

Löffler, Roland

Research Report

Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?

AMS info, No. 353

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Löffler, Roland (2016) : Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?, AMS info, No. 353, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156353>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?

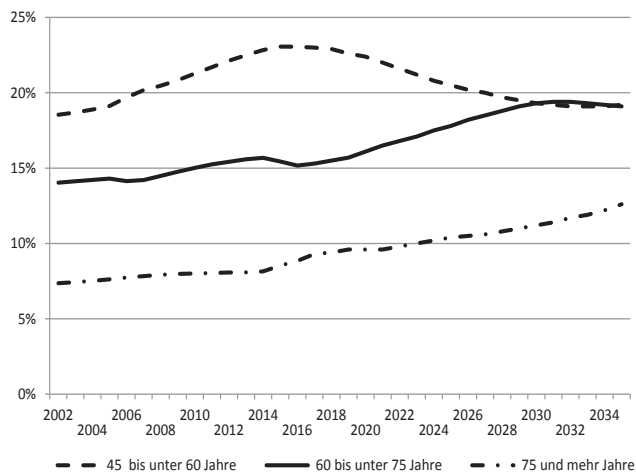


Veränderungen in der Arbeitswelt stellen alle Erwerbstätigen und das mit der Vermittlung von Arbeitskräften betraute Arbeitsmarktservice vor sich ständig wandelnde Herausforderungen. Dies trifft im Besonderen auf jene Personen zu, die bereits seit längerer Zeit in das Erwerbssystem integriert sind und deren Erstausbildung bereits vor vielen Jahren stattgefunden hat, also auf die so genannten »Älteren Personen«.¹ Das vorliegende AMS info thematisiert diese aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen an die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik wie auch die Personalpolitik und Personalentwicklung der Unternehmen – basierend auf einem Vortrag, den der Autor² im Rahmen des seitens des »AMS Standing Committee on New Skills«³ initiierten AMS-Forschungsgesprächs »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen« am 23. Juni 2016 in der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol in Innsbruck gehalten hat.⁴

1 Demographische Entwicklung älterer Personen

Die Personengruppe »45 Jahre und älter« ist in den letzten Jahren dramatisch angestiegen: Gehörten im Jahr 2002 rund 3,2 Millionen Personen dieser Altersgruppe an, waren es zu Jahresbeginn 2016 bereit 4,1 Millionen. Dies entspricht einem Zuwachs von 27 Prozent. Die Altersgruppe »45 bis unter 60 Jahre« hat sich im selben Zeitraum mit einem Zuwachs von über 34 Prozent sogar noch stärker erhöht. Für die nächsten Jahrzehnte lassen die Bevölkerungsprognosen einen weiteren Anstieg aller Personen der Altersgruppe »45+« erwarten. Im Jahr 2002 stellte die Altersgruppe »45+« knapp 40 Prozent der Gesamtbevölkerung, im Jahr 2035 werden es bereits mehr als 50 Prozent sein.

Abbildung 1: Anteil der älteren Personen an der Gesamtbevölkerung, nach Altersgruppen, 2002–2035



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, erstellt am 14. Juni 2016; Bevölkerungsprognose 2015, Hauptvariante, erstellt am 13. November 2015; eigene Berechnungen

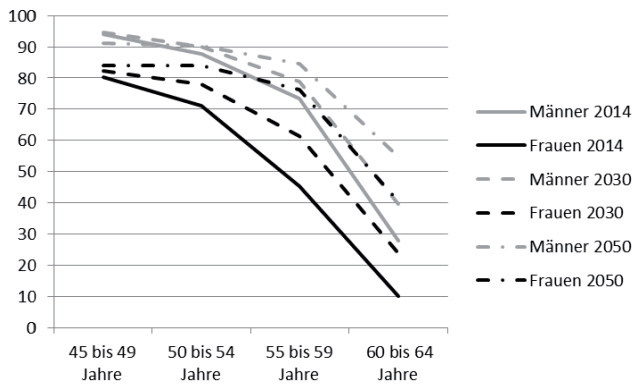
Zwar wird der Anteil der Personen der Altersgruppe »45 bis 60 Jahre«, der aktuell mit 23 Prozent der Gesamtbevölkerung den Höchststand erreicht hat, bis 2035 auf unter 20 Prozent zurückgehen, eine Entlastung der Arbeitsmarktsituation älterer Personen ist dadurch jedoch nicht zu erwarten, da sich das gesetzliche und das faktische Pensionsantrittsalter in den nächsten Jahrzehnten weiter annähern werden und bis 2035 auch die Angleichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer umgesetzt sein wird.

Darüber hinaus ist nicht auszuschließen, dass zur nachhaltigen Sicherung des Pensionssystems das gesetzliche Pensionsantrittsalter bis 2035 auf 67 Jahre angehoben wird.

Die Auswirkungen der Umstellungen im System der Alterssicherung (Übergang auf eine Durchrechnung der Pensionsansprüche auf die gesamte Lebensarbeitszeit, erschwerter Zugang in die vorzeitige Pension aufgrund langer Beschäftigungsdauer oder Erwerbsunfähigkeit) tragen dazu bei, dass ältere Personen länger auf dem Arbeitsmarkt verweilen (müssen). Die Altersgruppe »60+« wird daher am Arbeitsmarkt stärker präsent sein, als sie es derzeit ist.

1 Die Zielgruppe der älteren Personen ist durchaus heterogen und wird – je nach Fragestellung – unterschiedlich definiert. Für das vorliegende AMS info wurden Personen betrachtet, die das 45. Lebensjahr bereits vollendet haben.
 2 Roland Löffler ist wissenschaftlicher Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.at) in Wien.
 3 Alle Ergebnisse und Publikationen aus dem New-Skills-Projekt des AMS Österreich (AMS Standing Committee on New Skills) sind unter www.ams.at/newskills zugänglich. Konkret mit der Umsetzung der Projektaktivitäten ist die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich befasst.
 4 Siehe dazu auch die Dokumentation »AMS-Forschungsgespräch: Arbeitswelt 2025 – Trends, Risiken, Herausforderungen«. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Abbildung 2: Erwerbsbeteiligung älterer Personen, nach Altersgruppen, 2016–2050

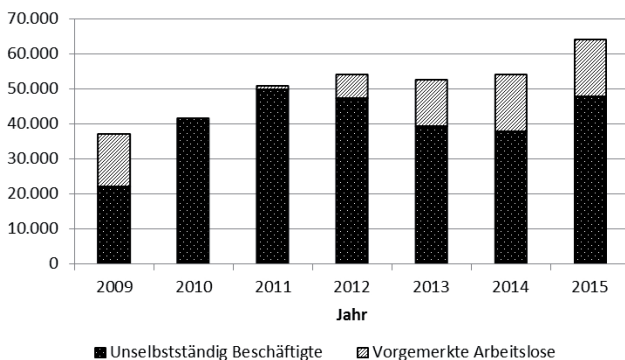


Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015), erstellt am: 22. Jänner 2016, Erwerbspersonen in Prozent der Bevölkerung gleichen Alters und Geschlechts

Derzeit weisen ältere Personen mit fortschreitendem Alter eine stark rückläufige Erwerbsbeteiligung auf. Während Männer zwischen 45 und 49 Jahren mit 94 Prozent Erwerbsbeteiligung ähnlich erwerbsaktiv sind wie Männer im Haupterwerbsalter (25 bis unter 45 Jahre), sinkt die Erwerbsquote in den nächsten Altersgruppen deutlich (55 bis 59 Jahre: 73,5 Prozent, 60 bis 64 Jahre: 27,9 Prozent). Eine parallele Situation (auf jeweils niedrigerem Niveau) ist bei Frauen festzustellen: Die Erwerbsbeteiligung sinkt von rund 80 Prozent (45 bis 49 Jahre) auf rund zehn Prozent (60 bis 64 Jahre). In den nächsten Jahrzehnten wird sich die Erwerbsbeteiligung älterer Personen beiderlei Geschlechts vor allem in den oberen Altersgruppen jedoch deutlich nach oben verschieben. Für 2050 erwartet die Statistik Austria eine Erwerbsbeteiligung von Männern der Altersgruppe »60 bis 64 Jahre« von knapp 55 Prozent, bei Frauen von über 40 Prozent. Dies bedeutet, dass sich das Arbeitskräftepotenzial der älteren Personen deutlich erhöhen wird.

Dies ist bereits derzeit deutlich sichtbar. Seit 2009 hat sich das Arbeitskräftepotenzial älterer Personen jährlich um zwischen rund 37.000 Personen (2009) und knapp 64.000 (2015) erhöht. Über die gesamte Periode entspricht dies einem Zuwachs von rund 353.000 Personen. Der Großteil dieses Zuwachses konnte in zusätzliche Beschäftigung umgesetzt werden, in den letzten Jahren ist allerdings auch die Zahl der arbeitslosen älteren Personen deutlich gestiegen.

Abbildung 3: Jährlicher Zuwachs des Arbeitskräftepotenzials älterer Personen, 2009–2015

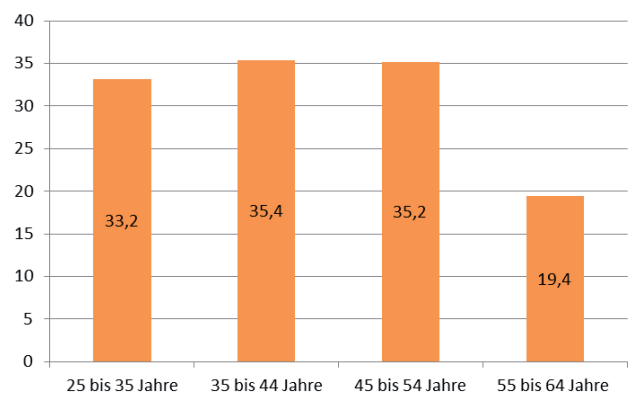


Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktdaten Online (UB 500), abgerufen am 15. Juni 2016

2 Berufliche und betriebliche Weiterbildung älterer Personen

Eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in das Erwerbssystem sind a) eine fundierte Erstausbildung und b) eine laufende berufliche Weiterbildung. Dies erfordert einerseits entsprechende Angebote betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung und andererseits eine aktive Weiterbildungsbeziehung der Individuen. Eine Analyse der Weiterbildungsbeziehung der österreichischen Erwerbstätigen zeigt, dass die Weiterbildungsaktivitäten nicht nur von Betriebsgröße und Branche, sondern vor allem auch von soziodemographischen Faktoren wie Geschlecht, höchster abgeschlossener Schulbildung und Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund abhängig sind. Deutliche Unterschiede gibt es auch in Bezug auf das Alter der Personen: Während Personen im Haupterwerbsalter und in der Altersgruppe »45 bis 54 Jahre« eine hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen (mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen an der Erwachsenenbildungserhebung der Statistik Austria haben in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an einer nicht-formalen arbeitsbezogenen Weiterbildung teilgenommen), sinkt der vergleichbare Anteil bei der Personengruppe »55 bis 64 Jahre« auf rund 19 Prozent.

Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen. Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden, in Prozent, nach Altersgruppen 2011/2012



Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)

Die Teilnahme an Weiterbildung ist generell vom bereits erlangten Bildungsabschluss und den Lernerfahrungen in der Vergangenheit abhängig: Je höher der Bildungsgrad ist, desto höher liegt auch die Weiterbildungsbeteiligung. Dies gilt auch für ältere Erwerbspersonen. Die Ursachen für die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung sind auf eine Reihe individueller und betrieblicher Faktoren zurückzuführen. Auf der individuellen Ebene ist es – neben dem Bildungsniveau und den Lernerfahrungen – auch der zeitliche Abstand zur letzten Bildungsmaßnahme, der die Weiterbildungsaktivität beeinflusst. Je länger eine Person keine Bildungsmaßnahme durchlaufen hat, desto größer sind die Ängste, eine Weiterbildung nicht erfolgreich abschließen zu können. Auf betrieblicher Ebene werden Weiterbildungsangebote oft sehr selektiv an die einzelnen Belegschaftsgruppen herangetragen: Während Männern, Führungskräften und jüngeren Personen der mittleren Qualifikationsstufen in höherem Maße Weiterbildungen in einem attraktiven Lernsetting (im Betrieb, während der Arbeitszeit) an-

gebieten werden, werden Frauen, Personen niedriger Qualifikationsstufen und ältere MitarbeiterInnen in wesentlich geringerem Ausmaß in betriebliche Weiterbildung einbezogen. Dabei muss jedoch angemerkt werden, dass Branchen mit einem hohem Anteil beruflich weiterbildungsaktiver ArbeitnehmerInnen auch unter älteren Personen höhere Weiterbildungsbeteiligungsquoten aufweisen und im internationalen Vergleich kein Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsquoten hergestellt werden kann.

Die Gründe für die Weiterbildungsabstinenz älterer Personen sind aus Sicht der Betriebe vielfältig: Ältere ArbeitnehmerInnen zweifeln die Sinnhaftigkeit von Weiterbildung generell an, sie meinen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung über einen ausreichenden Wissensstand zu verfügen. Eine weitere Ursache sind Schwellen- und Versagensängste insbesondere im Zusammenhang mit der Vermittlung neuer Technologien. Und schließlich meinen Betriebe bei älteren Personen ein Nachlassen der Motivation, und zwar sowohl in Bezug auf Weiterbildung als auch auf die Erwerbstätigkeit generell, zu beobachten.

Bei diesen Einschätzungen treten Vorurteile und Stereotype zutage, mit denen sich ältere Personen immer wieder konfrontiert sehen.⁵ Bezogen auf die Weiterbildung sind dies vor allem die Vorurteile, dass ältere Personen weniger flexibel und lernfähig wären. Studien im Bereich der Lernforschung haben ergeben, dass Flexibilität und Lernfähigkeit nicht vom biologischen Alter abhängig sind, sondern vielmehr von der (Arbeits-)Umgebung der Personen. Monotone Arbeit wirkt dabei hemmend sowohl in Bezug auf Flexibilität als auch auf die Lernfähigkeit. Auch die Zuschreibung unterschiedlicher Formen von Intelligenz für bestimmte Altersgruppen ist nicht generell zutreffend. So wird jüngeren Personen ein höherer Anteil »fluider« Intelligenz (also die rasche Aufnahme von Neuem) zugerechnet, während älteren Personen ein höherer Anteil »kristalliner« Intelligenz (also die Nutzung von Erfahrungswissen) zugestanden wird. Beide Formen der Intelligenz sind jedoch weniger eine Frage des biologischen Alters als der Stimulanz durch das Umfeld. Ältere Personen hinterfragen allerdings mit zunehmender Berufs- und Betriebszugehörigkeit öfter die Sinnhaftigkeit von Neuem und stehen aufgrund ihrer Berufserfahrung Veränderungen kritisch gegenüber. Auch der erwartete Nutzen von Weiterbildung ist entscheidend: Während jüngere Personen durchaus bereit sind, Wissen und Fertigkeit »auf Vorrat« zu erwerben, auch wenn die Lernergebnisse nicht unmittelbar im eigenen Arbeitsumfeld umsetzbar sind, spielt die unmittelbare Anwendbarkeit von Weiterbildungsinhalten für ältere Personen eine zentrale Rolle.

3 Aktuelle und zukünftige Veränderungen in der Arbeitswelt

Neben der bereits erwähnten zunehmenden Verlagerung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind Erwerbstätige heute mit

einer steigenden Dynamisierung des Arbeitsmarktes konfrontiert: Die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen beträgt weniger als zwei Jahre, die Erwerbstätigkeit verändert sich weg vom »Job auf Lebenszeit« hin zu mehreren »Erwerbsabschnittsberufen«. Die Arbeitsplätze von heute sind von einer stets steigenden Flexibilisierung geprägt, und zwar sowohl in Bezug auf das Arbeitszeitausmaß, die Lage der Arbeitszeit als auch auf die Verteilung der Arbeitszeit auf den Lebenserwerbsverlauf. Aber auch im Bereich der Arbeitsorganisation sind ArbeitnehmerInnen mit zunehmender Flexibilisierung konfrontiert: Die Arbeitsaufgaben werden je nach Anforderung in wechselnden Teams absolviert, in den Bereichen »Verwaltung«, »Entwicklung«, »Verkauf« und »KundInnenservice« wird das System fixer Arbeitsplätze zugunsten variabler Arbeitsplatzzuteilungen nach organisatorischen und arbeitstechnischen Kriterien abgelöst.

Diese laufenden Veränderungen stellen neben der abnehmbaren Planbarkeit des eigenen Arbeitsablaufes, den immer kürzer werdenden erwarteten Reaktionszeiten und dem steigenden Anspruch ständiger Erreichbarkeit neue Stressfaktoren dar, die vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen eine Belastung darstellen können.

Der unter den Schlagworten »Industrie 4.0« und »Digitalisierung« zusammengefasste rasche technologische Wandel verkürzt die Halbwertszeit von Wissen und Fertigkeiten, die intensivierete Automatisierung von Produktions- und Verwaltungstätigkeit und die zunehmende Roboterisierung ganzer Wertschöpfungsketten führt bereits jetzt und vermehrt in den nächsten Jahren zum Wegfall einfacher manueller Tätigkeiten. Umfassende IT- und Computerkompetenzen werden immer wichtiger, weil IT und EDV alle Arbeitsbereiche (auch im Dienstleistungsbereich und KundInnenverkehr) erfassen, sei es in der Erfassung von Daten, der Kontrolle und Steuerung von Arbeitsabläufen oder in der Dokumentation von Prozessen und Geschäftsfällen. Neben der Computerkompetenz wird eine Reihe von Schlüsselkompetenzen für nahezu alle Berufsfelder immer wichtiger. Dazu zählen muttersprachliche und fremdsprachliche Kompetenz, Selbstorganisation, Teamfähigkeit, Anpassungs- und Veränderungskompetenz sowie Kommunikations-, Konsens- und Konfliktfähigkeit.

4 Erforderliche Veränderungen im Beschäftigungssystem und in der Weiterbildung älterer Personen

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der skizzierten Veränderungen in der Arbeitswelt muss das Beschäftigungssystem neu strukturiert werden. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist eine Bewusstseinsänderung bei allen relevanten Stakeholdern (also Betrieben, ArbeitnehmerInnen, aber auch Entscheidungsträgern im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik) in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen. Sie müssen als wertvolles Arbeitskräftepotenzial erkannt und die ihnen entgegengebrachten Vorurteile und Stereotypen abgebaut werden. Eine im Durchschnitt immer älter werdende Belegschaft erfordert den kontinuierlichen Ausbau von »Productive-Ageing«-Konzepten, die Arbeitsplätze ermöglichen, die für alle Lebenserwerbsabschnitte geeignete Arbeitsbedingungen bieten. Dadurch können Arbeitskräfte länger produktiv in Beschäftigung gehalten werden.

⁵ Zu einer ausführlicheren Diskussion dieser Vorurteile und Stereotype siehe auch: Veronika Litschel/Roland Löffler/Alexander Petanovitsch/Kurt Schmid (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Darüber hinaus müssen (auch im Sinne einer nachhaltigen LLL-Strategie) neue Formen der Sichtbarmachung, Validierung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen entwickelt werden. Dies erfordert eine Ausformung einer nationalen Validierungsstrategie unter Einbeziehung aller Akteure. Und schließlich müssen Weiterbildungsaktivitäten von und für ältere ArbeitnehmerInnen ausgeweitet werden. Auch hier sind Betriebe, ArbeitnehmerInnen und die öffentliche Hand gleichermaßen gefordert.

Für die Weiterbildung älterer Personen bedeuten die beschriebenen Veränderungen, dass das Prinzip des lebensbegleitenden Lernens auf alle Phasen des Erwerbslebens bis zum Übertritt in das System der Alterssicherung erweitert werden muss. Die erforderliche laufende Adaption der fachlichen Qualifikation auch älterer ArbeitnehmerInnen bedingt einen steigenden Bedarf an individualisierten Aufschulungsangeboten. Zwar bleibt eine fundierte berufliche Erstausbildung eine unabdingbare Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsteig in das Erwerbsleben, die zunehmende Dynamisierung der Arbeitswelt führt jedoch dazu, dass eine berufliche Zweit- und sogar Drittausbildung im Laufe eines Erwerbslebens zur Standardanforderung für eine dauerhafte Beschäftigungsintegration werden wird. Dadurch erhöht sich jedoch

auch der Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung für Personen im Haupterwerbsalter und darüber hinaus.

Der verstärkte Weiterbildungsbedarf älterer Personen macht einerseits den Ausbau alter(n)sgerechter Ausbildungsformen und andererseits eine lernförderlichere Gestaltung von Arbeitsplätzen und Weiterbildungsangeboten notwendig. Aus berufspädagogischer Sicht gilt es, nicht die Vermittlung von (fachlichem) Wissen und Fertigkeiten, sondern die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in Form von Selbstorganisation und Kompetenzerweiterung in den Mittelpunkt zu stellen. Dies bedeutet eine Abkehr von Frontal- und Vermittlungsunterricht hin zu »spielerischen« Lernkomponenten und transformativen Lernprozessen. Dabei soll zu vernetztem Denken angeleitet und ermutigt werden, ebenso soll durch eine systematische Integration fachverwandter und fachfremder Lösungsansätze die Problemlösungskompetenz durch die Fähigkeit, Erfahrungswissen einzubeziehen, erhöht werden.

Viele der notwendigen Maßnahmen erfordern eine Umdenken bei Betrieben, Einrichtungen der öffentlichen Hand, den ArbeitnehmerInnen selbst und der gesamten Gesellschaft, aber nur so kann es gelingen, allen Zielgruppen des Arbeitskräfteangebotes, also auch den älteren Personen, dauerhaft nachhaltige Erwerbschancen zu bieten.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 116
Sandra Schneeweiß

Wenn die Norm ein Geschlecht hat
Zur Arbeitssituation von Frauen
in technischen Berufen in Österreich

ISBN 978-3-85495-592-8



AMS report 117
Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl,
Petra Ziegler

**IKT-Kompetenzen im Fokus
der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

Initiativen und Good Practices für Niedrig- und
Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC:
Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift des Autors

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2, Stock, 1050 Wien
Tel.: 01 3103334, E-Mail: oeibf@oeibf.at Internet: www.oeibf.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

August 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

