

# Bildungs- und Berufsberatung: Qualitätsaspekte in der Einzelberatung<sup>1</sup>



Im Zuge der Anstrengungen um »Lifelong Learning« wird nun auch »Lifelong Guidance« – der lebenslangen Bildungs- und Berufsberatung – als unverzichtbarer Wegbegleiter eine Schlüsselstellung bei der Realisierung des Lernens im Lebenslauf zugeschrieben.<sup>2</sup>

Vor dem Hintergrund einer Berufslandschaft, die in einem dynamischen Wandel begriffen ist, steht jeder/jede Einzelne vor der komplexen Aufgabe, seine/ihre Berufsbiographie weitgehend selbst zu gestalten und selbstverantwortlich zu kreieren/konstruieren. Dies erfordert eine Menge kleiner und großer Entscheidungen, deren Bewältigung ein gewisses Hintergrundwissen und ganz spezifische Informationen erfordert.

Nachdem die Orientierung im Dschungel der Berufswelt durch zunehmende Komplexität und Verunsicherung für viele immer schwieriger wird, wird dieses Spezialwissen bei ExpertInnen »zugekauft«. Wie aber kann der/die (stark vereinfacht gesprochen) »KonsumentIn« sicherstellen, dass er/sie qualitativ gut beraten wird?

## 1. Was ist Bildungs- und Berufsberatung, und womit hat sie zu tun?

Wenn wir die Frage nach Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung stellen, so stehen wir zunächst vor der Aufgabe, Bildungs- und Berufsberatung zu definieren: »Als Aufgabengebiete gehören dazu Beratungsanliegen, die die Wahl von Bildungs- und Berufswegen betreffen, aber auch den Umgang mit Arbeitsplatz und Berufswechsel, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg in das Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung und beruflichem Aufstieg. Dieses Beratungsverständnis umfasst alle mit dem Bildungs- und Erwerbsverlauf verbundenen Informations-, Orientierungs- und Beratungsaktivitäten. Die Ausweitung der Beratungsanlässe im Lebenslauf macht ein Beratungsverständnis notwendig, das sich [...] auf eine Vielzahl von Angeboten erstreckt, die die Bürgerinnen und Bürger in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihr Kompetenzprofil zu verschaffen, und fundierte Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen.«<sup>3</sup> Anlässe für Beratung wären folglich z. B.:

- Beratung bei der Schulwahl;
- Beratung am Übergang von der Pflichtschule zu ersten beruflichen Weichenstellungen;
- Hilfestellung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz (Lehrstelle);
- Studienberatung;

- Drop-out-Beratung (Schul- und StudienabbrecherInnen sowie LehrabbrecherInnen);
- AbsolventInnenberatung beim Übergang von der Ausbildung zum Beruf;
- berufliche Entwicklungsberatung/Laufbahnberatung;
- Kompetenzerfassung/Kompetenzbilanzierung;
- Wiedereinstiegsberatung;
- Beratung/Begleitung in Phasen von Arbeitslosigkeit;
- Neuorientierung aufgrund gesundheitlicher Probleme (Rehabilitation), Straffälligkeit o. ä.;
- Beratung von MigrantInnen (in allen oben genannten Beratungsfällen);
- Implacement-Beratung;
- Outplacement-Beratung;
- Beratung zum 2. Bildungsweg;
- Bildungsberatung im »Dritten Alter«.

Diese Vielfalt der Beratungsanlässe findet darüber hinaus vor dem Hintergrund verschiedener Organisationen und Institutionen statt, von der Schule über die Universität, über das AMS bis hin zu Drogenberatungsstellen oder BildungsanbieterInnen.

Bildungs- und Berufsberatung ist wie jede andere Form der Beratung ein prozesshafter Vorgang, der jedes Mal wieder, je nach individueller Problemstellung, kreativ zu gestalten ist. Sie setzt ein ExpertInnenwissen zu relevanten Themen rund um den Arbeitsmarkt, rund um Berufe und deren Anforderungen oder rund um den Bildungs- und Weiterbildungsmarkt etc. voraus. Eine Coachingausbildung oder eine TrainerInnenausbildung allein ist hier zu wenig.

Bildungs- und Berufsberatung setzt sich meist mit Menschen in Veränderungs- oder Übergangssituationen auseinander. Da Arbeit und Beruf in unserem Kulturkreis sehr stark identitätsbildend wirken, hat Bildungs- und Berufsberatung ebendiese menschliche

<sup>1</sup> Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine erweiterte und aktualisierte Fassung eines ursprünglich im Rahmen der Fachtagung »Qualität in der Berufsorientierung und Berufsberatung« gehaltenen Vortrages vom 1.6.2010 im Albert Schweitzer Haus in Wien. Veranstalter dieser Fachtagung waren ARQA-VET (Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung), die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich sowie das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif ([www.abif.at](http://www.abif.at)). Diese Fachtagung diente darüber hinaus zur Unterstützung und Verbreitung des von abif initiierten und geleiteten Leonardo-da-Vinci-Projektes »GuideMe! Internationale Qualitätssicherung für Berufsorientierung im Gruppensetting« ([www.guideme.at](http://www.guideme.at)), das in Österreich von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) mitunterstützt wird.

<sup>2</sup> Vgl. Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008.

<sup>3</sup> Schiersmann/Bachmann/Dauner/Weber 2008, Seite 11.

Identität in vielen ihrer Facetten zum Thema. Es geht um Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen, Interessen, Motivationen, soziale Netze, Körperlichkeit, Geld und andere Anerkennung, materielle Möglichkeiten und Sicherheiten, Leistung und Werthaltungen und vieles mehr.<sup>4</sup>

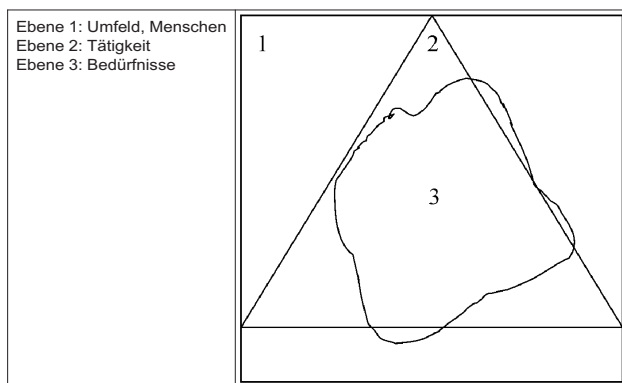
Berufsberatung setzt sich mit mehreren Dimensionen auseinander: »Es sind nicht unsere Fähigkeiten, Harry, vielmehr sind es unsere Entscheidungen, die zeigen, wer wir wirklich sind!«,<sup>5</sup> sagt Dumbledore am Ende des ersten Schuljahres zu Harry Potter. Es genügt also sicher nicht, aus Fähigkeiten und Interessen auf Berufsmöglichkeiten zu schließen. Vielmehr müssen wir die Person als Ganzes, also auch mit Ihren Motiven und Werthaltungen wahrnehmen.

## 2. Wir sind nicht nur kompetent, wir sind auch bedürftig!

Kompetenzen sind nicht unbegrenzt auf verschiedene Situationen und Umgebungen erfolgreich übertragbar. BeraterInnen befinden sich oft mit KlientInnen auf der Suche nach ihrer »ökologischen Nische«, in der sie sich wohlfühlen, weder unter- noch überfordert, also adäquat gefordert sind, ihren Interessen folgen können und sich »im richtigen Rudel daheim« fühlen. Dort können sie dann ihre Fähigkeiten optimal entfalten.

Berufsberatung erhebt Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Begabungen und assoziiert damit bestimmte Tätigkeiten. Aus Interessen und Werthaltungen schließen wir auf Berufsumgebungen, den Zusammenhang, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, die Menschen, mit denen man zu tun haben möchte. Als dritte Dimension beleuchtet eine gute Beratung auch den Bedürfnishintergrund eines Menschen und bringt dabei Motivationen, persönliche Antreiber bzw. Arbeitsstile, soziale Bedürfnisse wie Anerkennung, Nähe oder Distanz und Ähnliches zum Vorschein. Nur wenn auch dieser Schritt gelingt, kann man von einer nachhaltig erfolgreichen Berufswahl sprechen.

Abbildung: Dimensionen des Berufes



Als Beispiel bietet sich der Beruf »KrankenpflegerIn« an. Dieser Beruf wird sowohl in Institutionen (Krankenhäuser, Pflegeheime) »stationär« als auch »mobil« in der Hauskrankenpflege ausgeübt. Die Tätigkeit ist dieselbe. Das soziale Umfeld ist ähnlich. Die Arbeitsumstände unterscheiden sich allerdings in mehreren Facetten:

Die mobile Pflege erfordert Menschen, die gerne alleine in großer Selbstverantwortung arbeiten, sich die Arbeitszeit gut einteilen können und dabei gerne hohe Risiken in Kauf nehmen. Die stationäre Pflege erfordert Menschen, die sich gut in hierarchischen Strukturen bewegen können, die ein hohes Maß an Sicherheit bevorzugen,

die lieber Routine als Abwechslung haben und die unbedingt im Team arbeiten wollen. Auch das Berufsprestige ist ein völlig anderes. So wird die Tätigkeit in einem großen Krankenhaus, wie z. B. dem AKH Wien, mit einem sehr viel höheren Professionalitätsmerkmal assoziiert als die Arbeit in einem kleineren Verein als HauskrankenpflegerIn. Eine Berufsberatung, die bei der Tätigkeit »Krankenpflege« Halt macht, hätte hier sicherlich zu kurz gegriffen!

Um diesen komplexen Anforderungen gerecht zu werden, genügt ein monokausaler Beratungsansatz längst nicht mehr. Angemessener erscheint hier ein systemisches Beratungsverständnis, das in der Lage ist, Zusammenhänge, Regeln und Muster zu erkennen und somit der holistischen Herausforderung der Berufswahl am ehesten entspricht.<sup>6</sup> Hilfreich sind hierbei natürlich:

- erprobte und vertraute Beratungsinstrumente;
- Fachwissen über die Berufswelt und ihre Anforderungen, Berufsbilder und erforderliche Kompetenzen, Bildungswege, Bildungsförderungen, Mobilität, Arbeitsmarkt etc;
- Empathie;
- gute analytische sowie assoziative Fähigkeiten;
- Recherchefähigkeiten;
- Best-Practice-Modelle;
- Kompetenz im Erkennen von psychischen Krisen und kompetenter Umgang damit:
  - Kompetenz im professionellen Umgang mit unterschiedlichen Zielgruppen,
  - gute Vernetzung mit angrenzenden Fachgebieten wie Psychotherapie, Medizin etc.,
  - und vor allem Erfahrung.

Darüber hinaus soll sich die Bildungs- und Berufsberatung klar gegenüber anderen Beratungsformen, so z. B. Psychotherapie oder allgemeiner Lebens- und Sozialberatung, abgrenzen und eine aktivierende, ressourcenorientierte Grundhaltung einnehmen, also, kurz gesagt, nicht problemorientiert, sondern lösungsorientiert vorgehen.<sup>7</sup> Beratungskompetenz entsteht durch:

- eine gewissenhafte Ausbildung;
- eine immerwährende Auseinandersetzung mit dem Thema und mit sich selbst als BeraterIn durch regelmäßige Supervision, Lektüre von (Fach-)Literatur und fachspezifische Weiterbildung;
- ein eloquentes Wissensmanagement;
- sowie v. a. durch Tun und Reflexion des eigenen Handelns durch Intervention, Supervision, Selbstklärung, Kollegiale Beratung.

## 3. Was ist »Qualität«?

Die gängigste Definition von Qualität spricht von einer »Entsprechung von Anforderungen«, wie z. B. ISO 9000:2008: »Qualität ist der Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale Anforderungen erfüllt!«

Oder: Qualität ist »(...) die Gesamtheit von Merkmalen (und Merkmalswerten) einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen.«<sup>8</sup> Das Produkt soll also

<sup>4</sup> Vgl. »Säulen der Identität« bei Petzold 1993.

<sup>5</sup> Rowling, Joanne K. (2000): Harry Potter und die Kammer des Schreckens. Hamburg: Carlsen Verlag.

<sup>6</sup> Vgl. Schiersmann et al. 2008.

<sup>7</sup> Vgl. ebenda.

<sup>8</sup> Vgl. Deutsche Gesellschaft für Qualität, [www.qs-kompodium.de/glossar.q.282.html](http://www.qs-kompodium.de/glossar.q.282.html) [12.10.2011].

den gestellten Anforderungen entsprechen. Folglich erfordert die Frage nach Qualität in der Einzelberatung eine vorausgehende Auseinandersetzung mit der Frage um die Anforderungen an die Beratung.

#### 4. Anforderungen an die Beratung

Je nachdem, aus welcher Perspektive man diese Fragestellung betrachtet, ergeben sich unterschiedliche Aspekte.

##### **Der Klient/Die Klientin will:**

- sich in seiner/ihrer Situation verstanden fühlen;
- kompetent mit aktuellen Informationen versorgt werden;
- so beraten werden, dass er/sie am Ende selbständig handlungsfähig ist und haltbare Entscheidungen treffen kann;
- falls seine/ihre Ambivalenzen nicht auflösbar sind, sein/ihre Situation klarer und bewusster wahrnehmen können;
- etwas dazu lernen – über sich und seine/ihre Fähigkeiten und Motive, über die Arbeitswelt, über Möglichkeiten;
- mehr über seine/ihre Kompetenzen in Erfahrung bringen;
- sich auf die Verschwiegenheit und Unparteilichkeit des Beraters/der Beraterin verlassen können;
- in ansprechenden Räumlichkeiten und in störungsarmer, diskreter Atmosphäre beraten werden;
- die ungeteilte Aufmerksamkeit seiner/ihrer BeraterIn und ausreichend Zeit für seine/ihre Anliegen;
- mit angemessenen Methoden beraten werden;
- zu seinen/ihren Fragestellungen eine Expertise einholen;
- wissen, nach welchen ethischen Grundsätzen er/sie beraten wird;
- seinen/ihren Selbstwert durch die Beratung stärken;
- und vieles mehr.

##### **Der Berater/Die Beraterin will:**

- erfolgreich beraten (das erfordert eine Klärung des persönlichen Begriffes von Erfolg);
- Anerkennung seiner/ihrer Kompetenz (sowohl von der Klientin/dem Klienten als auch von der Institution);
- lernen und sich entwickeln;
- seine/ihre Neugier stillen (Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten in einem hohen Maß über Neugier verfügen!);
- sehr oft rasche Lösungen finden, und er/sie folgt möglicherweise noch vielen ganz anderen Motiven, die ins Bewusstsein zu rücken sich selbstverständlich empfiehlt.

Beide unterliegen den in jeder Form der menschlichen Kommunikation auftretenden Mechanismen der Übertragung und Gegenübertragung.

##### **Der Auftraggeber/Die Auftraggeberin:**

- ist manchmal der/die KlientIn selbst. Dann empfiehlt es sich, den Auftrag am Anfang der Beratung sensibel zu klären, um eventuell auftretende Konflikte zwischen Erwartungen und tatsächlichem Angebot gleich vorwegzunehmen;
- ist oft eine dritte Person, wie z.B. Eltern(-teil), LehrerIn, Vorgesetzte, oder eine Institution, wie z.B. die Justizstrafanstalt, das AMS, ein Bildungsträger etc.

Im zweiten Fall ist es wichtig, dass der Auftrag sowohl für den/die AuftraggeberIn selbst als auch für den/die BeraterIn und den Klienten/

den/die Klientin klar und offen ersichtlich sind. Wichtig ist vor allem auch, mit welchen Zielen der beratenden Institution die Beratung verknüpft ist, ob hier z.B. anbieterneutral beraten wird oder ob ein Interesse besteht, das eigene Kursprogramm zu verkaufen, ob hier wertneutral beraten wird oder ob es um Machbarkeit im Sinne von Förderbarkeit oder Vermittlungsquoten geht, die im Hintergrund die Beratung leiten.

BeraterIn und KlientIn müssen größtmögliche Transparenz bezüglich des Beratungszieles, des Beratungsinhaltes, der Beratungsmethoden sowie der Grenzen der Beratung herstellen. Nur dann können KlientInnen die Beratung selbstverantwortlich mitsteuern.

Eine Beraterin in freier Praxis beschreibt Qualität wie folgt: »Gute Bildungs- und Berufsberatung ist für mich, wenn mein/meine KlientIn so zufrieden aus der Beratung geht, dass er/sie mich gerne weiterempfiehlt.«

Das gelingt, um nur wenige mögliche Ergebnisse von Bildungs- und Berufsberatung zu nennen, wenn:

- eine gute Beziehung und eine Vertrauensbasis mit der Klientin/dem Klienten hergestellt wird;
- beide den Eindruck haben, das Problem oder die Fragestellung verstanden zu haben;
- der/die KlientIn den/die BeraterIn als kompetent erlebt hat (was aber auch sehr viel mit den Erwartungen der KlientInnen zu tun hat);
- der/die KlientIn das Ziel erreicht hat, das er/sie am Anfang der Beratung formuliert hat;
- der Klient/die Klientin seine/ihre Handlungsoptionen erweitern konnte;
- eine Lösung gefunden wurde, mit der der/die KlientIn zufrieden ist, oder er/sie eben erkennt, dass die Zeit für eine Entscheidung oder Veränderung noch nicht da ist;
- der/die KlientIn seine/ihre Möglichkeiten besser einschätzen kann;
- der/die KlientIn formulieren kann, wie er/sie das Beratungsergebnis umsetzen wird;
- wenn der/die KlientIn kompetent weiterverwiesen wurde, da sich herausgestellt hat, dass die Problemstellung nicht (nur) in den Kompetenzbereich des Beratenden fällt.

Das erfordert natürlich eingangs die genaue Klärung der Beratungsziele und am Ende der Beratung eine Sicherung der Ergebnisse. Kurz gefasst benennt das das Berliner Modell der Koordinierungsstelle Qualität: »Informierter – orientierter – strukturierter – motivierter«.<sup>9</sup>

#### 5. Was trägt zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsberatung bei?

Für die Ratsuchenden ist dann erkennbar und unterscheidbar, ob es sich um Qualität handelt, wenn es klar ausformulierte Richtlinien gibt in Bezug auf:

- Beratungsgrundsätze;
- Beratungskultur;
- Beratungsverständnis;
- Beratungsmethoden;
- Beratungskompetenzen.

<sup>9</sup> [www.kos-qualitaet.de/media/de/081118\\_Fachtagung\\_Tagungsbroschuere.pdf](http://www.kos-qualitaet.de/media/de/081118_Fachtagung_Tagungsbroschuere.pdf) [12.10.2011].

Am Beispiel des benachbarten Berufes der SupervisorInnen ist zu sehen, wie gut so eine Klarheit von KonsumentInnen angenommen wird: Alle öffentlichen Institutionen und der Großteil der SupervisorInnen wählen ausschließlich SupervisorInnen, die über ihre Mitgliedschaft im ÖVS – Österreichischer Verband der SupervisorInnen qualitätsgesichert sind. Der Verband legt eine klar und verständlich formulierte Berufsethik vor und verpflichtet seine Mitglieder zur Einhaltung. Es wurden Standards für die Aus- und Weiterbildung festgelegt, diese werden regelmäßig überprüft und in Arbeitskreisen der Ausbildungsanbieter weiterentwickelt. Ebenso wird von der Qualitätskommission aktuell ein Qualitätssicherungstool in der Pilotphase getestet. Zur Qualitätsentwicklung bietet der ÖVS eine Vereinszeitung, eine Schriftenreihe sowie regional organisierte Weiterbildungsveranstaltungen und jährlich stattfindende Symposien sowie eine Sommeruniversität an und ist auch an die internationale Vernetzung der SupervisorInnen (ANSE – Assoziation nationaler Verbände für Supervision in Europa) angebunden.

In Österreich besteht in der Bildungs- und Berufsberatung eine Tradition der »Ausbildung am Arbeitsplatz«. Viele kompetente BeraterInnen haben ihr Wissen in erster Linie durch informelles Lernen erworben. Dieses Erfahrungslernen kann nicht hoch genug geschätzt werden. Es wäre daher begrüßenswert, wenn diese Kompetenzen eine Anerkennung durch Zertifizierung erfahren dürften.

Seit ungefähr 14 Jahren gibt es ein spezialisiertes Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsangebot (z.B. Diplomlehrgang Berufs- und BildungsberaterIn mit Trainingskompetenz am WIFI Wien, Weiterbildungen des Institutes abif). Das Interesse an Professionalisierung und Höherqualifizierung hat u. a. bereits zwei Lehrgänge universitären Charakters (Laufbahnberatung an der Universität Klagenfurt und Bildungsberatung am bibef in Strobl) und sogar ein Masterstudium (Donau-Universität Krems) hervorgebracht. 2010 fand die erste wissenschaftliche Tagung zum Thema »Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: Praxis trifft Forschung« am bibef in Strobl statt.

Seit zehn Jahren existiert zwar eine bundesweite Vernetzung der Bildungs- und BerufsberaterInnen, das jährlich stattfindende bib-infonet-Treffen sowie der fachspezifische Newsletter wurden allerdings Anfang 2011 in [www.erwachsenenbildung.at](http://www.erwachsenenbildung.at) integriert. Auch ein gemeinsames Wissensmanagement findet bereits statt, das »bib-wiki« wird seit vier Jahren fleißig befüllt. Darüber hinaus

gibt es zumindest zwei Berufsverbände, den »vbb – Verband für Berufs- und Bildungsberatung« und den »oebvbl – Österreichischer Verband für Berufs-, Bildungs- und Laufbahnberatung«.

Bedauerlicherweise wurden aber noch keine Standards für die Ausübung des Berufes festgelegt. Ein erster wichtiger Schritt wäre hier wohl die Einführung einer Berufsethik, der sich alle in der Berufsausübung stehenden Organisationen und Einzelpersonen verpflichtet fühlen. Es gibt seit mehr als 20 Jahren die Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOBP), deren ethische Richtlinien ständig weiterentwickelt werden und somit ein gutes Vorbild darstellen. Der »vbb – Verband für Berufs- und Bildungsberatung« hat in Anlehnung daran 2002 ebenfalls eine verpflichtende Berufsethik für seine Mitglieder entwickelt.

Vor dem Hintergrund einer fast epidemischen Ausbreitung des Burnout-Syndroms sei hier auch darauf hingewiesen, dass gute Beratungsqualität auch gute Arbeitsbedingungen braucht. Wer ständig unter Ressourcenmangel leidet, schlecht bezahlt wird und unter ungünstigen Bedingungen beraten muss, verliert im Laufe der Zeit seine Motivation, gute Leistung zu erbringen.

Leistungsgerechte Bezahlung, Arbeitsräume, die den oben genannten Anforderungen von Beratung entsprechen, Möglichkeit zur Weiterbildung, Intervention bzw. Supervision in der Arbeitszeit sollten selbstverständlich sein.

Wenn das gesichert ist, können Bildungs- und BerufsberaterInnen langfristig in ihrer Profession bleiben und sich zu wahren ExpertInnen entwickeln. Die Institutionen sowie die Gesellschaft allgemein werden langfristig davon profitieren.

## 6. Literatur

- Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Petzold, Hilarion (1993): Integrative Therapie. Band 1–3. Paderborn: Junfermann.
- Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander, Weber, Peter (2005): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag.

### Zur Autorin

Margit Voglhofer – Supervision, Coaching, Berufsfindung  
Gassergasse 41/4/32, 1050 Wien  
E-Mail: [margit.voglhofer@aon.at](mailto:margit.voglhofer@aon.at), [www.coaching-voglhofer.at](http://www.coaching-voglhofer.at)

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

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

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe

AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

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

**AMS report Abonnement**  
12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

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