzanerkennung und Weiterbildung würden auf der individuellen Ebene ansetzen, und es wäre möglich, dass den Menschen, die solche Maßnahmen in Anspruch nehmen, falsche Hoffnung auf ohnehin nicht in ausreichendem Maße vorhandene Arbeitsplätze gemacht werden könnten. In einer grundlegenden Diskussion wird die Bedeutung der Erwerbsarbeit relativiert und auf alternative Arten des Lebensunterhalts wie etwa ein Grundeinkommen verwiesen.

Ältere ArbeitnehmerInnen

In der Forschung zu Älteren am Arbeitsmarkt werden verschiedene Stoßrichtungen verfolgt. So gibt es Schlussfolgerungen aus dem internationalen Vergleich (z.B. Vogt, 2007), (branchenbezogene) Bestandsaufnahmen und Empfehlungen (Schönbauer, 2006, Mandl, 2005, Presch und Weber, 2009, Sepp, 2006), Befunde zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen (Schmid, 2008, Gruber (Hg.), 2007) und Studien bzw. Sammelbände, die einen breiten Überblick bieten (Enzenhofer et al., 2004, Steiner und Sturm, 2005).

Enzenhofer et al. (2004) schildern zunächst die Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen, beschreiben im Anschluss daran Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Förderung der Zielgruppe, stellen Problemlagen und Maßnahmen aus der Sicht von ExpertInnen und Betroffenen differenziert dar und fassen ihre Erkenntnisse in einer Auflistung von Einfluss-

faktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen zusammen. Maßnahmen für die Zielgruppe werden in vier Bereichen gesehen:

- (a) die Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen soll verhindert werden durch lohnpolitische Änderungen, finanzielle Anreize und Kündigungsschutz;
- (b) das betriebliche Alters- und Personalmanagement ist anzupassen durch angemessene betriebliche Weiterbildung, Gesundheitsförderung durch ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und eine Verminderung der körperlichen Belastung, neue Arbeitszeitmodelle und neue Formen der Arbeitsorganisation;
- (c) aktive Arbeitsmarktpolitik soll folgende Faktoren beinhalten: Bewerbungstrainings und Unterstützung bei der Arbeitssuche, Schaffung von Möglichkeiten auf dem 2. Arbeitsmarkt, Förderung von Unternehmensgründungen, Selbsthilfegruppen und Netzwerken;
- (d) schließlich wird eine Sensibilisierung in Bezug auf die Zielgruppe gefordert.

Insgesamt werden kombinierte Maßnahmenbündel in Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik empfohlen.

Zu ähnlichen, aber stärker auf einzelne Branchen bezogenen Ergebnissen kommt auch Schönbauer (2006). Er sieht in Anlehnung an das Beispiel Finnland Maßnahmen in den Bereichen Sensibilisierung, Employability (mit Fragen der Gesundheit und Qualifizierung), betriebsbezogenem Altersmanagement und einer Vernetzung aller relevanten Akteure als Hebelpunkte. Er betont auch, dass eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von älteren ArbeitnehmerInnen keine negativen Effekte für Jüngere mit sich bringen sollte.

Jugendliche – early school leavers

Eine aktuelle Studie zu den „early school leavers“ hat Steiner (2009) erstellt. Er beschreibt die Gruppe der „early school leavers“ in Österreich als sehr heterogen: Sie umfasst Personen ohne Hauptschulabschluss ebenso wie jene, die eine weiterführende Ausbildung abgebrochen haben. Die wichtigsten Faktoren für den frühen Schulabbruch sind Urbanität⁴⁵, Arbeitsmarkstatus und Bildungsniveau der Eltern und Herkunft⁴⁶. Als Auswirkungen des frühen Bildungsabbruchs werden vor allem geringere Partizipationschancen einhergehend mit Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung relevant. Bei der Analyse der Ursachen von „early school leaving“ weist der Autor zunächst auf eine unzulässige Individualisierung der Problemlagen hin und beschreibt dann Elemente im Schulsystem, die mit dem Bildungsabbruch in Verbindung stehen, etwa die frühe Selektion, das Wiederholen von Schulklassen, die Dauer der Schulpflicht und die Klassengröße. Als individuelle Aspekte werden mangelnde Motivation, unzureichende Schulleistungen, der Wunsch nach Erwerbsarbeit, Peers⁴⁷, Probleme mit LehrerInnen und mangelnde Orientierung beschrieben.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen wird bemängelt, dass ein deutlicher Schwerpunkt auf (Re-)Integration der Zielgruppe vor allem im Arbeitsmarktbereich gelegt wird, während auf-

⁴⁵) In Städten sind die Dropout-Raten höher.

⁴⁶) ÖsterreicherInnen mit österreichischen Eltern weisen geringere Dropout-Raten auf als MigrantInnen in zweiter Generation und Menschen aus Nicht-EU-Ländern.

⁴⁷) In der Befragung, die dieser Studie zugrunde liegt, gibt ein Viertel der Befragten an, dass der Schulabbruch von FreundInnen auch für sie ein wesentlicher Grund war, die Schule abzubrechen. Zum Teil ist auch Mobbing seitens der Peer Group ein Grund für den Schulabbruch.

grund einer fehlenden umfassenden Strategie kaum Maßnahmen zur Prävention gesetzt werden, und dass bei den arbeitsmarktorientierten Maßnahmen eher die Defizite als die Potenziale der Zielgruppe im Vordergrund stehen würden. Die Empfehlungen, die aus diesen Ergebnissen abgeleitet werden, umfassen eine stärkere Prävention von Schulabbruch auch durch eine Reform des Erstausbildungssystems, verbesserte Berufsorientierung und eine verbesserte Koordination zwischen den verschiedenen AkteurInnen.

Zu ähnlichen Empfehlungen kommt auch eine Studie aus dem Jahr 2006, in der Bildungsverläufe, Qualifikationen und Kompetenzen von 20-24 Jährigen ohne Sekundarabschluss II untersucht werden (Dornmayr et al., 2006). In dieser Studie wird ein Perspektivenwechsel vollzogen: nämlich von der Betrachtung von Defiziten Jugendlicher hin zu einer Analyse von Potenzialen. Auch die untersuchte Gruppe hat eine Reihe von formalen Qualifikationen erworben und verfügt über formelle und informelle Kompetenzen in unterschiedlichster Form. Viele scheitern in der Ausbildung an einzelnen Schwächen, da im österreichischen Bildungswesen nach Meinung der StudienautorInnen das Hauptaugenmerk anstatt auf der besonderen Förderung von individuellen Stärken und Ressourcen eher auf der generellen Vermeidung von Schwächen liegt. Die Empfehlungen umfassen u.a. den Ausbau bzw. die Weiterentwicklung innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen, das Nutzen positiver Beispiele von gelungenen Biografien als Unterstützung, die Fokussierung der Förderung von Kompetenzen und Stärken, die Anerkennung und Weiterentwicklung von informell erworbenen Kompetenzen und Teilqualifikationen („Drop-Outs“) und den Ausbau der Bildungs- und Berufsberatung.

Weitere Studien analysieren ebenfalls die Übergänge von der Schule in den Beruf und erarbeiten Möglichkeiten, Jugendliche in dieser Situation zu begleiten und zu unterstützen (Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hg.) 2005; Dörflinger et al., 2007; Götz und Schlögl, 2006; Götz und Schlögl, 2007; Klinglmair und Bodenhöfer, 2009; Lachmayr, 2005; Mosberger und Sturm, 2005; Schneeberger, 2005b, Steiner und Steiner, 2006).

Menschen mit Behinderung

Einen Überblick über die nationale Implementierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie aus der Perspektive der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung bietet der Bericht von Koenig (2008). Im ersten Teil des Textes kommen die Forschungssituation, statistische Daten über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zentrale Gesetze und Politikvorhaben, die Art und Qualität der vorhandenen Jobs zur Sprache. Im zweiten Teil werden konkrete Beispiele vorgestellt, im dritten Teil ist eine Zusammenfassung der Erkenntnisse zu finden.

Demnach ist das österreichische System in hohem Maße differenziert und beinhaltet Maßnahmen, die zumeist infolge der „Beschäftigungsoffensive“ der Regierung 2001 entstanden sind. Angesichts einer steten Erweiterung möglicher Zielgruppen sind viele dieser Maßnahmen auf Personen ausgerichtet, die als „job-ready“ wahrgenommen werden. Für Menschen mit höherem Bedarf an Unterstützung sind geschützte Werkstätten meist die einzige Perspektive. Die Forschung zu Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt wird überwiegend von außeruniversitären Forschungsinstituten getragen und ist nur an einer österreichischen Universität institutionell verankert.

Als Themen der universitären Arbeiten sind exemplarisch die Integration von Jugendlichen mit Behinderung, in manchen Fällen auch speziell von jungen Frauen, in den Arbeitsmarkt, die Qualitätssicherung von Integrationsmaßnahmen, Fragen der Beratung und Qualifikationen von BeraterInnen in der beruflichen Rehabilitation sowie Länderberichte für internationale Projekte zu nennen (Fasching, 2004; Fasching, 2008; Fasching und Felkendorff, 2008; Fasching und Pinetz, 2008a; Fasching und Pinetz, 2008b, Koenig, 2007).

Koenig (2008) merkt das Fehlen eines kritischen Diskurses zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich ebenso an wie das Fehlen von verlässlichem Datenmaterial. Ein Grund für Letzteres könnten die unterschiedlichen Definitionen von Behinderung oder unterschiedliche Kriterien für den Zugang zu einer Maßnahme sein. Eine zentrale Empfehlung des Autors ist die Änderung von Gesetzestexten, etwa über die „Arbeitsfähigkeit“, die zu einer Ungleichheit der Chancen am Arbeitsmarkt führen. Auch eine Standardisierung der Behindertengesetze auf Staats- und Bundesländerebene wird empfohlen. Die Anwendung international erprobter Tools, wie z.B. unterstützte Beschäftigung, personenzentrierte Planung oder persönliche Assistenz, wird ebenso angeregt. Schließlich wird eine transparente und verstärkte Einbindung von Selbsthilfegruppen gefordert, die bislang nicht gegeben ist.

Ein wichtiges Tool, um das duale System für beeinträchtigte Jugendliche zu öffnen, ist die Integrative Berufsausbildung (IBA). Damit hat nun auch diese Zielgruppe die Chance, einen beruflichen Abschluss zu erlangen. Die wichtigsten Ergebnisse einer Evaluierung der IBA (Dörflinger et al., 2009) sollen im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Die IBA ist nur bestimmten Personengruppen zugänglich und kann in zweifacher Form in Anspruch genommen werden: entweder durch eine Verlängerung der Lehrzeit um ein oder maximal zwei Jahre oder durch eine Teilqualifizierung. In der Evaluierung dieser Maßnahme wurde ein Anstieg der Zahl von IBA-Lehrlingen und IBA-Lehrstellen zwischen 2004 und 2007 vermerkt. Die Rückmeldungen über die IBA sind von Seiten der Beteiligten – Lehrlinge, Berufsausbildungsassistenz, Betriebe – überwiegend positiv. Bis 2007 gab es 554 IBA-Abschlüsse, wobei die Erfolgsquote bei den Teilqualifizierungen sehr hoch war, bei den Lehrverlängerungen war vor allem die theoretische Prüfung ein Grund für die Erfolgsquote von knapp 70%. 2006/2007 hat jedoch auch ein Viertel der TeilnehmerInnen das Lehrverhältnis vor dem Lehrabschluss beendet, vor allem aus Verhaltens- oder disziplinarischen Gründen. Als Erfolgsfaktoren für die IBA wurden unter anderem der formale Abschluss für beeinträchtigte Jugendliche, die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Ausbildungsregelung, die formale Gleichstellung mit regulären Lehrlingen, die Unterstützung durch die BAS und die Integration in die Berufsschule genannt. (Zu Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen und zur IBA siehe auch Heckl und Dorr, 2005; Heckl et al., 2008.)

Frauen

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in einer Vielzahl von Berufsbereichen wird von Gutknecht-Gmeiner und Wieser (2007) skizziert. Hier werden 25 Berufsbereiche auf ihren Frauenanteil, die Qualifikationsstruktur, die Besetzung von Tätigkeitsbereichen, beruflichen Positionen und den „Gender Pay Gap“ untersucht. Das Fazit der Studie besagt, dass Frauen zwar in Bezug auf das Qualifikationsniveau stark aufgeholt und zum Teil schon die Männer überholt haben, in der Ausbildung aber noch eine stark geschlechtsspezifische Segregation herrscht, die sich am Arbeitsmarkt fortsetzt. So steigt zwar die Erwerbsbeteiligung der Frauen, aber vor allem durch die Zunahme in den traditionellen Frauenberufen im tertiären Sektor.

Zudem sind Frauen viel öfter in Teilzeit beschäftigt, und die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen vergrößert sich weiter. Die AutorInnen schließen, dass die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen zum Teil auf Kosten der Qualität der Arbeitsplätze geht.

Ein aktueller Vergleich der Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ist in Kalmár et al. (2008) zu finden. Demnach ist das berufliche Engagement von Frauen sowohl für Wirtschaft und Gesellschaft als auch in Bezug auf das Familieneinkommen unabdingbar. Dennoch finden Frauen am Arbeitsmarkt weniger Anerkennung und bei gleichem Engagement wie männliche Kollegen weniger Erfolg. Anhand von 20 Basisindikatoren wird ein Maßstab für das Gleichstellungs-Monitoring (GM-Syndex) errechnet. Für den Zeitraum zwischen 1997 und 2007 ergibt sich dabei ein leichter Rückgang der arbeitsmarktrelevanten Ungleichstellung von Frauen gegenüber Männern. Die 20 Indikatoren sind in vier Bereiche gegliedert:

- (a) Chancen zur Teilnahme am Erwerbsleben;
- (b) Positionierung im Beschäftigungssystem;
- (c) mit Arbeitslosigkeit verbundene Risiken;
- (d) bei aktiver Erwerbsarbeit erzielbares Einkommen.

In einer weiteren Studie (Gregoritsch et al., 2008) im Auftrag des AMS werden Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen in Österreich anhand ihrer beruflichen Positionierung erörtert. Hier wird festgestellt, dass Frauen zwar meist in Bezug auf Stabilität des Arbeitsverhältnisses und Entlohnung unterdurchschnittlich honoriert werden, dies aber nicht zwingend der Fall ist. Bei erheblichen Unterschieden nach Branchen und Bundesländern ist doch ein Viertel der beschäftigten Frauen auf „stabilen, überdurchschnittlich entlohnten Arbeitsplätzen“ zu finden. Relativierend ist jedoch anzumerken, dass auch in den relevanten Branchen erhebliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen bzw. meist noch größer wurden und dass drei der vier hier speziell genannten Branchen⁴⁸ einen überdurchschnittlichen Anteil an beschäftigten Frauen aufweisen. Zudem wird auch festgestellt, dass vor allem kinderlose Frauen mit höherer formaler Bildung auf „chancenreichen“ Arbeitsplätzen zu finden sind. Als Strategie wird dem AMS empfohlen, Betriebe mit guter Praxis anzusprechen und etwa in Implacementstiftungen einzubinden und andere Betriebe zu beraten, damit auch hier die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert werden.

Einige Studien zu Frauen am Arbeitsmarkt sind eher regional orientiert. So wird derzeit eine Arbeit zu Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich (Pimminger et al., 2002) aktualisiert, für das Burgenland liegt eine Studie zu Integrationsbarrieren für Frauen am Arbeitsmarkt vor (Jankowitsch, 2009), die Situation von WiedereinsteigerInnen in Vorarlberg wird von Buchinger und Gschwandtner (2005) beschrieben. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in speziellen Branchen ist ebenso ein Thema (Thaler, 2006). Den Beitrag von Qualifizierungsmaßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt beschreiben Lehner und Städtner (2007).

⁴⁸) Die Branchen „Kredit- und Versicherungswesen“, „Öffentliche Verwaltung“ und „Unterrichtswesen“ weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen auf. In der vierten Branche, der „Energie- und Wasserversorgung“, ist der Frauenanteil mit 17% eher niedrig.

3. Schlussfolgerungen und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten

In Österreich gibt es eine Vielzahl von Forschungsarbeiten aus dem universitären und außer-universitären Kontext, die sich mit Arbeitslosigkeit und verschiedenen Risikogruppen am Arbeitsmarkt bzw. Gruppen von Arbeitslosen befassen. Ein Aspekt, der nur selten angesprochen wird, ist die Notwendigkeit, diese Gruppen nicht gegeneinander auszuspielen, in dem Sinn, dass Maßnahmen zwar eine bestimmte Zielgruppe fördern, dadurch aber die Chancen für andere Gruppen verschlechtert werden könnten.

Arbeiten, die sich kritisch mit der Bedeutung und Notwendigkeit von Erwerbsarbeit auseinandersetzen und alternative Entwürfe der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (etwa die Schaffung eines Grundeinkommens) werden eher im universitären Bereich verfasst, finden aber kaum Niederschlag in Forschungsarbeiten, in denen Vorschläge für konkrete Maßnahmen erarbeitet werden.

Spannend wäre nun, diese beiden Denkansätze – sozialpolitische Hintergründe und Alternativen – bei der Erarbeitung von Maßnahmen mitzudenken. Wenn etwa in einer Studie (vgl. Enzenhofer et al., 2004) angeregt wird, Maßnahmenbündel zu erarbeiten, die die Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik betreffen, geht diese Forderung schon in Richtung einer solchen integrativen Sichtweise. Diese ganzheitliche Sicht kann auch dazu beitragen, dass Probleme bestimmter Zielgruppen am Arbeitsmarkt nicht individualisiert werden, d.h. dass die Ursache für Arbeitslosigkeit nicht im Individuum gesehen wird, sondern dass der Einfluss von strukturellen Faktoren des Arbeitsmarktes berücksichtigt wird.

Ein weiteres Thema, das im Zusammenhang mit Risikogruppen am Arbeitsmarkt relevant ist, sind präventive Maßnahmen, wie z.B. Reformen des Schulsystems, um Arbeitslosigkeit wegen zu geringer Qualifikation vorzubeugen. Initiativen für Arbeitslose sind, sofern es sich nicht um MigrantInnen handelt, oft Reparaturmaßnahmen für ein selektives und nicht in ausreichendem Maße durchlässiges Schulsystem. Hier entsprechende inhaltliche Verknüpfungen herzustellen, könnte ebenfalls sehr ertragreich werden. Auch Fragen zur „Kombination von Merkmalen“, die bei Risikogruppen identifiziert werden können, sollten in weiteren Forschungsarbeiten aufgegriffen werden.

4. Literaturangaben

- Buchinger, B.; Gschwandtner, U. (2005): "Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.": Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg. AMS report 44. Wien: Communicatio. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport44.pdf> (05.08.2009).
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hg.) (2005): Jugend und Beschäftigung: Wege in die Arbeitswelt: Eine Problem- und Bedarfsanalyse aus Sicht von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ExpertInnen. Wien.
- Dörflinger, C.; Dorr, A.; Heckl, E. (2009): Die integrative Berufsausbildung (IBA) in Österreich – Hauptergebnisse der Evaluierung. In: Lassnigg, L. et al. (2009): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag, S.162 – 174.
- Dörflinger, C.; Dorr, A.; Heckl, E. (2007) Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X. Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge. AMS report 55. Wien: Communicatio. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport55.pdf> (05.08.2009).
- Dornmayr, H.; Lachmayr, N.; Rothmüller, B. (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Wien: AMS Österreich. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Geringqualifizierte_2008.pdf (05.08.2009).
- Dornmayr, H.; Henkel, S.; Schlögl, M.; Schneeberger, A.; Wieser, R. (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen; Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlussfolgerungen. Wien: AMS Österreich.: Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Benachteiligte_Jugendliche.pdf (05.08.2009).
- Enzenhofer, E.; Muralter, D.; Rapa, S.; Simbürger, E.; Steiner, K. (2004): Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren. AMS Report 39. Wien: Communicatio. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport39.pdf> (27.07.2009).
- Fasching, H. (2004): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistenten unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderungen. Münster: LIT (Forum Behindertenpädagogik).
- Fasching, H. (2008): „Drinnen oder Draussen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft, 5. S. 42-51.
- Fasching, H.; Felkendorff, K. (2008): Länderbericht Österreich. In: Hollenweger, J.; Hübner, P.; Hasemann, K. (Hrsg.), Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Expertenberichte aus drei deutschsprachigen Ländern. Zürich: Pestalozzianum. S. 67-101.

- Fasching, H.; Pinetz, P. (2008a): Prozessbegleitende Qualitätsevaluation des Lehrgangs „Brücken schlagen – Berufsorientierung für Jugendliche mit Behinderung“. Unveröffentlichter Projektbericht.
- Fasching, H.; Pinetz, P. (2008b):. Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, 5, S. 26-41.
- Götz, R.; Schlögl, P. (2007): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien: ÖSB/öibf. Online: http://www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/bib-efonet_jugendliche.pdf (05.08.2009).
- Götz, R.; Schlögl, P. (2006): Schwierige Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt. Institutionen der Vermittlung, Unterstützung und Beratung für benachteiligte Jugendliche sowie ausgewählte Maßnahmen für die acht Nachbarländer Österreichs. Wien: ÖSB, öibf. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/schwierige_Uebergaenge.pdf (05.08.2009).
- Gregoritsch, P.; Kernbeiß, G.; Lehner, U.; Prammer-Waldhör, M.; Wagner-Pinter, M. (2008): Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt. Erstellt im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Fraueneinkommen_am_segregierten_arbeitsmarkt_bericht_2008.pdf (05.08.2009).
- Gruber, E. (Hg.) (2007): Arbeitsleben 45plus. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung. Theorie trifft Praxis. Bericht der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft g-p-s generationenpotenziale-stärken. Celovec, Klagenfurt: Hermagoras.
- Gutknecht-Gmeiner, M.; Wieser, R. (2007): Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen. Eine Kurzexpertise. AMS info 94. Wien: Communicatio. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info94.pdf> (05.08.2009).
- Hafner, H. (2005): Österreichischer Länderbericht zum Projekt Motivation-LLL Motivation zur Weiterbildung Geringqualifizierter. Online: <http://www.motivationlll.net/down/MOTIVATION%20LLL%20National%20report%20Austria.pdf> (05.08.2009).
- Heckl, E.; Dorr, A. (2005): Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen an der Schnittstelle Schule/Beruf. In: Hofstätter, M.; Sturm, R. (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. AMS report 45. S. 64-69. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf> (05.08.2009).

- Heckl, E.; Dorr, A.; Dörflinger, C.; Klimmer, S. (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA). Endbericht. Studie im Auftrag des BMWA. Wien: KMU Forschung. Online: http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/C1B11E9C-E69C-4504-A1FF-CC33DEC27CD0/0/Endbericht_IBA.pdf (05.08.2009).
- Hofstätter, M.; Sturm, R. (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. AMS report 45. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf> (05.08.2009).
- Holzer, D. (2004): Widerstand gegen Weiterbildung. Weiterbildungsabstinenz und die Forderung nach lebenslangem Lernen. Wien: LIT
- Jankowitsch, J. (2009): Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt. Eisenstadt: Burgenländische Forschungsgesellschaft. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Jakowitsch_bfgstudies_7_2009_studie.pdf (05.08.2009).
- Kalmár, M.; Lehner, U.; Städtner, K.; Prammer-Waldhör, M.; Wagner-Pinter, M. (2008): Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 1997 bis 2007. GM-Kennzahlen des Gleichstellungsmonitorings. Erstellt im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Syndx08_oesterreich_gesamt.pdf (05.08.2009).
- Klinglmair, R. and Bodenhöfer, H. (2009): Benachteiligte Jugendliche – ein Überblick über Probleme und Lösungsansätze im internationalen Vergleich. In: Lassnigg, L. et al. (2009): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag, S. 147 – 161.
- Koenig, O. (2007): Qualitätsmanagement in Institutionen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistenz in Österreich. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Koenig, O. (2008): Report on the employment of disabled people in European countries. Austrian country report. Online: <http://www.disability-europe.net/content/pdf/AT%20Employment%20report.pdf> (05.08.2009).
- Lachmayr, N. (2005): AK NÖ - Jugendstudie: Transition. Eine Studie im Auftrag der AK Niederösterreich. Wien: ÖIBF.
- Lehner, U.; Städtner, K. (2007): Tragen Qualifizierungsmaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? AMS info 107. Wien: Communicatio. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info107.pdf> (05.08.2009)
- Mandl, H. (2005): Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitskarrieren. In: Hofstätter, M.; Sturm, R. (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. AMS report 45. S. 70 – 76. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf> (05.08.2009).

- Mosberger, B.; Sturm, R. (2005): Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen: Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektive. Wien: BMSG.
- Mosberger, B.; Sturm, R. (2008): Einbindung durch Ausbildung? Beiträge zur Fachtagung „Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt“ vom 14. Mai 2007 in Wien. AMS report 62. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report62_tagung_ams_caritas_abif_juni2007.pdf (05.08.2009).
- Operationelles Programm Beschäftigung Österreich 2007 – 2013. Wien, Februar 2007. Online: <http://www.pakte.at/attach/1OPBeschaeftigungOesterreich2007-2013.pdf> (05.08.2009).
- Pimminger, I.; Reiter, W.; Sorger, C. (2002): Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen. Wien: L & R Sozialforschung. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/endbericht_frauen_in_technischen_berufen_in_o.pdf (05.08.2009).
- Presch, H.; Weber, F. (2009): Potenziale arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte für Productive Ageing. Wien: Communicatio. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_PA_AMS_NOE_2008.pdf (05.08.2009).
- Prokopp, M. (2009): Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen für Personen mit geringer formaler Qualifikation in Österreich. Dissertation. Wien. Wird demnächst veröffentlicht.
- Sepp, R. (2006): 50plus: Ältere Mitarbeiter/-innen – Ein neues betriebliches Erfolgspotenzial. In: WISO Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 1/2006, S. 83-107.
- Schmid, K. (2005): Komponenten der Bildungsexpansion. Demografische und soziale Komponente der Bildungsexpansion in Österreich während der letzten 15 Jahre. In: ibw-Mitteilungen, 1. Quartal 2005. Online: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schm_157_05_wp.pdf (05.08.2009).
- Schmid, K.; Kailer, N. (2008): Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Wien: AMS Österreich. Online: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=4532&sid=102593090&look=2&jahr=2008> (05.08.2009).
- Schneeberger, A. (2005a): Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen. ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 34. Online: <http://www.ibw.at/html/buw/BW34.pdf> (05.08.2009).
- Schneeberger, A. (2005b): Jugendliche mit Einstiegsproblemen in Ausbildung und Beschäftigung – Berufsstrukturelle, demographische und pädagogische Aspekte. In: Hofstätter, M.; Sturm, R. (2005): Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten. AMS report 45. S. 42 – 63. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf> (05.08.2009).

- Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb. Wien. Online:
http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d46/Sozialpolitik_1pdf.pdf (05.08.2009).
- Schopf, A.; Ringler, P. (2007): Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Eine quantitative Studie herausgegeben von der Plattform Generation Praktikum. Wien.
- Statistik Austria (2005): Volkszählung 2001. Bildungsstand der Bevölkerung. Wien: Verlag Österreich GmbH. Online:
ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/2005/vz_bildung.pdf (05.08.2009).
- Statistik Austria (2007): Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und Geschlecht, 1951 bis 2001. Online:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/022869.html (05.08.2009).
- Steiner, K.; Sturm, R. (2005): Alte Hasen zum alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004 in Wien. AMS report 43. Wien: Communicatio. Online:
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport43.pdf> (05.08.2009).
- Steiner, M. (2009): Early school leaving und Schulversagen im österreichischen Bildungssystem. In: Specht, W. (Hrg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz: Leykam. Online:
<http://www.bifie.at/buch/773/b/1> (05.08.2009).
- Steiner, M.; Steiner, P. (2006): Bildungsabbruch und Beschäftigungseintritt. Ausmaß und soziale Merkmale jugendlicher Problemgruppen. Studie im Auftrag des BMWA sowie des AMS Österreich. Wien: IHS. Online: http://www.equi.at/dateien/bildungsabbruch_2006.pdf (05.08.2009).
- Thaler, A. (2006): „Wir würden ja so gerne Ingenieurinnen einstellen, aber ...“. Warum Frauen noch immer eine Seltenheit in der Technik sind und was dagegen getan werden kann. In: Soziale Technik 1/2006, S. 19-21.
- Vogt, M. (2007): Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa. FORBA Forschungsbericht 2/2007. Wien. Online:
<http://www.forba.at/data/downloads/file/196-FB%202-07.pdf> (05.08.2009).

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Deutsche Bezeichnung	Englische Bezeichnung
abf-austria	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung	Austrian Working Group on VET Research
AHS	allgemeinbildende höhere Schule	Secondary academic school (higher general education school) – junior cycle and senior cycle
ALE	Erwachsenenbildung	adult learning
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich	Public Employment Service Austria
ARQA-VET	Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung	Austrian Reference Point for Quality Assurance in Vocational Education and Train- ing
BAG	Berufsausbildungsgesetz	Vocational Training Act
BBAB	Bundesberufsausbildungsbeirat	Federal Advisory Board on Apprenticeship
BFI	Berufsförderungsinstitut	Vocational Training Institute
BHS	Berufsbildende höhere Schule	VET college
BIC	Berufsinformationscomputer	database containing career information, job descriptions etc.
bifie	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des Bildungswesens	Federal Institute of Educational Research, In- novation and Development of the Education System
BildokG	Bildungsdokumentationsgesetz	Education Documentation Act
BIZ	Berufsinformationszentrum	Career guidance centre
BMF	Bundesministerium für Finanzen	Federal Ministry of Finance
BMG	Bundesministerium für Gesundheit	Federal Ministry for Health
BMHS	Berufsbildende mittlere und höhere Schulen	VET schools and colleges
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Federal Ministry for Agriculture, Forestry, Environment and Water Management
BMS	Berufsbildende mittlere Schule	VET school
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	Federal Ministry of Education, Arts and Cul- ture
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	Federal Ministry of Economy, Family and Youth

BRP	Berufsreifeprüfung	examination providing access to higher education for skilled workers and graduates of three- and four-year full-time VET schools
CET	Weiterbildung	continuing education and training
CVET	berufliche Weiterbildung	continuing vocational education and training
CVTS	Continuing Vocational Training Survey	Continuing Vocational Training Survey
ECHP	European Community Household Panel	European Community Household Panel
ECVET	Europäisches Lernkreditsystem	European Credit System for Vocational Education and Training
EQR / EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen	European Qualifications Framework
ESF	Europäischer Sozialfonds	European Social Fund
EU-SILC	Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen	Community Statistics on Income and Living Conditions
FH	Fachhochschule	university level study programmes of at least three years' duration with vocational-technical orientation
FHR	Fachhochschulrat	Fachhochschule Council
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz	Fachhochschule Studies Act
GE	Allgemeinbildung	general education
GewO	Gewerbeordnung	Trade, Commerce and Industry Regulation Act
HE	Hochschulbildung	higher education
IHS	Institut für Höhere Studien	Institute for Advanced Studies
IBA	Integrative Berufsausbildung	integrative vocational education and training, integrative VET
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft	Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy
ISCED	International Standard Classification of Education	International Standard Classification of Education
IVET	berufliche Erstausbildung	initial vocational education and training
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz	Youth Training Guarantee Act
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs	Austrian Conference of Adult Education Institutions
LAP	Lehrabschlussprüfung	apprenticeship-leave examination
LBAB	Landesberufsausbildungsbeirat	Regional Advisory Board on Apprenticeship

LFI	Ländliches Fortbildungsinstitut	Institute for further education in rural areas
LFS	Labour Force Survey	Labour Force Survey
LLG	Lifelong Guidance	Lifelong guidance
LLL	Lebenslanges Lernen	Lifelong learning
MZ	Mikrozensus	microcensus
NEC	Nationales Europass Zentrum	National Europass Centre
NQR / NQF	Nationaler Qualifikationsrahmen	National Qualifications Framework
OECD	Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Entwicklung	Organisation for Economic Cooperation and Development
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Austrian Trade Union Federation
öibf	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung	Austrian Institute for Research on Vocational Training
PTS	Polytechnische Schule	prevocational school
SBP	Studienberechtigungsprüfung	higher education entrance examination
SchOG	Schulorganisationsgesetz	School Organisation Act
SchUG	Schulunterrichtsgesetz	School Education Act
VET	Berufsbildung	vocational education and training
WB	(berufliche) Weiterbildung	continuing (vocational) education and training

