

WIRTSCHAFT UND MANAGEMENT

SCHRIFTENREIHE ZUR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG UND PRAXIS

Diversität und unternehmerisches Handeln



Johannes Leitner
Politische Einbettung unternehmerischen Handelns
Modelle und empirische Befunde – ein Literaturüberblick

Manuela Hirsch
„IFRS for SMEs“ – Relevanz internationaler Rechnungslegung
für Klein- und Mittelunternehmen

Laura Dörfler / Daniela Labus
Subjective discrimination of migrants in employment in Vienna's labour market

Günter Strauch
Essay: Qualität als Ziel
Prüfung von Abschlussarbeiten an Fachhochschulen

Wirtschaft und Management

Schriftenreihe zur wirtschaftswissenschaftlichen
Forschung und Praxis

AutorInnenhinweise

Möchten Sie einen Beitrag in „Wirtschaft und Management“ veröffentlichen? Wir freuen uns, wenn Sie uns einen Artikel senden. Wir werden Sie nach besten Kräften unterstützen. Nachfolgend finden Sie einige Hinweise, um deren Beachtung wir Sie dringend ersuchen.

1. Allgemeine Hinweise

- **Dateityp:** Word-Dokument
- **Schrift:** Arial
- **Schriftgröße:** 10 Pkt.
- **Zeilenabstand:** 1,5 Zeilen
- **Satz:** Blocksatz
- **Silbentrennung:** Bedingten Trennstrich (Strg und -) verwenden
- **Rechtschreibung:** Bitte verwenden Sie die neuen deutschen Rechtschreibregeln.
Es ist auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise zu achten.
- **Bilder und Grafiken:** Stellen Sie bitte alle Bilder und Graphiken in separaten Dateien bei! Die Bildauflösung muss für den Druck mindestens 300dpi betragen. Bedenken Sie bei der Einbindung von Grafiken und Bildern, dass Ihr Beitrag im Schwarz-Weiß-Druck erscheinen wird und wählen Sie starke Kontraste und keine dunklen Hintergründe.
- **Lebenslauf und Portrait:** Stellen Sie bitte in extra Dateien einen kurzen Lebenslauf (ca. 5 bis max. 10 Zeilen) und ein Portrait von Ihnen und Ihren MitautorInnen bei.
- **Bitte schreiben Sie im Fließtext und verwenden Sie nur Standardformate!**

2. Gestaltung des Beitrags

- **Titel des Beitrags:** fett
- **AutorIn:** Geben Sie Titel Vorname Nachname der/des Autorin/Autors sowie Institution/Firma an
- **Abstract:** Stellen Sie bitte Ihrem Beitrag nach den o.g. Angaben einen kurzen deutschen und einen englischen Abstract voran.
- **Überschriften:** Verwenden Sie maximal drei Gliederungsebenen (1.; 1.1.; 1.1.1.)
- **Aufzählungen:** Nummerierte Aufzählungen mit 1., 2., 3. usw. nummerieren, Aufzählungen ohne Nummerierung nur mit vorangestelltem Trennstrich -.
- **Fett und Kursivdruck:** Nicht nur das Wort, auch die vorne und hinten angrenzenden Silbenzeichen im selben Format.
- **Anmerkungen:** Anmerkungen werden als Fußnoten notiert (Menü Einfügen/Fußnote/Fußnote Seitenende; automatische Nummerierung).
- **Zitation im Text:** Zitieren Sie nur **im** Text. Ein/e AutorIn: (Familienname Jahr); Zwei AutorInnen/HerausgeberInnen: (Familienname / Familienname Jahr); Mehrere AutorInnen / HerausgeberInnen: (Familienname et al. Jahr); Mit Seitenangaben: (Familienname Jahr: ##) oder (Familienname Jahr: ##-##) oder (Familienname Jahr: ## f.) oder (Familienname Jahr: ## ff.).
Mehrere Literaturzitate bitte nach Erscheinungsjahr reihen und durch Strichpunkt(e) trennen. Mehrere Literaturzitate desselben Autors / derselben Autorin mit Beistrich absetzen.
- **Literaturverzeichnis:** Das komplette Literaturverzeichnis platzieren Sie am **Ende des Textes**.
Monographie: Familienname, Vorname (Jahr): Titel. Ort: Verlag.
Zeitschrift: Familienname, Vorname (Jahr): Titel. In: Zeitschrift Vol (Nr.), ##-##.
Zeitung: Familienname, Vorname (Jahr): Titel. In: Zeitung Nr., Datum, ##-##.
Internet-Dokument: Familienname, Vorname (Jahr): Titel. <URL>, Datum des Download (= last visit).
Sammelbände: Familienname, Vorname/Familienname, Vorname (Hg. bzw. ed./eds., Jahr): Titel. Ort: Verlag.
Aufsätze in Sammelbänden: Familienname, Vorname (Jahr): Titel. In: Familienname, Vorname (Hg. bzw. ed./eds.): Titel. Ort: Verlag, ##-##.
Mehrere AutorInnen: Familienname, Vorname/Familienname, Vorname (Rest siehe: ein/e AutorIn)

3. Betreuung durch die Redaktion / Nutzungsrechte

Bitte stimmen Sie Thema und Länge Ihres Beitrags mit der Redaktion ab. Die Redaktion steht Ihnen gerne für Fragen bzw. zur Abstimmung Ihres Themas zur Verfügung. Mit der Einreichung des Manuskripts räumt der/die AutorIn dem Herausgeber für den Fall der Annahme das unbeschränkte Recht der Veröffentlichung in „Wirtschaft und Management“ (in gedruckter und elektronischer Form) ein. Vor der Veröffentlichung erhalten Sie die redigierte Endfassung Ihres Beitrags zur Freigabe. Sie werden ersucht, diese Version rasch durchzusehen und die Freigabe durchzuführen. Notwendige Korrekturen besprechen Sie bitte mit der Redaktion. Nach Erscheinen Ihres Artikels erhalten Sie 5 AutorInnenexemplare durch den Herausgeber. Mit der Übermittlung des Manuskripts erkennen Sie die Bedingungen des Herausgebers an. Die AutorInnenhinweise sind einzuhalten.

Kontakt: Mag.^a Caroline Sander; E-Mail: caroline.sander@fh-vie.ac.at; Tel.: +43/1/720 12 86-957
Fachhochschule des bfi Wien, Wohlmutstraße 22; 1020 Wien

Editorial

Sehr geehrter Leser, sehr geehrte Leserin!

Die aktuelle Ausgabe unserer Schriftenreihe steht unter dem Titel „Diversität und unternehmerisches Handeln“.

In diesem Sinne beginnt **Johannes Leitner** mit einem Literaturüberblick, der die theoretischen Hintergründe und Zusammenhänge zum Thema „Politische Einbettung unternehmerischen Handelns“ aufzeigt und mit empirischen Ergebnissen jüngster Forschungen unterlegt. Hierbei betont der Autor, dass Unternehmen durchaus einen monetären Nutzen aus einer gut gepflegten Beziehung zur Politik ziehen können. Er stellt fest, dass in der Betriebswirtschaftslehre allzu gerne übersehen wird, dass Unternehmen in ihren Entscheidungen und Handlungen nicht absolut unabhängig sind, sondern vielmehr eingebettet in politische und institutionelle Rahmenbedingungen agieren. Andererseits sei jedoch auch die Politik gewillt, eine gute Beziehung zu Unternehmenspartnern zu pflegen, um Vorteile zu lukrieren.

Anschließend knüpft **Manuela Hirsch** an ihren Beitrag aus der vorigen Ausgabe der Schriftenreihe an und beschäftigt sich mit der Relevanz internationaler Rechnungslegung für Klein- und Mittelunternehmen. Nach einer EU-Verordnung von 2002 müssen Konzernabschlüsse kapitalmarktorientierter Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat einheitlich nach International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt werden. Gleichzeitig hat die Europäische Kommission es den Mitgliedstaaten freigestellt, die IFRS auch für den Einzelabschluss, unabhängig von der Unternehmensgröße oder Finanzierungsstruktur, vorzusehen oder zu ermöglichen. Der vorliegende Beitrag gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Bedeutung von KMU sowie bisherige Reformschritte im Rechtsrahmen der EU und präsentiert anschließend die bisherigen Reformen in Großbritannien und die geplanten Änderungen aus der Umsetzung der EU-Bilanzrichtlinie für das österreichische UGB.

Im dritten Beitrag setzen sich **Laura Dörfler** und **Daniela Labus** mit der subjektiv empfundenen Diskriminierung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt Wiens auseinander und präsentieren die Ergebnisse ihrer Forschung hierzu. Die demografische Veränderung stellt in allen Industrienationen eine große Herausforderung für die nationalen Arbeitsmärkte dar: Die Gesellschaft wird immer älter, und die arbeitende Bevölkerung schrumpft. Obwohl die Migration hier eine wichtige Rolle spielen könnte, wird diese Chance in der Realität wenig genutzt. Vielmehr zeigen verschiedene Studien, dass MigrantInnen geringere Chancen auf eine Anstellung haben als Einheimische. Unter Anwendung qualitativer Forschungsmethoden haben die beiden Autorinnen dieses Phänomen speziell in Wien untersucht. Der Beitrag schließt mit Empfehlungen für PersonalmanagerInnen, die auf Basis der Forschungsergebnisse ausgearbeitet wurden.

Abschließend beschäftigt sich **Günter Strauch** in Form eines Essays mit der Prüfung von Abschlussarbeiten an Fachhochschulen. Ausgehend von einer mehrjährigen Erfahrung bei der Beurteilung



Andreas Breinbauer
Leiter des FH-Kollegiums
der Fachhochschule des bfi Wien

von sehr guten Diplomarbeiten aus ganz Österreich zeigt der Autor Kriterien auf, die hervorragende Arbeiten auszeichnen. Die Anwendung der ausführlich beschriebenen Kriterien bei der Beurteilung einer repräsentativen Stichprobe von Diplomarbeiten einer FH ermöglicht eine Standortbestimmung mit relativ geringem Zeitaufwand pro Diplomarbeit. Der Beitrag mündet in Vorschläge, die im Interesse aller genannten Stakeholder ohne große Kosten verwirklicht werden können. Für diese langfristige, verbesserte Qualitätssicherung soll das Interesse verschiedener Personen, die an FHs tätig sind und Verantwortung tragen, geweckt werden.

Ich wünsche Ihnen, geschätzte Leserinnen und Leser, eine spannende Lektüre!

Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

Ihr



Prof. (FH) Dr. Andreas Breinbauer
Rektor (FH) der Fachhochschule des bfi Wien
andreas.breinbauer@fh-vie.ac.at

Inhaltsverzeichnis

Beiträge	Seite
Politische Einbettung unternehmerischen Handelns Modelle und empirische Befunde – ein Literaturüberblick <i>Johannes Leitner</i>	7
„IFRS for SMEs“ – Relevanz internationaler Rechnungslegung für Klein- und Mittelunternehmen <i>Manuela Hirsch</i>	19
Subjective discrimination of migrants in employment in Vienna's labour market <i>Laura Dörfler/Daniela Labus</i>	39
Essay: Qualität als Ziel Prüfung von Abschlussarbeiten an Fachhochschulen <i>Günter Strauch</i>	57
Verzeichnis der AutorInnen	Seite
Verzeichnis der AutorInnen	85
Working Papers und Studien der Fachhochschule des bfi Wien	Seite
Working Papers und Studien der Fachhochschule des bfi Wien	87

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.
A-1020 Wien, Wohlmutstraße 22, Tel.: 01/720 12 86
E-Mail: info@fh-vie.ac.at
<http://www.fh-vie.ac.at>

Geschäftsführer:

Dr. Helmut Holzinger

Redaktion:

Prof. (FH) Dr. Andreas Breinbauer
Martina Morawetz-Wiesinger
Mag.^a Caroline Sander

Lektorat:

Mag. Martin Buxbaum
Mag.^a Julia Gundacker
Prof. (FH) Dr. Günter Strauch

Layout und Druck:

Claudia Kurz, A-2392 Grub im Wienerwald

ISBN: 978-3-902624-40-6 (Printfassung)
ISBN: 978-3-902624-41-3 (E-Version)

Hinweis des Herausgebers:

Die in „Wirtschaft und Management“ veröffentlichten Beiträge enthalten die persönlichen Ansichten der AutorInnen und reflektieren nicht notwendigerweise den Standpunkt der Fachhochschule des bfi Wien.

Johannes Leitner

Politische Einbettung unternehmerischen Handelns

Modelle und empirische Befunde – ein Literaturüberblick



Johannes Leitner
Fachhochschule des bfi Wien

Abstract

In der Betriebswirtschaftslehre übersieht man allzu gerne, dass Unternehmen in ihren Entscheidungen und Handlungen nicht absolut unabhängig sind, sondern eingebettet in politische und institutionelle Rahmenbedingungen agieren. Je breiter das Bett der Politik, desto lieber schmeichelt sich die Wirtschaft darin, um die Befunde auf den Punkt zu bringen.

Die Frage nach den Vor- oder Nachteilen für ein Unternehmen durch Verbindungen in die Politik hat durch relativ aktuelle Beiträge (vgl. Boubakri et al. 2013; Brockman et al. 2013; Faccio 2006; Fisman 2001; Granovetter 2005; Welch und Wilkinson 2004) an Bedeutung gewonnen.

Dieser Beitrag zeigt die theoretischen Hintergründe und Zusammenhänge auf und unterlegt diese mit empirischen Ergebnissen jüngster Forschungen. Darin wird gezeigt, dass Unternehmen durchaus einen monetären Nutzen aus einer gut gepflegten Beziehung zur Politik ziehen können. Auch die Politik ist freilich gewillt, ihren Unternehmenspartner nicht von der Bettkannte zu stoßen um ihre Vorteile zu lukrieren.

Business scholars seem quite immune against the idea that companies are not entirely independent in their decision-making and corporate actions, but embedded in political and institutional frameworks. Nonetheless, politics and business often go hand in hand. The more possibilities politics offers, the more businesses will try to use these networking opportunities to their advantage.

Detecting benefits and drawbacks arising for companies from their political ties has recently gained increasing attention and importance in empirical research (cf. Boubakri et al. 2013; Brockman et al. 2013; Faccio 2006; Fisman 2001; Granovetter 2005; Welch and Wilkinson 2004).

This literature review unveils theoretical backgrounds and interconnections, highlighting them with empirical evidence from current research. It shows that companies may well profit from well-designed and maintained political ties, and that politics is just as interested in retaining its business partners to earn benefits as well.

1. Einführung

Unternehmen sind eingebettet in politische Rahmenbedingungen, die ihre Handlungsweisen und Strategien wesentlich beeinflussen. Der politische Entscheidungsprozess und vor allem die daraus hervorgehenden Resultate sind somit von enormer Bedeutung für unternehmerisches Handeln. Aus diesem Grund haben Unternehmen Strategien entwickelt, um die Unsicherheiten

der politischen Unternehmensumwelt managen zu können. Die betriebswirtschaftliche Literatur hat vor allem in den 1990er Jahren begonnen, sich den Corporate Political Strategies, also den politischen Strategien von Unternehmen zu widmen. Da sich diese Strategien auf die politische Umwelt und nicht auf das Marktumfeld beziehen, werden politische Strategien auch „Nonmarket Strategies“ (Baron 1995: 47) genannt. Eine erfolgreiche Gesamtstrategie muss sowohl die marktorientierten wie auch die nicht-marktorientierten Komponenten enthalten und aufeinander abstimmen (vgl. Baron 1995).

Unternehmen trachten danach, ihre Umwelten zu beeinflussen, um stabile Rahmenbedingungen schaffen zu können, die dem Unternehmenszweck dienlich sind. Die Politik wiederum beeinflusst Unternehmensmöglichkeiten in drei Bereichen, grob gesehen: (1) in der Kartellgesetzgebung, um den Wettbewerb zu schützen, (2) durch Regulierungsbestimmungen in spezifischen Industriesparten betreffend Preis, Mengen, Lizenzen usw., und (3) durch die Sozialgesetzgebung wie ArbeitnehmerInnenschutz, Umwelt- und Klimaschutzbestimmungen etc. (Walters 1993). Darüber hinaus ist der Bereich öffentlicher Auftragsvergabe und der damit einhergehenden Bestimmungen für AuftragnehmerInnen ein wesentliches Instrument, Firmen zu beeinflussen. Umgekehrt erhöhen diejenigen Firmen ihre Wettbewerbsfähigkeit, die in den politischen Prozess eingreifen und somit die Unsicherheiten aus der politischen Umwelt reduzieren können, um dadurch die Transaktionskosten zu senken (Hillman et al. 1999: 67-68).

2. Modelle unternehmerischer politischer Strategien

Im nationalen Kontext sind diese Unternehmensstrategien weitreichend untersucht, d.h. die Strategien und deren jeweilige Ziele sind gut aufgearbeitet. Ein Überblick hierzu findet sich etwa bei Getz (1993), die sieben politische Taktiken beschreibt: Lobbying, Veröffentlichen von Forschungsergebnissen, Veröffentlichen von Studien, öffentliche Anhörungen, Gerichtsverhandlungen, persönliche Involvierung in den politischen Prozess, Aufbau von Unterstützungskomitees. Das Ziel all dieser Aktivitäten ist die Erschließung eines direkten Zugangs zu politischen EntscheidungsträgerInnen, um die Ergebnisse möglichst direkt beeinflussen zu können (Hillman et al. 1999: 69).

Die implizite Annahme der Managerinnen und Manager ist jedenfalls die, dass politische Strategien einen Wettbewerbsvorteil bringen und das Unternehmen konkurrenzfähiger machen. Jedoch muss beachtet werden, dass politische Strategien ökonomisch gesehen kollektive Handlungen darstellen, da die Konsequenzen von nicht-marktorientierten Aktivitäten ganze Industrie- oder Unternehmenszweige positiv beeinflussen können. Wenn etwa durch Lobbying Handelsbeschränkungen für eine bestimmte Produktgruppe abgebaut werden, profitiert nicht nur die lobbyierende Firma, sondern eine ganze Industriesparte. Dementsprechend können die positiven Auswirkungen politischer Strategien sowohl kollektiv sein, wie im eben beschriebenen Beispiel, oder aber auch selektiv, nämlich dann, wenn wirklich nur das eine Unternehmen von

den eigenen politischen Strategien profitiert. Selektive Konsequenzen ergeben sich etwa durch Informationsvorteile oder durch öffentliche Aufträge (vgl. Olson, JR. 1971).

Aus einer Unternehmensperspektive stellt sich die Frage, unter welchen Umständen sich Unternehmen entscheiden, nicht-marktorientierte Strategien zu entwickeln und umzusetzen, bzw. welche organisationsinternen Faktoren die Ausgestaltung von politischen Strategien determinieren. Rehbein und Schuler (1995) modellieren, wie organisationale Faktoren als Filter wirken, die wiederum die unternehmerischen Reaktionen auf das Markt- und Politikumfeld strukturieren. Das Modell geht davon aus, dass die drei externen Faktoren (1) politische Umwelt, (2) die makroökonomischen Rahmenbedingungen sowie (3) die Konkurrenzsituation und der Wettbewerb in der jeweiligen Branche durch die Organisation gefiltert werden, d.h. sie beeinflussen die organisationale Interpretation der externen Einflussfaktoren. Die organisationalen Faktoren umfassen (1) Organisationsstruktur, (2) organisationale Ressourcen, (3) politische Erfahrung, (4) die Bedeutung eines Themas für die Organisation sowie (5) die Abhängigkeit von Stakeholdern (Rehbein und Schuler 1995, S. 406). Von diesen Faktoren wird ein klassisch-ökonomisches Angebots-Nachfrage Modell nach politischen Strategien abgeleitet. Die grundlegende Entscheidung eines Unternehmens ist demnach, ob die Kosten einer politischen Strategie den erwarteten Nutzen übersteigen oder nicht. Je nach Kalkulation werden unterschiedliche Strategien implementiert:

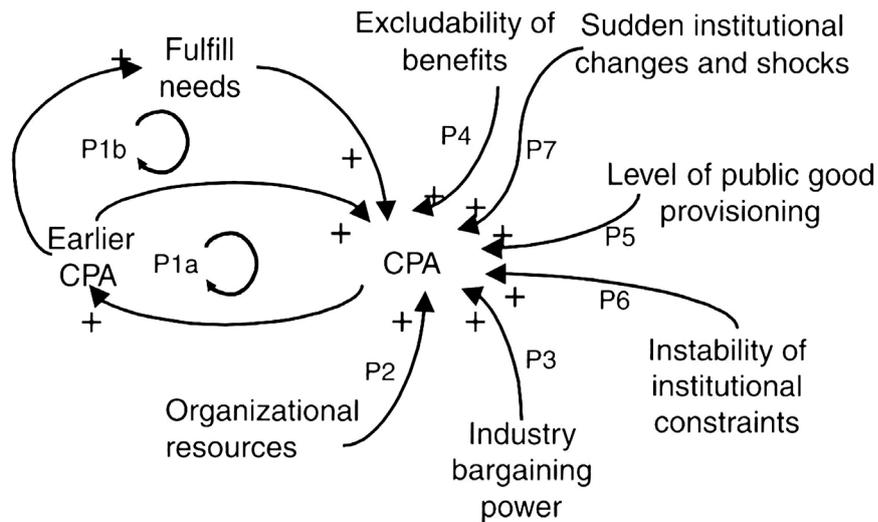
Tabelle 1: Politische Strategien (vgl. Yoffie 1987; Rehbein und Schuler 1995: 409).

Strategie	Kurzbeschreibung	Bedingungen
Free-Rider Strategie	Keine eigenen politischen Aktivitäten oder Strategien.	Kosten übersteigen den erwarteten Nutzen.
Follower Strategie	Strategie beschränkt sich auf Beitritt zu Interessensvertretungen oder Beteiligung an einer branchenweiten politischen Aktion.	Großes Interesse am Thema, aber Ressourcenknappheit verhindert stärkere Einbindung.
Information influence Strategie	Positionierung als Experte, der Reports, Evaluierungen und Empfehlungen zu einem Thema abgibt.	Zielt auf die Einbindung als Experte in den politischen Prozess ab, um das Ergebnis zu beeinflussen.
Public exposure Strategie	Hier bezieht das Unternehmen öffentlich zu einem Thema Stellung und betreibt intensive Medienarbeit.	Ist eine sehr kostenintensive Variante, bei der das Unternehmen über Medienarbeit versucht, die öffentliche Meinung zu beeinflussen.
Leader Strategie	Lobbying für ein und Bezeugungen zu einem Thema in Verbindung mit politischer Arbeit, wobei das Unternehmen hier eine Führungsrolle einnimmt.	Hohe Bedeutung und Wichtigkeit eines Themas für das Unternehmen, als auch Vorhandensein der notwendigen Ressourcenausstattung, um diese Führungsrolle zu übernehmen.
Entrepreneurial Strategie	Das Unternehmen forciert und fördert Bewegungen zu einem bestimmten Themenbereich.	Hohe thematische Relevanz in Verbindung mit den notwendigen Kapazitäten des Unternehmens, um Betroffene zu mobilisieren und mit diesen Koalitionen einzugehen.

Aufbauend auf dem Modell von Rehbein und Schuler (1995) wurden sowohl die externen als auch die organisationalen Faktoren feiner definiert und in einem prozessorientierten Modell integriert (Lamberg et al. 2004). Dieses Modell analysiert unternehmerische politische Aktivitäten als Resultat eines komplexen Systems, bei dem die unternehmerischen Handlungen von

organisationalen, branchenspezifischen und institutionellen Faktoren determiniert werden. Das Besondere an diesem Zugang besteht darin, dass der Einfluss von politischen Aktivitäten der Unternehmen selbst auf die externen Faktoren berücksichtigt wird, also die Pfadabhängigkeit und die systemischen Rückwirkungen miteinfließen (vgl. Lamberg et al. 2004: 335). Das Modell wird in Grafik 1 dargestellt.

Grafik 1: Prozessmodell unternehmerischer politischer Aktivitäten



Quelle: Lamberg et al. 2004: 348

Folgend werden die beeinflussenden Variablen genauer dargestellt (Lamberg et al. 2004: 341ff.):

- (1) Pfadabhängigkeit, gekennzeichnet durch P1a, P1b, Earlier CPA und Fulfill needs. Die zugrundeliegende Annahme ist, dass zurückliegende unternehmerische politische Aktivitäten eines Unternehmens (=CPA) die zukünftigen politischen Aktivitäten beeinflussen. Präzisiert wird dieses Argument durch Annahme P1a, je mehr Erfahrung ein Unternehmen im Umgang mit politischen Aktivitäten gemacht hat, desto aktiver wird das Unternehmen zukünftig bei politischen Strategien sein. Weiters berücksichtigt die Annahme P1b, dass je besser die bisherigen Erfahrungen mit politischen Strategien bzgl. Zielerreichung waren, desto aktiver wird das Unternehmen zukünftig bei politischen Strategien sein.
- (2) Ressourcenausstattung der Organisation, im Modell gekennzeichnet durch P2, Organizational resources. Organisationale Ressourcen determinieren die Möglichkeiten eines Unternehmens, politische Strategien zu planen und umzusetzen. Ein Gradmesser der Ressourcenausstattung eines Unternehmens ist Organizational Slack (vgl. Leitner 2009). Organizational Slack bezeichnet diejenigen Ressourcen in einer Organisation, die über dem mindest-notwendigen Maße zur Outputgenerierung in der Organisation vorhanden sind (vgl. Geiger, S. W., Cashen, L. H. 2002). Organizational Slack wurde in der Literatur

sowohl in theoretischen als auch empirischen Analysen mit einer Vielzahl an organisationalen Funktionen wie etwa Innovation oder politischem Verhalten in Zusammenhang gebracht und dabei wurde festgestellt, dass sich Slack in einem umgekehrt U-förmigen Zusammenhang mit Innovation darstellen lässt. Das bedeutet, dass sowohl zu wenig als auch zu viel Slack Innovationen verhindern. Für einen Überblick siehe auch Leitner (2009). Das vorliegende Modell zu unternehmerischen politischen Aktivitäten postuliert, dass je mehr Ressourcen in einem Unternehmen vorhanden sind, desto aktiver wird das Unternehmen zukünftig bei politischen Strategien sein.

- (3) Die Machtverhältnisse in einem Industriesektor spielen in diesem Modell ebenfalls eine Rolle, siehe P3. Das zentrale Argument ist das Vermeiden von Free Riders, die auf Kosten anderer Akteure von deren politischen Errungenschaften profitieren (s. S. 4). Wenn also ein Industriesektor besonders konzentriert ist und kollektive Vertretungsorgane installiert hat, kann dem Free Rider Problem begegnet werden. Die Annahme des Modells ist, dass je höher die Verhandlungsmacht der kollektiven Vertretungsorgane eines Industriesektors ist, desto aktiver wird das Unternehmen zukünftig bei politischen Strategien sein.
- (4) Wie oben bereits dargestellt, können die Resultate politischer Strategien sehr oft als öffentliche Güter dargestellt werden, da etwa von Zollabbau oder gesetzlichen Änderungen mehrere Unternehmen in gleichem Ausmaß profitieren können. Insofern geht das Modell in der Annahme P4 davon aus, dass je besser die Ausschließbarkeit von den Resultaten politischer Aktivitäten gegeben ist, desto aktiver wird das Unternehmen zukünftig bei politischen Strategien sein. Oder umgekehrt gesagt, je individueller und ausschließlicher der Nutzen für das einzelne Unternehmen ist, desto eher wird die Firma politische Strategien anwenden.
- (5) Unternehmerische politische Aktivitäten zielen darauf ab, den politischen Prozess dahingehend zu manipulieren, ein möglichst gutes Ergebnis für die eigenen Unternehmensaktivitäten zu erhalten. Die durch die öffentliche Hand, i.e. den politischen Prozess zur Verfügung gestellten Güter sind in der Regel öffentliche Güter. Je größer der Gestaltungsspielraum der politischen Entscheidungsträger, also je mehr öffentliche Güter zur Verfügung gestellt werden, desto größer der Einfluss, der durch Unternehmensinterventionen bei politischen Entscheidungsträgern erzielt werden kann. Annahme P5 besagt demnach, dass je mehr öffentliche Güter bereitgestellt werden, desto eher wird die Firma politische Strategien anwenden.
- (6) Die Stabilität und Berechenbarkeit des ökonomischen und politischen Systems eines Landes wirken in dem Modell auf die unternehmerischen politischen Strategien. Denn ein stark formalisiertes System mit klaren Regeln und starken rechtsstaatlichen Institutionen, die die individuelle Durchsetzbarkeit von Rechtsansprüchen garantieren, bietet einem Unternehmen wenig Notwendigkeit und Raum, politische Strategien anzuwenden (P6). Je instabiler der formale Rahmen, desto eher wird die Firma politische Strategien anwenden; nicht zuletzt, wenn eine hohe Kongruenz zwischen formalen und informalen

Normen gegeben ist. Ebenso haben kurzfristige externe Schocks einen positiven Einfluss auf die unternehmerischen politischen Aktivitäten (P7).

Bisher wurden in diesem Beitrag theoretische Modelle vorgestellt, die sowohl organisationsexterne wie organisationsinterne Variablen diskutieren und deren Wirkungsweisen auf unternehmerische politische Aktivitäten beschreiben. Im folgenden Abschnitt werden empirische Untersuchungen analysiert, die einen Aufschluss darüber geben, ob die vermuteten positiven Auswirkungen auf Unternehmen durch politische Strategien auch tatsächlich festgestellt werden können. Letztlich muss die Frage empirisch beantwortbar sein, ob Unternehmen, die politische Strategien anwenden, erfolgreicher sind, als diejenigen, die keine politischen Strategien anwenden.

3. Empirische Befunde zu unternehmerischen politischen Strategien

Aktuelle empirische Befunde zum Ergebnis politischer Strategien von Unternehmen zeigen, dass sich diese letztlich auch finanziell für ein Unternehmen lohnen, wenn auch, wie in einigen Studien gezeigt wird, sich unter bestimmten Bedingungen negative Effekte einstellen können.

Eine empirische Untersuchung von Hillman et al. (1999) analysiert die erfolgsrelevanten Effekte von politischen Strategien in US-amerikanischen Unternehmen für den Zeitraum von 1968 bis 1992. Dabei lag der Fokus der Arbeit auf politischen Strategien, die in Zusammenhang mit „personal services“ stehen, also wenn hochrangige Unternehmensvertreter gleichzeitig politische Positionen einnehmen, etwa als Mitglieder der Bundes- oder Landesregierungen, als Regierungsberater oder als Mitglieder diverser Arbeits- und Expertenkomitees. Diese Strategie würde in der Kategorisierung nach Yoffie (1987), wie in Tabelle 1 dargestellt, der Information Influence Strategie entsprechen. Die untersuchte Hypothese lautet, dass eine Verbindung zwischen einem Unternehmen und der Politik durch „personal services“ einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg zeigt. Die Stichprobe berücksichtigt Personen, die entweder Kabinettsmitglieder oder aber gewählte Kongressmitglieder waren und davor entweder Vorstandsmitglieder oder Aufsichtsratsmitglieder großer Unternehmen gewesen waren. Methodisch wurde anhand einer Ereignisstudie (Hillman et al. 1999: 72) vorgegangen, die eine isolierte Betrachtung eines Ereignisses – in diesem Fall die Regierungsmitgliedschaft – und dessen Auswirkungen auf einen bestimmten Sachverhalt – hier auf den Unternehmenserfolg – ermöglicht. Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese, dass eine Verbindung zwischen einem Unternehmen und der Politik einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg hat (Hillman et al. 1999: 79f.).

Einen anderen Zugang wählt Fisman (2001), der in seiner Arbeit den Wert von politischer Verbindung für ein Unternehmen kalkuliert. Untersucht wurden der Aktienwert und Finanzkennzahlen von Unternehmen, die an der Jakarta Stock Exchange (JSX) im Jahr 1995 gehandelt wurden. Indonesien wurde deshalb als Untersuchungsregion gewählt, da das Suharto-Regime dafür bekannt war, Unternehmen zu fördern, die sehr enge Verbindungen zu den Machthabern des Regimes suchten. Somit konnte der Autor relativ klar unterscheiden, welche Unternehmen nahe

politische Verbindungen hatten, und ob diese im Vergleich zu anderen an der Jakarta Börse gehandelten Unternehmen besser abschnitten. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen mit engen Verbindungen zum Suharto Regime davon auch ökonomisch profitiert haben. Allerdings waren diese Unternehmen auch extremen Schwankungen ausgesetzt, sobald Gerüchte über einen schlechten Gesundheitszustand des Präsidenten öffentlich wurden und die Möglichkeit bestand, dass Suharto das Amt abgeben könnte (Fisman 2001: 1098f.). Dies bestätigt die Annahme, dass die Abhängigkeit von elitären Regimen solange positiv ist, als dieses Regime Macht besitzt, andernfalls sich das Blatt aber sehr schnell wenden kann.

Ebenfalls in Indonesiens Suharto Regime eingebettet hat sich eine weitere empirische Studie. Leuz und Oberholzer-Gee (2006) untersuchen den Langzeitnutzen von politischen Verbindungen. Angelehnt an das obige Argument ist die Annahme, dass theoretisch begründet politische Strategien erfolgversprechend sind, aber gerade in einem autoritär geführten Land die politische Investition im Falle eines Umsturzes wertlos wird. Die Ergebnisse zeigen, dass diejenigen Unternehmen, die sehr eng mit dem Suharto Regime vernetzt waren, einerseits von lokalen Finanzinstrumenten profitiert haben, wobei die weniger vernetzten Firmen mehr auf internationale Finanzierungsquellen angewiesen waren. Andererseits aber weisen die Ergebnisse auch auf die Problematik von Regimewechseln für politisch vernetzte Unternehmen hin. Denn die Firmen mit sehr engen Verbindungen schnitten während der asiatischen Wirtschaftskrise relativ schlechter ab als weniger vernetzte Unternehmen, solange Suharto an der Macht war. Nach der Machtergreifung durch seinen langjährigen Verbündeten Habibie erholten sich die eng zum Regime vernetzten Firmen, und nach einem weiteren Machtwechsel durch den Suharto Kritiker Wahid schnitten sie signifikant schlechter ab als die Vergleichsfirmen (Leuz und Oberholzer-Gee 2006: 436f.). Diese Resultate bestätigen die These, wonach ein Regimewechsel, der mit einem Umbau der Eliten einhergeht, negative Konsequenzen für entsprechend vernetzte Unternehmen nach sich zieht.

Auf globaler Ebene versucht Faccio (2006) die Auswirkungen von politisch vernetzten Unternehmen zu evaluieren. Insgesamt generiert der Autor Daten von 47 Ländern, die eine Untersuchung nach den ökonomischen Effekten politischer Vernetzung erlauben. Das Forschungsdesign und auch die Methodik der Ereignisanalyse ist vergleichbar mit der oben zitierten Studie von Hillman et al. (1999). Allerdings geht diese Untersuchung in der Definition von politischer Vernetzung etwas differenzierter vor, denn die Vernetzung wird in zwei Richtungen untersucht: Einerseits, wenn ein hochrangiger Unternehmensvertreter eine einflussreiche Position in der Politik einnimmt, und andererseits, wenn ein einflussreicher Politiker eine hochrangige Position in einem Unternehmen übernimmt. Darüber hinaus ist auch von Interesse, unter welchen institutionellen und politischen Makrobedingungen politische Strategien eher verbreitet sind. Somit stellt Faccio (2006) zwei Fragen, erstens: Welche Charakteristika haben Länder mit einer relativ hohen Anzahl an politischen Vernetzungen gemeinsam? Zweitens: Wirken sich politische Verbindungen positiv auf das Unternehmensergebnis aus? Die Datenquellen dieser empirischen Analyse sind sehr umfangreich, um sowohl die betriebswirtschaftliche, die ökonomische und die individuelle (welche Personen waren Politiker und CEOs) erfassen zu können (Faccio 2006: 371). Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass in Bezug auf Frage 1 politische Verbindungen relativ

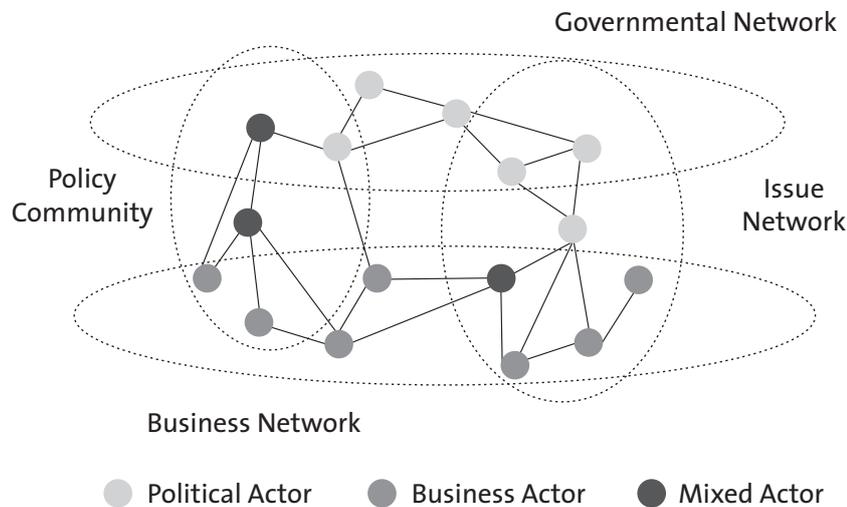
häufiger auftreten in Ländern mit mehr Korruption, in Ländern mit stärkeren Restriktionen gegenüber ausländischen Investitionen und Ländern mit einem transparenteren System. Hingegen wirken rigide Regelungen gegen politische Interessenskonflikte signifikant negativ auf die Häufigkeit von politischen Verbindungen.

Die Frage 2 muss etwas differenzierter betrachtet werden, denn die Daten bescheinigen, dass sich politische Verbindungen für ein Unternehmen nur dann auszahlen, wenn ein CEO in die Politik wechselt, nicht umgekehrt. Dieser Effekt wird damit begründet, dass Politiker, die in eine Unternehmensfunktion wechseln, Renten abschöpfen, die der Höhe des Vorteils entspricht, den sie dem Unternehmen bringen. Ein signifikanter Unternehmensvorteil ergibt sich allerdings dann, wenn ein CEO in die Politik geht. Zusätzlich erhöht sich der Firmenwert dann mehr, wenn ein Unternehmensvertreter Ministerpräsident wird, als wenn er Parlamentsmitglied wird (Faccio 2006: 385).

Weitere empirische Untersuchungen haben den Effekt von politischen Verbindungen auf Risikofreudigkeit (vgl. Boubakri et al. 2013) oder auf Unternehmensfusionen untersucht (vgl. Brockman et al. 2013). Boubakri et al. (2013) zeigen, dass Unternehmen mit engen politischen Verbindungen zu risikofreudigeren Investitionen neigen und dass dieser Effekt durch stabilere politische Institutionen verstärkt wird. Hingegen zeigt die Untersuchung von Brockman et al. (2013), dass Unternehmensfusion in einem Betrachtungszeitraum von drei Jahren von politischen Verflechtungen dann profitieren, wenn das politisch-institutionelle Umfeld instabil ist. In einem stabilen System hingegen zeigen politische Verbindungen negative Konsequenzen.

In diesen empirischen Untersuchungen wurde die Frage nach den politischen Strategien im nationalen Kontext dargestellt. Dass aber gerade auch im internationalen Kontext die Einbettung der unternehmerischen Strategien in ganz spezifische politische und institutionelle Kontexte der jeweiligen Länder notwendig ist und angepasst werden muss, wird zunehmend diskutiert. Erste Hinweise geben etwa die Arbeiten von Ghauri, Pervez N., Holstius, Karin (1996) und Elg, Ulf, Ghauri, Pervez N., Tarnovskaya, Veronika (2008), die jeweils auf die Bedeutung des nationalen politisch-institutionellen Kontexts im Internationalisierungsprozess hinweisen. Ein weiterer Artikel, der sich mit der politischen Einbettung des Internationalisierungsprozesses auseinandersetzt, modelliert die Verbindungen zwischen den politischen und unternehmerischen Netzwerken und deren Verbindungen zueinander (Welch und Wilkinson 2004).

Grafik 2: Verbindungen innerhalb von und zwischen politischen und unternehmerischen Netzwerken



Quelle: Welch und Wilkinson 2004: 228

Anhand einer Fallstudienanalyse wird dargelegt, wie im Zuge eines Internationalisierungsprozesses ein Unternehmen durch politische Strategien versucht hat, auf sein politisch-institutionelles Umfeld einzuwirken. Dabei stand eine Analyse der politischen und unternehmerischen Netzwerke und deren jeweilige Verbindungen im Zentrum der Untersuchung.

In einer qualitativen Studie unter 35 ManagerInnen, deren Unternehmen von Österreich aus in der Ukraine geschäftlich aktiv sind, wird die Frage beantwortet, wie sich Unternehmen in ein politisch-institutionelles Umfeld einbetten, um erfolgreich zu sein (Leitner et al. 2015). Die Interviewpartner kamen von Unternehmen verschiedenster Branchen und Größen, vom Anlagenbau über Transport und Logistik bis hin zur Bank- und Versicherungswirtschaft.

Bei der Auswertung des Materials kristallisierten sich fünf Hauptstrategien heraus, die von Unternehmen implementiert werden, um sich in der Ukraine zu behaupten. Für diesen Beitrag relevant ist vor allem eine Strategie, die sich mit dem Aufbau von politischem Druck auseinandersetzt. Die Ergebnisse legen nahe, dass bei Problemen mit lokalen Behörden weniger auf den Rechtsweg vertraut werden sollte, sondern dass möglichst schnell versucht werden muss, über politische Mechanismen zu seinem Recht zu kommen. Botschaften, Außenhandelsstellen, Unternehmensvereinigungen etc. sind hier ein wichtiger Hebel, um über politischen Druck erfolgreich zu sein. Diese Strategie ist für große, bestens vernetzte und einflussreiche Unternehmen leichter anzuwenden als für kleine und mittlere Unternehmen. Umso wichtiger ist es für letztere, sich möglichst rasch in die internationale Community zu integrieren. Da der Rechtsweg selten rechtens ist, wird regelmäßig versucht, rechtliche Fragen außergerichtlich zu verhandeln und sich zu einigen. Dies bedeutet meist höhere Abschlagszahlungen, dadurch ersparen sich Unternehmen aber langwierige und dadurch umso kostenintensivere Gerichtsprozesse.

4. Unternehmen und Politik – gemeinsam geht's oft besser ...

Ausgehend von einer modellhaften Darstellung unternehmerischer politischer Strategien und deren Einflussvariablen werden anhand von empirischen Analysen der Nutzen oder Schaden der Vernetzung zwischen Unternehmen und Politik gezeigt. Zusammenfassend kann sehr gut argumentiert werden, dass sich politische Strategien für Unternehmen positiv auswirken. Ausnahmen sind lediglich Situationen von raschen und radikalen Regimewechseln, wenn ein sehr enges und exklusives Verhältnis zu dem früheren Machtzirkel bestand. In Theorien zum Internationalisierungsprozess wird die Einbettung in das politische Umfeld zunehmend integriert, um somit realistischere Annahmen treffen zu können, wie sich Unternehmen internationalisieren. Zwei Aspekte, die in diesem Beitrag nicht diskutiert werden, die aber nicht vernachlässigt werden dürfen und daher mehr Aufmerksamkeit verdienen, sind Korruption und Compliance. Denn überall dort, wo eine enge Verbindung zwischen Politik und Unternehmensinteressen besteht, zeigt sich akute Missbrauchsgefahr.

Literaturverzeichnis

Baron, David P. (1995): Integrated Strategy: Market and Nonmarket Components. In: *California Management Review* 37 (2), 47-65.

Boubakri, Narjess / Mansi, Sattar A. / Saffar, Walid (2013): Political institutions, connectedness, and corporate risk-taking. In: *Journal of International Business Studies* 44 (3), 195-215. DOI: 10.1057/jibs.2013.2.

Brockman, Paul / Rui, Oliver M. / Zou, Huan (2013): Institutions and the performance of politically connected M&As. In: *Journal of International Business Studies* 44 (8), 833–852. DOI: 10.1057/jibs.2013.37.

Elg, Ulf / Ghauri, Pervez N. / Tarnovskaya, Veronika (2008): The role of networks and matching in market entry to emerging retail markets. In: *International Marketing Review* 25 (6).

Faccio, Mara (2006): Politically Connected Firms. In: *The American Economic Review* 96 (1), 369-386. DOI: 10.1257/000282806776157704.

Fisman, Raymond (2001): Estimating the value of political connections. In: *The American Economic Review* 91 (4), 1095-1102. Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/233031688?accountid=29104>

Geiger, S. W. / Cashen, L. H. (2002): A Multidimensional Examination of Slack and its Impact on Innovation. In: *Journal of Managerial Issues* XIV (I), 68-84.

Getz, Kathleen A. (1993): Selecting Corporate Political Tactics. In: Barry M. Mitnick (Hg.): Corporate Political Agency. The construction of competition in public affairs. Newbury Park, California, US: Sage, 242-273.

Ghauri, Pervez N. / Holstius, Karin (1996): The role of matching in the foreign market entry process in the Baltic States. In: *European Journal of Marketing* 30 (2).

Granovetter, Mark (2005): The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. In: *The Journal of Economic Perspectives* 19 (1), 33-50. Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/212072453?accountid=29104>.

Hillman, Amy J. / Zardkoohi, Asghar / Bierman, Leonard (1999): Corporate political strategies and firm performance: Indications of firm-specific benefits from personal service in the U.S. government. In: *Strategic Management Journal* 20 (1), 67.
Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/225007813?accountid=29104>.

Lamberg, Juha-Antti / Skippari, Mika / Eloranta, Jari / Mäkinen, Saku (2004): The Evolution of Corporate Political Action: A Framework for Processual Analysis. In: *Business and Society* 43 (4), 335-365. Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/199416217?accountid=29104>.

Leitner, Johannes (2009): Organizational Slack and its Impact on Innovation in Nonprofit Organizations. A theoretical and empirical approach. Dissertation. Wirtschaftsuniversität Wien, Wien. Institut für Organisationsstudien.

Leitner, Johannes / Ewa-Martyna, David / Hannes, Meissner (2015): The Debate about Political Risk. How Corruption, Favoritism and Institutional Ambiguity Shape Business Strategies in Ukraine. In: Karasavoglou, A., et al (Hg.): EU Crisis and the Role of the Periphery. Contributions to Economics. 1. Aufl. Cham, Schweiz: Springer.

Leuz, Christian / Oberholzer-Gee, Felix (2006): Political relationships, global financing, and corporate transparency: Evidence from Indonesia*. In: *Journal of Financial Economics* 81 (2), 411. Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/231722440?accountid=29104>.

Olson, Mancur, JR. (1971): The Logic of Collective Action. Public goods and the Theory of Groups. 2. Aufl. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.

Rehbein, Kathleen; Schuler, Douglas A. (1995): The firm as a filter: A conceptual framework for corporate political strategies. In: *Academy of Management Journal*, 406.
Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/199809274?accountid=29104>.

Walters, Stephen J.K. (1993): Enterprise, Government and the Public. New York: McGraw-Hill.

Welch, Catherine / Wilkinson, Ian (2004): The political embeddedness of international business networks. In: *International Marketing Review* 21 (2), 216-231.

Online verfügbar: <http://search.proquest.com/docview/224310407?accountid=29104>.

Yoffie, David (1987): Corporate Strategies for Political Action: A Rational Choice. In: Marcus, Alfred A. / Kaufman, Allen M. / Beam, David R. (Hg.): *Business Strategy and Public Policy. Perspectives from industry and academia*. 1. Aufl. New York: Quorum Books, 43-60.

Manuela Hirsch

„IFRS for SMEs“ – Relevanz internationaler Rechnungslegung für Klein- und Mittelunternehmen



Manuela Hirsch
Fachhochschule des bfi Wien

Abstract

Mit der EU-Verordnung 1606/2002 wurde festgelegt, dass Konzernabschlüsse kapitalmarktorientierter Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat einheitlich nach International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt werden müssen. Die Europäische Kommission hat es den Mitgliedstaaten gleichzeitig freigestellt, die IFRS auch für den Einzelabschluss, unabhängig von der Unternehmensgröße oder Finanzierungsstruktur, vorzusehen oder zu ermöglichen.

Bereits 2008 hat die EU-Kommission mit dem *Small Business Act* die zentrale Rolle, die Klein- und Mittelunternehmen in Europa spielen, betont und verfolgt seither das Ziel „Think small first!“ Die daran ausgerichtete aktuelle EU-Bilanzrichtlinie sieht eine Reduktion des Berichterstattungs-aufwands vor allem für kleine Unternehmen vor. Gleichzeitig soll die Berichterstattung EU-weit harmonisiert und dadurch deren Qualität gesteigert werden. Das IASB als „Herausgeber“ der IFRS hat 2009 nach längerem Diskussionsprozess auch eine „Kurzfassung“ der Standards unter dem Titel „*IFRS for Small and Medium-sized Entities (IFRS for SMEs)*“ herausgegeben, um eine speziell auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zugeschnittene Alternative zu den umfassenden „*Full IFRS*“ zu bieten.

In Österreich ist für den Einzelabschluss weiterhin das nationale Recht anzuwenden. In Großbritannien besteht bezüglich der IFRS-Anwendung im Einzelabschluss ein Wahlrecht. Parallel dazu wurden in Großbritannien die nationalen Rechnungslegungsvorschriften für Klein- und Mittelunternehmen in den letzten Jahren reformiert und teilweise an die *IFRS for SMEs* angelehnt. Deren Anwendung ist nun ab 2015 vorgeschrieben, Ausnahmen sollen künftig nur noch für Kleinstunternehmen gelten.

Der vorliegende Beitrag gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Bedeutung von KMU sowie bisherige Reformschritte im Rechtsrahmen der EU und präsentiert anschließend die bisherigen Reformen in Großbritannien und die geplanten Änderungen aus der Umsetzung der EU-Bilanzrichtlinie für das österreichische UGB.

Based on the EU regulation 1606/2002, the consolidated accounts of EU listed companies must be prepared in accordance with International Financial Reporting Standards (IFRS). The EU commission left it to the member states to set different or the same rules for single accounts, irrespective of size and financing structure.

By publishing the Small Business Act in 2008 the EU commission set itself the goal “Think small first!” to underpin the vital role of small and medium-sized companies in Europe. The latest accounting directive aims at reducing disclosure requirements for small companies and at harmonising reporting rules, thereby increasing information quality. In 2009 the IASB, as “issuer” of IFRS, published a simplified version called “IFRS for Small and Medium-sized Entities (IFRS for SMEs)” thereby providing an alternative for SMEs to the extensive “Full IFRS”.

In Austria single accounts must be prepared in accordance with the national law. In the UK companies may choose between IFRS and the national law when preparing their single accounts. Over the last years the UK GAAP were reformed, using IFRS for SMEs as guidance. From 2015 on these new rules must be applied by all but the very smallest UK companies.

This paper provides a short overview of the significance of SME and the reform steps within the legal framework of the EU and shows the reforms in the UK and Austria.

1. Bedeutung der KMU und bisherige Reformschritte auf EU-Ebene

Mit der EU-Verordnung 1606/2002 aus dem Jahr 2002 wurde festgelegt, dass Konzernabschlüsse kapitalmarktorientierter Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat einheitlich nach International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt werden müssen. Gleichzeitig hat es die Europäische Kommission den Mitgliedstaaten freigestellt, die IFRS auch für den Einzelabschluss kapitalmarktorientierter oder auch nicht kapitalmarktorientierter Unternehmen vorzusehen oder zu ermöglichen. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die sich aus dieser Verordnung ergebenden Regelungsmöglichkeiten.

Abbildung 1: Regelungsmöglichkeiten auf Basis der VO 1606/2002

	Kapitalmarktorientiert	Nicht kapitalmarktorientiert
Konzernabschluss	Pflicht gem. IAS-Verordnung für alle EU-Mitgliedstaaten	Mitgliedstaaten-Wahlrecht
Einzelabschluss		

Quelle: Eigene Darstellung

Österreich entschied sich, einen freiwilligen IFRS-Konzernabschluss mit befreiender Wirkung auch für nicht kapitalmarktorientierte Unternehmen zuzulassen (siehe § 245a (2) UGB); den Einzelabschluss müssen alle Unternehmen weiterhin nach UGB erstellen. Ident ist die Situation in Deutschland, wo ebenfalls das nationale Recht (HGB) für den Einzelabschluss vorgesehen ist (IFRS Foundation o.J.: Austria und Germany).

Erklärbar ist dies durch die enge Verknüpfung der Steuerbemessungsgrundlage mit der unternehmens- bzw. handelsrechtlichen Berichterstattung in diesen beiden Ländern. Mit dem Entschluss zur Beibehaltung der nationalen Vorschriften für den Einzelabschluss wurde eine einheitliche Bilanzierung nach internationalen Standards praktisch ausgeschlossen. Die Kosten für die Erstellung eines freiwilligen Parallelabschlusses nach IFRS nimmt kaum ein nicht kapitalmarktorientiertes Unternehmen in Kauf, wohl vor allem auch in Ermangelung einer „relevanten Zielgruppe“ für IFRS-Daten gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (siehe dazu u.a. Schildbach 2013, Grünberger 2014: 50). Dennoch gibt und gab es in den letzten Jahren auf internationaler und EU-Ebene Bestrebungen, auch für diese Unternehmen vergleichbare Datengrundlagen zu schaffen. Auf diesem Unternehmenssegment liegt der Fokus des vorliegenden Beitrags.

Mit einer Kommissionsempfehlung (96/280/EC vom 3. April 1996) wurde bereits im Jahr 1996 erkannt, dass eine EU-weit einheitliche Definition der Unternehmensgröße hilfreich ist, um das Segment der KMU besser zu identifizieren und abzugrenzen. Vor allem angesichts vielfältiger EU- aber auch nationaler Förderungen für KMU erscheint ein konsistenter Kriterienkatalog bedeutsam. Auch dient die einheitliche Definition dazu, aussagekräftige und vor allem vergleichbare statistische Daten zu erhalten.

Diese erste Definition wurde vielfach übernommen und schließlich 2003 in einer weiteren Kommissionsempfehlung (2003/361/EC vom 6. Mai 2003) an geänderte Rahmenbedingungen angepasst. In den Jahren 2006 und 2009 wurde die Umsetzung der Kommissionsempfehlung jeweils überprüft und im Jahr 2012 auch einer unabhängigen Untersuchung unterzogen. Die Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass keine Neugestaltung der Empfehlung, sondern nur kleinere Anpassungen erforderlich seien. Ziel ist es, die Benutzungsrichtlinien zur Selbsteinstufung für Unternehmen als KMU in aktualisierter Fassung bis März 2015 in allen EU-Sprachen vorliegend zu haben (European Commission o.J.: SME Definition). Insbesondere bei der Beantragung von EU-Fördermitteln bieten diese Dokumente Hilfestellung beim Nachweis des KMU-Status (Europäische Kommission 2006).

Die Größenabgrenzung aus dem Jahr 2003 sieht, unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens, eine Dreiteilung vor. Es werden innerhalb der KMU-Kategorie Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen unterschieden („*micro, small und medium-sized enterprises*“). Für die Kategorisierung wird neben der Anzahl an MitarbeiterInnen zusätzlich eine von zwei finanziellen Bezugsgrößen herangezogen:

Abbildung 2: Größenabgrenzungen auf EU-Ebene

Kategorie	Personal nach Köpfen	Finanzielle Bezugsgröße		
		Umsatz	oder	Bilanzsumme
Mittlere Unternehmen (= „SMEs“)	< 250	≤ 50 Mio. €		≤ 43 Mio. €
Kleinunternehmen (= „Small“)	< 50	≤ 10 Mio. €		≤ 10 Mio. €
Kleinstunternehmen (= „Micro“)	< 10	≤ 2 Mio. €		≤ 2 Mio. €

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Kommissionsempfehlung 2003/361/EC, Anhang, Artikel 2

Die drei Unternehmenskategorien schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern es sind die jeweils kleineren auch in den größeren mitenthalten, d.h. Kleinstunternehmen zählen daher gleichzeitig auch zu den Kleinunternehmen und beide Kategorien sind auch im Begriff KMU mit-erfasst (2003/361/EC, Anhang, Artikel 2).

Unternehmen müssen entweder eigenständig sein oder im Falle einer Unternehmensgruppe dürfen insgesamt in der Gruppe die Grenzen nicht überschritten werden (CSES 2012: o.S.).

Jährlich veröffentlicht die Europäische Kommission einen Bericht, der auf Basis dieser Klassifizierung Auskunft über Anzahl, Struktur und Bedeutung der KMU für die europäische Wirtschaft und deren Beitrag zu Wachstum und Arbeitsplätzen geben soll. Der aktuellste Bericht wurde im November 2013 auf Basis der Zahlen aus 2012 veröffentlicht. Im Jahr 2012 fielen über 20 Mio. Unternehmen in den (damals) 27 Mitgliedstaaten in die Kategorie der KMU, ein Anteil von 99,8% insgesamt. Knapp zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiteten in diesen Unternehmen. Die überwiegende Mehrzahl, nämlich circa 18,8 Mio. aller EU-Unternehmen im Jahr 2012, waren Kleinstunternehmen (92,1%), die 37,5 Mio. Menschen beschäftigten (28,7%) (Gagliardi, D. et al. 2013: 10).

Neben diesem jährlichen Bericht stellt die Europäische Kommission für jedes Mitgliedsland, aber auch für neun weitere Länder (Albanien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Island, Israel, Liechtenstein, Norwegen, Montenegro, Serbien und Türkei) ein Datenblatt zum Anteil der KMU und zum Umsetzungsstand des sogenannten *Small Business Act* zur Verfügung (European Commission o.J.: SME Performance Review).

Im Jahr 2008 hat die EU-Kommission mit diesem *Small Business Act* (SBA, Kom (2008) 394) die zentrale Rolle, die kleine und mittlere Unternehmen in Europa spielen, betont. Unter dem plakativen Titel „Vorfahrt für KMU in Europa“ bzw. im Original „*Think small first*“ sind die nachhaltige Förderung von Wachstum und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Ziele dieses 10 Punkte umfassenden Programms. Der Abbau von bürokratischen Hürden, z.B. bei der Unternehmensgründung, oder die Vereinfachung von Rechtsvorschriften waren bereits Maßnahmen, welche in der Europäischen Charta für Kleinunternehmen im Jahr 2000 festgeschrieben wurden und seither verfolgt werden (European Commission o.J.: The European Charta for Small Enterprises).

Die Bereitstellung eines Umfelds, wo sich unternehmerisches Handeln lohnt, vor allem für Unternehmen in Familienbesitz, die Ermöglichung einer „zweiten Chance“ im Insolvenzfall, die Förderung von Weiterqualifizierung und allgemein von Innovationen, der erleichterte Zugang zu staatlichen Beihilfen, aber auch die Identifizierung bestehender Umweltprobleme als Geschäftschance speziell für KMU werden neben anderen Grundsätzen als maßgeblich für die „*Planung und Durchführung politischer Maßnahmen*“ auf EU- und nationaler Ebene genannt (im Detail siehe Europäische Kommission 2008: 4 f.)

Im Jahr 2011 wurde die bisherige Umsetzung des *Small Business Act* evaluiert (Com (2011) 78) und in der weiteren Vorgehensweise mit der Strategie Europa 2020 verknüpft, die ihrerseits für KMU relevante Initiativen enthält. Die Einführung eines sogenannten „*SME Tests*“ bei der Evaluierung der Konsequenzen neuer Regelungen und Gesetzesinitiativen, der auch den Mitgliedstaaten nahegelegt wurde, sollte ebenfalls dem Vorrangprinzip für KMU Rechnung tragen (European Commission 2011a: 2 ff.). In einzelnen Formulierungen dieses Evaluierungsberichts zeigte sich jedoch auch ein inhärenter Konflikt. Mehrfach wird dort gefordert, den Zugang zu Finanzmitteln für KMU zu erleichtern. Dies ist aber gleichzeitig verknüpft mit den Anforderungen an die Eigenkapitalunterlegung von Banken, ein Umstand, der im Rahmen weiterer SME Tests beobachtet werden muss (European Commission 2011a: 8 f.).

Die Vereinfachung der Berichterstattung für KMU wird im Evaluierungsbericht aus dem Jahre 2011 bereits als Verbesserungsmaßnahme erwähnt (European Commission 2011a: 8). Die im Jahr 2013 veröffentlichte Bilanzrichtlinie 2013/34/EU, durch die die 4. und 7. Richtlinie ersetzt und auch Änderungen bei der Größeneinstufung vorgenommen wurden, stellt hier einen Meilenstein dar. Auf diese, bis Juli 2015 in nationales Recht umzusetzenden Regelungen, wird im Abschnitt 4 näher eingegangen. Im nächsten Abschnitt werden zunächst die *IFRS for SMEs* vorgestellt, sie sind ein möglicher Kompromisskandidat für EU-weit einheitliche Rechnungslegungsstandards für KMU.

2. IFRS for SMEs

Das International Accounting Standard Board (IASB) als „Herausgeber“ der für Konzernabschlüsse kapitalmarktorientierter Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat relevanten IFRS hat 2009 nach längerem Diskussionsprozess auch eine „Kurzfassung“ der Standards unter dem Titel *„IFRS for Small and Medium-sized Entities (SME)“* herausgegeben, um so eine speziell auf KMU zugeschnittene Alternative zu den *„Full IFRS“* zu bieten. Die Abgrenzung des potenziellen Anwendungskreises erfolgte dabei nicht vorrangig nach Größe, sondern vielmehr nach Finanzierungsstruktur. Der Fokus liegt auf nicht öffentlich rechenschaftspflichtigen Unternehmen (Unternehmen mit *„non-public accountability“*), wobei aber Non-Profit-Unternehmen sowie staatliche Stellen ausgeklammert sind (Wright et al. 2012: 298).

Als Hauptgründe für die Entwicklung der vereinfachten Regelungen wurden vom IASB einerseits die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer von KMU-Berichtsdaten und andererseits der hohe Erstellungsaufwand, der mit Anwendung der *„Full IFRS“* verbunden ist, genannt: *„IASB’s twin goals were to meet user needs while balancing costs and benefits from a preparer perspective.“* Als Zielgruppe sieht das IASB vor allem Eigentümerinnen und Eigentümer, die selbst nicht in die Unternehmensführung eingebunden sind, bestehende und zukünftige Kreditgeber, aber auch Ratingagenturen als Datenaufbereiter (IFRS Foundation o.J.: Project history). Ein verbesserter Zugang zu Eigen- und Fremdkapital für KMU soll durch die Bereitstellung vergleichbarer Informationen vor allem über Cashflows, Liquidität und Zahlungsfähigkeit erreicht werden (Sanders et al. 2013: 32).

Der Wegfall bestimmter, für KMU nicht relevanter Themenbereiche, sowie die Streichung von Wahlrechten zugunsten einer einheitlichen, einfachen Vorgehensweise, Vereinfachungen bei Ansatz- und Bewertungsprinzipien, Reduktion des Offenlegungsumfangs sowie eine vereinfachte Überarbeitung charakterisieren dabei die *IFRS for SMEs*. Im Vergleich zu den circa 3.000 Seiten umfassenden *„Full IFRS“* wurden die für KMU relevanten Regelungen auf 230 Seiten kompakt zusammengefasst (IFRS Foundation 2014).

Über die Website der IFRS Foundation (IFRS.org) können die Regelungen in über 25 Sprachen für den nichtkommerziellen Gebrauch nach einer Registrierung kostenlos heruntergeladen werden.

Um die weltweite Anwendung zu erleichtern, werden außerdem kostenlos Trainingsmaterialien und Workshops angeboten. Mit Stand August 2014 sind die *IFRS for SME* in unveränderter Form bislang in 55 von 130 in die Untersuchung des IASB einbezogenen Rechtssystemen entweder vorgeschrieben oder freiwillig anwendbar. Darunter sind viele südamerikanische Länder (z.B. Argentinien, Brasilien oder Chile), aber auch afrikanische Länder (z.B. Nigeria und Südafrika). In weiteren sechs Ländern (z.B. Bosnien Herzegowina und Saudi Arabien) erfolgten vor der Übernahme kleinere Anpassungen; nur in zwei Ländern, Großbritannien und Irland, wurden größere Modifikationen vorgenommen (IFRS Foundation 2014).

Im Jahr 2010 wurde die SME Implementation Group (SMEIG) gegründet, welche einerseits Überarbeitungsbedarf in den *IFRS for SMEs* identifizieren soll und andererseits die anwendenden Unternehmen bei der Auslegung unterstützen soll. Im Juni 2013 hat das IASB auf der Basis von Rückmeldungen der SMEIG eine zusätzliche Anleitung für Kleinunternehmen, sogenannte „*Micro-sized Entities*“, veröffentlicht. Diese dient als Ergänzung zu den *IFRS for SMEs* und enthält nur noch die relevantesten Regelungen für Unternehmen mit einfachen Geschäftstransaktionen und wenigen MitarbeiterInnen (IFRS Foundation 2014).

Beginnend mit Juni 2012 wurden die ersten Erfahrungen mit IFRS-Abschlüssen unter Anwendung der *IFRS for SMEs* evaluiert. Im Oktober 2013 wurde schließlich ein Überarbeitungsentwurf mit Bitte um Stellungnahme veröffentlicht (ED/2013/9). Eine Zusammenfassung der 57 eingelangten Kommentare wurde dem IASB im Mai 2014 vorgelegt. Auf Basis der Rückmeldungen wird eine überarbeitete Version der *IFRS for SMEs* für die erste Jahreshälfte 2015 erwartet. Dieser Überarbeitungsprozess ist über die Website www.ifrs.org/IFRS-for-SMEs dokumentiert.

Für die Übernahme der *IFRS for SMEs* in EU-Recht wäre ein eigener Rechtsakt erforderlich (Grünberger 2014: 50). Vor einer Übernahme auf EU-Ebene ist zunächst die Vereinbarkeit mit geltendem EU-Recht zu prüfen. Im Rahmen des sogenannten Endorsementprozesses übernimmt diese Aufgabe die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Bereits im Jahr 2010 wurde von der EFRAG im Auftrag der Europäischen Kommission die Vereinbarkeit der *IFRS for SMEs* mit den EU-Bilanzierungsrichtlinien geprüft. Das Ergebnis dieser Untersuchung zeigte, dass die *IFRS for SMEs* in Teilen nicht mit der 4. und 7. Richtlinie vereinbar waren, z.B. bezüglich der Bilanzierung von Firmenwerten (EFRAG 2010, siehe allgemein dazu auch Schildbach 2013 sowie spezifisch für eine mögliche Einführung in Tschechien, Ungarn, Rumänien sowie Türkei Albu et al. 2013). Die Europäische Kommission hat daher selbst die Übernahme der *IFRS for SMEs* nicht weiter verfolgt, sondern die bestehenden Richtlinien durch die neue Bilanzrichtlinie 2013/34/EU ersetzt: „*When examining the various policy options available to replace the old Accounting Directives, the Commission examined and rejected the option to adopt the IFRS for SMEs at EU level. The Impact Assessment concluded that introducing the IFRS for SMEs would not appropriately serve the objectives of simplification and reduction of administrative burden. For instance, the Directive does not require preparation of a cash flow statement, whereas this is mandatory under the IFRS for SMEs.*“ (European Commission 2013a)

Großbritannien hat diesbezüglich innerhalb der EU einen Sonderweg eingeschlagen, indem es eine adaptierte, an nationale und EU-Anforderungen angepasste Version der *IFRS for SMEs* als Basis für die Berichterstattung vorschreibt. Dieser Anpassungsprozess wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

3. Überarbeitung der Rechnungslegungsregelungen in Großbritannien

In Großbritannien wurde das in Abschnitt 1 dieses Beitrags angesprochene Mitgliedstaatenwahlrecht bezüglich der IFRS-Anwendung so ausgelegt, dass auch Unternehmen, deren Wertpapiere nicht auf einem regulierten Markt gehandelt werden, freiwillig nach den „Full IFRS“ als Alternative zu UK GAAP bilanzieren können (IFRS Foundation o.J.: United Kingdom).

Auch in Großbritannien ist aber die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen dem Segment KMU zuzuordnen. Gemäß *Small Business Act* Datenblatt der Europäischen Kommission wurde deren Anteil für 2012 auf 99,6% geschätzt, mit 52,4% aller Beschäftigten (European Commission 2013b).

Es gab und gibt daher Bedarf nach Alternativen zu den „Full IFRS“, welche zu sehr auf kapitalmarktorientierte Unternehmen und deren spezifische Anspruchsgruppen zugeschnitten sind. In Großbritannien werden neue nationale Rechnungslegungsregelungen vom Financial Reporting Council (FRC, vormals Accounting Standards Board, ASB) gesetzt. Die UK GAAP selbst, d.h. die nationalen Rechnungslegungsvorschriften, wurden in den letzten Jahren wiederholt reformiert. Ähnlich wie die in Abschnitt 2 dargestellten IFRS sind auch die UK GAAP in den letzten Jahrzehnten vom Umfang her stark angewachsen. Durch Ergänzungen und zusätzliche Anwendungsanleitungen umfasste das Regelwerk vor der Reform über 2.000 Seiten (PWC 2013: 3).

Erste Diskussionen zur Vereinfachung der Rechnungslegung in Großbritannien und Irland begannen bereits im Jahr 2006, also noch bevor die *IFRS for SMEs* veröffentlicht wurden. 2010 wurde ein Entwurf zu Rechnungslegungsvorschriften für mittelgroße Unternehmen („*FRED 44 Financial Reporting Standard for Medium-sized Entities*“) veröffentlicht, der die Anwendung von *IFRS for SMEs* für Unternehmen, die nicht die vollen IFRS, aber auch nicht die *Financial Reporting Standard for Smaller Entities (FRSSE)* anwenden, vorschlug (FRS 102, Version August 2014, Summary (viii)).

In weiterer Folge wurde evaluiert, wie die *IFRS for SMEs* angepasst werden könnten, um Wahlrechte, die in den bisherigen UK GAAP vorgesehen waren und welche nach den „Full IFRS“ erlaubt waren, zu integrieren (FRS 102, Version August 2014, Summary (ix)).

Diese Anpassungen waren auch erforderlich, um Konvergenz mit EU-Recht zu erreichen, welche wie in Abschnitt 2 beschrieben, für die *IFRS for SMEs* in ihrer ursprünglichen Form nicht gewährleistet war. Das Ergebnis war letztlich maßgeschneidert: „*Much of the language [...] is similar to*

IFRS, but many of the amendments are very UK specific and have sought to maintain the status quo.“ (Wolters Kluwer o.J.).

Vier neue Standards wurden in den letzten drei Jahren auf Basis dieser Entwürfe und Vorüberlegungen veröffentlicht, um die bestehenden UK GAAP abzulösen.

Im November 2012 wurden zunächst FRS 100 „*Application of financial reporting requirements*“ und FRS 101 „*Reduced disclosure framework*“ veröffentlicht.

FRS 100 enthält hauptsächlich Informationen dazu, welche Unternehmen welchen der nachfolgenden Standards anwenden müssen bzw. können (FRS 100, Version November 2012, 4 (b)).

FRS 101 sieht prinzipiell die Anwendung der „*Full IFRS*“ auch für den Einzelabschluss vor, sofern der Konzernabschluss, zu dessen Konsolidierungskreis das berichterstattende Unternehmen gehört, selbst nach den IFRS erstellt wurde. Dabei sind allerdings im Einzelabschluss Vereinfachungen in der Offenlegung vorgesehen, sofern die Eigentümerinnen und Eigentümer informiert werden und es im Anhang einen Verweis auf den vollständigen Konzernabschluss gibt (ICAEW o.J.: FRS 101).

Im März 2013 hat das FRC schließlich den Standard FRS 102 „*The Financial Reporting Standard applicable in the UK and Republic of Ireland*“ veröffentlicht. Dieser Standard baut auf den *IFRS for SMEs* auf, enthält aber auch Modifikationen, welche nachfolgend kurz aufgelistet werden (IFRS Foundation o.J.: United Kingdom):

- Option zur Neubewertungsmethode für Sachanlagen und bestimmte immaterielle Vermögenswerte
- Option zur Aktivierung von Entwicklungskosten unter bestimmten Voraussetzungen
- Abschreibung von bestimmten immateriellen Vermögenswerten (inkl. Firmenwert) über längstens fünf Jahre anstelle der vorgeschlagenen 10 Jahre Nutzungsdauer
- Option zur Aktivierung von Fremdkapitalkosten unter bestimmten Voraussetzungen
- Aufhebung der Pflicht zur Fair-Value-Bewertung bei nicht-finanziellen Ausschüttungen an EigentümerInnen
- Option zur Periodenabgrenzung bei der Bilanzierung von Subventionen
- Zulassung des historischen Anschaffungskostenmodells für alle biologischen Vermögenswerte
- Änderungen bezüglich der Bilanzierung von latenten Steuern und Unternehmenszusammenschlüssen sowie zahlreiche weitere Anpassungen, um Bilanzierungsarten zu ermöglichen, die in den FRS zum Zeitpunkt der Einführung bestehen und die mit den EU-IFRS übereinstimmen.

Auch innerhalb des Anwendungskreises von FRS 102 sind Vereinfachungen in der Offenlegung für bestimmte Mutter- und Tochterunternehmen im Einzelabschluss vorgesehen (siehe dazu im Detail FRS 102, 1.8 ff.)

Die Anwendung von FRS 100, FRS 101 und FRS 102 ist für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Jänner 2015 beginnen, vorgeschrieben. Unternehmen müssen daher bereits rückwirkend für 1. Jänner 2014 eine Übergangsbilanz erstellen, um die geforderten drei Datenpunkte bei Wechsel der Rechnungslegungsstandards bereitzustellen (KPMG o.J.). Diese neuen Regeln gelten im gesamten Vereinigten Königreich, aber auch in Irland (IFRS Foundation o.J.: United Kingdom).

Daneben gibt es, derzeit noch, für kleine Unternehmen die FRSE, die „*Financial Reporting Standard for Smaller Entities*“. Diese wurden in den letzten Jahren ebenfalls immer wieder überarbeitet, so z.B. zuletzt im April 2014. Mit dieser Überarbeitung waren insbesondere noch weitere Erleichterungen für Kleinstunternehmen („*Micro-Entities*“) verbunden, einerseits in Bezug auf reduzierte Offenlegungspflichten, aber auch bei der Bilanzierung selbst (FRC 2014a: 3).

Ein Unternehmen gilt in Großbritannien als Klein- bzw. Kleinstunternehmen, wenn zwei der nachfolgenden drei Kriterien erfüllt sind:

Abbildung 3: Größenabgrenzungen in Großbritannien

Kategorie	Personal nach Köpfen	Umsatz	Bilanzsumme	Quelle
Kleinunternehmen (= „ <i>Small</i> “)	< 50	≤ 5,6 Mio. £	≤ 2,8 Mio. £	<i>Companies Act 2006, 382 (3)</i>
Kleinstunternehmen (= „ <i>Micro</i> “)	< 10	≤ 632.000 £	≤ 316.000 £	<i>Small Companies (Micro-Entities' Accounts) Regulation 2013, section 384A</i>

Quelle: Eigene Darstellung

Eine freiwillige Anwendung von FRS 102 oder der vollständigen IFRS ist aber auch für diese Kategorie von Klein- und Kleinstunternehmen möglich.

Im März 2014 wurde noch FRS 103 veröffentlicht, der für die Bilanzierung von Versicherungen bei Anwendung von FRS 102 relevant ist.

Im August 2014 wurden FRS 101 und FRS 102 in überarbeiteter Form vorgelegt, wobei die Überarbeitungen einerseits die Korrektur von Tippfehlern in den Erstfassungen, die Integration von FRS 103, aber auch die Anpassung von Regelungen z.B. für die Bilanzierung von Finanzinstrumenten enthalten (FRS 102, Version August 2014, Summary (xvi)).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick über die nun für britische Unternehmen zur Verfügung stehenden Optionen:

Abbildung 4: Überblick über Rechnungslegungsstandards und Anwendungskreis in Großbritannien

Rechnungslegungsstandards		Anwendungskreis
EU-IFRS (= „Full IFRS“)		Verpflichtung gem. IAS-Verordnung für Konzernabschlüsse kapitalmarktorientierter Unternehmen, freiwillige Anwendung durch andere möglich
▶	FRS 101, IFRS mit reduzierten Offenlegungspflichten	Einzelabschlüsse bestimmter Mutter- und Tochterunternehmen, sofern ein Konzernabschluss gem. IFRS erstellt wird
FRS 102 (auf Basis der <i>IFRS for SMEs</i>)		Für alle großen und mittleren Unternehmen und freiwillig für andere, die nicht nach EU-IFRS bilanzieren müssen
▶	FRS 102 mit reduzierten Offenlegungspflichten	Einzelabschlüsse bestimmter Mutter- und Tochterunternehmen
FRSSE		Für kleine Unternehmen
▶	FRSSE mit reduzierten Offenlegungspflichten und Erleichterungen bei der Bilanzierung bestimmter Sachverhalte	Für Kleinstunternehmen

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an KPMG o.J. und PWC 2013

In der Überarbeitung der nationalen Regelungen wurde damit auf Unternehmensgröße, Komplexität, öffentliches Interesse an den Daten sowie auch auf Informationsbedürfnisse der potenziellen Nutzerinnen und Nutzer Rücksicht genommen (PWC 2013: 3). Der neue, für einen großen Teil der britischen Unternehmen relevante Standard FRS 102 fasst die zentralen Regelungen auf etwas mehr als 350 Seiten zusammen und stellt damit eine deutliche Vereinfachung gegenüber den bisherigen Regelungen dar (FRC 2014b bzw. ICAEW o.J.: FRS 102).

Derartige Umstellungsprojekte stellen gerade auch für Wirtschaftsprüfungsunternehmen ein Geschäftsfeld dar. So ist es nicht verwunderlich, dass die „Big-4“, d.h. Ernst & Young, PWC, Deloitte und KPMG, bereits seit 2013 Informationen und spezifische Beratungsleistungen zum Umstieg anbieten.

Bei der Entscheidung, welcher Rechnungslegungsstandard zukünftig angewendet werden soll, empfiehlt z.B. PWC, die Auswirkungen auf Steuerzahlungen, auf Ausschüttungen, auf bestimmte mit Rechnungswesendaten verbundene Kreditkonditionen (sogenannte „Covenants“) zu beachten, aber auch die konkreten internen Datenerfordernisse und Strukturen zu berücksichtigen (PWC 2013: 9).

Im Zuge der Umsetzung der EU-Bilanzrichtlinie in nationales Recht wurde in Großbritannien Anfang September 2014 ein Konsultationsdokument („*Consultation Document: Accounting standards for small entities – Implementation of the EU Accounting Directive*“) veröffentlicht. Dort wird ein *Financial Reporting Standard for Micro-entities* (FRSME), also für Kleinstunternehmen, sowie ein Hinweis in FRS 102, welcher die Anforderungen an kleine Unternehmen umfasst, vorgeschlagen. Dadurch soll letztlich der FRSSE ersetzt werden (FRC o.J.). Kleine Unternehmen müssten dann ebenfalls FRS 102, allerdings in reduziertem Umfang, anwenden.

4. Die neue Bilanzrichtlinie und deren geplante Umsetzung in Österreich

Wie bereits in Abschnitt 1 dargestellt, hat Österreich für den Einzelabschluss die befreiende Anwendung der „Full IFRS“ nicht ermöglicht. Dieser ist für Kapitalgesellschaften jedenfalls nach UGB zu erstellen, wobei es gemäß § 221 eine Abstufung im Berichtsumfang nach Größenklassen gibt.

Abbildung 5: Aktuelle Größenabgrenzungen in Österreich

Kategorie	Personal nach Köpfen	Umsatz	Bilanzsumme
Mittelgroße Kapitalgesellschaften	≤ 250	≤ 38,5 Mio. €	≤ 19,25 Mio. €
Kleine Kapitalgesellschaften	≤ 50	≤ 9,68 Mio. €	≤ 4,84 Mio. €

Quelle: Eigene Darstellung

Die Zuordnung zu einer Kategorie erfolgt, solange zwei der drei Kriterien nicht überschritten werden. Daneben gibt es in § 189 (1) 2 noch eine weitere Abgrenzung für Unternehmen anderer Rechtsformen, die definiert, ab welchem Umsatzniveau ein UGB-Abschluss erstellt werden muss.

Im *Small Business Act* Datenblatt für Österreich zeigt sich für 2012, dass Österreich hinsichtlich der Daten zu kleinen und mittleren Unternehmen genau im EU-Durchschnitt liegt: 99,7% der Unternehmen zählen gemäß EU-Definition zu den KMU und diese beschäftigen 67,7% aller Angestellten in Österreich (European Commission 2013c).

Erklärtes Ziel der 2013 veröffentlichten EU-Richtlinie ist insbesondere die Reduktion des administrativen Aufwands für kleine Unternehmen mit beschränkter Haftung¹, wobei gemäß dem Prinzip „*Think small first*“ hier eine Neugestaltung der Regelungen von unten nach oben („*bottom-up*“) vorgesehen ist. Definiert werden Mindestoffenlegungspflichten für kleine Unternehmen, die dann für mittlere und große Unternehmen bzw. Unternehmen im öffentlichen Interesse (z.B. Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen) erweitert werden. Die Berichterstattung soll proportional zur Unternehmensgröße und zu den Informationsbedürfnissen der Anspruchsgruppen der Finanzinformationen gestaltet werden.

Nachfolgende Änderungen ergaben sich aus der Bilanzrichtlinie an den bisherigen EU-weiten Größeneinstufungen, welche in Abschnitt 1 bereits dargestellt wurden: Die Grenzen für mittlere Unternehmen wurden europaweit auf 40 Mio. € Umsatz bzw. 20 Mio. € Bilanzsumme herabgesetzt bei weiterhin 250 Beschäftigten. Für die Abgrenzung der kleinen Unternehmen wurde eine Bandbreite als Kompromiss gefunden: 4 – 6 Mio. € Bilanzsumme bzw. 8 – 12 Mio. € Umsatz bei weiterhin 50 Beschäftigten, wobei die konkrete Festlegung den Mitgliedstaaten überlassen wurde. Für Kleinstunternehmen wurde in Artikel 3 (1) der Richtlinie eine Bilanzsumme von

¹ In Österreich fallen darunter Kapitalgesellschaften und bestimmte Personengesellschaften mit beschränkter Haftung.

350.000 € sowie ein Umsatz von 700.000 € und eine durchschnittliche Beschäftigtenanzahl von 10 definiert, wobei zwei dieser drei Kriterien nicht überschritten werden dürfen (European Commission 2013a, Dokalik 2013: 297).

Durch die neuen Größenklassen sollen EU-weit mehr Unternehmen als kleine und mittlere Unternehmen eingestuft werden und dadurch von der Verschlankung der Offenlegungserfordernisse profitieren. (European Commission 2013a).

Die Richtlinie 2013/34/EU ist folgendermaßen aufgebaut:

Abbildung 6: Aufbau der Bilanzrichtlinie

	Erwägungsgründe 1 – 58
Kapitel 1, Artikel 1 - 3	Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen und Rechtsformen von Unternehmen und Gruppen
Kapitel 2, Artikel 4 - 8	Allgemeine Bestimmungen und Grundsätze
Kapitel 3, Artikel 9 - 14	Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung
Kapitel 4, Artikel 15 - 18	Anhang
Kapitel 5, Artikel 19 - 20	Lagebericht
Kapitel 6, Artikel 21 - 29	Konsolidierte Abschlüsse
Kapitel 7, Artikel 30 - 33	Offenlegung
Kapitel 8, Artikel 34 - 35	Abschlussprüfung
Kapitel 9, Artikel 36 - 40	Vorschriften über Befreiungen und Einschränkungen
Kapitel 10, Artikel 41 - 48	Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen
Kapitel 11, Artikel 49 - 55	Schlussbestimmungen
Anhang	<p>Anhang I: Rechtsformen von Unternehmen gem. Artikel 1 (1) A</p> <p>Anhang II: Rechtsformen von Unternehmen gem. Artikel 1 (1) B</p> <p>Anhang III: Horizontale Gliederung der Bilanz nach Artikel 10</p> <p>Anhang IV: Vertikale Gliederung der Bilanz nach Artikel 10</p> <p>Anhang V: Gliederung der Gewinn- und Verlustrechnung – nach Eigenart der Aufwendung, nach Artikel 13</p> <p>Anhang VI: Gliederung der Gewinn- und Verlustrechnung – nach Funktion der Aufwendung, nach Artikel 13</p> <p>Anhang VII: Entsprechungstabelle (Gegenüberstellung der neuen Regelungen zur 4. und 7. Richtlinie)</p>

Quelle: Eigene Darstellung

Neben einigen zwingend umzusetzenden Regelungen bleibt den Mitgliedstaaten ein Auslegungsspielraum. Artikel 36 in Kapitel 9 enthält beispielsweise die Möglichkeit für Mitgliedstaaten, Kleinstunternehmen von bestimmten Berichtspflichten zu entbinden bzw. lediglich eine gekürzte Fassung von Bilanz und GuV vorzuschreiben. Die Richtlinie überlässt es den Mitgliedstaaten auch, „in bestimmten Fällen in beschränktem Umfang zusätzliche Angaben [zu] verlangen, sofern diese nach dem jeweiligen einzelstaatlichen Steuerrecht ausdrücklich vorgeschrieben und

für die Zwecke der Steuererhebung unbedingt erforderlich sind.“ (Bilanzrichtlinie 2013/34/EU: Erwägungsgrund (10)).

Ein weiteres Ziel der Richtlinie ist die Einführung einer Berichtspflicht über Zahlungen an staatliche Stellen für große Unternehmen, die der mineralgewinnenden Industrie angehören oder im Bereich des Holzeinschlags in Primärwäldern tätig sind. Die Erhöhung der Transparenz in den einzelnen Mitgliedstaaten gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern bezüglich des Empfangs von Zahlungen in Zusammenhang mit der Ressourcennutzung durch Unternehmen wird in Kapitel 10 der Richtlinie geregelt (siehe dazu auch Dokalik 2013: 301).

Mit der Umsetzung der Bilanzrichtlinie 2013/34/EU auch in österreichisches nationales Recht sind nun einige Änderungen verknüpft, die Ende September 2014 in Form eines Ministerialentwurfs zum Rechnungslegungs-Änderungsgesetz 2014 (RÄG 2014, 59/ME) zur Begutachtung bis 21. Oktober diesen Jahres vorgelegt wurden. Nachfolgend sollen einige der Änderungsvorschläge für das österreichische Unternehmensgesetzbuch kurz dargestellt werden.²

Im Ministerialentwurf ist der Wesentlichkeitsgrundsatz als neuer § 196a vorgesehen und soll damit erstmals klar erkennbar im UGB verankert werden. Bislang wurde dieser Grundsatz als in der Generalnorm des § 195 UGB „mitgedacht“ betrachtet (Bertl/Deutsch-Goldoni/Hirschler 2013: 236). Weitere vorgeschlagene Änderungen betreffen die Bilanzierung von Rückstellungen und latenten Steuern. Bei der Ermittlung der Herstellungskosten gem. geändertem § 203 (3) des Ministerialentwurfs wird vorgeschlagen, das Wahlrecht zum Verzicht auf Aktivierung von Gemeinkosten fallenzulassen und damit die unternehmensrechtliche Handhabung an die steuerrechtliche anzugleichen. § 205 in der aktuellen Fassung des UGB zur Bilanzierung von unversteuerten Rücklagen würde entfallen, ebenso wie das Wahlrecht zur Wertaufholung in § 208 (2). Für die Ermittlung eines Abschreibungsbedarfs im Umlaufvermögen gem. § 207 soll zukünftig der beizulegende Zeitwert den bisherigen Vergleichswert aus einem niedrigeren Börsenkurs bzw. Marktpreis ersetzen. In der Bilanzgliederung würden Angaben zu unversteuerten Rücklagen entfallen, in der GuV der gesonderte Ausweis außerordentlicher Erträge und Aufwendungen.

Die Größenklassen sollen gemäß Ministerialentwurf zu § 221 folgendermaßen nach oben angepasst bzw. ergänzt werden:

Abbildung 7: Vorschlag zur Anpassung der Größenabgrenzungen in Österreich

Kategorie	Personal nach Köpfen	Umsatz	Bilanzsumme
Mittelgroße Kapitalgesellschaften	≤ 250	≤ 40 Mio. €	≤ 20 Mio. €
Kleine Kapitalgesellschaften	≤ 50	≤ 10 Mio. €	≤ 5 Mio. €
Kleinstkapitalgesellschaften	≤ 10	≤ 700.000 €	≤ 350.000 €

Quelle: Eigene Darstellung

² Neben dem UGB sieht der Ministerialentwurf auch Änderungen am Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, Genossenschaftsgesetz, Genossenschaftsrevisionsgesetz, Privatstiftungsgesetz, SE-Gesetz, Vereinsgesetz und Einkommensteuergesetz 1988 vor, auf die im vorliegenden Beitrag nicht näher eingegangen wird.

Mehrfach wird im Ministerialentwurf darauf Bezug genommen, dass kleine Kapitalgesellschaften von bestimmten Offenlegungspflichten nun befreit sein sollen, so z.B. im Vorschlag zu § 226 (5), wonach Angaben zu Pauschalwertberichtigungen zu Forderungen nur für Gesellschaften erforderlich sind, „*die nicht klein sind*“. Auch ist bezüglich der Anhangangaben eine Trennung in Angaben für alle Unternehmen (§ 237 59/ME) und Angaben für mittelgroße und große Gesellschaften (§ 238 59/ME) vorgesehen. Kleinstkapitalgesellschaften würden gem. § 242 des Entwurfs sogar ganz von der Aufstellung eines Anhangs entbunden, sofern bestimmte Angaben direkt unter der Bilanz gemacht werden.

Unabhängig von Merkmalsgrenzen sollen die im neu zu ergänzenden § 189a aufgezählten Unternehmen „von öffentlichem Interesse“ jedenfalls als große Kapitalgesellschaften behandelt werden (§ 221 (3), 2. Satz, 59/ME). Die EU Kommission begründete diese Maßnahme bereits in der Pressemitteilung zur Veröffentlichung der Richtlinie folgendermaßen: „[Public Interest Entities] *PIEs (typically listed companies, banks and insurers) take money from the public at large, and there needs to be a high degree of transparency around their performance and financial position to allow fully informed decisions to be taken by members of the public before dealing with such an entity. Accordingly, the simplified and reduced accounting requirements for small and medium-sized privately-owned companies are considered inappropriate for PIEs.*“ (European Commission 2013a)

Im Vorblatt zum Ministerialentwurf zum Rechnungslegungs-Änderungsgesetz 2014 werden als Ziele der Überarbeitung unter anderem die Förderung europaweiter Vergleichbarkeit, die Entlastung der Unternehmen und auch die Annäherung an die Steuerbilanz genannt (BMJ 2014: 1). In der wirkungsorientierten Folgenabschätzung zum Gesetzesentwurf wird der Modernisierungsbedarf hervorgehoben, da das österreichische Rechnungslegungsrecht bereits seit über 20 Jahren nicht mehr tiefgreifend reformiert wurde (BMJ 2014: 3). Die Abschlüsse sollen durch die Reformen aussagekräftiger werden, das reformierte UGB soll damit „*vom Informationsgehalt den internationalen Rechnungslegungsstandards nicht unterlegen, aber wesentlich kostengünstiger und in der Praxis einfacher zu handhaben*“ sein (BMJ 2014: 5).

Österreich folgt diesbezüglich dem deutschen Vorbild, wo bereits 2009 mit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) das Handelsgesetzbuch modernisiert wurde, um vor allem den zahlreichen deutschen kleinen und mittleren Unternehmen in Familienbesitz eine „hausgemachte“ Bilanzierungsalternative zu den „*Full IFRS*“ bzw. auch zu den „*IFRS for SMEs*“ zu bieten (siehe dazu z.B. Pellens et al. 2011: 53 f. und 1025 f.).

5. Zusammenfassung und Ausblick

Für kleine und mittlere Unternehmen, die international tätig sind und die auch Finanzierungsquellen aus anderen Ländern in Anspruch nehmen möchten, könnte ein einheitlicher Berichtsstandard, wie ihn die *IFRS for SMEs* anbieten, vorteilhaft sein, um vor allem vergleichbar und

verständlich mit bestehenden und potenziellen InvestorInnen zu kommunizieren (Sanders et al. 2013: 35). Wenn jedoch sowohl die Geschäftstätigkeit als auch die Suche nach Finanzierungspartnern überwiegend national erfolgen, erscheint der Umstieg auf *IFRS for SMEs* für Unternehmen in erster Linie mit zusätzlichen (einmaligen und laufenden) Kosten verbunden zu sein, insbesondere auch, wenn dieser Umstieg zu keiner Befreiung von der Aufstellung des Abschlusses nach nationalen Rechnungslegungsvorschriften führt.

Auf EU-Ebene wird mit der aktuell umzusetzenden Bilanzrichtlinie 2013/34/EU der Weg der Harmonisierung der Berichterstattung verfolgt, wobei den Mitgliedstaaten immer noch ein gewisser Ausgestaltungsspielraum für nationale Besonderheiten gelassen wurde. Auf eine echte Standardisierung, z.B. durch Einführung der *IFRS for SMEs*, wurde verzichtet. Die Umsetzungsfrist für die Bilanzrichtlinie endet EU-weit im Juli 2015. Für Österreich bleibt abzuwarten, ob der dazu im Ministerialentwurf vorgeschlagene Modernisierungsversuch des Unternehmensgesetzbuchs glückt.

Die derzeitige Situation, in der Länder wie z.B. Großbritannien ihre eigene, EU-konforme Version der *IFRS for SMEs* kreieren, trägt nicht zum Ziel des IASB bei, einheitliche internationale Berichterstattungsstandards zu schaffen (Albu et al. 2013: 146). Eine Studie zum weltweiten Einsatz von *IFRS for SMEs* hat auf Basis bestimmter Ländercharakteristika gezeigt, dass gerade in weniger entwickelten Ländern, in denen die Rechnungslegungsvorschriften im Vergleich ebenfalls weniger entwickelt sind, ein größerer Nutzen aus der Umstellung auf *IFRS for SMEs* zu erwarten ist (Blaskova/Bohusova 2013), weshalb auch das IASB, vor allem angesichts der bisherigen EU-Haltung, sich verstärkt diesen Ländern zuwenden wird.

In einer Presseaussendung aus dem Jahr 2013 anlässlich der Veröffentlichung der Bilanzrichtlinie hat der damalige EU-Kommissar Barnier bereits das nächste Ziel definiert: „*But we must go further now and take measures on more transparency on tax for all large companies and groups – the taxes they pay, how much and to whom.*“ (European Commission 2013d) Nach der Vereinfachung der Berichterstattung für KMU könnten zukünftig also auf große Unternehmen erhöhte Offenlegungspflichten zukommen.

Bereits im März 2011 wurde von der Europäischen Kommission eine „Gemeinsame konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage (GKKB)“ vorgeschlagen, um die Steuerberechnung vor allem für multinationale Konzerne zu vereinheitlichen und damit auch zu vereinfachen. Der insgesamt steuerpflichtige Konzerngewinn würde nach einem einheitlichen Berechnungsschema auf die einzelnen Konzerngesellschaften aufgeteilt und die Besteuerung der Gewinne würde dann in den einzelnen Mitgliedstaaten auf Basis national festgelegter Steuersätze erfolgen. Als Teil der Strategie Europa 2020 bleibt die Umsetzung dieses Vorschlages aber noch abzuwarten (European Commission 2011b).

Literaturverzeichnis

Albu, C. et al. (2013): Implementation of IFRS for SMEs in Emerging Economies: Stakeholder Perceptions in the Czech Republic, Hungary, Romania and Turkey. In: Journal of International Financial Management & Accounting 24 (2), 140-175.

Bertl, R. / Deutsch-Goldoni, E. / Hirschler, K. (2013): Buchhaltungs- und Bilanzierungshandbuch, 8. Auflage, Wien: LexisNexis.

Blaskova, V. / Bohusova, H. (2013): Possible Approach to the Implementation of IFRS for SMEs over the World. In: The Journal of American Business Review 2 (1), 301-307.

BMJ (2014): Vorblatt und wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA), zum Rechnungslegungs-Änderungsgesetz, 59/ME XXV. GP, http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00059/fname_365273.pdf (3.10.2014)

CSES (2012): Evaluation of the SME Definition, Final Report, Executive Summary, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/studies/executive-summary-evaluation-sme-definition_en.pdf (25.9.2014)

Dokalik, D. (2013): Die neue Bilanz-Richtlinie 2013/34/EU und ihre Umsetzung im österreichischen Recht. In: RWZ, Recht & Rechnungswesen 23 (10), 297-301.

EFRAG (2010): Compatibility Analysis IFRS for SMEs and the Council Directives, The Letter, <http://www.efrag.org/Front/p172-4-272/Compatibility-Analysis-IFRS-for-SMEs-and-the-Council-Directives.aspx> (29.9.2014)

European Commission (o.J.): SME Definition, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm (25.9.2014)

European Commission (o.J.): SME Performance Review, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm (25.9.2014)

European Commission (o.J.): The European Charta for Small Enterprises, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/best-practices/charter/index_en.htm (28.9.1014)

European Commission (2013a): Financial reporting obligations for limited liability companies (Accounting Directive) – frequently asked questions, MEMO/13/540, 12/06/2013, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-540_de.htm (3.10.2014)

European Commission (2013b): 2013 SBA Fact Sheet United Kingdom, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/uk_en.pdf (28.9.2014)

European Commission (2013c): 2013 SBA Fact Sheet Austria, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/austria_en.pdf (28.9.2014)

European Commission (2013d): Commissioner Barnier welcomes European Parliament vote on the Accounting and Transparency Directives (including country by country reporting), MEMO/13/546, 12/06/2013, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-546_en.htm (3.10.2014)

European Commission (2011a): Review of the „Small Business Act“ for Europe, Com (2011) 78, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/files/sba_review_en.pdf (28.9.2014)

European Commission (2011b): Europäische Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage: Vereinfachungen und Kosteneinsparungen für die Wirtschaft, IP/11/319, 16/03/2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-319_de.htm?locale=de (28.9.2014)

Europäische Kommission (2006): Die neue KMU-Definition, Benutzerhandbuch und Mustererklärung, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf (28.9.2014)

Europäische Kommission (2008): Der „Small Business Act“ für Europa, Kom (2008) 394, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:DE:PDF> (28.9.2014)

FRC (2014a): Amendments to: the Financial Reporting Standard for Smaller Entities (effective April 2008); and the Financial Reporting Standard for Smaller Entities (effective January 2015): Micro-entities, <https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Accounting-and-Reporting-Policy/Amendments-to-the-FRSSE-Micro-entities.pdf> (29.9.2014)

FRC (2014b): FRS 102, The Financial Reporting Standard applicable in the UK and Republic of Ireland, Version August 2014, <https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Accounting-and-Reporting-Policy/FRS-102-The-Financial-Reporting-Standard-appli-%281%29.pdf> (29.9.2014)

FRC (o.J.): On-going Projects, Consultation Document: Accounting standards for small entities – Implementation of the EU Accounting Directive, <https://www.frc.org.uk/Our-Work/Codes-Standards/Accounting-and-Reporting-Policy/The-future-of-UK-GAAP/On-going-Projects.aspx> (5.10.2014)

Gagliardi, D. et al. (2013): A recovery on the horizon? Annual report on SMEs 2012/2013, erstellt für die Europäische Kommission, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2013/annual-report-smes-2013_en.pdf (28.9.2014)

Grünberger, D. (2014): IFRS 2014: Ein systematischer Praxisleitfaden, 12. Auflage, Wien: Lexis-Nexis.

ICAEW (o.J.): FRS 101 Reduced Disclosure Framework (UK qualifying entities), <http://www.icaew.com/en/technical/financial-reporting/reduced-disclosure-framework> (29.9.2014)

ICAEW (o.J.): FRS 102 The Financial Reporting Standard, <http://www.icaew.com/en/technical/financial-reporting/other-reporting-issues/other-uk-regulation/frs-102-the-financial-reporting-standard> (29.9.2014)

IFRS Foundation (o.J.): IFRS application around the world, jurisdictional profile: Austria, <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Documents/Jurisdiction-profiles/Austria-IFRS-Profile.pdf> (27.9.2014)

IFRS Foundation (o.J.): IFRS application around the world, jurisdictional profile: Germany, <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Documents/Jurisdiction-profiles/Germany-IFRS-Profile.pdf> (27.9.2014)

IFRS Foundation (o.J.): IFRS application around the world, jurisdictional profile: United Kingdom, <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Documents/Jurisdiction-profiles/United-Kingdom-IFRS-Profile.pdf> (27.9.2014)

IFRS Foundation (o.J.): Project history, IFRS for SMEs, <http://www.ifrs.org/IFRS-for-SMEs/history/Pages/History.aspx> (29.9.2014)

IFRS Foundation (2014): IFRS for SMEs Fact Sheet, August 2014, <http://www.ifrs.org/IFRS-for-SMEs/Documents/Fact-Sheet/IFRS-for-SMEs-Factsheet-August-2014.pdf> (28.9.2014)

KPMG (o.J.): New UK GAAP, <http://www.kpmg.com/uk/en/services/audit/ifrs/pages/future-gaap.aspx> (25.9.2014)

Pellens, B. / Fülbier, R. / Gassen, J. / Sellhorn, T. (2011): Internationale Rechnungslegung, 8. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

PWC (2013): New UK GAAP or IFRS? Your questions answered, September 2013, http://www.pwc.com/im/en/publications/assets/new_uk_gaap_or_ifrs.pdf (29.9.2014)

Sanders, J. / Lindberg, D. / Seifert, D. (2013): Is IFRS for SMEs a Beneficial Alternative for Private Companies? In: The CPA Journal 83 (February), 32-35.

Schildbach, T. (2013): Die Konsultation der EU-Kommission über Einsatzmöglichkeiten der IFRS for SMEs in Europa – Analyse und Schlussfolgerungen. In: BFuP, Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, 65 (1), 87-102.

Wolters Kluwer (o.J.): Impact of new UK GAAP, <http://www.newukgaap.co.uk/what-is-new-uk-gaap/impact-of-new-uk-gaap> (25.9.2014)

Wright, G. et al. (2012): Big GAAP/Little GAAP: Will The Debate Ever End? In: Journal of Business & Economics Research 10 (5), 291-302.

Subjective discrimination of migrants in employment in Vienna's labour market

Abstract

The demographic changes taking place in all industrialised countries constitute a great challenge for labour markets. Societies are becoming older and the number of employable persons will continue decreasing. This development can partially be counteracted by migration. Nevertheless, migrants' skills are not used sufficiently and migrants often face lower labour market chances than natives. Several field experiments indicate a lower probability of applicants with ethnic background being invited to job interviews.

In this paper, we investigate discrimination on the grounds of ethnic background from a subjective angle. More specifically, we address subjectively perceived discrimination of migrants in recruitment and selection processes as well as in established employment relationships in Vienna. Using a qualitative method, the aim was to get a better understanding of the underlying mechanisms of subjective discrimination in employment in order to develop appropriate anti-discriminatory recommendations for personnel managers.

In a number of problem-centred interviews, first-generation migrants report their experiences in entering and remaining in the labour market. Results indicate subjectively perceived discrimination on the grounds of ethnicity as reflected in long waiting periods for call-backs or not receiving call-backs to applications at all. A considerably higher amount of subjective discrimination was perceived in already established employment contexts. Moreover, the issue of under-qualification also plays a role. Furthermore, interviewees also believe that social networks are decisive in accessing the labour market. The paper concludes with recommendations for human resource managers.

1. Introduction

The demographic changes taking place in all industrialised countries constitute a great challenge for labour markets. Societies are becoming older and the number of employable persons will be decreasing, leading to a decline in the economically active population and to skills shortages (Biffl, Pfeffer & Altenburg 2013: 49). One way to counteract this development is immigration (Mayerhofer, Aigner & Döring 2010: 16ff.). Other measures point to increasing the mandatory retirement age as well as the labour force participation rate of women. In 2013, around 151.000 persons immigrated to Austria. According to forecasts, a further 680,000 will have immigrated by 2030 (Statistik Austria 2014). As already argued, due to the decrease in employable population this group will constitute an important part of the workforce.



Laura Dörfler
Fachhochschule des bfi Wien



Daniela Labus
HR Managerin bei Holidaycheck

While integration is strongly requested by all stakeholders in the political discourse, the skills of migrants are not used sufficiently and migrants face lower labour market chances than natives. Results of several field experiments on ethnic discrimination indicate lower chances of getting hired for applicants with ethnic origin compared to natives (e.g. Bovenkerk et al. 1995 for different EU countries, Kaas and Manger 2012, Schneider et al. 2014). Moreover, migrants are also confronted with labour market barriers such as devaluation of qualifications and non-recognition of their education credentials (Biffl et al. 2013: 33, Stadler & Wiedenhofer-Galik 2011: 395-98).

Recent data for Austria show lower employment participation rates of migrants, especially migrant women, higher rates of unemployment and a higher concentration of migrants in lower occupational groups (Statistik Austria 2014). This is not only due to human capital differences but partly also to discrimination (Herzog-Punzenberger 2003: 1128). In Austria, little information is yet available on the labour market integration of migrants and their subjective views on discrimination (Huber 2010: 1, Langthaler 2010: 33ff., Manolakos & Sohler 2005: 60f., Stadler & Wiedenhofer-Galik 2009: 386, Latcheva & Herzog-Punzenberger 2011: 4).

The paper aims to fill this gap. More specifically, we address subjectively perceived discrimination of migrants in recruitment and selection processes as well as in established employment relationships in Vienna. In addition, we aim to identify migrants' reactions to perceived discrimination. The results of problem-centred interviews should lead to a deeper understanding of the underlying mechanisms of subjective discrimination in employment to develop appropriate anti-discriminatory recommendations for personnel managers.

The article is structured as follows: after the introduction, chapter two describes the situation of migrants in Austria and discusses theoretical approaches to discrimination; chapter three elaborates on methodological challenges in researching discrimination; chapter four describes the research design, followed by an analysis of the results of qualitative interviews; Chapter five then discusses and interprets the results and concludes with an outlook.

2. THEORETICAL BACKGROUND

2.1. The situation of migrants in Austria

Austria has a long history of migration and a highly diverse population reflecting the country's imperialistic past (Hofmann & Bendl 2014: 35). Labour migration to Austria started in the 1960s with organised recruitment of so-called 'guest workers' (*Gastarbeiter*) from Yugoslavia, Turkey and Italy to meet increased labour demand (Gächter 2009: 1). In the 1970s, family members started to join their dependants already living in Austria and migrants became a visible part of Austrian society. Today, 19.4 per cent of the Austrian population have migrant background (Statistik Austria 2014: 23). About two thirds of these are first-generation migrants, i.e. they were born abroad, and one third second-generation migrants, i.e. already born in Austria. According to international

definitions, regardless of their own nationality all persons whose parents were born abroad are defined as people with migration background (Statistik Austria 2014: 22). German nationals represent the largest group of migrants in Austria, followed by people from Turkey, Serbia, Bosnia-Herzegovina and Croatia.

In terms of education, migrants are represented at lower attainment levels more than people without migration background (Hofmann & Bendl 2014: 39f.). It has been argued that the low education levels of migrant youth result from early tracking in the Austrian education system (Herzog-Punzengruber 2003: 1125). Lower education achievements are also reflected in poorer labour market outcomes. Migrants show lower labour market participation and higher unemployment rates, and they are overrepresented in low-skill jobs (Statistik Austria 2014: 59). This cannot only be explained by human capital differences, but also by structural discrimination in the education system, which continues in employment (Jandl et al. 2009: 19ff.). Upward mobility into higher occupational positions than one's parents is particularly low for the Turkish second generation (Herzog-Punzengruber 2003: 1130).

Apart from poorer labour market outcomes, there is a constant pattern of formal downgrading of qualifications in occupational re-training (Gächter 2009: 6). Migrants with higher qualification are retrained for middle-level professions, and those with middle-level qualifications for unskilled ones. An additional problem is posed by the non-recognition of foreign diplomas (Biffl et al. 2013:35). As a consequence, migrants often work below their qualifications and the consistent pattern of formal downgrading of their qualifications in turn leads to de-qualification of the migrant population (Hofmann & Bendl 2014: 41).

2.2. Economic approaches to discrimination

In economics, discrimination refers to the unequal treatment of individuals based on ascribed characteristics that are not related to productivity, such as sex, race, age or social origin. *“The notion of discrimination involves the additional concept that personal characteristics of the worker unrelated to productivity are also valued on the market”* (Arrow 1973: 3).¹ The two most influential economic theories on discrimination are Becker's model of “tastes for discrimination” (1971) and Arrow's theory on statistical discrimination (1973). According to Becker, employers have a taste for discrimination, which is decisive for whether members of a particular group are disadvantaged on the labour market or not. More specifically, due to personal dislike an employer refuses to hire members of a minority group (e.g. ethnic minorities) *unless* he can pay them reduced wages for similar productivity (Baumle & Fossett 2005: 1251f.).

The theory of statistical discrimination differs in the causes of discriminatory acts. While Becker predicts that individual preferences, so-called tastes, will cause unequal treatment, Arrow points to an information deficit. The hiring decision is a situation of imperfect information, thus creating uncertainty for employers. At the individual level, employers have only limited reliable information

1 Productivity is usually defined “in terms of physical output or actual job performance” (Aigner & Cain 1977: 177).

regarding the future productivity of applicants. Therefore, they use information that can easily be collected based on group membership as indicator of future productivity. Employers “use statistical averages for groups to discriminate between a likely good job match and a prospective employee who is less likely to work out” (Tomaskovic-Devey et al. 1999: 423). Discrimination then serves as a legitimate “screening device” that enhances successful selection. To give an example, hiring natives over migrants could be seen as more efficient to employers due to the belief that migration background correlates with language deficiencies. Beliefs about average group productivity can be based on observable differences, but also on stereotypes about performance and productivity.

Segmentation theories provide further explanatory models for positioning in the labour market. They assume that the labour market is divided into different sub-segments with little or no crossover exchange and different competition. According to dual market theory (Doeringer & Piore 1970: 274f.), there are two separate, non-competing labour markets that are totally different in institutional, technical and economic aspects. The main sector is characterised by large, capital-intensive companies, good labour conditions, stable employment, established career paths, high incomes and low fluctuation. By contrast, the peripheral sector consists of small companies with less stable employment conditions and fewer possibilities for career development. Companies in the peripheral sector can often only recruit from the pool of “secondary” workers. These include women, migrants and older workers often identified as victims of discrimination (Biffl et al. 2013: 15). Applying dual labour market theory, Jandl et al. (2009: 178) argue that international migration is mostly caused by a permanent need for low-cost labour resulting from the particular characteristics of labour markets in highly developed industrial societies. Therefore, international migration responds to the requirements of segmented labour markets in industrial economies to supply low-priced labour.

2.3. Subjective and objective forms of discrimination

Discrimination often manifests itself subtly and is therefore hard to detect (Dietz 2010: 105ff.). In understanding the results of studies on discrimination, subjectively perceived discrimination and objectively occurring discrimination must be differentiated (Peucker & Lechner 2014: 9) “publisher”: “europäisches forum für migrationsstudien (efms). It can happen that individuals affected by discrimination are not even aware of being discriminated against. In such cases subjectively perceived discrimination can lead to underestimating the actually occurring discrimination. On the other hand, it is possible that a certain behaviour is perceived as discriminatory even though “objectively” there is no unequal treatment, thus the dimension of discrimination could be overestimated (Peucker & Lechner 2014: 19). The subjective view of the world does not necessarily coincide with the objectively measurable situation, but taking both perspectives into account leads to a better understanding of the phenomenon of discrimination (Zick et al. 2011: 40).

“Objective” discrimination, referred to as unequal treatment of individuals based on ascribed characteristics² that are not related to productivity (Arrow 1973: 3), is subject to court and legal actions. In Austria, the Equal Treatment Act came into force in 2004 and protects employees against discrimination on the grounds of sex, age, ethnicity, sexual orientation and religious beliefs in all stages of the employment relationship. Subjective discrimination, on the other hand, refers to the perception of a person that his or her own situation is discriminatory (Naff 1995: 535). This can “*cause damage whether or not such perceptions are based in ‘reality’*” (Naff 1995: 535). Our study particularly targets subjective views of discrimination.

3. Methods for identifying discrimination

A number of different methodological approaches have been applied to analyse the extent, types and causes of discrimination. The analysis of labour market data³ on participation and unemployment rates between advantaged and disadvantaged groups proves an easy and useful way to identify possible inequalities in employment. These data, however, cannot be taken as indicator of discrimination, since inequalities may also be caused by a number of other factors.

Large-scale employee and employer surveys are another measure of capturing discrimination. In the Eurobarometer study⁴ of the European Commission, employees are asked to assess the extent of various forms of discrimination (e.g. sex, age, and ethnicity) in employment. The results for Austria show high rates of perceived labour market discrimination on grounds of age and ethnicity. In employer surveys (e.g. Metcalf & Meadows 2006), employers are asked about their attitudes and behaviour towards disadvantaged groups in direct questioning. Especially in the case of sensitive topics such as discrimination, socially desirable response behaviour might be common, leading to an underestimation of the extent of discrimination.

Experimental approaches are often seen as “the only way” to detect discrimination. They aim to identify “objective” discrimination by strictly controlling for human capital differences among people applying for jobs. The method of correspondence testing (also called situation testing) is such a method in which matched pairs of CV’s that only differ in the variable being studied are submitted for real job openings. The response rates of potential employers to the fictitious candidates (invitation to job interview, rejection, length of period until call-backs) are measured and taken as an indicator of discrimination. Since the 1990s, the International Labour Organisation ILO (2010) has coordinated and supervised situation-testing research in Belgium, France, Germany, Italy, the Netherlands, Spain, Sweden and the United States for different industries and occupational groups. The results have shown discrimination in access to employment in all countries covered by the research: minority candidates usually had to make three to five times

2 Such as sex, age, ethnicity, sexual orientation or religious beliefs.

3 For recent employment data on minority groups, see Biffl et al. 2013.

4 Eurobarometer Special Surveys, Report 296: *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, 2008*.

more attempts to receive a positive response in the application process. A more recent study on ethnic discrimination in Germany (Kaas & Manger 2012) showed different treatment of applicants with Turkish-sounding compared to those with German-sounding names, which was especially severe in smaller companies. Smaller companies with fewer job openings probably have less standardised recruitment processes and this gives decision-makers greater opportunity for personal preferences in their hiring decisions. Larger companies most likely follow pre-defined rules in recruitment.

4. EMPIRICAL ANALYSIS

We applied a qualitative method to get a deeper understanding of individual experiences and subjective perceptions of labour market discrimination. Since discrimination often occurs in a subtle way that is hard to detect, a qualitative method intending to discover the underlying mechanisms and patterns (Kardorff, Steinke & Flick 2008: 14-17) seems appropriate. More specifically, we used problem-centred interviews with first-generation migrants. The problem-centred interview is defined as *“a theory-generating method that tries to neutralize the alleged contradiction between being directed by theory or being open-minded so that the interplay of inductive and deductive thinking contributes to increasing the user’s knowledge”* (Witzel 2000: 1).

Our sample consists of nine first-generation migrants with education completed at least at university entrance qualification level (Matura). There are reasons for choosing this group: the first generation of migrants represents the largest migrant group; a large body of research, however, focuses on second-generation migrants⁵, thus leaving the motives of the first generation relatively unexplained. We aim to fill this gap. We chose the Viennese labour market because with 38.5 percent of the total population Vienna has the largest share of migrants in Austria (Statistik Austria 2014).

All interviewees were fluent in German. Since problem-centred interviews include a narrative part, interviewees also had the opportunity to better express themselves in English. None of them spoke German when they migrated to Austria. The age bracket of the interview partners ranged from 26 to 54 years. The longest stay in Austria was 39 years, the shortest five. The interviewees originated from Bosnia and Herzegovina, Croatia, Serbia, Slovenia, Turkey and Nigeria. Their current professions in Austria are: compensation and benefits analyst, personal fitness trainer, controller, book keeper, senior manager, IT specialist, taxi driver and two assistants. All participants were in fixed employment relationships. The aim was to have a sample as diverse as possible. Weiss (2006: 17) has pointed out that the external validity of qualitative research does not necessarily improve by the size of the sample, but by its diversity.

5 For an overview, see the special issue of the International Migration Review 37(4), 2003.

The interviews were carried out in Vienna in March and April 2014. All participants were interviewed individually face-to-face and the interviews were recorded. The interview guideline was conceptualised for an interview of about an hour. Since story-telling provided important additional information to the initial guideline, however, the interviews lasted between one and two hours each. The interviews were held in German and English, the results were analysed in line with Mayring's content analysis (Mayring 2008) by classifying the text material into inductively and deductively developed categories.

We applied a qualitative method with limitations that should be considered. Due to the small sample size, it is not possible to generalize the results. In addition, subjects' responses can be influenced by the researcher's presence. Especially with sensitive topics such as discrimination, the researcher's ideology may bias the interpretation of the data. Nevertheless, the interviews provide extensive in-depth information on subjectively perceived discrimination of migrants.

Results of the qualitative study

The next section presents excerpts from the problem-centred interviews.

Role of social networks

Family members and friends already living in Austria were an important reason for choosing Austria as destination country. All interviewees at least once obtained a job through their social networks. The quality of these jobs varied significantly depending on the respective network. Irrespective of length of stay in Austria, the jobs mediated through the network of the home country were significantly worse paid and hierarchically lower than jobs mediated through the network of Austrian friends and acquaintances. One interviewee reported:

Na ja, den ersten Job habe ich über irgendwelche Onkels und Tanten bekommen. Das war üblich so, wenn jemand einen Job gesucht hat, dann haben alle aus dem Familien- und Freundeskreis in ihren Firmen nachgefragt, ob jemand gebraucht wird. Nur haben die alle am Bau oder als Köchinnen oder als Putzfrauen gearbeitet. Da und dort ein Elektriker oder so. Und die haben dann für mich nachgefragt und es hieß schnell, 'Ja, klar, die kann kommen, kann morgen in der Küche anfangen.' Wenn es dann aber hieß, dass ich etwas im Büro suche und als Schreibkraft arbeiten soll, war wieder großes Entsetzen. Eine 'Jugo' an der Schreibmaschine? Unvorstellbar! Und eine Tante hat dann in ihrer Firma buchstäblich ein Probearbeiten für mich erfleht. (Interview F, 2014)

Subjective discrimination in the job-seeking process

Interviewees reported situations in the job-seeking process in which they had the feeling of being discriminated against due to their migrant background. They felt that they were less often invited

to job interviews than their Austrian counterparts and that certain industries such as consulting were more reluctant to hire migrants. After having been rejected several times by consultancies, the interviewee assumed that this was more practical for companies: "Maybe the job requires you to meet a lot of clients that are not accepting foreigners" (Interview B, 2014).

The lack of responses to applications was also perceived as discriminatory: "Not being worth even one automatic system reply does not really improve your self-esteem" (Interview G, 2014).

Several interviewees reported situations during job interviews where they felt not accepted due to their migration background. An interviewee of Nigerian origin explained:

Well, I was well received as a matter of fact, you know, but I think the worst thing is when you have this feeling where you know from the beginning 'they do not want you'. They don't really want you, but they have to talk to you, attend to you because it is meant to be so and they want to go through the process. And you see it and you feel it, it's always bad. That's the worst thing, this feeling. But I try to not let me bother that much. I always thought 'ok, if it works out, it works out. If not, I can always drive my taxi.' So I didn't have the financial pressure but I always thought I can do better, I can handle these things. (Interview C, 2014)

Another interviewee reported a situation where the recruitment setting was disadvantageous to him:

I was attending an assessment centre for one large company and there were several different situations where we had to act it out and perform individually and in teams. We had an assignment in a team, where we had to find a certain solution for a problem and I was the only foreigner there. So I felt the first 20 minutes, when they were discussing things, very uncomfortable. They all spoke really quickly, sometimes they used some dialect words in between and I could not understand everything and I could not express myself very well. And then the assessment centre staff told us to change the language to English and then it went very well for me. So it started really bad and then it went really well. (Interview B, 2014)

Some interviewees applied for positions far below their level of qualification because they had been refused several times, sometimes with the explanation that they were overqualified (Interview C, 2014). An interviewee of Nigerian origin who was rejected constantly stated:

That's just the way it is. You listen to this and you say 'Yes, thank you', but you feel, you know, you feel desperate. Because you know why they actually refuse you. (Interview C, 2014)

Subjective discrimination during actual employment

While interviewees reported only few experiences of discrimination in the recruitment processes, the picture changes when it comes to employment. Direct offences were reported several times by different interviewees. An interviewee of Nigerian origin who worked as translator for asylum seekers at a Viennese court spoke about his experiences with one specific judge who gave him the feeling of being discriminated against due to his heritage and skin colour:

Well, I mean he did not use any bad words like this N-word or things like that but he did some comments like 'Wollen Sie mich pflanzen?' I really wouldn't have expected this from somebody in his position. (Interview C, 2014)

When the interview partners were hired for certain jobs because of their migration background, e.g. to serve customers with the same ethnic background, this was perceived as a positive experience at first. It turned into a negative one when they felt pushed into certain roles according to their ethnic background and pigeonholed into cultural clichés. They were expected not to strive for a change out of their migrant role and felt like their achievements in fields unrelated to their migration background remained unrecognised and unappreciated:

Egal was für Dinge ich tue, ich werde immer dorthin gesteckt: Moslem, Türkin, Ausländerin. Du gehörst nicht hierher. Aber wie gesagt, ich habe gelernt, damit umzugehen. Tut es weh? Oh ja. Teilweise denke ich 'Wieso kämpfe ich? Was tue ich hier?' Seit dem Tag, seitdem ich arbeiten darf, arbeite ich. Ich war keinen einzigen Tag arbeitslos. Ich arbeite mehr als die meisten Österreicher. Mit meinem Job und mit dem Politikengagement, ich habe manchmal eine 80 Stunden Woche. Ich gehe um 7 in der Früh weg und komme um 1 oder 2 in der Nacht nach Hause. An den Wochenenden detto. (Interview H, 2014)

Interviewees felt discriminated against because they were prevented from career advancement and linked this to their migration background. "Meine Kollegen überholen mich rechts und links und ich stecke fest, bloß weil ich Ausländerin bin" (Interview H, 2014). The non-advancement was not based on concrete but rather indefinite reasons, such as "Du bist noch nicht soweit" (Interview H, 2014).

The interviewees reported a constant feeling of uneasiness and threat of losing their jobs and then possibly the residence permit as well without being able to prove that they had secure means of subsistence. Interviewees even felt this fear in some cases where the threat was not real as the person was already naturalised and could not be expelled from the country any more. An interviewee stated:

[...] andere haben noch besser verdient, obwohl sie schlechter qualifiziert waren oder die Jobs hierarchisch niedriger waren. Aber es waren Österreicher und sie wussten, wie der Hase läuft. Ich hatte einfach keine Vorstellung darüber, was möglich ist. Oder was üblich ist. Ich glaube, ich hatte immer noch die Gespräche meiner Eltern und der Familie

im Hinterkopf, und da ging es immer um Mindeststundenlohn und nicht anständig bezahlt werden, betrogen werden, gratis Überstunden und solche Sachen. Stell dir vor, ich bin fast mein ganzes Leben hier und trotz perfekten Deutschkenntnissen und österreichischer Freunde, trotzdem hatte ich das immer im Kopf. Irgendwie unbewusst. Sie schmeißen dich aus der Firma raus und dann aus dem Land. Meine Eltern haben sich immer davor gefürchtet und deswegen nie aufgelehnt, nie aufgemuckt. Und ich war irgendwann österreichische Staatsbürgerin und trotzdem hatte ich das im Hinterkopf. Sie schmeißen dich aus dem Land raus. Verrückt. (Interview F, 2014)

Positive experiences in recruiting processes

Interviewees also reported positive experiences in recruiting processes. Those were explicitly positive when there was a link between the migration background and the job vacancy they applied for, i.e. with positions where their mother tongue was an asset due to the requirements of the position (e.g. IT company in Central Eastern Europe, Interview B, 2014).

There were also positive experiences in job interviews when the interviewer had a migration background as well, supporting the ingroup-hypothesis of Tajfel and Turner (1986).

Other interviewees had positive experiences in job interviews when the interviewer had some connection to the migrant community without necessarily having a migrant background himself/herself. Interviewees then felt more accepted.

Employers interested in the culture of migrants are perceived positively. An interviewee reported such an experience during her first years in Austria:

In meinem ersten Job bei einem Steuerberater, da war der Chef sehr nett. Er hat mich mal gefragt ob ich meine Heimat und die türkische Kultur vermisse. Daraufhin hat er gesagt, 'Das ist Ihr Büro und Sie können in dem Büro machen was Sie wollen. Sie können türkische Musik hören solange es nicht sehr laut ist.' Das war sehr nett. (Interview H, 2014)

Segmentation of the labour market and irregular work

Particularly during their first years in Austria, interviewees report low-skill, low-paid and irregular work. The interviews show that irregular work is quite common and easy to find if the necessary connections to certain social networks exist. Although all interviewees had residence and work permits for Austria, almost all had experiences with irregular work upon arrival.

Violations of employment regulations occurred especially concerning working hours. If registered at all, the interviewees were registered for a lower number of hours than they actually worked. This often happened in combination with exceeding the maximum number of working hours allowed, but also ignoring the rest periods predetermined by law. Thus it happened that

the interviewees would work twelve hours per day for three weeks without any free days. They considered these situations desirable as they had the opportunity to earn money. Safety standards were systematically violated as well. An interviewee reported working on a roof during winter even at night for several weeks without any health and safety briefings.

The employers wanted to save on taxes and social security contributions, so workers were not registered at all, or they were registered only part-time while actually working full-time or even more. In such cases the difference was paid informally in cash.

Experiences with institutions

Several interviewees reported discriminatory experiences with institutions, especially in connection with the process of receiving residence or work permits, and with the Public Employment Agency (Arbeitsmarktservice - AMS). Some interview partners contacted the local public employment agency and requested their services, but none of them found a job through an AMS placement. The interview partners reported that the positions recommended by the AMS were always below their actual qualifications, mainly as unskilled workers, even after a certain time in Austria and a previous successful position on the Austrian labour market.

Als mein Kind dann ca. 4 Jahre alt wurde, wollte ich wieder einen Deutschkurs machen. Ich bin zum AMS gegangen und sie wollte mir einen Putzjob geben. Als Putzfrau. Und ich habe gesagt, 'Nein, ich möchte einen Deutschkurs machen, ich habe mit der Grammatik Probleme und daran möchte ich arbeiten.' Ich habe gesagt, 'Ich spreche 3 Sprachen und jetzt möchte ich mein Deutsch perfektionieren, damit ich einen guten Job hier finden kann und eine Ausbildung machen kann.' Und die sagte mir, 'Ok, dann sind Sie hier falsch, wir sind hier für die Arbeiter und Sie sollten zu der Stelle für Angestellte,' und hat mich dort hingeschickt. Aber dort sagte sie mir, die nette Betreuerin: 'Zum Putzen können Sie genug Deutsch.' (Interview H, 2014).

Interviewees reported several unpleasant experiences, in particular with the AMS. On one hand, AMS employees talked to the interviewees awkwardly, using child language and speaking very slowly, emphasising words and trying to make their language more understandable, but the interviewees felt embarrassed and humiliated as a result. On the other hand, interviewees reported that AMS employees spoke faster and in a stronger Viennese dialect on purpose every time they heard the interviewee's foreign accent.

5. Discussion of the results, conclusion and outlook

The paper has investigated experiences of first-generation migrants in the Viennese labour market. In particular, we were interested in the perception of subjective discrimination in recruitment as well as in established employment relationships. The aim was to get a better understanding

of discriminatory practices so as to develop suitable anti-discriminatory recommendations in employment.

Regarding access to employment, the qualitative research findings suggest that social networks play an important role in obtaining a job. All interviewees at least once found a job through their social networks, mostly by word-of-mouth recommendation and spreading the word. Some statements on the closeness of their relationships indicate that a greater number of loose contacts may be beneficial for actually finding a job, thus supporting Granovetter's theory of weak ties (1973: 1363, 1995: 202). There is evidence, however, that such contacts are particularly relevant for low-skill and low-paying jobs and concentrated in certain industries such as building and construction, hotels and restaurants and cleaning services. At least to a certain degree, these findings underline the segmentation of Vienna's labour market, which corresponds to previous research (e.g. Herzog-Punzenberger 2006, Jandl 2009). Social networks within migrant groups are particularly important for access to irregular work. This is in line with previous findings that the importance of social networks is even greater when it comes to irregular work (Jandl et al. 2009: 219f.).

Concerning experiences with discrimination in recruitment and selection processes, no incidence of objective discrimination was reported that could be brought to trial. In 2004, the European Directive on Equal Treatment was implemented in Austrian law – the Equal Treatment Act (*Gleichbehandlungsgesetz*) protects people against discrimination in employment on grounds of sex, age, ethnic origin, religion and sexual orientation. Even though the act has been criticised for mild sanctions (Hofmann & Bendl 2014: 39), employers seem to comply with the guidelines on discrimination-free job advertisements and also seem reluctant to express direct discrimination.

Since discrimination often occurs more subtly and indirectly, however, we were interested in perceptions of subjective discrimination. Interviewees expressed their disadvantaged position as they felt to be second choice for a given position and were only invited if a suitable Austrian candidate could not be found. This feeling was evoked by the perception of being invited for a job interview rather seldom compared to Austrian acquaintances, and also by the long waiting periods for replies to applications or by not receiving a reply at all. These findings support the results of other studies on discrimination in the recruitment process (Kaas & Manger 2012, Schneider et al. 2014), which have shown that the probability of call-backs is significantly higher for candidates with German-sounding names compared to Turkish ones. This is especially true for smaller companies.

Standardised recruitment processes are usually recommended to prevent discrimination (Kaas & Manger 2012). Interestingly, our findings indicate that assessment centres – the most objective selection method according to the literature (Nikandrou & Panayotopoulou 2014) – were perceived as discriminatory due to group discussions being held in German and participants and discussion leader switching to dialect. Participants without German as mother tongue could then not follow the discussion anymore, putting them into an inferior position.

Over-qualification as reason for being rejected for a certain position was perceived as discriminatory by interviewees. It was considered an excuse for not hiring someone due to his/her migration background and skin colour. Previous research findings (Biffl et al. 2013: 35, Gächter 2009: 6, Stadler & Wiedenhofer-Galik 2011: 386) confirm that migrants often suffer from devaluation of their qualifications, resulting in lower-skill job positions.

Further findings indicate perceived discrimination in hiring for customer-intensive positions, e.g. in consultancy services. This could reflect a certain taste for discrimination on the part of the customers (Becker 1971, Schneider et al. 2014).

Moreover, incidences of structural discrimination were reported with institutions such as the AMS. Positions recommended by the AMS were mostly below the interviewees' actual qualifications. This corresponds to earlier findings showing that once institutional stakeholders in the labour market classify certain groups as non-skilled workers, this categorisation remains quite permanent (Gächter 2009: 23). During AMS office hours, interviewees were denied the wish for further training. This is striking, since according to the Equal Treatment Act discrimination is not only forbidden in recruitment processes and employment relationships, but also in professional training beyond an existing employment relationship, such as AMS trainings (BMASK 2011: 12). According to Pincus (1996), intent is the main distinguishing feature between institutional and structural discrimination. Assuming that the policies of the AMS and the behaviour of the individuals implementing these policies are neutral in intent as required by law, structural discrimination could still be a factor. If the placement service strategy of the AMS is to re-employ as fast as possible and thus to place migrant workers in positions for which employers have lower constraints in hiring migrants – that is, in low qualified jobs (Gächter 2009: 25) – the intent may be neutral but the policy has a harmful effect on this minority group. As Pincus (1996) points out, *“well-intentioned people who carry out structurally discriminatory policies still hurt minority groups”* (192).

Apart from being interested in subjective views of discrimination in employment, we also wanted to shed light on the reactions of migrants to perceived discrimination. The interviewees reported feelings of sadness, embarrassment, stress and depressive episodes. This corresponds to previous research on the psychosocial effects of discrimination, which shows a considerable negative impact on physical and mental health including depression (Hahm et al. 2010, Pascoe & Smart Richman 2009, Ryan et al. 2006, Williams & Mohammed 2008).

An interviewee refused an offer of promotion several times. Accepting the promotion would have made him work more closely with the manager he perceived as discriminatory against migrants. For this reason he refused to be promoted even though this meant a financial loss. In the end, the interviewee resigned from his job. This confirms previous findings: employees who perceive organisational discrimination feel less committed to their organisation and have lower job satisfaction (Ensher et al. 2001, Hopkins 1980). Also, individuals who experience discrimination may not progress in the organisation since they expect to be denied a promotion anyway (Naff 1995).

All incidents of perceived discrimination discussed in this paper were not reported to any responsible institution. This was partly due to a lack of knowing the institutions dealing with discrimination in the workplace, as well as due to the belief that uncovering discrimination does not have any consequences. These findings coincide with previous research on the discrimination of minority groups in the European Union, which shows a high incidence of non-reporting of discriminatory experiences in Austria and a lack of knowledge concerning where and how to report (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2009a, 2009b, Zucha & Rapa 2003).

A third aim of the study was to determine recommendations for reducing discrimination at the organisational level. One approach could be to sensitise recruiters and gatekeepers to the mechanisms of prejudice and stereotyping. This could be achieved by extending diversity and intercultural trainings for HR practitioners to acquaint them with other cultures and help them recognise the unconscious processes behind stereotyping and cope with them (Schneider et al. 2014, Biffi et al. 2013).

Another recommendation could be to employ integration and diversity delegates who attend the entire recruitment process as participant observers and who are responsible for the advancement of a diverse and discrimination-free workforce. Moreover, according to the in-group hypothesis, greater diversity in HR departments (HR managers with migrant background) would increase migrants' chances of accessing employment.

Outlook

Our study has only examined the views of employees with migration background. Further research on employers' perceptions of ethnic discrimination would be worthwhile and could complement the picture of the extent, types and causes of ethnic discrimination in the workplace. Schneider et al. (2014) have pointed out that labour market discrimination has only been investigated selectively so far, leaving room for interpretations. Therefore, the views of employers who are in charge of deciding organisational entry are of great importance. To our knowledge, the experimental method of situation testing has not been applied to migrants in Austria. Also, since employers with migration background have been viewed as particularly positive, their views on and approaches to employee selection would be of great help to improve equal opportunities in employment.

Considering the high incidences of irregular work, it is striking how little attention has been given to irregular migrant work in Austria (Jandl et al. 2009): the focus of studies on migration and labour markets has always been on regular employment, mentioning irregular work only sporadically. Future work investigating the experiences of irregularly employed workers in greater depth would not only complete the topic but also provide relevant insights for political stakeholders.

Bibliography

Arrow, K. J. (1973): The theory of discrimination. In: Ashenfelter, O. C. / Rees, A. E. (Eds.): Discrimination in Labor Markets. Princeton: Princeton Univ. Pr., pp. 3-33.

Baumle, A. / Fossett, M. (2005): Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy. In: American Behavioral Scientist, 48(9): 1250-1274.

Becker, G. S. (1971): The economics of discrimination. Chicago: Univ. of Chicago Pr.

Biffi, G. / Pfeffer, T. / Altenburg, F. (2013): Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Krems: Donau Univ.

BMASK. (2011). Chancengleichheit. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Retrieved from <http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/730CBFC4-0BF3-4E68-9402-6AD26FEBACFA/0/ChancengleichheitMai2011.pdf>

Bovenkerk, F. et.al. (1995): Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. In: International Migration Papers 4, Geneva: ILO.

Dietz, J. (2010): Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants. In: Journal of Managerial Psychology, 25 (2): 104-112.

Doeringer, P. B. / Piore, M. J. (1970): Internal labor markets and manpower analysis. Armonk, N.Y: M.E. Sharpe.

Ensher, E. A. / Grant-Vallone, E. J. / Donaldson, S. I. (2001): Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. In: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, 12(1).

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2009a): EU-MIDIS – European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report 2009. Retrieved from http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-FRA-2011_EU_MIDIS_EN.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2009b): EU-MIDIS, European Union minorities and discrimination survey. Data in Focus Report | Muslims. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights. Retrieved from http://images.derstandard.at/2009/05/28/EU-MIDIS_MUSLIMS_EN.pdf

Gächter, A. (2009): Der Integrationserfolg des Arbeitsmarkts. Retrieved from <https://www.zsi.at/attach/p1409langt.pdf>

- Granovetter, M. S. (1973): The strength of weak ties. In: *American Journal of Sociology*, 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1995): *Getting a job: a study of contacts and careers* (2nd ed.). Chicago: Univ. of Chicago Pr.
- Hahm, H. C. / Ozonoff, A. / Gaumond, J. / Sue, S. (2010): Perceived Discrimination and Health Outcomes. In: *Women's Health Issues*, 20(5), 350-358.
- Herzog-Punzenberger, B. (2003): Ethnic Segmentation in School and Labor Market - 40 Year Legacy of Austrian Guestworker Policy¹. In: *International Migration Review*, 37(4), 1120-1144.
- Hofmann, R. / Bendl, R. (2014): Equal treatment in Austria: current practices and challenges. In: Klarsfeld, A. (Hrsg.): *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment* (2nd ed.). Cheltenham: Edward Elgar Publ.
- Huber, P. (2010): *die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut Für Wirtschaftsforschung.
- ILO. (2010): "Situation testing" Discrimination in access to employment based on ILO methodology. Geneva: International Labour Organisation. <https://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf>
- Jandl, M. / Hollomey, C. / Gendere, S. / Stepien, A. / Bilger, V. (2009): *Migration and irregular work in Austria: a case study of the structure and dynamics of irregular foreign employment in Europe at the beginning of the 21st century*. Amsterdam: Amsterdam Univ. Pr.
- Kaas, L. / Manger, C. (2012): Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. In: *German Economic Review*, 13(1), 1-20.
- von Kardorff, E. / Steinke, I. / Flick, U. (2008): *Qualitative Forschung: ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch-Verl.
- Langthaler, H. (2010): *Integration in Österreich: sozialwissenschaftliche Befunde*. Innsbruck: StudienVerl.
- Latcheva, R. / Herzog-Punzenberger, B. (2011): Integration revisited: Zur Dynamik und Kontextabhängigkeit individueller Integrationsverläufe am Beispiel von MigrantInnen der ersten Generation in Wien. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36(1), 3-27.
- Manolakos, T. / Sohler, K. (2005): *Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.

Mayerhofer, P. / Aigner, B. / Döring, T. (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen: Teilbericht 1: Räumliche Charakteristika des demographischen Wandels – Bevölkerung und Erwerbspotential. WIFO Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Mayring, P. (2008): Die qualitative Inhaltsanalyse. In: von Kardorff, E. / Steinke, I. / Flick, U (Eds.): Qualitative Forschung: ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch-Verl.

Metcalf, H. / Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age. In: DWP Research Report No 325.

Nikandrou, I., / Panayotopoulou, L. (2014): Recruitment and selection in context. In: Hunger, U. / Pioch, R. / Rother, S. (Eds.): Migrations- und Integrationspolitik im europäischen Vergleich. Berlin: LIT Verl.

Pascoe, E. A. / Smart Richman, L. (2009): Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. In: Psychological Bulletin, 135(4), 531-554.

Peucker, M. / Lechner, C. (2014): Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“. Bamberg: europäisches forum für migrationsstudien (efms).

Pincus, F. L. (1996): Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural. In: American Behavioral Scientist, 40(2), 186-194.

Ryan, A. M. / Gee, G. C. / Laflamme, D. F. (2006): The Association between Self-Reported Discrimination, Physical Health and Blood Pressure: Findings from African Americans, Black Immigrants, and Latino Immigrants in New Hampshire. In: Journal of Health Care for the Poor and Underserved, 17(2), 116-132.

Schneider, J. / Yemane, R. / Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

Stadler, B. / Wiedenhofer-Galik, B. (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. In: Statistische Nachrichten, 66(5), 383-399.

Statistik Austria (2014): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2014. Wien: Statistik Austria.

Tomaskovic-Devey, D. / Skaggs, S. (1999): An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis. In: Work and Occupations, 26(4): 422-445.

Williams, D. R. / Mohammed, S. A. (2008): Discrimination and racial disparities in health: evidence and needed research. In: Journal of Behavioral Medicine, 32(1), 20-47.

Witzel, A. (2000): The problem-centered interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), 26 Paragraphs.

Zick, A. / Hövermann, A. / Küpper, B. (2011): Die Abwertung der Anderen: eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin.

Zucha, V. / Rapa, S. (2003): Diskriminierung und Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz. Formen und Faktoren der Benachteiligung. (No. 03079). Wien: SORA Institute for Social Research and Analysis.

Günter Strauch

Essay: Qualität als Ziel

Prüfung von Abschlussarbeiten an Fachhochschulen



Günter Strauch
bis 2012 an der Fachhochschule
des bfi Wien

Abstract

Die Qualität von Diplomarbeiten, mit denen ein Masterstudium oder ein Diplomstudium an einem Fachhochschul-Studiengang abgeschlossen werden soll, ist für alle „Stakeholder“ wichtig; aus der Qualität von Diplomarbeiten kann auf das mehr oder weniger erfolgreiche Bemühen um andere Qualitätsfelder geschlossen werden. Die maximale Anstrengung bei der Ausarbeitung und teilweise auch bei der Betreuung ist ein Weg, hochgesteckte Qualitätsziele zu erreichen. Es wird dafür plädiert, diese Zielerreichung in geeigneter Weise zu kontrollieren. Ausgehend von einer mehrjährigen Erfahrung bei der Beurteilung von sehr guten Diplomarbeiten aus ganz Österreich werden Kriterien gezeigt, die hervorragende Arbeiten auszeichnen bzw. die erkennen lassen, ob statt der anstrengenden nur unerwünschte Wege gegangen wurden. Die Anwendung der ausführlich beschriebenen Kriterien bei der Beurteilung einer repräsentativen Stichprobe von Diplomarbeiten einer FH ermöglicht eine Standortbestimmung mit relativ geringem Zeitaufwand pro Diplomarbeit. Der Beitrag ist auf die Zukunft bezogen; er mündet in Vorschläge, die im Interesse aller genannten „Stakeholder“ ohne große Kosten verwirklicht werden können. Für diese langfristige, verbesserte Qualitätssicherung soll das Interesse verschiedener Personen, die an FHs tätig sind und Verantwortung tragen, geweckt werden.

The quality of diploma theses, with which a master or diploma program at a University of Applied Sciences is to be concluded, is important to all stakeholders; for the quality of diploma theses allows conclusions to be drawn about the degree of success in other quality areas as well. Maximum effort in writing and partly also supervising a thesis are ways to achieve ambitious quality objectives. It is argued that reaching these objectives should be monitored appropriately. Based on many years of experience with assessing excellent diploma theses from all over Austria, criteria are shown that distinguish excellent theses or indicate whether instead of arduous only undesirable paths were taken. Applying the extensively described criteria when assessing a representative sample of diploma theses at a UAS facilitates determining its current status with relatively little time invested per diploma thesis. The contribution is future-oriented; it leads to suggestions that can be realized for the benefit of all named stakeholders without incurring high costs. Interest in this long-term, improved quality assurance shall be aroused among various individuals working at UAS in positions of responsibility.

1. Ziel dieses Beitrages

Das Hauptziel dieses Beitrages ist, im Sinne von Wissensmanagement implizites Wissen explizit zu machen und durch die Publikation den allgemeinen Zugang zu ermöglichen. Es geht um das praktische Vorgehen, wenn jemand mehr als zehn gute Diplomarbeiten (hier immer auch im Sinne der Master-Thesis als übergeordneter Begriff verwendet) aus verschiedenen

Studienrichtungen an Fachhochschulen (abgekürzt: FHs) bezüglich ihrer Qualität mit vertretbarem Zeitaufwand möglichst objektiv beurteilen möchte. Es gibt zwei Nebenziele: Eine Anwendung auf gute Diplomarbeiten an Universitäten ist denkbar. Die Leserin bzw. der Leser könnte – sofern ein Arbeitsverhältnis zu einer FH besteht – die Prüfung der Qualität von ihr/ihm zugänglichen Diplomarbeiten dieser FH zu einem wichtigen Aktivitätsfeld der kommenden Jahre machen und damit an der FH, an der sie/er arbeitet, einen wertvollen Beitrag leisten.

Wer sich mit einer einzigen Diplomarbeit oder mit wenigen Arbeiten intensiv auseinandersetzt, hat vielleicht ein anderes, sehr wichtiges Ziel, das hier bewusst ausgeklammert bleibt (Breinbauer 2013)¹, also als „Nicht-Ziel“ deklariert wird: Wie kann man den Wert einer Arbeit für die Gesellschaft, für die Wirtschaft, für die Wissenschaft beurteilen?² Wer diesen Wertaspekt beachten will, muss bereit sein, intensiv in das Werk „einzutauchen“ und sich mit den Rahmenbedingungen zu befassen. Beurteilt man etwa den Wert für die Wirtschaft bzw. für einen Wirtschaftszweig, dann sind zumindest grundlegende Kenntnisse über diesen Bereich der Wirtschaft eine unabdingbare Voraussetzung. Ebenso unerlässlich ist die Bereitschaft, eigene vorgefasste Meinungen zu erkennen und dann aufzugeben, wenn eine vorliegende Arbeit wissenschaftlich akzeptierte, für den Betrachter jedoch ungewöhnliche Methoden, Ansätze, Darstellungsweisen oder interdisziplinäre Verknüpfungen aufweist.

Das Bedauern bei LeserInnen, gerade die Thematik, die hier als „Nicht-Ziel“ beschrieben wird, sei die zur Vollständigkeit des Urteils gesuchte und die interessantere, kann durch den Hinweis auf die Arbeit der betreuenden Personen etwas gemildert werden: Wenn man sich mit wenigen Arbeiten befasst, hat man meist auch Zugang zu den Gutachten, die von den Betreuerinnen und Betreuern abgegeben werden. Wenn eine Arbeit über jenen unauffälligen Durchschnitt deutlich hinausragt, der zwar eine positive Beurteilung sichert, aber langfristig dazu führt, dass diese Arbeit „nie wieder“ aus dem Archiv geholt werden wird, dann sollte auch das Gutachten mehr sein als bloße Markierungen in einem Formular. Zumindest in einigen frei formulierten Sätzen sollte es genau zu dieser Frage positiv Stellung nehmen (eine negative Aussage erübrigt sich, denn das Fehlen einer ausdrücklich positiven Äußerung sagt genug). Dadurch hätte man auch dann einige Hinweise zum Wert der Arbeit, wenn man über die oben erwähnten speziellen Kenntnisse nicht verfügt. Die Anwendung der Kriterien, die hier empfohlen wird, bleibt von diesem letzten Schritt unbeeinflusst, auch der Schritt, sich bei der Standortbestimmung mit möglichst vielen guten Arbeiten zu befassen, erübrigt sich keinesfalls. Aus Gründen des sparsamen Einsatzes von Arbeitszeit wird hier also zwischen beiden Arten der Befassung unterschieden. Wer das allgemeine Niveau durch zahlreiche Beispiele von mit „sehr gut“ beurteilten Diplomarbeiten einer FH nachvollziehen will, muss anders vorgehen als eine Person, die davon ausgehen wird, sich mit jeder einzelnen Diplomarbeit mehrere Stunden auseinanderzusetzen.

1 Dies ist schon deshalb bei einer Arbeit für eine Publikation der FH des bfi Wien sinnvoll, weil es einen umfassenden, sehr aktuellen Beitrag dazu gibt, dessen Autor dort der aktuelle FH-Rektor ist.

2 Zu diesem Thema gibt es im Internet zugängliche Schriftstücke. Gibt man (bei Google) als Suchbegriffe ein: „quality criteria master thesis“, dann findet man Millionen von Links, von denen allerdings wohl nur ein Teil brauchbar ist. Beispiele sind in diesem Beitrag am Ende gegeben.

2. Skizze der Szenarien, wann dieser Beitrag nützlich sein könnte

- Eine neue Rektorin³ informiert sich nach ihrer Wahl durch das Kollegium der FH und übt Kontrollpflichten aus. Jeder Wechsel in wichtigen, leitenden Positionen kann dazu führen, gewohnte Bahnen zu verlassen, sich um zur Nebensache gewordene Ziele verstärkt zu bemühen und das übernommene Team durch neue Zielsetzungen zu motivieren. Gerade die Qualität der Abschlussarbeiten kann als ein Bereich angesehen werden, in dem ein einmal erreichtes Niveau nicht automatisch und ohne neue, zielführende Maßnahmen gehalten werden kann. Hohe Qualität verlangt nicht nur von den BetreuerInnen harte Arbeit, sondern auch von den Lehrenden, denn sie muss im Laufe der für die Ausbildung zur Verfügung stehenden kurzen Zeit vorbereitet werden. So gesehen ist es immer wieder interessant, ob die Personen, die im Kollegium der FH über die Spitzenposition durch Wahl entscheiden, bereit sind, jemanden zu wählen, zu dessen erklärtem Programm die letztlich in alle Bereiche ausstrahlende verstärkte Qualitätsarbeit gehört.
- Es soll ein Wettbewerb in der FH stattfinden. Um die jeweils beste Arbeit eines Studienjahres auszuwählen, wird ein kleines Team als Schiedsrichter eingesetzt. Je nach den Regeln eines solchen Wettbewerbs, von dem eine Sogwirkung im Hinblick auf die Qualität ausgehen soll, müssen sich mehrere Personen, die Erfahrungen mit Diplomarbeiten haben, periodisch mit vielleicht mehr als 20 Arbeiten befassen. Der vorliegende Beitrag erleichtert nur die Vorauswahl in einem solchen Wettbewerb. Die letzte Entscheidung über Arbeiten, die einen Preis verdienen, erfordert Kriterien, die über die hier explizierten Kriterien hinausgehen. Nach der Vorauswahl hat man es ja nur noch mit wenigen Arbeiten zu tun. Für diese Beurteilungsprozesse gilt auch das, was oben über das „Nicht-Ziel“ gesagt wurde.
- Ein Lektor wird in der Neuformulierung seiner Stellenbeschreibung mit der Qualitätssicherung beauftragt. Je nach der Definition des Umfangs dieser Arbeit an der Qualität der Arbeit in der gesamten FH kann er die Daten aus der Evaluierung der Lehrveranstaltungen mit seinen Erhebungen der Qualität der Abschlussarbeiten verbinden oder er beschränkt sich auf den Endpunkt, die Master-Thesis.⁴
- Eine neue Lektorin/Geschäftsführerin will die FH von dieser Seite her kennenlernen. Die Geschäftsführerin könnte aus den gewonnenen Erkenntnissen Konsequenzen ziehen, die sich auf das Human Resources Management auswirken, doch darauf ist hier nicht

3 Anmerkung zum Gendern (in diesem Beitrag): An der FH des bfi Wien, in deren Schriftenreihe der Beitrag erscheinen soll, wird das Binnen-I bevorzugt. Im Verweis auf die leichtere Lesbarkeit ohne Binnen-I weist die im Jahre 2014 neuerlich losgetretene Diskussion das einzige beachtenswerte Argument auf. Daher wird hier an verschiedenen Stellen, vor allem dann, wenn etwas beispielhaft erwähnt wird, ein Wechsel zwischen der weiblichen und der männlichen Form der Substantive vorgenommen. Der Zusatz, die eine Form stehe auch für die andere, erübrigt sich zumindest dann, wenn aus einem Beispiel nicht gefolgert werden kann, dass es für eine andere Situation, z.B. ein Rektor (FH) ist statt einer Rektorin (FH) aktiv, nicht herangezogen werden dürfte. Im Sinne der Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter in der wissenschaftlichen Kultur ist bei einem solchen Wechselspiel nur darauf zu achten, dass nicht in allen Beispielen, wo jemand etwas richtig macht und eine Führungsrolle ausübt, „ganz zufällig“ die männliche Form verwendet wird, während „Hilfstätigkeiten“ nur weiblichen Funktionsträgern zugeschrieben werden – oder umgekehrt.

4 Hier sei angemerkt, dass diese Szenarien nicht wirklich innovativ sein sollen, denn es gab (gibt?) tatsächlich mindestens eine Person, die sich an einer FH um die Qualität der Diplomarbeiten kümmern sollte.

näher einzugehen. Es geht einfach darum, mit vertretbarem Aufwand eine Standortbestimmung durchzuführen. Eine neue Lektorin sucht demnach eine Größe, an der sie sich orientieren kann. Das leitet über zum folgenden Szenario.

- Ein Team von BetreuerInnen von Diplomarbeiten will den Status erheben und strebt hier Fortschritte an. Ein Betreuer möge erlebt haben, dass sich aus einem ganzen Jahrgang, der als nächster abschließen wird, niemand darum bemüht, ihn als Betreuer zu gewinnen. Im Rückblick erkennt er, dass seine Qualitätswünsche im abgelaufenen Studienjahr zu einer überdurchschnittlich hohen Belastung seiner Studentin geführt haben, die nur durch beständige Motivierungsbemühungen erträglich wurde. Gerade solche Informationen werden unter den Studierenden verbreitet. Hat er zu hohe Anforderungen gestellt oder sollten alle BetreuerInnen ähnliche Qualitätsnormen für verbindlich erklären? Um diese Frage zu klären, verschafft sich eine Gruppe einen Überblick.

Bei einigen Szenarien sind auch die Kompetenzen wichtig, die jene Personen haben, die sich näher mit der Qualität von Diplomarbeiten befassen. Es soll hier aber kein Thema sein, ob sie über ihre Arbeit bloß berichten dürfen oder ob sie innovative Maßnahmen einleiten können, die zu einer Qualitätssteigerung in der FH⁵ führen sollen. Hier geht es darum, die Optimierung des Arbeitsprozesses solcher Personen durch die Weitergabe eigener Erfahrungen zu beschleunigen. Das Argument, wer jemals auch nur eine einzige Diplomarbeit betreut hat, habe dabei schon den ganzen Lernprozess durchlaufen, gewinnt durch die Praxis nicht an Gewicht. Schon eher könnte man die Auseinandersetzung mit diesem Beitrag dann zurückstellen, wenn man bereit ist, in einer Gruppe die verschiedenen Erfahrungen zu kommunizieren und in der schriftlichen Fixierung eben einen Text zu schaffen, der (für diese FH, für diese Gruppe) besser geeignet ist als der vorliegende. Gerade dann wäre es jedoch sinnvoll, einen vorhandenen Text als Ausgangsbasis und Anregung zu nehmen.

3. Ziel, Kontrolle und Einstellungen

Kontrolle ist nicht die Suche nach Fehlern. Viele Menschen erleben im Berufsleben Kontrolle als Suche nach unerwünschten Abweichungen von den vereinbarten oder vorgegebenen Normen. Überdies werden häufig das Einhalten der Normen und das Erreichen der Ziele als Selbstverständlichkeit hingenommen und daher nicht „belohnt“, etwa durch ein Lob; alle Abweichungen werden negativ sanktioniert.

Kontrolle umfasst – ganz einfach gesagt – das Messen des IST-Zustandes und den Vergleich mit dem SOLL-Zustand. Wer zu Recht annimmt, gut gearbeitet zu haben (und wer einer kontrollierenden Person Objektivität zutraut), der wird dem Kontrollvorgang mit der Erwartung entgegen

⁵ Die gesetzlich geregelte Qualitätssicherung des gesamten postsekundären Bildungssektors wird in diesem Beitrag nicht berührt. Auch auf das Qualitätsmanagement an FHs soll hier nicht eingegangen werden. Ein Hinweis auf die FH des bfi Wien möge genügen: <http://www.fh-vie.ac.at/Die-FH/Qualitaetsmanagement> (10.09.2014).

sehen, dass die Zielerreichung auch dann bestätigt werden wird, wenn nach möglichen (und manchmal häufigen bzw. folgenreichen) Fehlern gesucht wird. Eine Analogie kann man in der Gesundenuntersuchung sehen: Man wäre schlecht betreut von einem Arzt, der sich mit der Aussage: „Ich fühle mich wohl!“ zufrieden gibt und nicht nach den gängigen Abweichungen fragt und sucht. Kontrolle wird oft negativ erlebt, weil ausschließlich das erwünschte Übertreffen der ohnehin meist hohen Zielwerte positiv beachtet, zugleich aber jede kleinste Abweichung in die unerwünschte Richtung „bestraft“ wird.

Um Missverständnisse zu vermeiden sei hier das Ziel der Diplomarbeit aus der Sicht der Bestätigung eines erfolgreichen Studienabschlusses formuliert:

„Der/die Studierende erbringt im Rahmen der Master- bzw Diplomarbeit durch die selbständige Bearbeitung eines den Gegenstand des Fachhochschulstudiums betreffenden Faches den Nachweis, dass er/sie in der Lage ist, berufsfeldbezogene Aufgaben, dem Stand der Wissenschaft und den Anforderungen der Praxis entsprechend zu bewältigen.“ (Breinbauer 2013: 326)⁶

Ziel ist also das (im Zeitrahmen liegende) Erbringen eines Nachweises, dass das selbständige Bearbeiten einer Thematik mit wissenschaftlichen Kenntnissen und Methoden, unter Verwendung der im Fachgebiet relevanten wissenschaftlichen Sprache, beherrscht wird. Das Diplom des Studienabschlusses, zusammen mit der approbierten Arbeit, ist sozusagen die „Aufnahmeurkunde“ in die Gruppe der wissenschaftlich qualifiziert Tätigen, also in die große Gruppe der durch intensive Kommunikation verbundenen Personen, die ihre speziellen Arbeiten als Arbeit am wissenschaftlichen Fortschritt bzw. an der fortschreitenden erfolgreichen Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse ansehen dürfen. Wer kontrolliert, ob dieses Ziel vor allem bezüglich der überdurchschnittlich gut bewerteten Diplomarbeiten⁷ erreicht wurde, geht (bei richtigem Verständnis des Auftrages) davon aus, die weitgehende Übereinstimmung von IST und SOLL zu finden.

Welche Einstellung gegenüber den BetreuerInnen und den Studierenden ist realistisch und förderlich? So wie jemand seine eigenen Handlungen reflektiert und bereit ist, Fehler zu erkennen und aus den Fehlern zu lernen, so mögen das auch alle BetreuerInnen machen, wenn sie diesen Text lesen. Hier steht kein Aufruf an andere (Lektor, Geschäftsführerin, FH-Rektorin, s.o. die Szenarien), ihnen zu misstrauen. Würde man jedoch auf jede Kontrollhandlung (wenn schon, dann gleich in allen Bereichen) verzichten, dann hätte man ein Menschenbild als Basis, das nicht der Realität entspricht. Es mag eine FH geben, in der man froh sein muss, dass alle KandidatInnen, die vor dem Abschluss stehen, eine sie betreuende Person finden. Wenn man

⁶ Wobei sich in dieser Formulierung der Gesetzestext findet, denn Breinbauer beruft sich auf Hauser, Kommentar zum Fachhochschul-Studiengesetz, Wien 2011, 6. Aufl., S. 225.

⁷ Unabhängig vom Ausbildungsauftrag der FHs sei hier doch offen angemerkt, dass an FHs und wohl auch an Universitäten zahlreiche Personen mit dem Masterdiplom entlassen werden, die im Laufe ihres weiteren Arbeitens nicht sichtbar zum wissenschaftlichen Fortschritt beitragen werden. Sie hätten aber die Berechtigung zur Publikation von Arbeiten, die ein Beitrag zur Wissenschaft und ihrer Anwendung sein sollen, selbst wenn diese Arbeiten dann eine deutlich höhere Qualität haben müssten als eine etliche Jahre zurückliegende, nur mit „befriedigend“ beurteilte Diplomarbeit hatte. Diese Realität muss man akzeptieren. Auf Arbeiten, die mit einer anderen Note als „sehr gut“ beurteilt wurden, wird hier daher nicht eingegangen. Sie sind, bei gerechter Beurteilung, kein Maßstab für jene Spitzenleistungen, zu denen an dieser FH Studierende und BetreuerInnen fähig sind.

nun befürchtet, durch eine neu eingeführte Kontrolle diese quantitativ gerade ausreichende Bereitschaft zu reduzieren, dann wäre der Verzicht auf die Arbeit an der Qualität der falsche Weg. Denn das Niveau der FH könnte auf diesem Weg nicht gehoben werden, es würde wahrscheinlich sinken. Man würde keine ausgezeichneten Lehrenden als NachfolgerInnen ausgeschiedener LektorInnen finden; bald würden sich auch die Stakeholder enttäuscht von der FH abwenden, dann blieben sogar die guten BewerberInnen aus. Die unberechtigte Angst vor einem Engpass bei den BetreuerInnen wiche bald der berechtigten Angst vor der Schließung des Studienganges durch das Bundesministerium.

In den ECTS-Zuteilungen hat die Masterarbeit viele Punkte.⁸ Wenn die Arbeit schon im Praktikum begonnen wird bzw. wenn eine „perfekte“ Arbeit angestrebt wird, dann sind es unabhängig von der ECTS-Einstufung eher 800 Arbeitsstunden. Das verleitet einige Menschen dazu, eine „Abkürzung“ zu suchen, die eine Abgabe einer ausreichend guten Diplomarbeit mit weniger Zeitaufwand möglich macht. Auch aus diesem Grund ist die Kontrolle wichtig; sie unterstützt die BetreuerInnen dabei, an die Studierenden ausreichend hohe Ansprüche zu stellen. Wer immer wieder mit Studierenden zu tun hat, kann nicht die Einstellung haben, bedingungsloses Vertrauen sei richtig. Wäre es so, dann würde man bei Prüfungen keine wirkungsvolle, im Hinblick auf das Schwindeln abschreckende Aufsicht organisieren müssen. Auch gäbe es nicht in regelmäßigen Abständen Berichte über umfangreiche Missstände im postsekundären Bildungsbereich, die durch Zufall aufgedeckt wurden. Jene jungen Menschen, die sich beklagen, wenn sie einen Erfolg im Studium hart erarbeiten, während andere, manchmal mit Unterstützung von Personen aus dem Lehrkörper, eine erschwundene Arbeit vorlegen, zeigen der Studiengangsleitung, dass eine positive Einstellung grundsätzlich berechtigt ist, obwohl mit Fehlentwicklungen gerechnet werden muss. Vorhandene Fehlentwicklungen aufzudecken und abstellen zu können ist ein Nebenprodukt der vertrauensvollen Kontrolle.

Wer als Studentin bzw. Student den vorliegenden Beitrag liest und die Aufgabe, eine Abschlussarbeit zu schreiben, noch vor sich hat, möge nicht in den Fehler verfallen, hierin eine Anleitung zu sehen. Es gibt im Internet und als gedruckte Texte genügend Anleitungen zum wissenschaftlichen Arbeiten.⁹ Jede Anleitung erleichtert die Ausarbeitung einer Diplomarbeit; der vorliegende Beitrag erleichtert die erste Einschätzung des Wertes einer fertigen Diplomarbeit, trägt also nichts zum Projekt der Studierenden bei. Wenn beispielsweise in diesem Text etwas als negativ bezeichnet wird („... weniger als 30 Quellen enthält. Das ist sehr wenig ...“), dann ist damit nicht gesagt, dass eine Diplomarbeit schon deshalb positiv zu beurteilen ist, weil dieses Negativum

8 Sucht man nach „ects masterarbeit“, so werden rund 80.000 Links angezeigt. Auf zwei Beispiele sei verwiesen: An der WU Wien heißt es dazu: „Im Rahmen des Masterstudiums Volkswirtschaft ist eine Masterarbeit im Umfang von 20 ECTS-Anrechnungspunkten zu verfassen. Der EU Generaldirektion für Bildung und Kultur folgend, entspricht 1 ECTS Anrechnungspunkt einem Arbeitspensum von 25-30 Arbeitsstunden. Daher muss bei der Verfassung einer Masterarbeit mit einem Arbeitspensum von 600 Stunden gerechnet werden.“
<http://www.wu.ac.at/programs/master/vw/ma/> (10.09.2014)

An der FH Joanneum wird beim Masterstudiengang E-Health gesagt: „4. Studiengangssemester, SS 2014, Typ: Se | SWS: 1.0 | ECTS-Punkte: 26,0“; https://www.fh-joanneum.at/aw/home/Studienangebot_Uebersicht/department_angewandte_informatik/eht/Studium/~btqe/eht_lvdetails/?alvid=4334228030&lan=de (10.09.2014)

9 In Verbindung mit der FH des bfi Wien sei verwiesen auf: Haslehner/Wala/Springler (2014). Im Internet ergibt die Abfrage „erstellen einer masterarbeit fachhochschulen österreich“ mehr als 150.000 Ergebnisse; ein Beispiel aus Vorarlberg: „Formalkriterien wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden 2013, Ausgabe 11.0“. Als Autorin wird Brigitte Mayer angeführt. <http://www.fhv.at/bibliothek/teaching-library/LeitfadenzumWissenschaftlichenArbeiten.pdf> (10.09.2014)

bewusst vermieden oder gut kaschiert wurde. Um beim Beispiel zu bleiben: Genügend Literatur anzuführen reicht dann nicht aus, wenn erkennbar wird, dass diese Quellen nicht gekonnt verarbeitet bzw. genützt wurden. Wenn jemand mit sehr guter Ausbildung eine sehr gute Diplomarbeit schreibt, dann erfüllt sie sozusagen automatisch alle hier genannten Kriterien; der umgekehrte Vorgang, nämlich bewusst nur die hier angeführten Kriterien zu erfüllen, führt keineswegs zu einer sehr guten Diplomarbeit.

4. Kriterien

Die Menge der für relevant angesehenen Kriterien kann in zumindest zwei Gruppen eingeteilt werden. In der einen Gruppe („Quantitätskriterien“) sind jene vereint, die geprüft werden können, ohne dass man sich genauer mit dem Inhalt der Arbeit befassen muss. Sie sind äußerlich sichtbar; ihre einfachere Erfassung vermindert jedoch nicht ihren Wert für das Gesamturteil. In der anderen Gruppe („Analysekriterien“) sind Ansätze zusammengefasst, die das Lesen einzelner Elemente, die Suche nach Wiederholungen im Text und vor allem den Einsatz kritischen Denkens erfordern.

4.1. Quantitätskriterien

4.1.1. Der Mittelweg beim Umfang des normalen Textes

Eine Diplomarbeit soll während des Studiums im dafür vorgesehenen Semester geschrieben werden können. Werden an einer FH immer wieder gerade jene bzw. nur jene Arbeiten mit „sehr gut“ beurteilt, deren Textumfang 100 Seiten weit überschreitet (hierbei sollen nicht das Literaturverzeichnis, ein Glossarium, Tabellen aus der empirischen Arbeit sowie allfällig nötige Anhänge wie Vorschriften, kurze Transkriptionen von Interviews oder Firmenprospekte eingerechnet werden), dann muss man von drei Möglichkeiten ausgehen: Man hat das Werk eines herausragend begabten Menschen vor sich, dessen „Produktivität“ eben höher ist. Man hat ein Werk vor sich, das zwar nicht Plagiate umfassen muss, in dem aber viele Textteile einfach und daher rasch erstellte „Minireferate“ sind. Man hat ein Werk vor sich, an dem um den Preis der Verlängerung der Studiendauer normal gearbeitet wurde.

Da die Definition von Hochbegabungen deren Seltenheit einschließt, bleibt die erste Erklärung selten anzuwenden. Die zweite Erklärung erfordert weitere Analyseschritte und die Suche nach jenen Teilen in der Arbeit, die das Verständnis des Autors/der Autorin erkennen lassen. Die dritte Erklärung berührt einen Punkt, der nicht im Interesse der FH liegt. Man kann zur Vermeidung überlanger Studienzeiten von allen BetreuerInnen erwarten, dass sie Themen vergeben, die

innerhalb der geplanten Zeit und mit „normaler“ Seitenzahl durchaus auch sehr gut bearbeitet werden können¹⁰.

Aus dem „erlaubten“ Rahmen fällt eine Arbeit dann, wenn der Verdacht erregt wird, der Umfang könnte mit einem Plagiat erkaufte sein. Es gibt Arbeiten, in denen auf mehr als 30 Seiten in einem Theoriekapitel hochkomplexe Sachverhalte in bestem Stil, der große Sachkenntnis verrät, gespickt mit Zitaten und Verweisen aus mehreren Jahrzehnten, dargestellt werden. Zumindest erlaubt ist dann die Frage: Wie macht man das, wenn man nicht über viele Jahre an einer Universität auf diesem Gebiet forscht? Wenn wirklich ein Plagiat nachgewiesen werden kann, dann sind auch die 120 Seiten, die auf ehrlicher Arbeit beruhen könnten, wertlos.

Der Mittelweg im Umfang schließt auch ein, dass die Arbeit nicht nur wenige Seiten umfassen sollte. Die Variante, jemand würde auf insgesamt 20 Seiten beispielsweise alle Probleme der nachhaltigen Energiegewinnung lösen, zählt wie die oben erwähnte Arbeit der Hochbegabten zu den akzeptierten Ausnahmen. Ob die Arbeit nun 50 oder 70 Seiten hat, ist wohl egal, wenn der Inhalt zum Thema passt. Wo die Untergrenze¹¹ liegt, kann hier nicht verbindlich entschieden werden; beachtet sollte der Umfang schon deshalb werden, um das Ausufernde in immer dickere Bände zu verhindern. Es gibt Studierende, die aus Ehrgeiz und Begeisterung, im Hinblick auf ihre Berufstätigkeit oder im Hinblick auf ein geplantes Doktoratsstudium auf ihre sehr gute Diplomarbeit verweisen wollen; gibt man ihnen beständig das Signal, sehr gut sei an dieser FH nur eine sehr umfangreiche Arbeit, dann ist das schlecht. Eine sehr gute Arbeit nur wegen ihres relativ normalen Umfangs nicht mit „sehr gut“ zu benoten, ist der/dem Studierenden gegenüber ungleich und belastet die Kultur an dieser FH.

4.1.2. Literaturverzeichnis: zu wenig oder zu viel, zu einseitig, nicht aktuell

Es gibt Arbeiten mit einem Literaturverzeichnis, das weniger als 30 Quellen¹² enthält. Das ist sehr wenig, ob das schon zu wenig sei, soll hier nicht entschieden werden. Problematisch ist allerdings eine häufig gegebene Rechtfertigung. Das Thema wird als Schritt in ein Neuland bezeichnet. Wenn das stimmt, dann war ein ungeeignetes Thema vergeben worden, denn eine Diplomarbeit an einer FH ist keine Dissertation und schon gar keine Habilitationsschrift. Es soll der Nachweis erbracht werden, sich in der existierenden Wissenschaft zurechtzufinden, mit dem vorhandenen Instrumentarium umgehen zu können. Wenn dabei etwas Innovatives erarbeitet wird, dann ist das gewiss erfreulich und kann stolz bei nationalen oder internationalen Konferenzen und Symposien präsentiert werden. Das schließt aber nicht ein Neuland ein, auf dem die Vertrautheit mit der wissenschaftlichen Literatur deshalb nicht nachgewiesen werden kann, weil es wirklich keine Quellen dazu gibt.

10 An zumindest einer FH in Österreich ist es notwendig, eine Überschreitung der erlaubten Zahl an Seiten der Diplomarbeit unter Angabe von Gründen genehmigen zu lassen.

11 In den Unterlagen, die an den postsekundären Bildungseinrichtungen zum Gebrauch der Studierenden erstellt werden, mag es die Angabe konkreter Untergrenzen geben. Breinbauer nennt in Tab. 1, die er mit Hinweis auf mehrere AutorInnen zusammengestellt hat, beispielsweise einen Umfang von 40 - 120 Seiten und sieht 60 oder mehr Quellen als richtig an. (Breinbauer 2013: 324).

12 siehe FN 11.

Eine Begründung für diesen Standpunkt kann beispielsweise aus einer Quelle abgeleitet werden, die im Internet zur Verfügung steht und aus der Universität Graz kommt: Darin heißt es:

„Dagegen soll das Master-Studium eine Basis für das originäre Entwickeln und Anwenden von Ideen (im Forschungskontext) liefern. Das Master-Niveau wird daher beschrieben durch Problemlösungsfähigkeit in neuen Zusammenhängen, durch Urteilsfähigkeit auf der Basis integrierten Wissens, aber auch angesichts komplexer und unvollständiger Informationen, durch klare Kommunikation von Schlussfolgerungen, Wissen und Prinzipien sowie durch autonome und selbstbestimmte Lernstrategien.

Klarer ausformuliert sind die Anforderungen im Zuge der Diplom- oder Masterarbeiten.

Gem. § 81 Abs. 1 bis 3 UG 2002 ist die Aufgabenstellung einer Master- oder Diplomarbeit so zu wählen, dass sie innerhalb von sechs Monaten von dem oder der Studierenden bewältigt werden kann.“ (Aschemann: 7f)¹³

Die Betonung des Forschungskontextes und der Hinweis auf die Möglichkeit der Bewältigung der Arbeit innerhalb von sechs Monaten schließt es aus, dass die geringe Zahl an Literaturquellen im Betreten von wissenschaftlichem Neuland ihre Rechtfertigung erhält.

Ganz anders stellt sich die Situation dar, wenn das Literaturverzeichnis viele Seiten umfasst. Die einfachste Erklärung besteht darin, dass aus Sammelwerken viele einzelne Beiträge angeführt werden. Man kann dann zwei Bücher lesen, hat aber 20 Quellen im Literaturverzeichnis. Das scheint akzeptabel zu sein, verbindliche Normen, wie man eine unbeabsichtigte Irreführung vermeiden kann, etwa durch einen je eigenen Abschnitt im Literaturverzeichnis für Bücher, Zeitschriften und Journale, Internetquellen, Teile von Sammelwerken, Interviews, gibt es nicht.

Die angeführte Literatur sollte entsprechend durchgearbeitet worden sein; mit Hilfe des Stichwortverzeichnisses einen passenden Absatz aus jedem Standardwerk zu suchen und zu zitieren, reicht nicht. Überdies bringt die eigenständige Ausarbeitung mit sich, dass man Bücher und Artikel durcharbeitet, die schließlich doch nichts für das Thema bringen. Bei manchem Umfang des Verzeichnisses fragt man sich: Wie viele Stunden dauert es (neben den „Fehlanzeigen“), das Material in dieser Fülle zu finden, durcharbeiten, einzuarbeiten und die Einarbeitung zu kontrollieren? Auch wer in Vollzeit studiert, hat ein begrenztes Zeitbudget. Ein Zuviel (oft genug auch ein Zuwenig) an Literatur zerstört sehr schnell den Vertrauensvorschuss, den man jedem Autor und jeder Autorin (und den sie betreuenden Personen) grundsätzlich gibt. Hat man das Vertrauen verloren, dann sucht man nach anderen Zeichen, die eher das Misstrauen bestätigen; eine solche Qualitätskontrolle wird unvermeidlich zur Belastung für alle Beteiligten, sollte aber doch zu Ende geführt werden.

13 Die Autorin verweist auf: Gemeinsame „Dublin Descriptors“ für Bachelor-, Master- und Promotionsabschlüsse. Bericht einer informellen Gruppe der Joint Quality Initiative vom 23. März 2004. <http://www.jointquality.nl/content/descriptors/DublinDeutsch.pdf> (04.08.2007).

Es gab (gibt?) Aussagen von Betreuern, man möge aus den wichtigsten Quellen einfach das halbe Literaturverzeichnis übernehmen und damit den einzigen Schwachpunkt einer ansonsten guten Arbeit beseitigen. Ein Kommentar erübrigt sich. Man kann in einzelnen Fällen im Internet Arbeiten finden, deren Literaturverzeichnis fast identisch ist mit großen Teilen des Verzeichnisses der Arbeit, die man sich gerade ansieht. Leider trägt das Internet dazu bei, viel zu finden, von dem man einen Satz übernimmt oder für einen Verweis umformuliert, ohne das ernsthaft studiert zu haben. Eine andere, störende Methode, das eigene Verzeichnis aufzublähen, ergibt sich aus der Tatsache, dass AutorInnen mehrere Werke publizieren. In den aktuellen Werken zitieren sie zumeist die eigenen früheren Arbeiten ausführlich genug. Übernimmt man als Autor bzw. als Autorin eines der Zitate und diese ältere Quelle, weist das aber nicht als Sekundärzitat¹⁴ aus, dann wächst der Umfang rasch. Selbst wenn man das ältere Buch in Händen hielt, bleibt doch der Makel, dass man das Buch oder den zitierten Abschnitt nie und nimmer mit vertretbarem Aufwand gefunden hätte.

Manchmal ist auch eine Fragestellung nützlich, zu deren Beantwortung freilich einige Vertrautheit mit aktuellen Themen nötig ist: Ist die Literatur einseitig ausgewählt? Es gibt Arbeiten, wo bei sehr aktuellen Themen Beiträge in englischer Sprache aus internationalen Journalen (oder aus dem Internet) völlig fehlen. Andererseits können bei Themen, die immer wieder im deutschsprachigen Raum bearbeitet werden, Zitate aus bzw. Verweise zu deutschsprachigen Büchern weitestgehend fehlen. Die FH des bfi Wien stellt wie viele andere postsekundäre Bildungsinstitutionen und andere Organisationen (OeNB beispielsweise) fachlich einschlägige Arbeiten als fertige Beiträge oder als Working Papers ins Netz. Solche Beiträge kann man finden, wenn man sucht. Unabhängig davon, was die Ursache dieser Einseitigkeit ist, das Vertrauen in den Fleiß bei der Suche nach Literatur ist im Fall einer Einseitigkeit schwer gestört. Die richtige Integration der Vorteile des Internets in die wissenschaftliche Arbeit ist eine langfristige Aufgabe im postsekundären Bildungswesen.¹⁵

Fleiß und Geduld der AutorInnen ist in einem anderen Zusammenhang nötig. Aus eigentlich schwer verständlichen Gründen ist es noch nicht möglich, mit einer einzigen Suchabfrage alle FHs oder alle Universitäten (oder gar beide!) bezüglich der sehr guten Abschlussarbeiten (wenigstens, was die Daten der Arbeit und die Summary anlangt) zu erfassen. So müsste ein Student selbst entscheiden, an welcher FH ein fachlich „verwandter“ Studiengang besteht, sodass es lohnend

14 In manchen Diplomarbeiten sind Sekundärzitate, also direkte Zitate, die in anderen Quellen zitiert sind, richtig ausgewiesen. Von ihrer Anzahl her muss ein Mittelweg empfohlen werden, denn zu viele sind ein Schwächezeichen; sie dagegen als Primärzitat zu tarnen, ist gänzlich abzulehnen. In der in FN 9 erwähnten Anleitung der FH Vorarlberg meint B. Mayer: „Der Gebrauch von Sekundärzitation ist zu vermeiden. Zum einen werden eventuelle Fehler der Vorlage übernommen, zum anderen verfügt man nur über eine aus dem Kontext gerissene Textstelle, die bei Übernahme als Zitat möglicherweise in falschem Zusammenhang wiedergegeben wird.“ (S. 15 im PDF-Dokument).

15 Ein positives Beispiel für die negative Seite sei hier gegeben: Sucht man mit „wissenschaftliches arbeiten internetrecherche“ so findet man auch das Buch von Sesink (2010). Daraus das Zitat: „Letztlich bleibt die Beurteilung der tatsächlichen Relevanz einer Seite aber Ihre Angelegenheit.“ (Sesink 2010: 141). Weder habe ich das Buch in der Hand gehabt noch mehr als drei Seiten im Internet gelesen, trotzdem passt der Inhalt hierher, die Umstände seiner „Erarbeitung“ wären ohne dieses Eingeständnis nicht erkennbar: http://books.google.at/books?id=CnCWTwdWDQQC&pg=PA352&lpg=PA352&dq=wissenschaftliches+arbeiten+internetrecherche&source=bl&ots=Wu2HqwJwgE&sig=CHr0kftKcvNefCQP_NJM76SWcRM&hl=de&sa=X&ei=dwwXVIHxCoS0PJRgNgC&ved=0CGAQ6AEwCA#v=onepage&q=wissenschaftliches%20arbeiten%20internetrecherche&f=false (15.09.2014) Unter einem etwas anderen Titel ist das Buch 2012 in 9. Aufl. erschienen: „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten: inklusive E-Learning, Web-Recherche, digitale Präsentation u.a.“. Textprobe war keine verfügbar: http://www.amazon.de/Einfuehrung-das-wissenschaftliche-Arbeiten-Web-Recherche/dp/3486713302/ref=dp_ob_title_bk

ist, im Schriftenkatalog dieser FH nach einschlägigen Arbeiten zu suchen. Gegenwärtig wird das zu wenig praktiziert; wenn dann ein nahezu identisches Thema jedes Jahr an einer anderen FH bearbeitet wird, dann ist es zumindest schade um den damit verbundenen Aufwand. Wer bei der Suche in einer FH nur die eigene Bachelorarbeit findet und zitiert, der weiß wohl gemeinsam mit der betreuenden Person nicht, dass Bachelorarbeiten nicht von allen WissenschaftlerInnen zu den wissenschaftlich anerkannten Quellen gezählt werden.

Interessant ist die elektronisch gestützte Suche im Dokument bezüglich des Literaturverzeichnisses. Eine Arbeit als Dokument in elektronischer Form zur Verfügung zu haben, eröffnet Möglichkeiten, etwas schnell und sicher zu machen, was beim bloßen Lesen und Suchen in einem gedruckten Exemplar viel Zeit kostet und fehlerhaft bleiben kann. Wenn z.B. grundlegende Schriften aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts angeführt werden (als hätte der Student sie in der Hand gehabt und durchgearbeitet bzw. verstanden), dann kann man den Namen der Autorin als Suchbegriff eingeben. In etlichen Fällen findet man dann so gut wie nichts. Übrig bleibt eine einzige Erwähnung, manchmal als Quellenangabe ohne Seite und zusammen mit mehreren anderen AutorInnen. Von diesen Quellen ist vielleicht nur das aktuellste Werk wirklich bearbeitet worden. Aus ihm sind dann die anderen Quellen übernommen, denn bei mehr Zeitaufwand für diese ältere Publikation hätte der Student selbständig mehr referiert; er hätte zu beweisen versucht, dass er diesen grundlegenden Text gekannt und verarbeitet hat.

Ein etwas anderes Problem entsteht durch das Angebot frei zugänglicher Literatur im Internet. Ob hier die aktuelle Literatur, die trotz der Macht der im Internet anbietenden Firmen noch nicht eingescannt ist, fehlt oder nicht, müsste die Betreuerin entscheiden. In begleitenden Gesprächen müsste sie herausfinden, ob diese ältere Literatur nur als „aufblähender Schmuck“ angeführt wird oder wirklich durchgearbeitet wurde. Diese Punkte sind unter den Quantitätskriterien genannt, will man jedoch zu einem Urteil kommen, ob die genannten (älteren) Texte verstanden wurden, dann muss man einige Seiten der Arbeit lesen. Etwas Ähnliches gilt auch für die folgenden Kriterien, nur ist das Lesen nicht der Sinnerfassung gewidmet, sondern den formalen Elementen der Sprache.

4.1.3. Sprachgebrauch und Fehlerfreiheit der Sprache

Es gibt Arbeiten aus den Bereichen Technik bzw. Biotechnologie und aus gleichartigen Bereichen, an deren Sprache kann man die folgenden Maßstäbe nur anlegen, wenn man einzelne Absätze (Abstract, Conclusio) herausgreift. Im Hauptteil solcher Arbeiten dominieren Abkürzungen, Fachbegriffe auch bei den Verben, die das Lesen und Verstehen nicht erleichtern. Dieser fachspezifische wissenschaftliche Sprachgebrauch kann nur von „Eingeweihten“, zu denen die GutachterInnen bzw. BetreuerInnen gehören, beurteilt werden. Aber es gibt auch viele andere Arbeiten, in denen man das suchen darf, was man (ohne notwendige Kenntnis einer „Geheimsprache“) als wissenschaftlichen Sprachgebrauch bezeichnet. Greift man nun einige Absätze heraus und findet man immer wieder die Begriffe „ich“, „meine Ansicht“, „natürlich“, „selbstverständlich“, dann wird man etwas misstrauisch und liest mehr. Eine Regel, wann der Sprachgebrauch noch wissenschaftlich ist und wann, überspitzt formuliert, der Brief eines Lesers an eine

Zeitung vorzuliegen scheint, soll hier nicht aufgestellt werden.¹⁶ Zu beachten ist es allemal, dass zu viel Subjektivität, wenn sie nicht abgegrenzt und dann eben zu Recht auf einen bestimmten Abschnitt eingeschränkt ist, dass aber auch ein lockerer, journalistischer Stil, der ganz gut in die Welt der Tageszeitungen passt, unangebracht sind.

Die Fehlerfreiheit der Sprache ist gerade für sehr gute Arbeiten aus FHs wichtig. In diesem Fall teile ich meine persönliche Meinung mit, trotz der Ausführungen im Absatz vorher: Es gibt noch immer etliche Vorurteile bei MitarbeiterInnen an Universitäten (und in relevanten Ministerien) gegenüber dem FH-Sektor. Das zeigt sich u.a. an der Verweigerung einer echten Diskussion darüber, unter welchen Bedingungen ein Doktoratsstudium an einer FH abgeschlossen werden könnte, es zeigt sich an den Auflagen, die eine Absolventin der FH erfüllen muss, um an einer Universität zum Doktoratsstudium zugelassen zu werden, es zeigt sich an der mangelnden Bereitschaft, in Wien den Großteil der Bachelorstudien an FHs zu konzentrieren, auch an einzelnen Äußerungen (von Personen aus den Ministerien), die überliefert werden. Mit der Umstellung auf das dreistufige System ist allerdings ein großer Schritt in die richtige Richtung gelungen, denn als Master muss man nicht mehr wie beim Magister und beim Diplom das (FH) anführen. Mein Wunsch, das Gesetz bezüglich des „Mag. (FH)“ und des „DI (FH)“ zwar nicht zu ändern, aber auf die Strafverfolgung nach der (absichtlichen?) Weglassung der Zusätze zu verzichten, wird von GesprächspartnerInnen „der anderen Seite“ als Illusion abgetan; das, obwohl nach der Umstellung auf Bachelor und Master die Personen mit dem Zusatz „(FH)“ in hundert Jahren ohnehin ausgestorben sein werden. In dieser Situation, in der es noch solche folgenreichen Vorurteile¹⁷ gegenüber FHs gibt, sollte es ein negatives Urteil aus dem Munde eines Vertreters „der anderen Seite“ nicht geben dürfen: „Das halten die an der FH für eine sehr gute Arbeit, dabei kann der Autor nicht einmal richtig Deutsch!“ Analoges gilt für „... die Autorin nicht einmal richtig Englisch!“ Eine sehr gute Arbeit zeichnet sich auch durch eine weitgehend fehlerfreie Sprache aus. So wenig ein Ghostwriter für die Erstellung der Arbeit erlaubt ist, so eindeutig ist die Hilfe eines Korrektors oder einer Korrektorin gestattet, wenn jemand, beispielsweise wegen einer anderen Muttersprache als Deutsch oder als LegasthenikerIn, große Unsicherheiten in der Rechtschreibung und Grammatik zeigt. Enttäuschend ist es überdies, im Gutachten zu lesen, die Sprache sei fehlerfrei, wenn das nicht stimmt und gleichzeitig sehr störende Sprachfehler im Gutachten zu finden sind. Der Statistiker wird bestätigen: Macht man 8 Stichproben, die alle fehlerfrei sind, dann kann man sagen, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit die ganze Arbeit fehlerfrei ist. Einige Proben sollten jedoch aus dem letzten Drittel der Arbeit gezogen werden, denn wie auch in vielen Büchern, die von der Autorin als EDV-Dokument direkt zum Druck gegeben werden, da sich immer weniger Verlage den Luxus leisten, Korrektoren zu beschäftigen, findet man im letzten Drittel wohl einen Ermüdungsfaktor. Die Korrektur ist eine der letzten Handlungen, sie erfolgt dann in Zeitnot und mit schwächer werdender Aufmerksamkeit. Als Folge findet man auch etliche Fehler bei den Jahreszahlen und bei der Schreibung der Namen im Literaturverzeichnis.

16 Solche Regeln kann etwa eine große Universität bzw. wie im folgenden Beispiel das Institut für Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien aufstellen (siehe Karall/Weikert). Im Teil 1.5 wird dort auf stilistische Fragen und Wortwahl eingegangen.

17 „Es gibt noch Vorurteile gegenüber FHs“ Ein Interview in der Wiener Zeitung vom 31. Mai 2014, das Bettina Figl mit Helmut Holzinger, dem Präsidenten der FH-Konferenz, geführt hat. http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/bildung/uni/633862_Es-gibt-noch-Vorurteile-gegenueber-FHs.html (11.09.2014)

4.2. Analysekriterien

Diese „inneren“ Kriterien erschließen sich nicht durch die Betrachtung und durch die quantitative Messung sichtbarer Merkmale, sie müssen durch eine Art von Analyse be- und erarbeitet werden. Von den nötigen Vorkenntnissen und vom Zeitaufwand her sind sie sehr unterschiedlich. Man braucht ein wenig Erfahrung, um beispielsweise eine Forschungsfrage einordnen zu können.

4.2.1. Kontinuität im Literaturverzeichnis

Es sei mit einer Art Fallbeispiel der Inhalt dieses Punktes vorgestellt: Wer die Literatur der letzten 15 oder 20 Jahre durchgearbeitet hat, wird bei einem hoch aktuellen Thema in einschlägigen Journalen Beiträge finden. Der Fall, dass zu einem solchen Thema gerade in den letzten fünf Jahren nichts mehr erschienen ist, wird wohl zu Recht als unwahrscheinlich angesehen. Die Kontinuität wird also vermisst, wenn z.B. Journale nur bis zum Jahre 2006 intensiv verarbeitet werden, dann aber (fast) nichts mehr angeführt wird. Eine kurze Analyse zeigt schließlich: 2007 ist ein Buch zum Thema erschienen, aus dem wohl diese Quellen übernommen wurden, eigene Leistung ist für den Zeitraum der Folgejahre nicht sichtbar. Das klingt sehr eindeutig; wenn man Ausnahmen für möglich hält, klingt es wie ein ungerechtfertigtes Urteil. Auf ein abschließendes Urteil wird auf der Basis dieser Art von Beobachtungen verzichtet, aber es ist durch die fehlende Kontinuität zumindest das Misstrauen geweckt. Um beim Beispiel zu bleiben: Ein solches Buch aus dem Jahr 2007 wird ausgiebig zitiert und keineswegs wie bei einem Plagiat verheimlicht; man könnte auch sagen, der ganze Vorgang sei doch nicht verboten, er sei normal. Es geht ja auch nicht darum, eine „Verurteilung“ der Arbeit zu rechtfertigen, es geht nur darum, zu klären, ob eine solche Arbeit zu Recht als „sehr gute“ Arbeit eingestuft werden soll, ob sie also die Spitzengruppe bezüglich der Qualität der Diplomarbeiten an dieser FH repräsentieren soll und ob man mit dem Ergebnis zufrieden sein kann, wenn diese Vorgangsweise zur Regel würde. Das Beispiel ließe sich durch Analogien ergänzen, etwa, wenn Jahresberichte von Firmen oder Organisationen herangezogen werden, soweit sie ohne Aufwand vorliegen oder von wichtigen Büchern nicht die letzte Auflage herangezogen wird, weil eben eine ältere zur Hand war. Die Frage, ob ein Blick in das Literaturverzeichnis eine kontinuierliche, gewissenhafte Arbeit über Zeiten und Räume hinweg zeigt, ist relativ wichtig. Zu diesem Thema gehört am Rande die Erscheinung, dass man angesichts des Fehlens wichtiger Literatur und des Anführens (und Zitierens) seltsamer Quellen (z.B. ein populärwissenschaftliches Buch statt der Fachliteratur in Psychologie) bei einigen Arbeiten Grund zur Annahme hat: Hier wurde nicht forschend gearbeitet, sondern einfach das zitiert, was zufällig zu finden bzw. vorhanden war, und nur in die Arbeit geriet, um durch eine weitere Quellenangabe einen guten Eindruck zu erwecken oder sich bei einer bloßen Behauptung auf jemanden berufen zu können.

4.2.2. Echte Forschungsfrage, explizit und präzise

Eine echte Forschungsfrage kann sich bei einer Diplomarbeit nur auf einen Bereich beschränken, der mit einem zumutbaren Aufwand bearbeitet werden kann. Die Arbeit soll auf vorhandenen

Grundlagen und Methoden aufgebaut werden, das Ergebnis sollte bei einer sehr guten Arbeit im Sinne der angewandten Forschung und in Beziehung zum Studienplan des Master-Studiengangs ein neuer „kleiner Baustein“ im großen Gebäude der Wissenschaft sein. Klarer wird diese Einschränkung, wenn man daraus folgert, was die Diplomarbeit nicht sein sollte.

Es gibt Firmen bzw. berufliche Pläne der Studierenden, für die ist ein Handbuch zu einem bestimmten Thema sehr wertvoll. Man hat dann alle einschlägigen Vorschriften in einem Band, kennt nach der Lektüre die bestehenden Lösungsansätze und Probleme und kann manchmal sogar auf eine klare Handlungsanweisung, fast wie bei einer Checklist, zugreifen. Damit machen sich FHs gegenüber Firmen nützlich und beliebt, der Start in den Beruf wird optimiert, es ist kaum etwas gegen solche Arbeiten einzuwenden, außer: Es ist keine sehr gute Diplomarbeit. Selbst wenn das Werk den Charakter eines Lehrbuches annimmt, ist das Ziel verfehlt. Die Fähigkeit, selbständig arbeiten zu können und die Eigenschaft, fleißig zu sein (manchmal sichtbar daran, dass der Umfang das ersetzen soll, was an wissenschaftlichem Gehalt fehlt), sind allerdings bewiesen.

In die gleiche Gruppe gehört der Umgang mit den Ergebnissen des Praktikums, denn manchmal entsteht auch ein Handbuch bzw. Lehrbuch aus der Erfahrung in der Praxis: Das wird gebraucht, es fehlt noch, also macht man es. Wenn das zu analysierende Werk ein „großes Protokoll“ aller Gedanken, Abläufe und Handlungssequenzen während des Praktikums ist, dann kann etwas Nützliches, Wertvolles vorliegen, aber es ist keine (sehr gute) Diplomarbeit.

Manchmal genügt die Gegenüberstellung von Themenstellung (Forschungsfrage) und Zusammenfassung der Ergebnisse, um eine andere wichtige Frage zu klären. Wenn das auf diesem schnellen Weg nicht klar wird, muss für die Informationssammlung mehr Zeit aufgewendet werden. Zu klären ist, ob die Arbeit dem entspricht, was in der Forschungsfrage bewusst angesprochen wird. Beispielsweise lautet die Frage: „Wie familienfreundlich sind österreichische Unternehmen?“ Geklärt wird dann, was in fünf Unternehmen, die im Bezirk ansässig sind, wo der Student wohnt, durch einen Betriebskindergarten und durch Telearbeit im Hinblick auf berufstätige Eltern erreicht wird. Die zu dem Ergebnis passende Frage: „Welche Erfahrungen haben fünf nicht repräsentative Unternehmen bzw. einige mit ihnen verbundene berufstätige Eltern mit Betriebskindergärten und Telearbeit?“ wäre allerdings kaum zugelassen worden. In der Forschungsfrage eine Erwartung zu wecken, die dann nicht erfüllt wird, ist schlecht, wobei es in diesem Beispiel nicht um die empirische Arbeit und dabei um die Auswahl bzw. Stichprobengröße geht.

4.2.3. Theorieteil oder bloße Addition von Referaten

Zu einer (sehr guten) Diplomarbeit gehört ein Theorieteil. Das gilt auch für künstlerische und sozial orientierte Themen, vor allem aber für Themen, die mit der konkreten Aufgabe eines Praktikums verbunden sind. Unter Theorieteil sei hier die Auseinandersetzung mit wenigstens der ersten Ebene der Verallgemeinerung verstanden, die sich aus dem realen Gegenstand des Themas (Architekturlösung, Konfliktlösung, Erprobung einer biotechnologischen Methode, Einführung eines „Instruments“ der BWL oder des Projektmanagements usw.) ergibt. Die Universitäten

betonen in der Beschreibung ihrer Forschungsaufgaben immer wieder, die Grundlagenforschung sei ihre Sache, an den FHs könne es jedoch angewandte Forschung geben. Es gibt sehr gute Diplomarbeiten, die im Theorieteil weit in die Grundlagen eindringen, allerdings nicht den Anspruch stellen, da wesentliche Elemente zu verändern bzw. Neues hinzuzufügen. Die Auseinandersetzung der Studierenden mit der Theorie soll hier nicht näher präzisiert werden, sie ergibt sich vor allem aus dem Studienplan; in der Diplomarbeit soll sie passend zum Thema eindeutig sichtbar werden (vgl. Breinbauer 2013).¹⁸

Eine eher an Äußerlichkeiten ausgerichtete Beurteilung des Theorieteiles bringt auch bei sonst sehr guten Arbeiten einen Mangel zum Vorschein. Wenn beispielsweise bloß drei Referate, die man ebenso gut in einem frühen Semester ausarbeiten und halten könnte, aneinandergereiht werden, dann ist das kein Theorieteil. Man erkennt das daran, dass auf mehreren Seiten nur eine Quelle herangezogen wird, wobei die so entstehenden Themenblöcke nicht bzw. nur marginal miteinander verknüpft werden. Eingeflochtene Zitate, von denen man nicht weiß, ob sie dem „Schmuck“ dienen oder als Zufallsfund aufgenommen wurden, ohne dass sie mit dem Inhalt verbunden sind, verwischen zwar das Bild der einzigen Quelle, es lässt sich aber doch erkennen. In ein anderes Extrem verfällt eine Autorin, wenn sie zu jedem neuen Satz fünf oder mehr Quellen als Block und ohne Seitenangaben anführt. An der bloßen Aneinanderreihung der Inhalte merkt man schnell, dass diese Quellen nicht ernsthaft durchgearbeitet wurden. Im Theorieteil, der sich direkt mit der Forschungsfrage befasst, sollten möglichst nicht bloß Lehrbücher zitiert werden. Diese kann man allerdings gegebenenfalls als Hilfsquellen heranziehen, um klare Begriffe zu verwenden, was unabdingbar zu einem guten Theorieteil gehört und manchmal vermisst werden muss.

4.2.4. Interdisziplinarität als Herausforderung

Mit der Einrichtung von FHs erwarteten die verantwortlichen BildungspolitikerInnen eine Belebung des interdisziplinären Arbeitens. Sie hofften darauf, dass durch die Praxisnähe auch eine Nähe zu den verschiedenen Wissenschaften entsteht, die zur Lösung praktischer Aufgaben und Probleme beitragen. Die Hoffnungen haben sich bisher teilweise erfüllt.¹⁹ Für viele unerfüllte Hoffnungen ist wohl auch die akademische Schulung der Lehrenden an FHs eine Ursache. Diese manchmal weit zurückliegende Grundausbildung an einer Universität war in den seltensten Fällen interdisziplinär ausgerichtet; wenn aktuell in einem Fachgebiet ein Lehrauftrag übernommen wird, dann ist mancher Lehrende schon zufrieden, die neuesten Kenntnisse seines eng

18 Breinbauer (2013: 328) geht über den ersten Ansatz eines Theorieteils hinaus: „Wünschenswert, aber leider in der Praxis oft vernachlässigt, wäre die Sicherstellung, dass die Studierenden die wissenschaftstheoretische Einbettung ihrer Arbeit kennen.“

19 „Die F&E-Leistungen und der gelebte Technologie- und Wissenstransfer der österreichischen FH tragen wesentlich zur Vernetzung von Wissenschaft mit Wirtschaft und Gesellschaft bei. Die F&E an den österreichischen Fachhochschulen zeichnet sich durch folgende Stärken aus: • Die regionale Verankerung gekoppelt mit Umsetzungsorientierung und internationaler Einbettung ist stark ausgeprägt. • Auf die rasche Umsetzbarkeit und nachhaltige Wirkung der F&E-Ergebnisse in Industrie und Gesellschaft wird besonders geachtet (transferorientierte F&E). • Die Hebelwirkung der eingesetzten F&E-Mittel ist entsprechend hoch. • Die F&E-Projekte werden meist durch interdisziplinäre Teams (auch Wissenschaftler und Praktiker) bearbeitet, was üblicherweise zu besseren und schnelleren Lösungen führt.“ http://fhk.ac.at/index.php?id=112&L=%2Fforum%2Fbb_admin.php%3FincludeFooter%3D (11.09.2014)
Titel: FHK-Position zu Forschung und Entwicklung an den österreichischen Fachhochschulen. Gerichtet wurde das Papier an das Bundesministerium für Verkehr und Infrastruktur im August 2011. Darin findet sich der Hinweis auf interdisziplinäre Teams.

definierten Faches zu haben, um sie weitergeben zu können. Weder sind an den Universitäten noch an den FHs die Studienpläne auf Interdisziplinarität ausgerichtet, nur wenige Forschungserfahrungen macht man auf dem Weg zum Doktorat in einem interdisziplinär arbeitenden Team. Studierende, die in ihren Abschlussarbeiten interdisziplinär arbeiten wollen, würden also spezielle Unterstützung brauchen. Das Bemühen um Interdisziplinarität ist durchaus gut und bei Teams eher erfolgreich. Wenn ein allein arbeitender Student jedoch solche Wissenschaften nicht nur als „Hilfswissenschaften“, sondern als gleichwertige Theorien und Methoden heranzieht, die in diesem Studiengang eine unbedeutende (oder gar keine) Rolle spielten, so sollte er sich gründlich einarbeiten können und die tragenden Elemente nicht aus der Sekundärliteratur bzw. aus dem Lehrbuch nehmen und schon gar nicht als Laie in etablierten Wissenschaften Primärliteratur schaffen wollen. Ungenügende Interdisziplinarität ist abzulehnen, gelungene Interdisziplinarität erfordert eine langfristige Planung und führt zu einer Bearbeitungszeit, die den Studienabschluss sehr weit hinausschieben kann.

4.2.5. Praxisteil, Feldforschung, Empirie, Erprobung

Die Praxisnähe der akademischen Berufsausbildung spiegelt sich in den Abschlussarbeiten wider. In einer sehr guten Arbeit wird das beschriebene Ziel erreicht, weitere Schritte, die über die Diplomarbeit hinausgehen, können aufgezeigt werden, ihr Ergebnis ändert jedoch nichts am Wert der vorliegenden Arbeit. Umgekehrt kann man formulieren: Es reicht nicht, wenn das Ziel nur „von Ferne“ erkennbar wird (und man aufhört, weil man abgeben will), wenn noch wichtige Teile fehlen. Wer sich ein anspruchsvolles Thema vornimmt, sollte den Weg (fast) zu Ende gehen; zu vermeiden ist, wichtige Schritte, die rückwirkend über den Wert der ganzen Arbeit entscheiden, im Ausblick für kommende Forschungen zu nennen.

Mit relativ wenig Zeitaufwand lässt sich die Qualität der Formulierung der Hypothesen erkennen. Für empirische Erhebungen werden Fragebogen entworfen, auf deren mögliche Schwachstellen hier nicht eingegangen werden soll, denn dazu gibt es Fachliteratur.²⁰ Die Hypothesen sollten so formuliert werden, dass klare Antworten als Ergebnisse der empirischen Untersuchung vorliegen. Mit großem Optimismus werden Fragebogen verschickt, die Rücklaufquote ist oft ernüchternd gering. Wenn der Student dann erfreut darüber ist, wenigstens einige Antworten von Firmen zu haben, dann will er diese Kontakte nicht durch weitere Fragen belasten. Es unterbleibt also eine Feststellung des realen Gehalts einer im Antwortbogen aufgestellten Behauptung. Hätte man eine große Stichprobe, so könnte dieses Faktum eventuell vernachlässigt werden, ist die Stichprobe aber allzu sehr geschrumpft, dann ändern sich die Ergebnisse stark, wenn z.B. behauptet wird, die Bedürfnisse der Stakeholder zu berücksichtigen, das aber in etlichen Fällen gar nicht stimmt; es klingt allerdings gut und modern und war einfach anzukreuzen. Ob es stimmt, kann man an der Diplomarbeit auch nicht erkennen, wohl sieht man jedoch, ob zusätzlich zu einer Befragung Aktivitäten entfaltet wurden, die der Absicherung des Realitätsgehalts wichtiger Informationen dienten.

20 Für den postsekundären Bildungsbereich sei hier das Beispiel Aschemann-Pilshofer (2001) gegeben.

4.2.6. Kritische Auseinandersetzung

Wissenschaft lebt vom kritischen Denken, das immer wieder erneute Infrage-Stellen bestehender Erkenntnisse ist eine wesentliche Ursache des Fortschritts. In manchen (vielen?) mit sehr gut beurteilten Arbeiten sucht man kritische Ansätze vergeblich. Es werden moderne Strömungen in Wirtschaft, Technik und in der Gesellschaft beschrieben, und der mit der Forschungsfrage verbundene Ansatz wird unkritisch durchgezogen. Eine Studentin bearbeitet beispielsweise die Einführung einer neuen Vorgehensweise im Marketing oder eines Tools für die Kommunikation, zeigt jedoch keine Bereitschaft, die Frage nach unerwünschten Nebenwirkungen zu stellen. Eine kritische Haltung muss allerdings auch dann möglich sein, wenn die Arbeit aus einem Firmenprojekt hervorgeht. Ein negatives Beispiel sei genannt: Bei einer Arbeit über ein Systemelement in einem großen Krankenhaus hatte der Auftraggeber unverhüllt verboten, das von ihm zu verantwortende Element mit anderen Lösungen in anderen Häusern zu vergleichen. Eine so bedingungslose Zustimmung kann nicht das Ziel einer wissenschaftlichen Arbeit sein; das müsste man schon bei der Übernahme von Firmenaufträgen kommunizieren; Firmen müssten Kritik akzeptieren.

Um ein genaueres Bild der Wissenschaftlichkeit einer Arbeit bezüglich der Zitierungen und der kritischen Haltung zu gewinnen, muss man Textproben lesen und Zitate stichprobenartig im Literaturverzeichnis kontrollieren. Wenn die kritischen Teile nicht durch Überschriften hervorgehoben werden, dann kostet dieser Beurteilungspunkt relativ viel Zeit. Das darf ihn jedoch nicht weniger wichtig werden lassen. Aus den Textproben kann man zugleich entnehmen, ob versucht wird, um jeden Preis modern („State of the Art“ heißt das dann) zu erscheinen oder nicht. Dabei folgt man dem „Mainstream“, was grundsätzlich begrüßenswert ist, wenn man seine Grundlagen und Methodik verstanden hat und man seine Schwächen kritisch sieht. Weniger begrüßenswert ist, wenn etwa beständig von der Globalisierung die Rede ist, sie als Erscheinung der letzten zwanzig Jahre beschrieben wird und weder kritisch hinterfragt wird, was denn hinter der Globalisierung steckt noch welche wirtschaftlichen Verbindungen zwischen den Kontinenten es seit etlichen Jahrtausenden gibt.²¹ Textproben sollten mit einer unvoreingenommenen Haltung gelesen werden. Das schafft die Möglichkeit, wieder zu dem Vertrauensvorschuss zurückzukehren, der von Anfang an gegeben war und vielleicht durch einige andere Kriterien einem Misstrauen gewichen ist. Wenn man bezüglich des Misstrauens in die überdurchschnittliche Leistung der Autorin bzw. des Autors unsicher ist, dann können Textproben zu einem guten Ende beitragen. Nur wenn weiterhin fast jeder Absatz neue Zweifel weckt oder Mängel sichtbar macht, wäre in diesem Verfahren der Erstbeurteilung ein negatives Urteil (also: die Arbeit ist unabhängig von der eingetragenen Note nicht sehr gut) berechtigt.

²¹ Dieses Beispiel erlaubt eine Feststellung: Wenn es zu jeder „State of the Art-Arbeit“ gehört, die Globalisierung heranzuziehen, dann ist diese Forderung in diesem Beitrag doch noch erfüllt.

5. Fehlentwicklungen

Kurz ist hier auf Fehlentwicklungen einzugehen, soweit sie bei einer Betrachtung von Diplomarbeiten mit relativ geringem Zeitaufwand sichtbar werden. Die wesentlichste Fehlentwicklung ist im schleichenden Verzicht auf autonomes, selbständiges Arbeiten zu sehen. Ursachen mögen der Zeitdruck und die steigende Belastung gerade der neben der Berufstätigkeit studierenden Menschen sein. Es könnte auch bei den betreuenden Personen nach den Ursachen für diese Art von Fehlentwicklung gesucht werden, doch wäre es dazu nötig, mehrere Arbeiten zur Verfügung zu haben, die von einer Person im Laufe der Jahre begleitet wurden. Die „Toleranz“ gegenüber Absätzen, die man ohne Mühe als Plagiat enthüllen könnte, wäre dann nicht ein einmaliges Versehen, wenn man sie in allen Arbeiten findet, die von dieser Person betreut wurden. Diese Thematik ist hier nicht weiter zu verfolgen. Fehlentwicklungen sind in jeder Form einer zu weit gehenden Hilfe („falsche Toleranz“) zu sehen. Jemand hilft dann (ganz offiziell? wird diese Person sogar bei der Danksagung in der Arbeit genannt?) etwa bei der Auswertung von erhobenen Daten, der Student versagt dann bei der Interpretation der Ergebnisse, für die richtige Verwertung dieser Hilfe fehlen ihm wichtige Voraussetzungen, die falsche Interpretation beweist, dass seine Leistung nicht sehr gut ist. Als zu weit gehende Hilfe möge auch der folgende Fall gelten: Aus dem „Nichts“ sind Zahlen/Daten da, eine empirische Erhebung wird genannt, es bleibt aber offen, was die Studentin mit der Feldforschung zu tun hatte. Sie sagt zwar nicht, dass sie selbst an der Feldforschung beteiligt war, daher kann man ihr keine Unwahrheit vorwerfen, man gewinnt jedoch den Eindruck, dass eine Organisation die Firma der Betreuerin beauftragt hatte und daher durch ihre Entscheidung die Ergebnisse auch für „ihre“ Studentin zugänglich gemacht wurden. So wenig aus bloßen Indizien eine Verweigerung der Approbation der Arbeit als einzige Reaktion zu fordern wäre, so eindeutig könnten diese klaren Indizien gegen eine Bestätigung einer sehr guten Benotung sprechen.

Angesichts elektronischer Plagiatsfinder herrscht der Glaube, ein Durchlauf ohne Hinweise auf andere Texte würde für eine einwandfreie Arbeit garantieren. Nimmt man fremde Arbeiten zur Hand, kann man durch Zufall manchmal eine Entdeckung machen: Es werden fremde Texte verwendet, die man zwar bei der Plagiatsprüfung nicht mehr entdecken kann, doch wird bei der Umarbeitung der Zitate ein deutlicher Fehler gemacht, der entlarvend ist. Ghostwriting ist ein eigenes Problemfeld, mit einer relativ raschen Kontrolle der fertigen Arbeit könnte man es nur entlarven, wenn der Ghostwriter seine Texte mehrfach verwendet und man daher seine „Handschrift“ durch Zufall wiederfindet. Bei guter Betreuung müsste die Verwendung von Texten, die nicht im Internet zu finden sind, zu verhindern sein, denn im Gespräch würde sich zeigen, auf welcher Basis plötzlich vorhandene Erkenntnisse stehen.

6. Vorschläge für Entwicklungsschritte an den FHs

Ausgehend von den einleitend skizzierten Szenarien hat die Leserin bzw. hat der Leser durch die Lektüre dieses Beitrages hoffentlich zu einer Haltung gefunden, die man so beschreiben kann:

Es lohnt sich, mehr für die Sicherung der Qualität der Abschlussarbeiten zu tun. Diese Haltung ist nicht selbstverständlich; sie könnte aber auch dann gestärkt werden, wenn man einzelnen inhaltlichen Feststellungen dieses Beitrages ablehnend oder sehr kritisch gegenüber steht. Vor Jahren gab es eine Diskussion über Plagiate und den Hinweis auf damals neue EDV-Programme, die dem Auffinden von Plagiaten dienen. Auf Anfrage sollen zwei berühmte Universitäten in den USA erklärt haben, sie würden solche Programme nicht einsetzen, weil ihre Studierenden keine Plagiate machen. Christian Morgenstern könnte man dazu zitieren mit: „... und so schließt er messerscharf, dass nicht sein kann, was nicht sein darf.“ Im Folgenden werden Wege entworfen, wie an einer FH ohne große Belastungen der Lehrenden und vor allem der BetreuerInnen auf dem „Umweg“ über die Kontrolle die Qualität der Diplomarbeiten gesteigert werden kann. Die Garantie, dass Konflikte jeglicher Art in der Einführungsphase vermieden werden können, wird jedoch verweigert. Es wird immer einzelne Personen geben, die dann opponieren, wenn sich ein anderer Mensch ein Urteil über ihre Arbeit bilden will bzw. wenn sie ihre Handlungen begründen sollen. Aus solchen Konfliktphasen kann das Team gestärkt hervorgehen.

6.1. Wettbewerb auf FH-Ebene

Das Ausloben von Preisen bringt in unserer Gesellschaft fast immer Erfolge, bei den richtigen Regeln kann man Eifersucht und Streit vermeiden. Man müsste fixieren, ob nur ein Preis vergeben wird oder je ein Preis in einer von mehreren Kategorien. So könnte man für Studierende, die in Vollzeit studieren, andere Nebenkriterien fordern als für berufsbegleitend Studierende (beispielsweise ausgezeichneter Studienabschluss gegenüber mindestens gutem Studienabschluss). Man könnte Fremdsprachen fördern durch Spezialpreise oder in einer sehr großen FH den technischen Bereich von den anderen Bereichen loslösen. Langfristig könnten sich mehrere FHs zusammenschließen und dann Preise in den Fachbereichen vergeben: Wirtschaft / Technik / Biotechnologie / Informations- und Kommunikationstechnologie / Medizin / Soziales / Dienstleistungen usw. Einerseits würde sich dadurch der Bezugsrahmen im Hinblick auf die Qualität erweitern, alle gleichartigen Studienrichtungen würden sich an den jeweiligen Spitzen orientieren, andererseits wären die Studierenden eher zufrieden und die Jury hätte es leichter. Es ist nämlich schwierig, den Wert einer technischen Arbeit, die auf Englisch geschrieben wurde, in derselben Bewertungsskala zu erfassen wie eine Arbeit aus dem Sozialbereich, durch die im jeweiligen Bundesland Veränderungen zum Wohle der Kinder eingeleitet werden könnten und die daher auf Deutsch geschrieben werden muss. So fühlt sich immer jemand ungerecht beurteilt. Die Analogie mit dem Nobelpreis ist weit hergeholt, aber auch da haben die WirtschaftlerInnen einen eigenen Wettbewerb, die MathematikerInnen und die ArchitektInnen kennen ihren höchsten Preis, erklären ihn aber in der Öffentlichkeit als ihren „Nobelpreis“, selbst die mit einem Nobelpreis ausgezeichneten PhysikerInnen fühlen sich nicht benachteiligt, wenn sie von der Preisverleihung an MedizinerInnen erfahren.

Kehren wir zur Realität in den FHs zurück: Mir ist bekannt, dass es einen „Würdigungspreis des Wissenschaftsministers“ gab und gibt. Dieser in ganz Österreich durchgeführte Wettbewerb sieht am Ende jährlich fünf sehr zufriedene Personen (und deren BetreuerInnen). Das ist eine begrüßenswerte Aktivität, aber es hat m. E. zu wenig „Sogwirkung“ in den großen FHs und es

ist nicht sinnvoll, an die BetreuerInnen jenes Feedback zu geben, aus dem sie erkennen können, warum die eingereichte Arbeit nicht in der Spitzengruppe gelandet ist. Vor allem ist es für berufsbegleitend Studierende schwer, sowohl das Bachelorstudium als auch das Masterstudium mit ausgezeichnetem Erfolg abzuschließen, um dort überhaupt preiswürdig zu werden. In jeder FH sollte eine große Anzahl von Studierenden eine möglichst gute Diplomarbeit abgeben, weil es berechnete Hoffnungen auf einen Preis, der auch in der Drucklegung der Arbeit bestehen könnte, gibt. Schon bei der Ausarbeitung des Textes sollte die Möglichkeit der Belohnung einer Spitzenleistung bekannt sein. Freilich dürfte dieses Bewusstsein nicht dazu führen, in der Arbeit nur Kriterien zu beachten, die von der Jury wahrscheinlich angelegt werden. Ein besonderer Vorteil solcher Preise wäre in der Arbeit der Jury, die aus der jeweiligen FH bzw. aus dem jeweiligen Fachbereich mehrerer kooperierender FHs kommt, zu sehen, denn da ist Feedback problemlos möglich. Mir ist auch bekannt, dass (allerdings nur wenige) AutorInnen ihre Arbeit bei internationalen Konferenzen vorstellen dürfen, dass sie in Fachjournalen ihre Ergebnisse publizieren können, dass sie in internationalen Forschungsteams mitarbeiten durften usw. Es gibt auch Preise, die von Organisationen oder Unternehmen ausgeschrieben werden, recht oft berichten FHs in ihren Aussendungen über errungene „Siege“. Die Frage ist allerdings weiterhin: Geschieht in der Motivation zu Höchstleistungen schon genug?

6.2. Qualitätsbeauftragte/r

Wie schon in der Fußnote zum Szenarium (s.o.) erwähnt, sind diese Lösungen nicht absolut neu. Eine Person, die sich um die Qualität der Abschlussarbeiten kümmert, könnte aus dem Kreis derer rekrutiert werden, die langjährige Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Arbeit an der FH haben. Die Kompetenzen könnten dann in Verbindung mit den jeweiligen verantwortlichen Führungskräften definiert werden. Eine solche Funktion wäre also eher eine Stabsstelle, die jemand bekleidet, der (wegen der möglichen Konflikte in der Anfangszeit) keine Karriere an dieser FH mehr machen will, daher auch nicht auf irgendwen Rücksicht nehmen muss. Wahrscheinlich hätte die Führungskraft in den ersten zwei Arbeitsjahren viel Vermittlungsarbeit zu leisten, um Widerstände zu überwinden. Wenn sich dann die Erfolge zeigen, werden alle Beteiligten mit diesem Aufgabenbereich kooperieren wollen und die Inhaberin der Stabsstelle respektieren. Wie beim Wettbewerb wäre auch hier ein entscheidender Schritt der Optimierung die Kooperation mehrerer FHs in einem Team von Qualitätsbeauftragten. Ob das auf den österreichischen Raum beschränkt bleibt oder mit Unterstützung der EU auf den deutschsprachigen Raum ausgedehnt wird, möge die Zukunft zeigen.

6.3. Workshops mit Erfahrungsaustausch zwischen den Studiengängen einer FH

Eine der einfachsten Maßnahmen, die zugleich die Keimzelle für andere Lösungswege werden könnte, ist die Durchführung von Workshops zur Qualität der Diplomarbeiten innerhalb einer FH. LektorInnen und BetreuerInnen könnten die Erfahrungen austauschen, von mangelnden Vorkenntnissen erfahren, die erst in der Arbeit an der Diplomarbeit deutlich werden, das Niveau anderer Studiengänge näher betrachten, einen Text wie diesen Beitrag für die eigene FH umschreiben und in die Handbücher für Lehrende integrieren, Kontakte mit Firmen, aus denen

ZweitbetreuerInnen kommen, knüpfen und vieles mehr. In solchen Workshops könnte man als Fallbeispiele für die Ausarbeitung von Kriterien alle gesperrten Arbeiten speziell prüfen, damit nicht durch die Sperre eine eher problematische Arbeit der Kritik der Fachleute entzogen wird. Arbeiten aus dem Grund ihrer Mangelhaftigkeit zu sperren, wäre eine Fehlentwicklung.

6.4. Publikation im Netz

Alle sehr guten Arbeiten könnte eine FH ins Internet²² stellen. Das würde die AutorInnen, sofern die Arbeiten nicht gesperrt sind, mit Freude erfüllen. Für die BetreuerInnen könnte sich vorübergehend eine Belastung ergeben, denn ihre Betreuungsleistung wird nun öffentlich gemacht und könnte diskutiert bzw. kritisiert werden. Wenn dann vorübergehend kein Betreuer mehr eine solche Note vergibt, dann spricht das für sich. Auch von den gesperrten Arbeiten sollte eine Zusammenfassung, die keine Schutzbestimmungen verletzt, ins Internet gestellt werden.

7. Schlussworte

Jene Personen, die an einer FH die Qualität von Abschlussarbeiten prüfen wollen oder sollen, mögen bedenken, dass es mehrere Chancen und Gefahren gibt, die mit dieser Arbeit verbunden sind.

Sehr positiv kann sich die Beschäftigung mit verschiedenen Gebieten aktueller angewandter Forschung auswirken. Man erweitert seinen Horizont, kann sich von originellen, interessanten Arbeiten in neue, wissenschaftlich gestaltete „Welten“ führen lassen. Im Einzelnen mag diesbezüglich ein Hindernis liegen: Das Festhalten an den Methoden, die man selbst bei diesem Thema angewandt hätte oder auch eigene Vorstellungen von einem richtigen Aufbau der Arbeit müssen aufgegeben werden. Der richtige Weg ist hier ein Mittelweg der Aufgeschlossenheit, denn von einer sehr guten Arbeit kann man sich zu neuen Einsichten führen lassen, man sollte sich aber nicht von einer nur scheinbar wissenschaftlichen Arbeit verführen lassen.

Manche Menschen zeigen ihren Mitmenschen immer wieder ihren Optimismus, ihr Vertrauen, eine Art unerschöpflicher pädagogischer Liebe. Wenn man allerdings sehr viele Enttäuschungen erlebt hat, so dass man nicht mehr bereit ist, den oben erwähnten Vertrauensvorschuss zu erbringen, dann sollte man sich rechtzeitig von der beruflichen Ausübung einer Funktion in der Qualitätssicherung zurückziehen. Ganz gleich, was die Ursache von Enttäuschungen ist, sollten sie zu Misstrauen und Ablehnung führen, dann ist jene Form von Kontrolle die Folge, die von den betroffenen Mitmenschen bekämpft wird. Nur solche Diplomarbeiten, die begründbar das Misstrauen erwecken, verspielen den Vertrauensvorschuss, nur in diesen Werken suche man nach offenkundigen Schwächen und Fehlern. Wer grundsätzlich positiv eingestellt ist, wird Unterstützung im großen Team der FH finden.

22 Auf die damit allerdings verbundenen Schwierigkeiten und Probleme geht Breinbauer (2013: 331f) ein.

Eine notwendige Teamentscheidung kann zur Quelle von Belastungen werden. Im Team einer Jury wird es selten eine völlige Übereinstimmung geben. Jedes Teammitglied setzt andere Schwerpunkte. Aber das darf nicht durch die Fixierung von Positionen zu einem Problem werden. Dann wird man weder über negative Beurteilungen noch über positive in einen bleibenden Konflikt geraten. Es geht bei der Arbeit eines Teams (s.o., Szenarien) doch nicht um die Bekanntgabe einer Meinung, durch die im ungünstigen Fall eine Rufschädigung gemacht wird; wenn man etliche Arbeiten beurteilt, gleicht sich die Subjektivität aus, die Teamentscheidung führt zu der richtigen Ausgangsposition für die hoffentlich richtigen Konsequenzen, die an der FH gezogen werden.

Wer den Inhalt dieses Beitrages verwerten will, möge sich prüfen. Er/Sie sollte interessiert sein an jeder Wissenschaft, zu der sich ein Zugang ergibt; sie/er wird wohl verständliche Publikationen aus verschiedenen Fachwissenschaften lesen bzw. Informationen in Form von Dokumentationen im TV suchen und ansehen, jedenfalls geistig aktiv sein.

Erfahrungen des Autors: Ich kenne nicht nur zahlreiche Arbeiten aus einer FH, sondern fasse das zusammen, was durch Kenntnis von mehr als 200 mit „sehr gut“ benoteten Diplomarbeiten aus ganz Österreich für mich deutlich wurde. Beispiele sind daher nicht an die FH gebunden, an der ich als Studiengangsleiter tätig war. Alle Beispiele sind bewusst so „verfälscht“, dass man sie als Leser/Leserin auf die eigene Praxis übertragen kann – und muss, will man die enthaltene Information verwerten. Wären die Erfahrungen zu Recht in einem Satz wie diesem: „Alles ist bei den sehr guten Diplomarbeiten an österreichischen FHs in allerbesten Ordnung.“ zusammenzufassen, dann wäre die Ausarbeitung dieses Beitrages eine sinnlose Zeitvergeudung. Die hier geleistete Arbeit war, davon bin ich überzeugt, ein sinnvoller Kraft- und Zeiteinsatz.

8. Abrundung zu den Quellen

Bei Google erhält man zu „qualitätskontrolle master thesis“ wohl zahlreiche Links, allerdings eher auf Diplomarbeiten, die sich mit dem Thema Qualitätskontrolle befassen. Mehr Erfolg hat man mit englischen Begriffen.

Beispiele für Links, die man bei den Suchbegriffen: „quality criteria master thesis“ findet:

http://www.researchgate.net/post/What_criteria_should_be_applied_to_assess_the_quality_of_a_masters_thesis_based_on_qualitative_research_work (10.9.2014)

Das ist eine „Anfrage“ auf „ResearchGate“, das sich als professionelles Netzwerk für Forscher und Wissenschaftler versteht. Zur Frage sind von verschiedenen Personen Antworten gekommen; der Text enthält viele relevante Ansichten, beispielsweise:

„5. Contribution

The MA-thesis should reflect that the student has understood the literature that s/he has been trained in on bachelor and master courses. In addition, a MA-thesis need to reflect in depth knowledge related to the theme of the MA-thesis. Usually this will be acquired before and during the MA-thesis writing process, guided by the MA-student's supervisor. Contribution means that the MA-thesis is to represent new knowledge, either regarding research question, material, perspective, concepts or theoretical elaboration.

6. In sum:

- Criterion for starting point of MA-thesis is relatively straight forward
- Criterion for use and creation of qualitative material will vary and depend on the department's tradition and the supervisor's qualifications. In general, if one wants to represent a different tradition than one's department, one should investigate if this will be accepted by the department or not.
- Criterion on intersubjectivity is straight forward. Criterion on whether or not the interpretation is qualified, which areas of knowledge do the student need to include in his/her interpretation to make it a qualified reading is more open and will reflect the tradition of the department and the MA-student's supervisor.

May 18, 2014“

Beispiel: <http://www.computerscience.nl/wiki/Thesis/QualityCriteria?cover=print> (10.09.2014)

Übernahme des Textes aus dem Internet: „-- JohanJeuring - 06 Sep 2002

Here is a list of criteria we use to determine the grade of your Master's thesis.

- Research question. Is the research question relevant? Has the proposed research been done before? Is it doable? Has it been formulated in such a way that useful research is possible? Is it clear how the research question and the proposed research are related?
- Previous work. Research is always done in a context. What has been done before? How can you use it? What background is necessary for the research? What theories are used? Is it clear that you have found the relevant literature?
- Contribution. A Master's thesis should contribute to science: it should investigate something that hasn't been investigated before, or not in the same way. What is the contribution of your thesis?

- Analysis. Have you analysed the research question properly and carefully? How deep did you dive into the subject? Do you apply the techniques appropriately and carefully? If important aspects are omitted, do you justify this? Do you distinguish between fact and opinion?
- Critical attitude. Which choices do you make? What is the quality of the decisions you take? Do you give good arguments for your choices? Do you follow the traditions in the field? Do you ask yourself 'Why?' sufficiently often? A careful analysis why research question and the research plan fit together well is necessary.
- Reflection. Reflect on what you do, how you do it, why you do it, and how you write something about it. Reflect on everything you do! Which results are interesting? Do you think more research should be spend on one of the results in your work?
- Literature. Where does you show that you can find relevant material to obtain a result, or to speed up the research? Does you use literature or material different from what has been suggested by your supervisor? Did literature research lead to new insights? Do you explain these insights properly in the thesis?
- Synthesis. Did the student find a good solution for the research question? Is the reasoning correct? Are the conclusions worth the effort of the research?
- Abstraction. Does the student abstract from the problem? Is there a generic solution which can be translated or instantiated to practical situations?
- Relevance. Does someone have an interest in, or would someone benefit from the research? Does the thesis make clear that the results are of any help?
- Integration. Are practice and theory integrated?
- Justification. Is it possible to read the thesis on itself? Does the thesis contain a justification of the research plan, and the actual research that has been done?

This topic: Thesis > WebHome > QualityCriteria Topic revision: 27 Nov 2007, UnknownUser

 **FOSWIKI** Copyright © by the contributing authors. All material on this collaboration platform is the property of the contributing authors. Ideas, requests, problems regarding UUCS?"

Dieses Beispiel bestätigt den Eindruck, dass eine gewisse Übereinstimmung in diesen Fragen in der Gruppe der ExpertInnen besteht.

Ein anderes Beispiel aus der FH Vorarlberg. Der Text unter dem Titel „Guide to Writing the Master’s Thesis“ ist für die Studierenden gedacht.

Guide to Writing the Master’s Thesis

Stand: November 2010 FH VORARLBERG

Master-Studium Mechatronik Johannes Steinschaden Studiengangsleiter Mechatronik. <http://www.fhv.at/media/pdf/studium/technik/mechatronik/master-mechatronics/guide-masters-thesis> (10.9.2014)

Ebenfalls für die Studierenden hat beispielsweise die Universität Klagenfurt die „Guidelines for a Master Thesis“ ins Netz gestellt. http://www.uni-klu.ac.at/tewi/downloads/Guidelines_Master_Thesis_NES_Oct2011.pdf (10.9.2014)

Ein anderes Beispiel sei hier zitiert, weil es wieder die Übereinstimmung in der Frage nach der Qualität von Diplomarbeiten bestätigt. In einem kurzen Text aus Tschechien, Masaryk-Universität, der für die BetreuerInnen gedacht ist, heißt es u.a.:

„Reviewers of thesis should focus on:

- evaluation of the quality of the work, including, for example verifying the functionality of implementation and have a look at electronic attachments (especially source codes),
- evaluation of the quality of the text, namely the content, overall consistency of thesis, use of literature, quality of citations, linguistic accuracy, typographic and graphic design.”

https://www.fi.muni.cz/studies/BP_DP_vedouci-opONENTI.xhtml.en (15.09.2014)

9. Literaturverzeichnis

Berka, Walter / Brünner, Christian / Hauser, Werner (Hg., 2013): 20 Jahre Fachhochschul-Recht. Schriften zum Wissenschaftsrecht, Bd. 11, Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag.

Breinbauer, Andreas (2013): Abschließende Prüfungen im FH-Bereich. In: Berka, Walter / Brünner, Christian / Hauser, Werner (Hg.): 20 Jahre Fachhochschul-Recht. Schriften zum Wissenschaftsrecht, Bd. 11, Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag, 317-342.

Haslehner, Franz / Wala, Thomas / Springler, Elisabeth (2014): Bachelor- und Masterarbeiten an Fachhochschulen. Eine Kurzanleitung zur Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten. 2., aktual. Aufl., Wien: LexisNexis.

Sesink, Werner (2010): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten mit Internet, Textverarbeitung, Präsentation, E-Learning, Web2.0, 8. und 9. Aufl., München/Oldenbourg: Wissenschaftsverlag.

Internetquellen:

Aschemann, Birgit: Die Betreuung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Konzepte, Ideen und Hilfestellungen für Lehrende.- Auftraggeber und Herausgeber: Karl-Franzens-Universität Graz, Vizerektorat für Studium, Lehre und Personalentwicklung; http://static.uni-graz.at/fileadmin/lehren/Lehren/Lehrende/Lehren_an_der_Uni_Graz/Wissenswertes/Die_Betreuung_von_Bachelor_-_Master-_und_Diplomarbeiten.pdf. (10.09.2014)

Aschemann-Pilshofer, Birgit, redaktionelle Mitarbeit: Ernst Preamsberger: Wie erstelle ich einen Fragebogen? Ein Leitfaden für die Praxis.- 2. Auflage / Jänner 2001, Herausgegeben vom „Wissenschaftsladen Graz“ Institut für Wissens- und Forschungsvermittlung, www.aschemann.at/Downloads/Fragebogen.pdf (12.09.2014)

<http://www.jointquality.nl/content/descriptors/DublinDeutsch.pdf> (10.09.2014).

FKH-Position zu Forschung und Entwicklung an den österreichischen Fachhochschulen. http://fhk.ac.at/index.php?id=112&L=%2Fforum%2Fbb_admin.php%3FincludeFooter%3D (11.09.2014)

Karall, Peter H. / Weikert, Aurelia: Das Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten.- <http://www.uni-vie.ac.at/ksa/elearning/cp/schreiben/schreiben-full.html> (11.09.2014)

Mayer, Brigitte: Formalkriterien wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden. 2013, Ausgabe 11.0. <http://www.fhv.at/bibliothek/teaching-library/LeitfadenzumWissenschaftlichenArbeiten.pdf> (10.09.2014)

Wiener Zeitung: „Es gibt noch Vorurteile gegenüber FHs“ Ein Interview in der Wiener Zeitung vom 31. Mai 2014, das Bettina Figl mit Helmut Holzinger, dem Präsidenten der FH-Konferenz, geführt hat. http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/bildung/uni/633862_Es-gibt-noch-Vorurteile-gegenueber-FHs.html (11.09.2014)

https://www.fi.muni.cz/studies/BP_DP_vedouci-opONENTI.xhtml.en (15.09.2014)

<http://www.fhv.at/media/pdf/studium/technik/mechatronik/master-mechatronics/guide-masters-thesis> (10.09.2014)

http://www.uni-klu.ac.at/tewi/downloads/Guidelines_Master_Thesis_NES_Oct2011.pdf (10.09.2014)

<http://www.computerscience.nl/wiki/Thesis/QualityCriteria?cover=print> (10.09.2014)

http://www.researchgate.net/post/What_criteria_should_be_applied_to_assess_the_quality_of_a_masters_thesis_based_on_qualitative_research_work (10.09.2014)

<http://www.wu.ac.at/programs/master/vw/ma/> (10.09.2014)

https://www.fh-joanneum.at/aw/home/Studienangebot_Uebersicht/department_angewandte_informatik/eht/Studium/~btqe/eht_lvdetails/?alvid=4334228030&lan=de (10.09.2014)

<http://www.fh-vie.ac.at/Die-FH/Qualitaetsmanagement> (10.09.2014).

Verzeichnis der AutorInnen

AutorInnen der Beiträge

Mag.^a Laura Dörfler, MSc.

Laura Dörfler ist seit 2010 Fachbereichsleiterin und Lektorin im Bereich Arbeitsgestaltung an der FH des bfi Wien. Davor war sie am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien, am Ludwig Boltzmann Institut für Gesundheitsförderungsforschung und am Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies tätig. Frau Dörfler hat Psychologie an der Universität Wien und in Rom studiert und danach einen Master in Comparative Labour and Organisation Studies der Universität Amsterdam abgeschlossen. Derzeit schreibt sie ihre Dissertation über Altersdiskriminierung in der Personalauswahl im Fach Soziologie an der Universität Wien.

Dr.ⁱⁿ Manuela Hirsch

Manuela Hirsch ist Fachbereichsleiterin und Lektorin im Bereich Rechnungswesen an der FH des bfi Wien und hält dort seit 2012 die Stadt Wien Stiftungsprofessur für Internationale Rechnungslegung. Davor war sie zehn Jahre an der Wirtschaftsuniversität Wien an der Abteilung für Unternehmensrechnung und Controlling tätig, wo sie vor allem im Bereich der internen Unternehmensrechnung lehrte und forschte. Ihre aktuellen Forschungsprojekte verknüpfen Themen der internen und externen Unternehmensrechnung.

Daniela Labus, MA

Daniela Labus ist seit neun Jahren in unterschiedlichen Rollen im Bereich Human Resources Management in Österreich, Deutschland und der Schweiz tätig. Ihr Bachelorstudium in Arbeitsgestaltung und HRM schloß sie 2011 an der FH des bfi Wien ab, wo sie auch ihr Masterstudium in strategischem HRM in Europa 2014 erfolgreich beendete. Im Zuge Ihrer Masterthesis forschte sie zum Thema Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen in Rekrutierungsprozessen.

Dr. Johannes Leitner

Seit 2012 ist Johannes Leitner der Leiter des Stadt Wien Kompetenzteams für Forschung zur Schwarzmeerregion an der FH des bfi Wien. Zuvor war er Unternehmensberater und von 2005 bis 2010 Assistent an der WU-Wien mit Forschungsaufenthalt an der Stockholm School of Economics, sowie Lektor und Vortragender an Universitäten in Deutschland, Tschechien und Albanien. Herr Leitner hat IBWL an der WU-Wien und in Italien studiert, einen Master in Balkan Studies der Universität Wien und ein Doktorat an der WU abgeschlossen.

Dr. Günther Strauch

Günther Strauch, geboren 1943, ist Pädagoge. Nach Beendigung seiner leitenden Tätigkeit in der innerbetrieblichen Erwachsenenbildung wurde er im Jahre 1996 der erste Studiengangsleiter an der heutigen FH des bfi Wien. Dabei konnte er auch Erfahrungen verwerten, die er als nebenberuflicher Managementtrainer und als Lehrbeauftragter an der WU Wien gesammelt hatte. Von 2003 bis 2007 übte er verschiedene Funktionen an der FH des bfi Wien aus; die Arbeit mit Erasmus-Studierenden und die Betreuung des Bereichs „Hochschuldidaktik“ seien hervorgehoben. In geringerem Umfang wurde die Zusammenarbeit bis 2012 fortgesetzt.

Working Papers und Studien der Fachhochschule des bfi Wien

2014 erschienene Titel Studien

Roman Anlanger / Luis Barrantes / Wolfgang A. Engel / Roland J. Schuster / Gregor Weiche:
Technischer Vertrieb Panelstudie 2014. Wien Mai 2014

2013 erschienene Titel Working Papers

Working Paper Series No 79

Karin Brännemann: The Strategic Importance of Intercultural Competency for Project Managers
in the 21st Century. Wien Februar 2013

Working Paper Series No 80

Marcus Kliaras / Matthias Maurer: Spread Risk und Solvency II - Vergleich internes Modell vs.
Standardansatz. Wien März 2013

Working Paper Series No 81

Patrick Burger / Marcus Kliaras: Jump Diffusion Models for Option Pricing vs. the Black Scholes
Model. Wien Mai 2013

Working Paper Series No 82

Peter Sturm: Modelle, Normen und Methoden des Qualitätsmanagements und ihre Praktikabilität
für die hochschulische Qualitätssicherung. Wien November 2013

2012 erschienene Titel Working Papers

Working Paper Series No 68

Wolfgang Aussenegg / Christian Cech: A new copula approach for high-dimensional real world
portfolios. Wien Jänner 2012

Working Paper Series No 69

Roland J. Schuster: Aus der Praxis für die Praxis: Didaktik Best Practice aus dem Studiengang
TVM. Praxisbeispiele zum LV-Typ Projekt(arbeit). Wien März 2012

Working Paper Series No 70

Björn Weindorfer: QIS5: A review of the results for EEA Member States, Austria and Germany.
Wien Mai 2012

Working Paper Series No 71

Björn Weindorfer: Governance under Solvency II. Wien August 2012

Working Paper Series No 72

Johannes Jäger: Solvency II. Eine politökonomische Perspektive auf die europäischen Regulie-
rungen im Versicherungssektor. Wien August 2012

Working Paper Series No 73

Silvia Helmreich: Solvency II. Derzeitige und künftige Anforderungen an das Meldewesen der Versicherungen. Wien September 2012

Working Paper Series No 74

Christian Cech: Die Eigenmittelanforderungen an Versicherungen im Standardansatz von Solvency II. Wien September 2012

Working Paper Series No 75

Christian Steinlechner: Konzept zur Datenerhaltung für Forschungszwecke. Wien November 2012

Working Paper Series No 76

Alois Strobl: Immobilienindizes als Zeitreihe und als Funktion makroökonomischer Variablen. Wien November 2012

Working Paper Series No 77

Björn Weindorfer: A practical guide to the use of the chain-ladder method for determining technical provisions for outstanding reported claims in non-life insurance. Wien Oktober 2012

Working Paper Series No 78

Axel Zugschwert: Avatare und soziale Kompetenz von ProjektleiterInnen in globalen virtuellen Projektteams. Wien November 2012

Studien

Roman Anlanger / Luis Barrantes / Gerhard Karner: Vertriebscontrolling. Wissenschaftliche Studie 2012. Status quo des Vertriebscontrolling. Wien April 2012

Roland J. Schuster: Schriften zur Interventionswissenschaft. Organisationsform Hierarchie. Wien April 2012

Elisabeth Kreindl / Gerhard Ortner / Iris Schirl: Outsourcing von Projektmanagement-Aktivitäten. Wien März 2012

2011 erschienene Titel**Working Papers****Working Paper Series No 63**

Roland J. Schuster: Zur Methode der psychoanalytischen Organisationsbeobachtung. Wien Juli 2011

Working Paper Series No 64

Weindorfer, Björn: Solvency II. Eine Übersicht. Wien August 2011

Working Paper Series No 65

Elisabeth Brunner-Sobanski: Internationalisierung und berufsbegleitendes Studieren. Wien August 2011

Working Paper Series No 66

Roland J. Schuster / Anton Holik / Edgar Weiss: Aus der Praxis für die Praxis – Didaktik Best Practice aus dem Studiengang TVM – Teamteaching. Wien Dezember 2011

Working Paper Series No 67

Grigori Feiguine: Versicherungswirtschaft in Russland. Chancen und Risiken der ausländischen Unternehmen auf dem russischen Versicherungsmarkt. Wien Dezember 2011

Studien

Elke Holzer / Rudolf Stickler: Die Österreichische Versicherungswirtschaft- Struktur, Wirtschaftlichkeit und Entwicklung. Wien April 2011

Elisabeth Kreindl / Ina Pircher / Roland J. Schuster: Ein kritischer Blick auf die (Un)Tiefen des Begriffs Kultur im Projektmanagement. Wien Dezember 2011

2010 erschienene Titel

Working Papers

Working Paper Series No 58

Grigori Feiguine: Einflüsse der internationalen Finanzkrise auf den Finanzsektor Russlands. St. Petersburg 2010

Working Paper Series No 59

Johannes Jäger: Bankenregulierung in der Krise. Wien April 2010

Working Paper Series No 60

Günter Strauch: Gibt es Zwilligskompetenzen? Untersuchung 2010 mit dem KODE® System. Wien September 2010

Working Paper Series No 61

Elisabeth Kreindl: Virtuelle Arbeitsumgebungen. Zukünftige Arbeitswelten von geographisch verteilten Projektteams?. Wien Dezember 2010

Working Paper Series No 62

Ina Pircher: Motivationsfördernde Maßnahmen und Anreizsysteme für Projektpersonal an Hochschulen am Beispiel der Fachhochschule des bfi Wien. Wien Dezember 2010

Studien

Wolfgang A. Engel / Roman Anlanger / Thomas Benesch: Technischer Vertrieb. Panelstudie 2010. Status quo des technischen Vertriebs. Wien Mai 2010

2009 erschienene Titel

Working Papers

Working Paper Series No 54

Mario Lehmann / Christoph Spiegel: Analyse und Vergleich der Projektmanagement-Standards von OGC, pma sowie PMI. Wien April 2009

Working Paper Series No 55

Nathalie Homlong / Elisabeth Springler: Attractiveness of India and China for Foreign Direct Investment. A scoreboard Analysis. Wien Juni 2009

Working Paper Series No 56

Thomas Wala / Barbara Cucka / Franz Haslehner: Hohe Manager/innengehälter unter Rechtfertigungsdruck. Wien Juni 2009

Working Paper Series No 57

Thomas Wala / Franz Haslehner: Unternehmenssteuerung in der Krise mittel Break-Even-Analyse. Wien Dezember 2009

Studien

Sigrid Jalowetz / Agnes Panagl: Aus Theorie wird GM-Praxis – Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Fachhochschule des bfi Wien. Wien Juni 2009

Roman Anlanger / Wolfgang A. Engel: Technischer Vertrieb. Panelstudie 2009. Status quo des technischen Vertriebs. Wien Juli 2009

Franz Haslehner / Gerhard Ortner / Thomas Wala: Investitionscontrolling in österreichischen Industrieunternehmen. Wien September 2009

2008 erschienene Titel**Working Papers****Working Paper Series No 42**

Thomas Wala / Franz Haslehner: Was ist eine Diplomarbeit? Wien Februar 2008

Working Paper Series No 43

Vita Jagric / Timotej Jagric: Slovenian Banking Sector Experiencing the Implementation of Capital Requirements Directive. Wien Februar 2008

Working Paper Series No 44

Grigori Feiguine / Tatjana Nikitina: Die Vereinbarung Basel II – Einflüsse auf den russischen Finanzsektor. Wien Februar 2008

Working Paper Series No 45

Johannes Rosner: Die Staatsfonds und ihre steigende Bedeutung auf den internationalen Finanzmärkten. Wien März 2008

Working Paper Series No 46

Barbara Cucka: Prävention von Fraudhandlungen anhand der Gestaltung der Unternehmenskultur – Möglichkeiten und Grenzen. Wien Juni 2008

Working Paper Series No 47

Silvia Helmreich / Johannes Jäger: The Implementation and the Consequences of Basel II: Some global and comparative aspects. Wien Juni 2008

Working Paper Series No 48

Franz Tödttling / Michaela Trippl: Wirtschaftliche Verflechtungen in der CENTROPE Region. Theoretische Ansätze. Wien Juni 2007

Working Paper Series No 49

Andreas Breinbauer / August Gächter: Die Nutzung der beruflichen Qualifikation von Migrantinnen und Migranten aus Centrope. Theoretische Analyse. Wien Juni 2007

Working Paper Series No 50

Birgit Buchinger / Ulrike Gschwandtner: Chancen und Perspektiven für die Wiener Wirtschaft im Kontext der Europaregion Mitte (Centrope). Ein transdisziplinärer Ansatz zur Regionalentwicklung in der Wissensgesellschaft. Eine geschlechtsspezifische Datenanalyse. Wien Februar 2008

Working Paper Series No 51

Johannes Jäger / Bettina Köhler: Theoretical Approaches to Regional Governance. Theory of Governance. Wien Juni 2007

Working Paper Series No 52

Susanne Wurm: The Economic Versus the Social & Cultural Aspects of the European Union. Reflections on the state of the Union and the roots of the present discontent among EU citizens. Wien September 2008

Working Paper Series No 53

Christian Cech: Simple Time-Varying Copula Estimation. Wien September 2008

Studien

Michael Jeckle: Bankenregulierung: Säule II von Basel II unter besonderer Berücksichtigung des ICAAP. Wien Juli 2008

Alois Strobl: Pilotstudie zu: 1. Unterschiede im Verständnis des Soft Facts Rating zwischen Banken und Unternehmen und 2. Unterschiede im Verständnis der Auswirkungen des Soft Facts Rating zwischen Banken und Unternehmen in Österreich. Wien Juli 2008

Roman Anlanger / Wolfgang A. Engel: Technischer Vertrieb Panelstudie 2008. Aktueller Status-quo des technischen Vertriebes. Wien Juli 2008

Andreas Breinbauer / Franz Haslehner / Thomas Wala: Internationale Produktionsverlagerungen österreichischer Industrieunternehmen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Wien Dezember 2008

2007 erschienene Titel**Working Papers****Working Paper Series No 35**

Thomas Wala / Nina Miklavc: Reduktion des Nachbesetzungsrisikos von Fach- und Führungskräften mittels Nachfolgemangement. Wien Jänner 2007

Working Paper Series No 36

Thomas Wala: Berufsbegleitendes Fachhochschul-Studium und Internationalisierung – ein Widerspruch? Wien Februar 2007

Working Paper Series No 37

Thomas Wala / Leonhard Knoll / Stefan Szauer: Was spricht eigentlich gegen Studiengebühren? Wien April 2007

Working Paper Series No 38

Thomas Wala / Isabella Grahl: Moderne Budgetierungskonzepte auf dem Prüfstand. Wien April 2007

Working Paper Series No 39

Thomas Wala / Stephanie Messner: Vor- und Nachteile einer Integration von internem und externem Rechnungswesen auf Basis der IFRS. Wien August 2007

Working Paper Series No 40

Thomas Wala / Stephanie Messner: Synergiecontrolling im Rahmen von Mergers & Acquisitions. Wien August 2007

Working Paper Series No 41

Christian Cech: An empirical investigation of the short-term relationship between interest rate risk and credit risk. Wien Oktober 2007

Studien

Robert Schwarz: Modellierung des Kreditrisikos von Branchen mit dem Firmenwertansatz. Wien Februar 2007

Andreas Breinbauer / Michael Eidler / Gerhard Kucera / Kurt Matyas / Martin Poiger / Gerald Reiner / Michael Titz: Kriterien einer erfolgreichen Internationalisierung am Beispiel ausgewählter Produktionsbetriebe in Ostösterreich. Wien September 2007

2006 erschienene Titel**Working Papers****Working Paper Series No 22**

Thomas Wala: Steueroptimale Rechtsform. Didactic Series. Wien Mai 2006

Working Paper Series No 23

Thomas Wala: Planung und Budgetierung. Entwicklungsstand und Perspektiven. Didactic Series. Wien Mai 2006

Working Paper Series No 24

Thomas Wala: Verrechnungspreisproblematik in dezentralisierten Unternehmen. Didactic Series. Wien Mai 2006

Working Paper Series No 25

Felix Butschek: The Role of Women in Industrialization. Wien Mai 2006

Working Paper Series No 26

Thomas Wala: Anmerkungen zum Fachhochschul-Ranking der Zeitschrift INDUSTRIEMAGAZIN. Wien Mai 2006

Working Paper Series No 27

Thomas Wala / Nina Miklavc: Betreuung von Diplomarbeiten an Fachhochschulen. Didactic Series. Wien Juni 2006

Working Paper Series No 28

Grigori Feiguine: Auswirkungen der Globalisierung auf die Entwicklungsperspektiven der russischen Volkswirtschaft. Wien Juni 2006

Working Paper Series No 29

Barbara Cucka: Maßnahmen zur Ratingverbesserung. Empfehlungen von Wirtschaftstreuhändern. Eine ländervergleichende Untersuchung der Fachhochschule des bfi Wien GmbH in Kooperation mit der Fachhochschule beider Basel Nordwestschweiz. Wien Juli 2006

Working Paper Series No 30

Evamaria Schlattau: Wissensbilanzierung an Hochschulen. Ein Instrument des Hochschulmanagements. Wien Oktober 2006

Working Paper Series No 31

Susanne Wurm: The Development of Austrian Financial Institutions in Central, Eastern and South-Eastern Europe, Comparative European Economic History Studies. Wien November 2006

Working Paper Series No 32

Christian Cech: Copula-based top-down approaches in financial risk aggregation. Wien Dezember 2006

Working Paper Series No 33

Thomas Wala / Franz Haslehner / Stefan Szauer: Unternehmensbewertung im Rahmen von M&A-Transaktionen anhand von Fallbeispielen. Wien Dezember 2006

Working Paper Series No 34

Thomas Wala: Europäischer Steuerwettbewerb in der Diskussion. Wien Dezember 2006

Studien

Andreas Breinbauer / Gabriele Bech: „Gender Mainstreaming“. Chancen und Perspektiven für die Logistik- und Transportbranche in Österreich und insbesondere in Wien. Study. Wien März 2006

Johannes Jäger: Kreditvergabe, Bepreisung und neue Geschäftsfelder der österreichischen Banken vor dem Hintergrund von Basel II. Wien April 2006

Andreas Breinbauer / Michael Paul: Marktstudie Ukraine. Zusammenfassung von Forschungsergebnissen sowie Empfehlungen für einen Markteintritt. Study. Wien Juli 2006

Andreas Breinbauer / Katharina Kotratschek: Markt-, Produkt- und KundInnenanforderungen an Transportlösungen. Abschlussbericht. Ableitung eines Empfehlungskataloges für den Wiener Hafen hinsichtlich der Wahrnehmung des Binnenschiffverkehrs auf der Donau und Definition der Widerstandsfunktion, inklusive Prognosemodellierung bezugnehmend auf die verladende Wirtschaft mit dem Schwerpunkt des Einzugsgebietes des Wiener Hafens. Wien August 2006

Christian Cech / Ines Fortin: Investigating the dependence structure between market and credit portfolios' profits and losses in a top-down approach using institution-internal simulated data. Wien Dezember 2006.



Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.
A-1020 Wien, Wohlmutstraße 22
Tel.: +43/1/720 12 86
Fax: +43/1/720 12 86-19
E-Mail: info@fh-vie.ac.at
www.fh-vie.ac.at



FACHHOCHSCHULE DES BFI WIEN

ISBN 978-3-902624-41-3