ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Streissler-Führer, Agnes; Schmölz, Alexander

Research Report

"Digitalisierung und Beschäftigung - nicht Schulung, sondern Bildung!". Agnes Streissler-Führer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier - GPA-djp im Gespräch

AMS info, No. 432

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

Suggested Citation: Streissler-Führer, Agnes; Schmölz, Alexander (2018) : "Digitalisierung und Beschäftigung - nicht Schulung, sondern Bildung!". Agnes Streissler-Führer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier - GPA-djp im Gespräch, AMS info, No. 432, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/207558

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 432

Agnes Streissler-Führer (Interview)

»Digitalisierung und Beschäftigung – Nicht Schulung, sondern Bildung!«

Agnes Streissler-Führer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier – GPA-djp im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (12)
www.ams.at/newskills

MMag.a Agnes Streissler-Führer hat 2016 eine umfangreiche Studie zum Thema »Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung« für das österreichische Bundeskanzleramt erstellt. Nun ist sie als Bundesgeschäftsführer-Stellvertreterin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier – GPA-djp für das Thema »Digitalisierung« zuständig und hat damit auch aus einer vertieften gewerkschaftlichen Perspektive weitreichende Einblicke in die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen von Arbeitsmarkt, Beruf und Bildung. In diesem Interview im Rahmen der New-Skills-Gespräche des AMS nimmt Agnes Streissler-Führer zu den vielfältigen und aus ihrer Sicht sehr tiefgreifenden Konsequenzen der Digitalisierung einige Einschätzungen vor.

Inwieweit haben sich die Ergebnisse ihrer Studie aus dem Jahr 2016 bewahrheitet, beziehungsweise wo hat sich das Bild mittlerweile verändert?

Agnes Streissler-Führer: Die Ergebnisse der Studie haben sich insgesamt durchaus bewahrheitet. Erstens, es haben sich, zumindest bislang, keine massiven negativen Beschäftigungseffekte gezeigt. Zweitens, es ist weiterhin zu erkennen, dass in den digitalisierten Branchen tendenziell Arbeitsplätze entstehen und weniger Arbeitsplätze wegfallen.

Was in der Studie noch nicht so stark herauskommt, ist die enorme Transformation in unterschiedlichen Branchen. Es gibt sehr wohl Branchen beziehungsweise auch einzelne Unternehmen, in welchen es schon zu Arbeitsplatzverlusten kommt, wohingegen es in anderen Branchen zu einer Zunahme von Arbeitsplätzen kommt beziehungsweise die Beschäftigung auch gleichbleibt. Gleichzeitig steigen der Umsatz und die Produktivität unglaublich an, und es wird mit der gleichen Belegschaft viel, viel mehr produziert. Hier kommt es zu keinem Arbeitsplatzabbau, sondern die einzelne Arbeitskraft schafft einen höheren Output. Diese Transformationsgeschichte ist der Punkt, an dem die Politik gestaltend eingreifen muss, weil in manchen Branchen viele Menschen arbeitslos werden, und dies sind nicht die gleichen Menschen, die auch wieder aufgenommen werden. Zum Beispiel: Wenn die Supermarktkassiererin entlassen wird, weil es jetzt Scanner-Kassen gibt, aber sehr viele Drohnenspezialisten gebraucht werden, wird ihr das nicht helfen.

Die derzeit am stärksten betroffene Branche ist der Bankensektor. Hier zeigt sich, dass das klassische Geschäftsmodell einer Bank in der digitalen Welt immer weniger Bestand hat und es noch nicht gelungen ist, hier neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Die Aufgabe einer Bank ist sozusagen, Geld von jemandem zu nehmen, in Form von Spargeld, und dieses jemand anderem zu geben, in Form von Krediten. Diese Intermediär-Aufgabe ist etwas ganz Klassisches, dass ein Computer gut übernehmen kann. Hier kann das gesamte Geschäftsmodell vom Computer ersetzt werden, außer es gelingt Banken, mehr in Richtung Kundenbetreuung, Vertrauen et cetera zu gehen. Zumindest in Österreich ist dieser Übergang erst am Anfang, und daher sehen wir gerade im Bankensektor eine durchaus hohe Ablehnung der Digitalisierung. Digitalisierung wird hier oft nur als eine Rationalisierung erlebt, die zu Entlassungen führt.

Im Industriebereich – mitunter in spezifischen Unternehmen – ist eine positive Entwicklung zu sehen. Hier gelingt es tatsächlich, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Zum Beispiel: Ein Unternehmen produziert keine Schweißmaschinen mehr, aber bietet digitale Beratung und Service zu Schweißnähten an. Sie gehen daher von der Produktion zum Service. Dieses Unternehmen bietet also eine Dienstleistung an und ist trotzdem noch ein Industriebetrieb. Hier gelingt es, ein neues Geschäftsmodell mit einem starken Bezug zu den Kundenbedürfnissen zu finden. Es wird eine neue betriebliche Geschichte geschrieben, sodass auf einmal Beschäftigung entstehen kann.

In vielen Industriebetrieben ist schon seit einiger Zeit aufgefallen, dass sie an den Qualifikationen ihrer Beschäftigten arbeiten müssen, und dabei wird schon einiges in die innerbetriebliche Weiterbildung investiert, sodass die Beschäftigten gut mitgenommen werden. Um wieder zum Beispiel zurückzukommen: Bis jetzt habt ihr eine Schweißmaschine erzeugt. Jetzt müsst ihr euch mehr um die Kunden kümmern und ihnen sowohl die Schweißnaht verkaufen als auch Service und Beratung anbieten. Hier wird versucht, die Veränderung des Marktes

auch in den Qualifikationen der Beschäftigten abzubilden. Die Fachkenntnisse über die Erzeugung der Maschine bleiben dabei relevant und werden durch Verkaufs- und Beratungskompetenzen ergänzt.

Wie stellt sich die Situation der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Österreich aus Ihrer Sicht da?
Agnes Streissler-Führer: Ideal sind die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogramme allerdings in den wenigsten Betrieben in Österreich. Ziemlich gut sind die ÖBB mit ihren großen Lehrwerkstätten unterwegs. Auch etwa bei Siemens werden neue Modelle entwickelt. Im Durchschnitt, auch im Industriebereich, ist jedoch immer noch zu sehen, dass die Beschäftigten auf neue Systeme geschult werden. Der Mensch wird an das System angepasst. Damit Menschen in die Lage versetzt werden, neue betriebliche Geschichten zu schreiben und Modelle weiterzuentwickeln, ist es jedoch notwendig, dass der Mensch dazu gebracht wird, über das System zu reflektieren, darüber hinauszudenken und selbständig weiterzuentwickeln. Das heißt, wir brauchen nicht Schulung, sondern Bildung!

In der Schulung sind die Unternehmen gut. In der Bildung, im Sinne von beruflicher Aus- und Weiterbildung, da gibt es noch viel Aufholbedarf. Wir haben Branchen und Unternehmen, die nur auf Rationalisierung setzen, dort führt die Digitalisierung zu Arbeitsplatzverlusten und zu Recht auch zu Widerstand seitens der Beschäftigten. Hier wird die Digitalisierung nicht mit offenen Armen aufgenommen, weil alleinige Rationalisierung das Unternehmen zerstört. Langfristig werden sich diese Unternehmen selbst vom Markt wegrationalisieren, weil es wird immer Unternehmen geben, die billiger sind.

Digitalisierung und betriebliche Aus- und Weiterbildung sollten also Hand in Hand gehen?
Agnes Streissler-Führer: Digitalisierung kann also nur gelingen, wenn neue Geschäftsmodelle und betriebliche Aus- und Weiterbildung entwickelt werden. Zentrale Fragen sind: Wie stelle ich mich als Unternehmen neu auf? Was brauchen meine Kunden wirklich von mir heute? Wie kann ich das bestmöglich und in einer guten Kombination von digitalen Prozessen und persönlicher liefern? Diese Fragen haben Industrieunternehmen schon in den vergangenen zehn, fünfzehn Jahren begonnen zu beantworten und umzusetzen. Es gibt auch schon ganz gute Erfolgsgeschichten in Österreich. Im Dienstleistungsbereich passiert dies deutlich langsamer, und es findet derzeit die große Transformation statt. Die Digitalisierung hat sehr positive Effekte, wenn es Betrieben gelingt, gemeinsam mit den Beschäftigten ein neues Geschäftsmodell zu entwickeln, und zwar sowohl für das Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Wie schon von Ihnen anhand des Bankensektors skizziert betreffen die aktuellen Veränderungen zunehmend den Dienstleistungssektor, wo sehen Sie hier die grundsätzlichen Herausforderungen, auch für die Frauenbeschäftigung?
Agnes Streissler-Führer: Ein Aspekt bei der digitalen Transformation wird mit Blick auf unterschiedliche Tätigkeiten und Qualifikationen sichtbar. Manche Tätigkeiten fallen durch die Digitalisierung weg, andere kommen hinzu. In den 1990er-Jahren, als die Automatisierung in der Industrie und in der Produktion Einzug gefunden hat, sind vor allem Hilfsarbeiten weggefallen. Nun ist die digitale Transformation im Dienstleistungsbereich angekommen. Hier fällt interessanterweise weniger die geringqualifizierte Arbeit weg, weil diese im Dienstleistungsbereich sehr oft eine Nicht-Routinetätigkeit ist. Zum Beispiel: Die Kollegin, die bei uns die Reinigung macht, säubert viele Schreibtische. Hier würde sich ein Computer oder einen Roboter schon ziemlich schwer tun, obwohl die meisten Schreibtische hier nicht einmal besonders chaotisch sind. Ein Roboter kann große und gut abgegrenzte Flächen säubern, aber keine chaotischen Schreibtische. Ähnliches ist im Pflegebereich zu sehen. Hier gibt es viele Nicht-Routine-Tätigkeiten, die eher ein geringes Qualifikationsniveau haben. Bei mittleren Qualifikationen vor allem im Verwaltungsbereich, in der Buchhaltung, im Rechnungswesen und im Kundenmanagement sieht dies jedoch anders aus. Überall dort, wo wir in den vergangenen zehn Jahren begonnen haben, Excel-Listen zu machen, machen nun mehr und mehr Computerapplikationen diese Arbeit. Nun entsteht die Problematik, dass wir in diesen mittleren Qualifikationen durch die Digitalisierung auf einmal die Disruption haben und dass hier sehr stark Frauenberufe betroffen sind. Die Tätigkeiten, die dazukommen, sind sehr stark im statistischen Bereich oder im technischen Bereich. In diesen Bereichen ist die Frauenquote noch ganz besonders niedrig.

Aus Genderperspektive besteht also die Gefahr, dass Frauen tendenziell noch stärker benachteiligt werden. Sie verlieren ihre relativ gut bezahlte Arbeit. Dies ist auch für den Bankenbereich relevant. Dort verdienen Frauen sehr gut, vergleichsweise zum österreichischen Arbeitsmarkt. Wenn diese Jobs wegfallen, wo gehen sie denn dann hin? Für Frauen, die gekündigt werden, gibt es hier nicht besonders rosige Perspektiven. Dies ist ein wichtiger Punkt, weil die Digitalisierung oft unter dem Hype der Industrie 4.0 gesehen wird, die wiederum eher von Männern dominiert ist.

Die Grundaussage meiner Studie, dass wir uns nicht vor der Massenarbeitslosigkeit fürchten müssen, bleibt weiter bestehen. In den vergangenen eineinhalb Jahren, die ich in der Praxis der gewerkschaftlichen Arbeit verbracht habe, haben sich vor allem die aktuellen digitalen Transformationen bestätigt, welche tektonische Verschiebungen in unterschiedlichen Branchen und bei unterschiedlichen Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus mit sich bringen.

Die potenziellen Gefahren für Kündigungen verschieben sich nun also von eher niedrigen Qualifikationsniveaus in der Industrie zu mittleren Qualifikationsniveaus im Dienstleistungssektor?
Agnes Streissler-Führer: Die Datengrundlage meiner Ausführungen hat sich in den letzten eineinhalb Jahren noch einmal verändert, weil ich viele Betriebsräte und Betriebsrätinnen befragt habe. Es ist wichtig, hier genau zu unterscheiden. Eine gut ausgebildete mittlere Qualifikationsschiene ist sehr wichtig, vor allem in der Industrie. Es braucht gut ausgebildete Facharbeiter und Facharbeiterinnen, die eine gute Grundausbildung haben, sodass sie auch in der Lage sind, eine Tätigkeit auszuüben, die sich mit der Zeit verändert. Wenn ich fachlich verstehe, was ich eigentlich mache, dann kann ich auch mit der Zeit meine Tätigkeiten verändern und bleibe nicht immer auf der gleichen eingelernten

Schiene, wie eben eine angelernte Hilfskraft. Also bei einer HTL-Ausbildung sind wir genau dort, wo ich vorher von »Bildung« gesprochen habe. Es gibt ein Verständnis für das System, und Fachkräfte können sich auch mit dem System weiterentwickeln oder selbst das System weiterentwickeln.

Bei Buchhaltungs-, Verwaltungs- und Administrativkräften mache ich mir durchaus schon Sorgen, dass diese Tätigkeiten wegfallen. Jedoch gibt es einen Punkt, der mich wieder optimistischer stimmt: Da es sich eben um mittlere Qualifikationen handelt, reden wir typischerweise nicht von bildungsfernen Menschen, daher können diese Menschen besser mit guten Bildungsangeboten abgeholt werden. Das sind Gruppen die tendenziell für Weiterbildungsangebote zugänglich wären. Es braucht also Einrichtungen, welche diese Weiterbildung finanzieren und durchführen. Dazu ist ein sehr gutes Arbeitsmarkt-Monitoring notwendig. Ein intelligentes, daten-basiertes Monitoring, welches erkennt und prognostiziert, welche Tätigkeiten und Jobprofile neu entstehen beziehungsweise jetzt nicht irgendwas komplett Neues sind, sondern vielleicht eine modulare Veränderung dessen, was es schon gibt. Selbst ein Drohnenspezialist ist in seiner Basis ein Mechatroniker. Dieser Beruf ist nichts komplett Neues. Auch der berühmte Customer Relation Manager ist ein Vertriebler, der aber auch Big Data kann. Insofern ist es wichtig zu erkennen, was die wirklichen neuen Tätigkeiten sind und welche Weiterbildungsangebote es für die neuen Aspekte von Berufen braucht. Es gilt, noch große Anstrengungen zu setzen, damit Menschen Weiterbildungen machen können. Auch dies ist ein spezifisches Frauenthema. Wenn es uns nicht gelingt, die Weiterbildung während der Arbeitszeiten zu integrieren, werden Frauen es aufgrund der leider nach wie vor sehr traditionellen Rollenteilung nicht schaffen, ausreichend in Weiterbildungen zu gehen, weil dafür haben sie nicht die Zeit, und der Zugang ist mit großen Hürden versehen.

Sie haben zum einen die Auswirkungen von der Digitalisierung beleuchtet und davon zum anderen notwendige ordnungspolitischen Maßnahmen abgeleitet. Haben Sie vielleicht eine Idee, wie digitale Tools auch für zweiteres helfen könnten? Welche Möglichkeiten bringen Big Data und Künstliche Intelligenz, um Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen?

Agnes Streissler-Führer: Da sind wir auch genau bei der Geschichte mit den Geschäftsmodellen. Wir müssen uns die Frage stellen, wie sich die Bedürfnisse der Arbeitsuchenden verändern und wie digitale Technologien besser genutzt werden können. Ein Arbeitsmarktservice ist am Ende des Tages ein Dienstleister und muss daher einmal sein eigenes Geschäftsmodell auf den Kopf stellen und fragen: Was will eigentlich mein Kunde? Was braucht mein Kunde? Wie biete ich daher möglichst individuelle, personalisierte Packages, die dann so abrufbar sind, so wie wir es vom Online-Banking bis zu Netflix gewöhnt sind. Leistung auf Knopfdruck. Das Arbeitsmarktservice hat einen unschätzbaren Vorteil: Es hat einen riesigen Datenschatz über den Arbeitsmarkt, und ich glaube, dass dieser Datenschatz nicht ausreichend gehoben wird. Zusätzlich kann ein staatliches Arbeitsmarktservice sagen, dass die persönlichen Daten sicher sind, weil das Geschäftsmodell nicht von dem Verkauf von persönlichen Daten abhängig ist. Wenn mir ein Bewerber all seine Daten gibt, dann nehme ich die nicht und verkaufe sie an Facebook, sondern ich nehme sie tatsächlich, um meinen Kundenstock und gesellschaftliche Entwicklungen besser zu verstehen. Hier sind wir mitten im Bereich von Big Data und Machine-Learning. Gleichzeit wird auf den Datenschatz aufgepasst, und wir können dem AMS vertrauen. Es ist ein Unterschied, ob wir zum AMS gehen oder zu karriere.at, weil diese die Daten selbstverständlich zu kommerziellen Zwecken verwenden und selbstverständlich Daten verkaufen müssen. Sowas macht ein Arbeitsmarktservice nicht, und es hat einen viel, viel größeren Datenschatz als all diese kleinen Plattformen. Es gilt also, diesen Datenschatz auch wirklich noch besser zu heben und Data-Mining zu machen. Wenn es gelingt, diesen Datenschatz so zu verwenden, dass erstens der Arbeitsmarkt noch besser verstanden wird und zweitens daraus maßgeschneiderte Produkte geschnitzt werden, welche einen hohen Vertrauensanteil und einen hohen kundenspezifischen Anteil haben, dann wird auch das typische Problem des Arbeitsmarktservice wegfallen, nämlich dass die [Anmerkung: das Arbeitsmarktservice] sozusagen nur die schwierigen Kunden am Arbeitsmarkt bekommen. Ja, das ist ja heute der Fall. Im Grunde kümmert sich das Arbeitsmarktservice um die schwerer Vermittelbaren, weil die anderen machen es eben über LinkedIn et cetera.

Es ist wichtig, dass wir die Digitalisierung nicht nur als eine technologische Entwicklung sehen, sondern die Digitalisierung geht immer einher mit diesen neuen Kundenbedürfnissen, mit dieser so genannten »Customisation« des Kunden. Es geht um maßgeschneiderten Produkte und Services für Kunden, egal ob sie sich auf der Website des AMS anmelden oder ob sie in die Landesstellen gehen. Ich muss als Kunde immer bekannt sein und nicht jedes Mal wieder meine ganzen Daten und Bedürfnisse angeben müssen. Für mich ist immer Netflix das Beispiel eines schnittstellenfreien Serviceanbieters, weil es egal ist, auf welchem

Foto: Michael Mazohl

MMag.ª Agnes Streissler-Führer
Agnes Streissler-Führer hat 2016 eine umfangreiche Studie zum Thema »Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung« für das österreichische Bundeskanzleramt erstellt. Nun ist sie als Bundesgeschäftsführer-Stellvertreterin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier – GPA-djp für das Thema »Digitalisierung« zuständig und hat damit auch aus einer vertieften gewerkschaftlichen Perspektive weitreichende Einblicke in die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen von Arbeitsmarkt, Beruf und Bildung. In diesem Interview im Rahmen der New-Skills-Gespräche des AMS nimmt Agnes Streissler-Führer zu den vielfältigen und aus ihrer Sicht sehr tiefgreifenden Konsequenzen der Digitalisierung einige Einschätzungen vor.

Gerät ich bin, Netflix weiß immer, wo ich in welcher Serie gerade stehengeblieben bin, was meine Vorlieben sind und schlägt mir dementsprechend die richtigen Sachen vor. Zugegeben, Netflix hat ein bisschen ein einfacheres Angebot als das Arbeitsmarktservice, aber wir können schon etwas lernen. Beispielsweise vom Data-Mining: Netflix würde sagen, es ist viel weniger interessant zu wissen, dass das eine fünfzigjährige Frau ist, als zu wissen, dass das jemand ist, der Star-Wars mag. Also aus den Vorlieben können viel mehr Prognosen gebildet werden als nur aus den soziodemographischen Variablen.

Ich bin sicher, dass auch das Arbeitsmarktservice die Potenziale der Digitalisierung für interne, kundenorientierte Prozesse besser nutzen kann, wenn diese Gesamtstory der Digitalisierung im Sinne von spezifischen Fragen behandelt wird: Wie komme ich besser an meine Kunden? Wie verstehe ich meine Kunden besser? Wie kann ich einen Kunden dadurch bessere Services bieten? Wie kann ich all diese Daten, die ich von den Kunden habe, genau dafür besser ausnützen? Genau in den Antworten auf diese Fragen liegt ein enorm hohes Potenzial der Digitalisierung für das Arbeitsmarktservice.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Agnes Streissler-Führer führte Alexander Schmölz vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www. oeibf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

www.ams.at/newskills

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 130

Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor

Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern

Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8

AMS report 131/132

Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar

Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6

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

Anschrift der Interviewten

GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Alfred-Dallinger-Platz 1
1030 Wien
Tel.: 050301-301
E-Mail: i-media@gpa-djp.at
Internet: www.gpa-djp.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

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