ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kerler, Monira; Steiner, Karin

Research Report

Dem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenwirken ... : Ein neues Praxishandbuch des AMS Österreich diskutiert Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

AMS info, No. 413

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Kerler, Monira; Steiner, Karin (2018) : Dem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenwirken ... : Ein neues Praxishandbuch des AMS Österreich diskutiert Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung, AMS info, No. 413, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/183312

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 413

Monira Kerler, Karin Steiner

Dem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenwirken …

Ein neues Praxishandbuch des AMS Österreich diskutiert Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

1 Inhalt, Ziele und AdressatInnen des neuen AMS-Praxishandbuches

In dem vorliegenden Praxishandbuch,[1] das im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) und der Abt. Service für Arbeitsuchende (SfA) des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif in den Jahren 2017/2018 erstellt wurde, wird eine Einführung in das Thema »Mismatch am Arbeitsmarkt« gegeben. Im Vordergrund stehen die Perspektiven von VermittlerInnen und BeraterInnen im AMS-Kontext, aber auch die Perspektiven der Arbeitsuchenden selbst. Ziel ist es, einen kompakten und praxisorientierten Überblick über das Phänomen des Mismatch, dessen Ursachen und die damit verbundenen Herausforderungen sowie verschiedene Mismatch-Indikatoren zu geben, das Jobsuchverhalten zu betrachten und die Auswirkungen von Mismatch auf Arbeitsuchende aufzuzeigen. Ebenso werden die Motive und Bedarfe von VermittlerInnen, Arbeitgebern und Arbeitsuchenden berücksichtigt.

Zunächst werden Phänomene des Mismatch generell, die in der Forschung verwendeten Konzepte sowie Indikatoren von Mismatch dargestellt, um ein stärkeres Bewusstsein für die Problematik zu schaffen. Dabei wurde darauf Wert gelegt, das Phänomen und seine Einflussfaktoren von der Makroebene auf die Mikroebene zu übertragen, um bestehende Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten an der Schnittstelle von der Vermittlung und Beratung im AMS-Kontext aufzuzeigen. Vor dem Hintergrund der theoretischen Grundlagen wie auch der empirischen Evidenz wurde dabei nicht allein auf die Arbeitsuchenden fokussiert, sondern die Motive und das Agieren von Unternehmen wurden ebenso miteinbezogen.

Daran anschließend wurden die bestehenden Mismatch-Indikatoren und deren Einflussfaktoren in ein Verhältnis zu den Handlungsmöglichkeiten der Vermittlung und Beratung im AMS-Kontext gestellt. Hierzu wurden u. a. die Ergebnisse aus Fokusgruppen mit MitarbeiterInnen des SfA (Service für Arbeitsuchende) und des SfU (Service für Unternehmen) des AMS sowie die Erkenntnisse aus mehreren ExpertInnen-Interviews herangezogen. Zudem wurden Ergebnisse der Forschung zur Umsetzung der öffentlichen Arbeitsvermittlung aufgegriffen und günstige bzw. ungünstige Rahmenbedingungen, die ein Matching im AMS-Kontext beeinflussen, thematisiert.

PraktikerInnen soll mit dem Handbuch eine Quelle in die Hand gegeben werden, aus der sie aufbereitetes Hintergrundwissen ziehen können, das zum besseren Verständnis der eigenen Arbeitspraxis und zur Reflexion des eigenen Handelns beiträgt. Mittels positiver Beispiele sowie durch die Einbettung in den aktuellen Forschungsstand werden Ansätze und Möglichkeiten für förderliche Einflussfaktoren im Matching-Prozess aufgezeigt. Der Fokus der vorliegenden Arbeit konzentriert sich in erster Linie auf Aspekte, die im Wirkungsfeld der öffentlichen und kommerziellen Arbeitsvermittlung liegen.

2 Mismatch: Definition, Kontext und Implikationen

Von Mismatch-Arbeitslosigkeit spricht man, »(…) wenn ein anderes Profil der Arbeitslosen dazu führen würde, dass die Arbeitslosigkeit sinkt«.[2] Mangelnde Transparenz auf den Arbeitsmärkten und damit verbundene Informationsunsicherheiten verstärken dabei Mismatch-Arbeitslosigkeit. Das Matching ist demnach jener Prozess, der Arbeitsuchende und verfügbare Stellen zusammenbringt und zu einer Beschäftigungsaufnahme führt. Der Abbau von Intransparenz und die Verbreitung von (den passenden) Informationen[3] begründet dann gemeinsam mit dem tatsächlichen Zusammenbringen von Arbeitsplatz und Arbeitskraft die Kernaufgabe von VermittlerInnen und BeraterInnen. Das Konzept geht zurück auf das Matching-Modell, das Pissarides (1979, 2000) als komplementären Ansatz zur Suchtheorie entwickelte. Dieses Modell berücksichtigt das Verhalten von Unternehmen bei kostspieligen Einstellungsprozessen, möchte Determinanten von Arbeitslosigkeit in einer dynamischen Umgebung, in der Arbeitsplätze verschwinden und neu geschaffen werden, identifi-

1 Steiner, Karin / Kerler, Monira (2018): Praxishandbuch: Mismatch am Arbeitsmarkt – Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12525.

2 Bauer / Gartner 2014, Seite 2.

3 Vgl. Entorf 1998, in: Schmid / Wagner / Weinbörner 2002.

zieren und berücksichtigt Transaktionskosten und unvollständige Informationen.[4]

In Konsequenz kann die Leistung von ArbeitsvermittlerInnen und BeraterInnen nicht ausschließlich quantitativ daran gemessen werden, wie viele Matchings sie herstellen, sondern auch qualitativ daran, wie gut (*Musste auf einer oder beiden Seiten große Abstriche hingenommen werden?*) und wie nachhaltig (*Ist das hergestellte Arbeitsverhältnis von Dauer?*) das Matching ist.[5]

Mismatch[6] am Arbeitsmarkt ist ein Phänomen, das sowohl vielfältige Ursachen hat als auch vielfältige Folgen in ökonomischer und gesellschaftlicher Hinsicht nach sich zieht. Die Ursachen von Mismatch sind auf verschiedenen Ebenen verwurzelt: Veränderungen der wirtschaftlichen Struktur, daran anschließende veränderte Bedarfe von Unternehmen an die Profile von Arbeitskräften, die wirtschaftliche Gesamtlage (z. B. Rezessionen, Aufschwung), die Flexibilität und Qualität des Bildungssystems, regionale Verteilung von Unternehmen, Rigidität der Lohnstruktur und kollektiv- und arbeitsrechtliche Bestimmungen, aber auch (proaktive wie reaktive) arbeitsmarktpolitische Eingriffe und Politiken sowie deren verwaltungspraktische Umsetzung (inklusive Zielsetzungen, Ausstattung und Qualität).

Der öffentlichen Arbeitsvermittlung kommt in diesem Prozess die Aufgabe zu, an der Schnittstelle des existierenden Arbeitskräfteangebotes und der existierenden Arbeitskräftenachfrage ein Matching herzustellen. Als Matching im AMS-Kontext werden im engen Sinne die Vermittlung bzw. das Zusammenführen einer konkreten arbeitsuchenden Person mit einer konkreten offenen Stelle bezeichnet. Dabei liegt ein so genanntes »Match« zunächst einmal dann vor, wenn die Anforderungen einer Stellenausschreibung mit den Eigenschaften (Qualifikation, Erfahrung, Verfügbarkeit etc.) des Arbeitsuchenden grundsätzlich zusammenpassen würden. Erst in zweiter Linie ist gemeint, dass tatsächlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt und ein Übergang der Person in Arbeit stattfindet. Somit ist der größte Unterschied in der Verwendung der Begriffe offensichtlich: Während in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsforschung ausschließlich von Mismatch gesprochen wird (da immer ein gewisser Grad an Mismatch an Arbeitsmärkten vorhanden ist und der perfekte Arbeitsmarkt real nicht existiert) und dabei vor allem auf die Makroebene fokussiert wird, wird im AMS-Kontext hauptsächlich von Matching (die Endung »-ing« weist auf den Prozess hin) gesprochen, das die Passung auf der (individuellen und aggregierten) Mikroebene meint. Teilweise wird speziell auf das computergestützte Matching-Verfahren Bezug genommen, das die AMS-BeraterInnen nutzen.

Es ist wichtig zu sehen, dass das AMS – im Gegensatz zu privaten Arbeitsvermittlungsagenturen – nicht nur die Aufgabe hat, Menschen in Arbeit zu bringen, sondern auch zugleich eine Institution ist, die für die Vergabe von Unterstützungsleistungen zuständig ist. Das heißt, das AMS ist eben nicht nur eine reine Dienstleistungsorganisation zur Arbeitsvermittlung, sondern immer auch ein »Amt«, von dem Menschen abhängig sind und welches politischen Vorgaben unterliegt. BezieherInnen unterliegen damit einer Abhängigkeit, die auch von Druck durch Kontrolle und der Möglichkeit von Sanktionen geprägt sein kann (Monitoring und Droheffekt). Dass sich AMS-MitarbeiterInnen (aber wohlgemerkt auch VermittlerInnen außerhalb des AMS) bei ihrer Vermittlungstätigkeit in einem Spannungsfeld zwischen Kurzhaltung der Arbeitslosigkeit einerseits und nachhaltiger (d. h. qualitativ möglichst passendem) Matching von Kunde / Kundin und Job andererseits bewegen, gehört zu den Herausforderungen, die im vorliegenden Handbuch wiederkehrend thematisiert werden und auf welche die empirische Forschung verweist.

3 Indikatoren von Mismatch – ein Kurzüberblick

In der Fachliteratur wird im Wesentlichen zwischen qualifikatorischem, beruflichem, regionalem, Präferenzen- und Informations-Mismatch unterschieden.

- **Qualifikatorischer Mismatch:** Der qualifikatorische Mismatch, teilweise auch als Bildungs-Mismatch bezeichnet, beschreibt den Umstand, wenn die für eine Stelle geforderten Qualifikation, d. h. das Niveau des Schul- oder Berufsabschlusses, nicht mit dem Niveau, das die verfügbaren Arbeitskräfte vorweisen können, übereinstimmt. Ein weiterer Aspekt, der unter dem qualifikatorischen Mismatch subsumiert wird, ist, wenn die Art der Ausbildung nicht den Anforderungen des Unternehmens entspricht, also ungeeignet ist.
- **Beruflicher Mismatch und sektoraler / Branchen-Mismatch:** Von beruflichem Mismatch wird gesprochen, wenn ein Missverhältnis zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen in unterschiedlichen Berufsfeldern auftritt, von sektoralem oder Branchen-Mismatch, wenn dieses Missverhältnis in unterschiedlichen Branchen besteht.
- **Regionaler Mismatch:** Ein regionaler Mismatch besteht, wenn es zwar die gesuchten Arbeitskräfte bzw. die Unternehmen, die Arbeitsplätze in dem jeweiligen Bereich anbieten, gibt, aber diese räumlich zu weit voneinander entfernt sind, als dass sie mit durchschnittlich vorhandener Pendelbereitschaft bzw. Pendelzumutbarkeit zueinander gebracht werden könnten.
- **Präferenzen-Mismatch:** Im Gegensatz zu den oben ausgeführten Mismatch-Indikatoren, die teils durch externe Veränderungen und Einflüsse bedingt werden, sind die im Folgenden genannten Aspekte in erster Linie auf bewusste Präferenzen und Motivationen auf beiden Seiten (Arbeitsanbietende und Arbeitsnachfragende) zurückzuführen: Lohn, Arbeitsumfang, Flexibilität bei Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.
- **Informations-Mismatch:** Ein Mismatch der Informationen liegt vor, wenn Arbeitskräfte mangelndes Wissen über vorhandene Stellen und / oder deren spezifische Anforderungen haben. Demnach kann es als eine elementare Aufgabe der öffentlichen Arbeitsvermittlung gesehen werden, den Informations-Mismatch zu verringern, da sie eine Schnittstellenfunktion einnimmt.

Neben diesen beschriebenen Mismatch-Indikatoren existiert eine Reihe von Faktoren, die mitbestimmen, ob ein Matching zustande kommt (Matching-Prozess) und wenn ja, wie gut bzw. nachhaltig dieses ist (Matching-Qualität). Diese Einflussfaktoren sind insbesondere:

4 Vgl. Pissarides 1979.
5 Vgl. ebenda Seite 5.
6 Deutsch: »Fehlpassung«.

- das Suchverhalten;
- die Rolle von Zugeständnissen bei der Arbeitsuche bzw. bei der Stellenbesetzung seitens Arbeitsuchender und Unternehmen;
- gesundheitliche Einschränkungen;
- diskriminierendes Verhalten von Unternehmen im Such- und Auswahlverfahren.

Jeder Faktor für sich genommen entscheidet mit über die Erfolgschancen. Oftmals kommen mehrere Faktoren zusammen.

4 Matching in der Praxis von Vermittlung und Beratung: Herausforderungen, Handlungsfelder und Vorgehensweisen

Welche Herausforderungen und Vorgehensweisen im Arbeitsalltag von BeraterInnen und VermittlerInnen ergeben sich nun im Anschluss an die Betrachtung der unterschiedlichen Mismatch-Indikatoren sowie der zentralen Einflussfaktoren auf den Matching-Prozess?

Auf Grundlage von Erhebungen (Fokusgruppen mit AMS-VermittlerInnen aus SfA und SfU sowie ExpertInnen-Interviews) und von Ergebnisse aus der Forschung zur Umsetzung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zeigt die Analyse, dass BeraterInnen und VermittlerInnen einerseits mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert sind, andererseits aber auch eine Bandbreite an Ansatzpunkten und Stellschrauben vorhanden ist, um den Herausforderungen mit angemessenen Strategien zu begegnen.

Kritisch sind beispielsweise multiple Problemlagen bei BeratungskundInnen. Sie wirken als erschwerender Vermittlungsfaktor und müssen daher so früh wie möglich identifiziert und angegangen werden. Ein weiterer Punkt, der frühzeitig im Beratungsprozess explizit gemacht werden muss, ist das Suchverhalten der KundInnen (Wege, Frequenz) inklusive eines gründlichen Checks der Bewerbungsunterlagen. Hierzu gehört die Prüfung, ob ein Bewerbungstraining sinnvoll ist. Zudem sind Sprachkenntnisse und der Bedarf an Sprachkursen einzuschätzen. Neben diesen Punkten gehören auf die Liste von Herausforderungen fehlende Praxiserfahrung, mangelnde Motivation und eingeschränkte Mobilität und Flexibilität auf Seiten von KundInnen. Hier müssen BeraterInnen und VermittlerInnen Angebote bzw. Gelegenheiten vermitteln, Argumente liefern bzw. Anreize setzen und gemeinsam mit KundInnen Lösungen oder Kompromisse erarbeiten.[7]

Auf der anderen Seite, also der Unternehmensseite, bestehen ebenfalls kritische Faktoren, die den Matching-Prozess und den Matching-Erfolg der VermittlerInnen und BeraterInnen beeinflussen. Hierzu zählen insbesondere gestiegene Anforderungen der Unternehmen an die Qualifikation der BewerberInnen, die Problematik des Fachkräftemangels und die Problematik eines Überangebotes an niedrigqualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Bereichen, Diskriminierung und Vorurteile bei der Stellenbesetzung seitens der Unternehmen sowie die oftmals fehlende Rückmeldung von Unternehmen im Bewerbungsprozess.

In der Arbeit mit KundInnen macht es Sinn, zu Beginn das »System AMS« auf vollständige und niederschwellige Weise verständlich zu machen, um Rollen zu klären und Transparenz herzustellen. Zentrale Bedeutung kommt zudem der Ermittlung des Berufes, der beruflichen Skills und der Berufsfelderkundung zu (z. B. bei nicht-österreichischen Abschlüssen, informalen Kompetenzen und Berufserfahrungen). Zusätzlich sind Lebenssituation, Persönlichkeit und Soft Skills einzubeziehen, wenn es darum geht, ein nachhaltiges Matching herzustellen. Präferenzen und Konzessionen im Suchprozess seitens der KundInnen wie auch seitens der Unternehmen sind an der Schnittstelle der Vermittlung und Beratung im Prozess zu beobachten, beiderseitig aktiv zu ermitteln und gegebenenfalls zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck sind der intensive Aufbau und die Pflege von Firmenkontakten, die Job-Akquise und die Vorgehensweise im Vermittlungsprozess entscheidend für die Anbahnung und den Erfolg im Matching-Prozess.

Die Qualität und der Erfolg von Beratung und Betreuung, so zeigen Forschungsstand und Ergebnisse der Erhebungen, werden in hohem Maße von Rahmenbedingungen wie der Kontaktdichte, der Intensität der Beratung und Betreuung sowie der Zeit und Anzahl der zu betreuenden KundInnen als auch vom Selbstverständnis de BeraterInnen und der Beziehung zwischen KundInnen und BeraterInnen beeinflusst. Daneben sind der Ansatz der Early Intervention und die Auswahl von individuell passenden Maßnahmen (gegebenenfalls auch Sanktionen) relevante Größen, die den Prozess des Matching in Dauer und Qualität positiv mitbestimmen.

5 Ausblick

Das Faktum, dass einerseits Personen arbeitslos und andererseits Stellen offen sind, führt für Politik und Verwaltung zu der Aufgabe, die dahinterstehenden Problematiken zu erkennen und Konzepte zu entwickeln, um dem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Dies ist ein absolut notwendiges und gleichzeitig sehr komplexes Unterfangen, dessen Umsetzung ein permanenter Prozess bleibt. Nicht nur müssen unterschiedliche Akteure mitwirken und Entwicklungen auf der Makro- und der Mikroebene betrachtet und Wirtschaftsprognosen berücksichtigt werden. Auch die Auswirkungen bzw. Ergebnisse bisher gefahrener Politiken und Strategien müssen beobachtet und evaluiert werden, um in die richtige Richtung zu steuern. Dies schließt auf der Makroebene beispielweise Reformen ein, auf der Mikroebene beispielsweise die Evaluation und das Monitoring der Beratungs- und Vermittlungsqualität und der implementierten Maßnahmen.

Dem Mismatch am Arbeitsmarkt beizukommen ist eine Aufgabe, die eine stetige Revision und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ressorts verlangt. Auf der Schnittstellenebene der Vermittlung und Beratung im AMS-Kontext bestehen derweil, wie gezeigt wurde, viele Stellschrauben, mit denen ein erfolgreiches Matching gefördert bzw. erzielt werden kann.

7 Hierzu ausführlich ausführlich Kapitel 6 im neuen Praxishandbuch.

6 Literatur

Bauer, Anja / Gartner, Hermann (2014): Mismatch-Arbeitslosigkeit. Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. IAB-Kurzbericht 5/2014. Nürnberg.

Entorf, Horst (2000): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Würzburg economic papers, No. 20.

Pissarides, Christopher (2000): Equilibrium Unemployment Theory. MIT Press. Cambridge (Massachusetts) / London.

Pissarides, Christopher (1979): Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search. In: The Economic Journal. Vol. 89. No. 356. pp. 818–833.

Schmid, Alfons / Wagner, Birgit / Weinbörner, Andreas (2002): Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Ursachen für die Nichtbesetzung offener Stellen am Beispiel des Arbeitsamtsbezirks Kassel. Studie im Auftrag des Landesarbeitsamtes Hessen. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur.

Steiner, Karin / Kerler, Monira (2018): Praxishandbuch: Mismatch am Arbeitsmarkt – Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12525.

Das neue AMS-Praxishandbuch: Mismatch am Arbeitsmarkt – Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12525

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

Mag.ª Karin Steiner, Monira Kerler MA
abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung
1140 Wien, Einwanggasse 12, Top 5
Tel.: 01 5224873
E-Mail: office@abif.at
Internet: www.abif.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P.b.b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

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

Juni 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn