

AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark

Analyse von nicht erfolgten Beschäftigungsaufnahmen
von AbsolventInnen im Metall- und Elektrobereich

1 Einleitung

Das AMS bewertet Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur auf Basis des Arbeitsmarkterfolges, sondern auch über den Maßnahmenerfolg, den Zufriedenheits- und Teilnahmeerfolg sowie den Praxiserfolg. Indikatoren sind insbesondere für den Arbeitsmarkterfolg festgelegt und werden zur Messung der Zielerreichung herangezogen.

Gerade der in diesem Zusammenhang relevante Indikator »Kurzfristiger Arbeitsmarkterfolg« zeigt für AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark ein ernüchterndes Ergebnis. Trotz des großen finanziellen Aufwandes für das AMS ist am 92. Tag nach Abschluss der Qualifizierung nur knapp die Hälfte der FachabsolventInnen in Beschäftigung.

Vor diesem Hintergrund ging die im Jahr 2015 vom SORA Institute for Social Research and Consulting im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark abgeschlossene Studie¹ der Frage nach, welche Ursachen die ausbleibende Beschäftigungsaufnahme von FachabsolventInnen hat. Dabei lag der Schwerpunkt auf dem Verhältnis von Fachausbildung und Arbeitsmarkt.²

Die Studie fokussiert einerseits die Sicht der AbsolventInnen, die einen positiven Abschluss, aber negativen kurzfristigen Arbeitsmarkterfolg haben, um die Effekte und Wirkungen von AMS-geförderten Fachausbildungen näher zu analysieren. Die Erfahrungen mit der Qualifizierung, mit der anschließenden Arbeitsuche und möglichen Beschäftigungen geben zudem Aufschluss über Verbesserungsansätze in der Gestaltung der Schulungsmaßnahmen.

Andererseits untersucht die Studie die Sicht der potenziellen Arbeitgeberbetriebe auf AMS-geförderte Fachausbildungen, um Hemmnisse für die Einstellung und Rekrutierung von AbsolventInnen zu identifizieren.

Um die Aussagekraft der Forschungsergebnisse zu erhöhen, wurde der Metall- und Elektrobereich für die Untersuchung ausgewählt. In diesen Branchen finden sich in der Steiermark viele offene, unbesetzbare Stellen. Die telefonische Befragung von 55 AbsolventInnen und 104 Arbeitgeberbetrieben im Metall- und Elektrobereich in der Steiermark erfolgte im Februar 2015.

Zusätzlich wurden im Oktober und im November 2014 15 MitarbeiterInnen der Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS und der Bildungsträger SZF und BFI als ExpertInnen für das Maßnahmenumfeld interviewt. Die Ergebnisse dieses Erhebungsschrittes flossen insbesondere in die Gestaltung der Befragung von AbsolventInnen und Arbeitgeberbetrieben ein.

2 Zentrale Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

2.1 Die AbsolventInnen wollen die Fachausbildung machen und profitieren persönlich in hohem Ausmaß

Die befragten AbsolventInnen weisen eine hohe intrinsische Motivation und ein großes Interesse an der Fachausbildung auf. Die Hoffnung auf bessere Jobchancen, das Interesse und der Wunsch nach Weiterbildung brachten die AMS-KundInnen dazu, an einer Fachausbildung teilzunehmen.

Im Durchschnitt dauerten die Fachausbildungen der Befragten 178 Tage. 31 Befragte schlossen eine AMS-geförderte Fachausbildung mit der Lehrabschlussprüfung ab. Die anderen 24 Befragten absolvierten eine Höherqualifizierung über den Lehrabschluss hinaus. Sie sind überwiegend sehr oder ziemlich zufrieden mit der Ausbildung (91 Prozent). Ihre Erwartungen an die Ausbildung wurden überwiegend erfüllt.

Alle Befragten geben an, dass sie in der Fachausbildung viel Neues lernen konnten. Je zwei Drittel sehen als Folge der Qualifizierung neue berufliche Möglichkeiten und eine Steigerung der subjektiven Bewerbungskompetenz.

2.2 AbsolventInnen bewerten berufs- und arbeitsmarktbezogene Aspekte der Ausbildung kritisch

Die befragten AbsolventInnen bewerten grundsätzlich die Fachausbildung im Hinblick auf die praktische Verwertbarkeit im zukünftigen Job. Die Sicht der AbsolventInnen auf die prakti-

¹ Blum, Johanna/Schiemer, Benjamin (2015): AMS-geförderte Fachausbildungen in der Steiermark. Analyse von nicht erfolgten Beschäftigungsaufnahmen von AbsolventInnen im Metall- und Elektrobereich, Graz/Wien, Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

² Auf individuelle Hemmnisse wurde nicht fokussiert, da auf diese bereits im Auswahlprozess am Beginn der Qualifizierungsmaßnahme ein Augenmerk gelegt werden sollte.

sche Arbeit während der Ausbildung und auf das Fachpraktikum beeinflusst also die Gesamtzufriedenheit mit der Schulungsmaßnahme.

Gerade aber die Aspekte »Praktische Arbeit in der Ausbildung«, »Brauchbarkeit des Gelernten für den Beruf« und »Fachpraktikum« weisen die niedrigsten Zufriedenheitswerte auf. Die zeitliche Platzierung und die Dauer des Fachpraktikums werden auch aus Sicht der ExpertInnen als ungünstig bewertet. Der Zeitpunkt während der Ausbildung ist für eine spätere Vermittlung zu früh angesetzt. Die relativ kurze Dauer von zwei bis vier Wochen bietet den TeilnehmerInnen einen wichtigen Einblick in den Berufsalltag, das Sammeln von praktischer Berufserfahrung wird dadurch aber nicht ermöglicht.

Auch mit Maßnahmen des Outsourcings besteht eine vergleichsweise hohe Unzufriedenheit. Möglicherweise erleben AbsolventInnen mit hohen Erwartungen an eine rasche Vermittlung hier bereits erste Enttäuschungen. Es ist jedenfalls ungünstig, dass das Outsourcing verstärkt in der Vorbereitungsphase für die Abschlussprüfung einsetzt. Die TeilnehmerInnen befinden sich in einer intensiven Lernphase und haben den erfolgreichen Abschluss im Blick. Gleichzeitig haben die Arbeitgeberbetriebe nicht ausreichend Vertrauen in eine positive Absolvierung, um Bewerbungsgespräche o.ä. zu vereinbaren.

2.3 AbsolventInnen verbessern ihre Jobchancen und ihre berufliche Situation ...

Drei Viertel der Befragten ohne Beschäftigung am 92. Tag nach Ausbildungsabschluss haben seither zumindest eine Beschäftigung aufgenommen. 69 Prozent der AbsolventInnen mit Beschäftigungsaufnahme benötigen für die Suche bis zu sechs Monaten.

Die AbsolventInnen bemerken positive Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten und Chancen am Arbeitsmarkt durch die AMS-geförderte Fachausbildung. Etwa zwei Drittel nehmen eine Verbesserung ihrer Bewerbungskompetenzen wahr. Insgesamt sieht etwa die Hälfte für sich jetzt bessere Chancen am Arbeitsmarkt als noch vor der Ausbildung. Auch die berufliche Situation hat sich für sie verbessert. Zwei Drittel der befragten AbsolventInnen erhielten durch die Ausbildung neue berufliche Möglichkeiten.

Das AMS spielt bei der Verbesserung der Jobchancen eine zentrale Rolle. Es ist die wichtigste Informationsquelle über die Ausbildungen für über die Hälfte der befragten AbsolventInnen. Das AMS ist auch bei der Arbeitsuche danach hilfreich: 34 Befragte wurden vom AMS unterstützt, und neun sagen, dass sie über das AMS eine Arbeitsstelle gefunden haben. Die FachabsolventInnen sind zufriedene AMS-KundInnen. Ausschlaggebend für ihre Zufriedenheit sind die Wahrnehmung des Engagements der AMS-MitarbeiterInnen in der Beratung sowie die Vermittlung geeigneter Stellenangebote.

2.4 ... aber sie finden nur zum Teil einen adäquaten Arbeitsplatz

Die wichtigsten Anforderungen der AbsolventInnen von AMS-geförderten Fachausbildungen an eine Arbeitsstelle sind Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildungsadäquanz.

40 Prozent der Befragten sind über einen Arbeitskräfteüberschuss beschäftigt und befinden sich damit in der Randbelegschaft, deren Jobs zu den unsichersten innerhalb von Unternehmen zählen. Ebenso viele haben ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Mehrheit der AbsolventInnen findet eine Beschäftigung, in der sie ihr neu erlerntes Wissen und Können einsetzen können und qualifizierte Aufgaben verrichten. Von jenen AbsolventInnen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, arbeitet jedoch etwa ein Viertel dequalifiziert. Sie können ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen und Können nie einsetzen oder verrichten einfache Tätigkeiten als un- oder angelernte ArbeiterInnen und Angestellte. Die Dequalifizierung ist wesentlich auf die Annahme einer fachfremden Tätigkeit zurückzuführen. Etwa die Hälfte der Befragten empfindet das Abschlusszeugnis bei der Arbeitsuche als eher nicht hilfreich.

Insgesamt sind die Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, innerhalb von sechs Monaten am größten. Danach steigt die Wahrscheinlichkeit einer fachfremden oder dequalifizierten Beschäftigung.

2.5 Die Fachausbildungen bewähren sich am Arbeitsmarkt

Die Hälfte der befragten Arbeitgeberbetriebe hat bereits TeilnehmerInnen oder AbsolventInnen von Fachausbildungen beschäftigt. Eine hohe Bereitschaft dieser Unternehmen zur Wiederaufnahme zeigt, dass die TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden.

Je 60 Prozent der befragten Unternehmen im Metall- und Elektrobereich können sich vorstellen, einen/eine TeilnehmerIn für ein Fachpraktikum oder einen/eine AbsolventIn aufzunehmen. Dass gerade jene Arbeitgeberbetriebe dazu bereit sind, die bereits TeilnehmerInnen und AbsolventInnen eingesetzt haben, belegt diesbezügliche positive Erfahrungen.

Die Bereitschaft, PraktikantInnen oder AbsolventInnen einzustellen, liegt höher als der Anteil der Unternehmen, die bereits eine Person aus einer AMS-geförderten Fachausbildung aufgenommen haben. Während beim Fachpraktikum die vorhandene Bereitschaft bei den Unternehmen relativ gut ausgeschöpft ist, besteht bei der Beschäftigung noch ein ungenutztes Potenzial von 30 Prozentpunkten.

2.6 Die Fachausbildungen sind bekannt, die Arbeitgeberbetriebe wissen aber wenig darüber

Obwohl AMS-geförderte Fachausbildungen bei den befragten Unternehmen weitgehend bekannt sind, fehlt ihnen Wissen über die Ausbildung. Bisher ist auch für die Arbeitgeberbetriebe das AMS die zentrale Informationsquelle. Die Bildungsträger, die auch im Outplacement tätig sind, werden kaum wahrgenommen.

Die Arbeitgeberbetriebe wissen jedoch zu wenig über die Ausbildungen und die Bildungsträger, um sie beurteilen zu können. Immerhin ein Viertel der befragten Arbeitgeberbetriebe trifft keine Aussage hinsichtlich der Qualität von AMS-geförderten Fachausbildungen. Ausbildungen des SZF werden von 43 Prozent der Unternehmen nicht bewertet. Im Hinblick darauf, dass gerade das SZF Fachausbildungen im Metall- und Elektrobereich für das AMS Steiermark durchführt, ist seine geringe Bekanntheit problematisch.

Laut den ExpertInnen öffnet gerade das unzureichende Wissen bei Unternehmen allfälligen Vorurteilen gegenüber den Qualifizierungsmaßnahmen und ungerechtfertigten Bedenken Tür und Tor. Knapp die Hälfte der befragten Arbeitgeberbetriebe schätzt

die Ausbildungsqualität als sehr oder ziemlich hoch ein. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit der Einschätzung der Ausbildungsqualität der Bildungsträger. Das Image der beiden Bildungsträger SZF und BFI hat damit einen Einfluss auf die Bewertung der AMS-geförderten Fachausbildungen.

2.7 Die Fachausbildungen können der betrieblichen Lehre nicht das Wasser reichen (und das sollen sie auch nicht)

AMS-geförderte Fachausbildungen, die zum Lehrabschluss führen, enden mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Dennoch sind 57 Prozent der befragten Arbeitgeberbetriebe überzeugt, dass AMS-geförderte Fachausbildungen schlechter sind als die betriebliche Lehre.

Aus der Sicht der Unternehmen fehlen insbesondere praktische Arbeitserfahrung und (betriebs-)spezifische fachliche Kenntnisse. Die kürzere Ausbildungszeit wird negativ bewertet. Diese Perspektive spiegelt sich in der Einschätzung der Fähigkeiten von FachabsolventInnen wider: Spezifische fachliche Kenntnisse, praktische Arbeitserfahrung und fachliche Kenntnisse werden den AbsolventInnen am wenigsten zugetraut. Gerade die Vermittlung dieser Fertigkeiten im Rahmen der Qualifizierung spielt aber eine wichtige Rolle für eine gute Bewertung der Qualität der Ausbildung. Auch bezüglich der körperlichen Leistungsfähigkeit bestehen Bedenken.

Nur eines von sechs befragten Unternehmen findet leicht geeignete FacharbeiterInnen. Hauptgrund dafür ist wiederum der Mangel an fachlichen und betriebsspezifischen Kenntnissen. Die befragten ExpertInnen orten deshalb generell eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft bei Arbeitgeberbetrieben. Die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung sowie betriebsspezifischer Kenntnisse kann aber niemand Dritter leisten.

2.8 Hemmnisse für Beschäftigungsaufnahmen

Als zentrale Ursachen für nicht erfolgte Beschäftigungsaufnahmen können zusammenfassend folgende Hemmnisse identifiziert werden:

- fehlende praktische Arbeitserfahrung und unzureichende betriebsspezifische Kenntnisse der AbsolventInnen;
- geringes Wissen der Unternehmen über Ablauf und Inhalte der AMS-geförderten Fachausbildungen sowie
- mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen.

3 Handlungsempfehlungen für AMS-geförderte Fachausbildungen

Die AMS-geförderten Fachausbildungen sind in den Arbeitsmarkt eingebettet. Zentrale Akteure bei diesen Qualifizierungsmaßnahmen sind das AMS, die Bildungsträger, die TeilnehmerInnen sowie die Arbeitgeberbetriebe. Dadurch ergeben sich mehrere Schnittstellen zwischen den Beteiligten:

- **Schnittstelle 1 »Information und Abklärung«:** TeilnehmerInnenauswahl durch die Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS und die Bildungsträger.
- **Schnittstelle 2: »Kontakt mit Unternehmen«:** Zusammenarbeit von Bildungsträgern und Arbeitgeberbetrieben im Rahmen von Fachpraktikum und Vermittlungstätigkeiten.

- **Schnittstelle 3: »Abschluss der Ausbildung«:** Übergang der Vermittlungstätigkeiten vom Bildungsträger zu den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS.
- **Schnittstelle 4: »Vermittlung«:** Vermittlung der AbsolventInnen an Arbeitgeberbetriebe durch das AMS.

Für die einzelne Person stellt die Teilnahme an der Ausbildung einen Abschnitt in ihrer / seiner Erwerbsbiographie dar. Die TeilnehmerInnen durchlaufen die verschiedenen Schnittstellen als Übergänge zwischen den Institutionen. Eine ausbildungsadäquate Beschäftigungsaufnahme markiert schließlich den optimalen Abschluss dieser Phase.

Die ExpertInnenbefragung hat insbesondere Handlungsbedarf an den vier zentralen Schnittstellen ergeben. Die Hemmnisse für den späteren Arbeitsmarkteintritt können durch eine Verbesserung an diesen Übergängen maßgeblich beeinflusst werden.

Die im Folgenden dargestellten Handlungsansätze adressieren die oben genannten Schnittstellen. Die Empfehlungen konzentrieren sich dabei entsprechend dem Fokus der vorliegenden Studie auf das Verhältnis von Fachausbildung und potenziellen Arbeitgeberbetrieben.

3.1 Fachausbildung anpassen

Die Gestaltung der AMS-finanzierten Fachausbildungen liefert mehrere Ansatzpunkte, wie die arbeitsmarktintegrative Wirkung erhöht werden kann.

Auswahl der TeilnehmerInnen optimieren

Es sollen typische Arbeitsbedingungen im späteren Berufsfeld vermittelt werden, damit die TeilnehmerInnen adäquate Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz entwickeln können:

- Kommunikationsarbeit von Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS und Bildungsträgern im Vorfeld der Teilnahme erhöhen sowie
- Auswahl der TeilnehmerInnen aufgrund von Eignung und Interesse weiter stärken.

Zeitpunkt des Praktikums nach hinten schieben

Um das Praktikum für die Vermittlung bzw. die Arbeitsanbahnung besser nutzen zu können, ist eine bessere zeitliche Platzierung im Ausbildungsablauf sinnvoll.

Fachpraktikum durch stärkere Kooperation mit Unternehmen verbessern

Das Praktikum soll den SchulungsteilnehmerInnen praktisches Lernen ermöglichen und gleichzeitig aber die Betriebe im Betreuungsaufwand nicht überfordern. Ziel der besseren Zusammenarbeit ist eine höhere Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und Unternehmen:

- Betriebe bei der Etablierung geeigneter Rahmenbedingungen für das Fachpraktikum begleiten sowie
- Feedback-Schleifen zur Ausbildungsqualität zwischen Bildungsträgern und Praktikumsbetrieben ermöglichen.

Outplacement-Maßnahmen bei Bildungsträgern verbessern

Die Vermittlungsaktivitäten der Bildungsträger verstärken sich in der letzten Phase der Ausbildung und enden mit dem Ausbil-

dungsabschluss. Ziel der Verbesserung ist es, für die AbsolventInnen den dadurch entstehenden Druck vor der Abschlussprüfung zu entschärfen und die Chancen der Bewerbungsaktivitäten bei Unternehmen zu erhöhen:

- kontinuierliche Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten der AbsolventInnen durch Nachbetreuungsphasen bei den Bildungsträgern sowie
- kontinuierliche Informationsarbeit während der Teilnahme zur Entwicklung realistischer Erwartungen an die Arbeitsuche und an den Arbeitsplatz.

Die vergleichsweise hohe Unzufriedenheit der befragten AbsolventInnen mit Outplacement-Maßnahmen konnte im Rahmen dieser Studie nicht hinreichend geklärt werden. Dadurch ergibt sich weiterer Forschungsbedarf zur TeilnehmerInnensicht auf das Outplacement der Bildungsträger.

3.2 Arbeitgeberbetriebe ins Boot holen

Die Arbeitgeberbetriebe sind in die AMS-geförderten Fachausbildungen organisatorisch bisher nicht eingebunden. Die Kontakte sind punktuell, wie beim Praktikum oder bei Outplacement-Maßnahmen. Das AMS und die Bildungsträger nehmen vor allem im Zuge der Vermittlungstätigkeiten Kontakt mit Unternehmen auf, um über die Ausbildung zu informieren und die AbsolventInnen zu vermitteln.

Das Ziel der folgenden Verbesserungsvorschläge ist es, die Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung von FachabsolventInnen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stärken.

Information für Betriebe über Inhalte und Ablauf der Fachausbildungen verbessern

Durch Verbreitung von fundiertem Wissen über Fachausbildungen kann die Bereitschaft der Arbeitgeberbetriebe zur Beschäftigung von FachabsolventInnen weiter erhöht werden:

- Betriebe mit positiven Erfahrungen für Kommunikationsarbeit gewinnen, um Vertrauen in Ausbildungsqualität zu stärken;

- Informationsarbeit der Bildungsträger verstärken und besser sichtbar machen sowie
- Kooperation zwischen Service für Unternehmen (SfU) des AMS und Bildungsträgern etablieren.

Zielgruppe der Arbeitgeberbetriebe fokussieren (z.B. Großbetriebe)

Unternehmen unterschiedlicher Größe haben unterschiedliche Bedarfe und Möglichkeiten bei der Rekrutierung neuer FacharbeiterInnen. Die Fokussierung auf eine bestimmte Zielgruppe hilft dabei, eine effiziente Kommunikationsstrategie zu entwickeln.

Arbeitgeberbetriebe in die Ausbildung stärker einbinden

Die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung und betriebspezifischer Kenntnisse über das derzeit vorgesehene Fachpraktikum hinaus benötigt eine organisatorische Einbindung von Unternehmen in die Ausbildung.

Fachausbildungen schulen auf »Vorrat« (ohne konkreten Bedarf eines einzelnen Unternehmens). Sie adressieren strukturelle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt. Es sollte deshalb immer eine Überprüfung erfolgen, ob im konkreten Fall die Fachausbildung die bestgeeignete Förderung des AMS ist. Gerade der Vergleich mit Förderinstrumenten, die eine starke Einbindung der Arbeitgeberbetriebe vorsehen (z.B. AQUA, Implacement-Stiftungen), ist zentral.

Beschäftigungsanreize für Unternehmen erhöhen

Eine Förderung des Aufwandes, der durch die Einschulung und Einarbeitung von FachabsolventInnen entsteht, zielt auf eine Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Gleichzeitig ermöglicht die Unterstützung es den AbsolventInnen, praktische Arbeitserfahrung und betriebspezifische Kenntnisse zu sammeln:

- Arbeitserprobung ausweiten sowie
- ein Modell zur Lohnunterstützung entwickeln (z.B. zeitlich befristeter Ausgleich von HilfsarbeiterInnenlohn auf FacharbeiterInnenlohn).



www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der AutorInnen

SORA Institute for Social Research and Consulting Ogris & Hofinger GmbH
Bennogasse 8/2/16, 1080 Wien
Tel.: 01 5853344, Fax: 01 5853344-55, E-Mail: office@sora.at
Internet: www.sora.at

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

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

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

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

November 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

