

Kuba, Sylvia; Schmölz, Alexander

Research Report

"Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung". Sylvia Kuba, ehemalige Programmleiterin für den Schwerpunkt "Digitalisierung" der Arbeiterkammer Wien, im Gespräch

AMS info, No. 446

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Kuba, Sylvia; Schmölz, Alexander (2019) : "Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung". Sylvia Kuba, ehemalige Programmleiterin für den Schwerpunkt "Digitalisierung" der Arbeiterkammer Wien, im Gespräch, AMS info, No. 446, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/207572>

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.

»Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung«

Sylvia Kuba, ehemalige Programmleiterin für den Schwerpunkt »Digitalisierung« der Arbeiterkammer Wien, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (23)
www.ams.at/newskills



Mag.^a Sylvia Kuba ist die ehemalige Programmleiterin für den Schwerpunkt »Digitalisierung« der Arbeiterkammer Wien. Seit 2014 hat sie die Prozessleitung Digitalisierung in der Arbeiterkammer und die Leitung des Online-Mediums »A & W Blog«. In diesem New-Skills-Gespräch gibt Sylvia Kuba Auskunft über den abteilungsübergreifenden Arbeitsbereich der Digitalisierung und über die Tätigkeiten zur Digitalisierung in mehreren Themenclustern rund um »Arbeit«, »Ökonomie«, »Gesundheit«, »Gleichstellung« und »Bildung«.

Welche Themen sind bei der Leitung des Prozesses der Digitalisierung besonders relevant?

Sylvia Kuba: Der Prozess der Digitalisierung ist in der AK vor vier Jahren gestartet worden. Es hat sich immer mehr herauskristallisiert, dass die Digitalisierung ein abteilungsübergreifendes Projekt sein muss, weil es alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens betrifft. Es gibt nicht nur einen Fokus, sondern es verändert sich in ganz vielen Bereichen etwas. Deswegen haben wir von der Sozialpolitik über die Steuerabteilung bis hin zur Bildungsabteilung und zur Frauenabteilung, also in fast jeder Abteilung, spezifische Aktivitäten zur Digitalisierung. Von Anfang an wurde in diesem Prozess mit einem interdisziplinären Ansatz gearbeitet. Sowohl die Ökonomen und Ökonominen als auch die Juristen und Juristinnen als auch die Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen schauen zusammen auf die verschiedensten Aspekte, weil der digitale Wandel Menschen, Dinge und Bereiche vernetzt, und so greifen immer alle Sachen ineinander.

Zum Beispiel unsere Arbeit zu digitalen Plattformen: Fragen zu Unternehmen, wie zum Beispiel AirBnB, betreffen das Steuerrecht, die Kommunalpolitik, die Wohnpolitik und das Arbeitsrecht. Deswegen sind wir bei Aktivitäten zur Digitalisierung sehr breit aufgestellt.

Darüber hinaus gibt es mehrere Themencluster: Die Arbeitswelt, also wie verändern sich die Arbeitsprozesse, was kommt da neu? Die Mitbestimmungsebene, also welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Digitalisierungsprozess? Der ökonomische Bereich, also einerseits

die Industriepolitik, aber auch die klassische Wirtschaftspolitik. Der Gesundheits- und Bildungsbereich sowie der Bereich frauenpolitischer Fragen ist ganz stark drinnen.

Was sind die spezifischen Erkenntnisse in den verschiedenen Themenclustern?

Sylvia Kuba: Die erste Frage, die für alle immer im Raum steht, wenn es um Digitalisierung aus Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnensicht geht, ist: Geht uns die Arbeit aus? Hier haben wir internationale Meta-Analysen gesichtet, und es hat sich gezeigt, dass Horrorprognosen, das jeder zweite Arbeitsplatz gefährdet ist, unseriös sind. Die Horrorprognosen stützen sich meist auf Studien die einseitig erheben, welche Jobs wegfallen. Hier sind vor allem Tätigkeiten mit hohem Routineanteil betroffen, da diese leichter automatisiert werden können. Meist ist es jedoch so, dass nicht der gesamte Job wegfällt, sondern spezifische Tätigkeiten. Weiters haben wir historische Analysen gesichtet und uns zum Beispiel angesehen, was während der großen technischen Revolutionen bisher geschah und wie damit umgegangen wurde. Im 20. Jahrhundert gab es beispiellosen technischen Fortschritt in der Sachgüterproduktion, in der Landwirtschaft, im Bergbau, und Frauen sind verstärkt auf den Arbeitsmarkt gekommen. Trotzdem gab es langfristig keinen Anstieg in der Sockelarbeitslosigkeit. Dabei waren zwei ganz gravierende Punkte relevant: Erstens wurde im Zuge der Industrialisierung eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik durchgesetzt. Das heißt, dass die Beschäftigten an Produktivitätsfortschritten, an gesteigerten Gewinnen immer beteiligt wurden, und das wieder bedeutet, dass die Nachfrage gut angekurbelt wurde, und somit sind neue Produkte und neue Berufszweige entstanden. Zweitens wurde zwischen 1870 und heute die Zahl der Arbeitsstunden halbiert. Das heißt, wir arbeiten heute halb so viel wie 1870. Das sind zwei wesentliche volkswirtschaftliche Ansatzpunkte, die wichtig sind, damit technischer Fortschritt gut in die Gesellschaft integriert werden kann. Dort, wo die negativen Wirkungen auf die Beschäftigung gut abgefedert wurden, waren diese zwei wesentlichen Elemente immer zentraler Bestandteil der Politik. Das waren

die zwei konkreten Ableitungen aus den historischen Analysen, die zum Thema »Arbeitsmarkteffekte und Arbeitsmarktpolitik« zentral sind.

Was zeigen aktuelle Ergebnisse im Cluster »Digitalisierung und Arbeit«?

Sylvia Kuba: Wir haben uns dem Thema »Arbeit« branchenspezifisch angenommen. Es ist klar geworden, dass sich die Digitalisierung nicht allgemein auf die Arbeitsweisen auswirkt, sondern sich in einzelnen Branchen sehr unterschiedlich ausprägt. Wir haben eine Studie über den Handel gemacht und uns dabei sehr genau angesehen, wie der Ist-Zustand ist und welche Prognosen es gibt. Hier gibt es auf der einen Seite Jobs, die gefährdet sind, und auf der anderen Seite aber auch welche, die neu entstehen. Es gibt hier eine Verlagerung von Arbeitsplätzen im Einzelhandel hin zum Vertrieb. In der Industrie arbeiten wir im Verein »Industrie 4.0« mit der Unternehmensseite zusammen und analysieren Fragen und Entwicklungen in der Industrie: Welche Qualifikationsbedarfe gibt es? Was brauchen die Unternehmen? Wie ändern sich Standards und Normen? Hier zeigt sich, dass die Veränderungen der Arbeitsprozesse durch den hohen Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad schon sehr weit fortgeschritten sind. Diese Entwicklungen greifen mittlerweile auch im Dienstleistungssektor. Es gibt verstärkte Standardisierung, Auslagerung und Kontrolle, und die Zerlegung in kleine Einzelaufgaben zeigt sich in der Verwaltung, in der Wissensarbeit, im Gesundheitsbereich, und zwar bis hin zu diesem Extrembeispiel der Plattformarbeit.

Diese Sharing Economy oder plattformbasierte Ökonomien basieren auf der Abwicklung von Angeboten für Waren oder Dienstleistungen über Internet-Portale. Diese sprießen im Moment an allen Ecken und Enden aus dem digitalen Boden. Plattformen wie Amazon, AirBnB bis hin zu Arbeitsvermittlungsplattformen wie Helpling, UBA oder Clickworker werden immer populärer. Hier ist die prinzipielle ökonomische Basis sehr interessant. Es gibt eine Branchenanalyse, die bei uns in der Betriebswirtschaftsabteilung gemacht wurde, in der die Kennzahlen von diesen Plattformen herausgearbeitet wurden. Niemand wusste vorher, wie viele Plattformen es in Österreich gibt und wie viele Nutzer und Nutzerinnen aktiv sind. Wir wissen ziemlich genau, wie viele Unternehmen es gibt, weil es dazu eine Betriebsstättenzählung in einem Land gibt. Wie viele Plattformen jedoch ihre Services anbieten, war weitgehend unbekannt. Eine Plattform braucht nur eine Homepage. Die melden sich aber nicht bei der Statistik Austria und berichten über die Homepage und ihre Leistungen. Wir haben nun einige Kriterien und Ordnungsraster entwickelt, um zu berichten, wie viele da sind, wie groß sie eigentlich sind und wie viele Menschen aktiv sind. Die meisten Plattformen haben keinen Firmenbucheintrag in Österreich und müssen so auch ihre Bilanzen nicht veröffentlichen. Dies ist wiederum sehr intransparent und gleichzeitig nicht illegal, weil die ganzen Regeln und Veröffentlichungspflichten nicht auf diese Plattformen zugeschnitten sind. Die Regeln richten sich nach der Zahl der Beschäftigten und des Betriebsvermögens. Hier wird es spannend, weil zum Beispiel UBER keine Autos besitzt und auch keine Beschäftigten hat. Die sind in Österreich alle Subunternehmer oder bei Mietwagenfirmen angestellt. UBER macht hier irrsinnig viel Umsatz, aber für dieses neue Prinzip haben wir noch

keine Regeln. Die verhalten sich legal, das ist in Ordnung, aber unsere Regeln passen einfach nicht dazu, und das fördert die Intransparenz. Wir brauchen also neue Transparenzvorschriften, weil sonst ein Ungleichgewicht bestehen bleibt. Über jedes Hotel wissen wir unglaublich viel und das ganz genau. Hier kann es auch Finanzprüfungen geben. Wir können jedoch nicht jeder Person mit einem Rollkoffer am Flughafen nachgehen und sehen, ob diese zum Beispiel ein Angebot von AirBnB in Anspruch nimmt. Diese Umstände stellen den Gesetzgeber vor neue Herausforderungen, um die traditionellen Wirtschaftssektoren nicht zu benachteiligen.

Es gibt noch einen ganz besonderen Aspekt bei diesen Plattformen, da sie auch Arbeit vermitteln. Das Stichwort dazu ist Crowd-Work. Hierzu haben wir ein paar Plattformen genauer untersucht. Wir haben über die Homepage-Auftritte herausgearbeitet, was angeboten wird, was gezahlt wird, welche Anwerbsstrategien es gibt und wie viele Leute die Plattformen nutzen. Dazu haben wir eine repräsentative Online-Umfrage mit zweitausenddreihundert Teilnehmenden gemacht. Wir haben mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von der Universität Oxford zusammengearbeitet, die dieselbe Studie auch in Schweden, in Deutschland, in der Schweiz und in Frankreich gemacht haben. Wir haben hierzu also vergleichbare Ergebnisse, wie es in anderen Ländern aussieht. Der Anteil an Personen, die angeben, dass sie schon mal über so eine Plattform Geld verdient haben, liegt da zwischen drei und fünf Prozent. In Österreich ist dieser Anteil mit rund fünf Prozent irrsinnig hoch. Deshalb haben wir die Umfrage wiederholt und haben auch noch mal ganz genau das Forschungsdesign mit den Partnern überprüft. Wir sind von der Zahl jedoch nicht runtergekommen, und sie ist in den anderen Ländern ähnlich hoch. Das sind jetzt nicht alles Crowd-Worker, die von in der Früh bis am Abend vorm Internet sitzen und da online arbeiten, aber es ist auf jeden Fall ein Phänomen, das ganz viele Leute betrifft. Viele Menschen haben schon mal die Erfahrung gemacht, dass sie über eine Online-Plattform in irgendeiner Art Geld verdient haben. Das ist eine neue Möglichkeit, etwas zu verdienen, bei der wir jedoch nicht genau wissen, wie kontrolliert ist das eigentlich, und wer weiß davon, dass diese Einkommensbewegungen überhaupt stattfinden. Hat das Arbeitsinspektorat das irgendwie am Radar? Das sind lauter Fragen, die entstanden sind. Das nächste, dass wir wissen wollten, war, was die Arbeitsbedingungen sind. Wer hier arbeitet, das wissen wir sehr genau: Die Nutzer und Nutzerinnen sind über ganz Österreich gleich verteilt, circa so wie die Bevölkerung. Es gibt in absoluten Zahlen mehr in Wien als in Vorarlberg, aber es wohnen halt auch mehr Leute in Wien als in Vorarlberg. Die Nutzer und Nutzerinnen sind tendenziell etwas jünger, wobei die Zahl in der Gruppe der sehr viel Älteren auch wieder steigt. Es gibt leicht mehr Männer als Frauen. Es werden sehr heterogene Tätigkeiten gemacht: Von hochspezialisierter Arbeit, die ganz viel Wissen braucht, bis hin zu einfachsten Tätigkeiten, Routinetätigkeiten. Es gibt reine Online-Tätigkeiten, bei der die Menschen Klickarbeit machen und Arbeitsaufträge per Mausclick erfüllen. Es gibt aber auch Arbeit, wie zum Beispiel Reinigungstätigkeiten oder Fahrtätigkeiten, bei welchen nur die Vermittlung über die Plattform stattfindet. Ganz oft ist es für die Nutzer und Nutzerinnen ein Zuverdienst, und ganz oft sind sie nicht angestellt

und bekommen keine Arbeitsverträge, sondern sie akzeptieren nur die Geschäftsbedingungen der Plattform. Das ist arbeitsrechtlich inakzeptabel.

Gibt es aktuelle Ergebnisse zu »Digitalisierung und Gesundheit«?

Sylvia Kuba: Ja, wir beschäftigen uns mit »Technik-Stress«, also mit den gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und der Arbeiten mit Maschinen. Es zeigen sich körperliche Reaktionen, wenn zu lange an der Maschine gearbeitet wird. Dann steigt der Cortisol-Spiegel, und es gibt auch hormonelle Auswirkungen. Männer reagieren oft stärker als Frauen, wenn zum Beispiel der Computer abstürzt. Erschreckend ist, dass sich digitale Arbeit und das Arbeiten mit Maschinen und Technik tatsächlich im Körper manifestieren. Dies müssen wir ernstnehmen, damit zum Beispiel für die Pausengestaltung bessere Richtlinien gemacht werden können. Leute müssen die Möglichkeit bekommen, immer wieder »runterzukommen« und zu entspannen, sonst wirkt sich dies auf die Gesundheit und den sozialen Frieden aus.

Welche zentralen Aspekte kommen im Bereich »Digitalisierung und Gleichstellung« auf uns zu?

Sylvia Kuba: Gleichstellung ist ein wichtiges Thema. Wir haben mehrere Projekte gemacht, um zu analysieren, wie sich die Digitalisierung auf Männer und Frauen auswirkt. Eine interessante Erkenntnis ist, dass sich ganz viel im Dienstleistungsbereich ändert. Hier gibt es viele Frauenbranchen. Vor allem im Handel und im Bankenbereich tut sich viel, und hier haben viele Frauen gut bezahlte und sichere Positionen. Auch in der Pflege wird das Personal mehr und mehr mit Tablets ausgestattet. Vor allem im mobilen Bereich starten sie die Applikationen, wenn sie zu Klienten kommen, und wenn die Zeit zu Ende ist, kriegen sie eine Erinnerung, und wenn sie dann noch länger dort sind, kriegen sie wieder eine Erinnerung, und dann entsteht bald ein Rechtfertigungsdruck. Hier wird standardisiert, und auch das ändert die Arbeitsprozesse und Arbeitsrealitäten in einer Branche, in der überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten. Das Thema »Ausbildung« ist hier auch zentral. Wir wissen, dass Frauen weniger an Weiterbildungen in Unternehmen teilnehmen können. Vor allem geringqualifizierte Frauen sind dann die Gruppe, die es besonders schwierig hat, da in Zeiten der Digitalisierung die ständige Weiterbildung wichtiger wird. Anders stehen die Fakten bei Jugendlichen. Wir haben eine Umfrage mit Jugendlichen bis vierzehn gemacht. Mit Neuen Medien beschäftigen sich sowohl Buben als auch Mädchen, doch Mädchen haben mehr Selbstvertrauen und halten sich für sehr kompetent, wenn es um Soziale Medien geht. Bei produzierenden Anwendungen, wie zum Beispiel das Aufsetzen eines Computers oder das Einrichten eines Netzwerkes, gibt es weiterhin einen massiven Gap zwischen Buben und Mädchen. Es bleibt ein Mythos, dass sich bei der nächsten Generation alles von selbst erledigt haben wird, weil sich alle selbst an die Neuen Medien heranführen.

Was bedeutet dieser Mythos für Bildung und Schule?

Sylvia Kuba: Dieser Mythos wirft natürlich Fragen für Bildung und Schule auf. Hier wird teilweise auch noch geglaubt, dass wir Jugendlichen digitale Kompetenzen rund um das Internet überhaupt nicht mehr vermitteln müssen, weil sie sich alles



Mag.^a Sylvia Kuba

selbst beibringen. Hierzu zeigt die gleiche Studie, dass es einen großen »Digital Divide« gibt, also eine digitale Spaltung und Kluft zwischen Bildungsstufen, und vor allem, dass die Berufsschulen viel schlechter mit Infrastruktur und digitalen Werkzeugen ausgestattet sind als maturaführende Schulen. Dies ist ein unglaublicher Skandal! Gerade Lehrlinge in Berufsschulen brauchen umfangreiche digitale Kompetenzen, weil sie diese in den Betrieben auch anwenden müssen. Gleichzeitig funktioniert die zentrale Infrastruktur, so etwa WLAN und Hardware, nicht ausreichend, um digitale Kompetenzen zu vermitteln. Es ist unglaublich! Ich war vor ein paar Wochen im Arbeitsweltmuseum in Steyr bei einer Diskussion mit Jugendlichen. Ich fragte sie, ob bei ihnen in der Schule mit dem Internet gearbeitet wird und ob digitale Werkzeuge von den Lehrenden eingesetzt werden. Hier bestätigten sich leider die Ergebnisse der Studie. Die Mädchen aus einer AHS sind aufgestanden und haben gesagt: »Ja, wir sind in einer Tablet-Klasse, das ist total super!« Sie können sich eigentlich nicht beschweren. Dann stehen zwei Lehrlinge aus einer Berufsschule auf und sagen: »Wir haben nicht einmal Internet in der Schule.« So spiegeln sich die Ergebnisse aus der Studie auch in der Praxis wider. Die digitale Spaltung bezüglich der Infrastruktur ist zwischen Berufsschule und maturaführenden Schulen enorm.

Für uns sind natürlich auch die Weiterbildung und die Erwachsenenbildung ganz wichtig. Hier ist die große Frage und oftmals auch Forderung nach mehr Qualifizierung. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen vorbereitet werden auf den digitalen Wandel. Dies wird auch von der Unternehmerseite sehr stark gefordert. Wenige fragen sich jedoch was konkret gebraucht wird. Dies ist auch extrem schwierig festzumachen. Wenn wir genauer hinsehen, ist es schwer zu fassen, was der digitale Wandel braucht. Mit dem Industrie-4.0-Verein haben wir eine Studie dazu gemacht. Ergebnis ist, dass drei Formen von Kompetenzen zentral sind: Die Fachkompetenzen, die digitalen Kompetenzen und die Selbstkompetenz. Diese Kompetenzfor-

men müssen sich im digitalen Wandel gegenseitig verstärken. Es ist wichtig, dass ich selbstbestimmt und eigeninitiativ arbeiten kann, dass ich rhetorisch fähig bin, fachlich zu argumentieren und zu begründen, dass ich fachliche Fähigkeiten habe, Aufträge digital umzusetzen, und dann habe ich Kompetenzen, wie zum Beispiel Prozessverständnis und Kommunikationskompetenz. Dann brauche ich noch die Kompetenz, sehr stark aus dem eigenen Arbeitsbereich quasi rausdenken und vernetzt handeln können. Es geht auch darum, externe Expertise zu erkennen und einzuholen zu können, auch über Leute, die nicht mehr physisch am Platz sein müssen. Durch die Digitalisierung werden genau

diese Kompetenzen, diese Prozesse, das interdisziplinäre sowie das abteilungs- und unternehmensübergreifende Arbeiten immer wichtiger. Hier braucht es auch Weiterbildungsangebote zusätzlich zu technischen Skills, Datenverständnis und fachlichen Kompetenzen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Sylvia Kuba führte Alexander Schmözl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



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



AMS report 135
Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer
Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023
Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136
Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber
Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum
Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

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

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Kontakt

Für Rückfragen an die AK wenden Sie sich bitte an Fridolin Herkommer MSc., Leiter des Programmes und des Projektfonds Arbeit 4.0
E-Mail: fridolin.herkommer@akwien.at
Internet: www.akwien.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. Versandkosten).

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

Juli 2019 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

