

Stoppacher, Peter; Seiler, Eve-Christina; Stijntes, Leonard

Research Report

Qualifikationsbedarf in der 'Metallbranche' Kärntens: Qualifikationsanforderungen und Ableitungen für das AMS-Schulungsprogramm

AMS info, No. 120

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Stoppacher, Peter; Seiler, Eve-Christina; Stijntes, Leonard (2008) :
Qualifikationsbedarf in der 'Metallbranche' Kärntens: Qualifikationsanforderungen und Ableitungen
für das AMS-Schulungsprogramm, AMS info, No. 120, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98064>

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.

Qualifikationsbedarf in der »Metallbranche« Kärntens

Qualifikationsanforderungen und Ableitungen
für das AMS-Schulungsprogramm

1. Befunde im Überblick*

Offene Stellen und Beschäftigte im Metallbereich

Die beim AMS, dem größten Personaldienstleister Österreichs, offen gemeldeten Stellen in Metallberufen sind in den letzten drei Jahren massiv angewachsen. Die Nachfrage hat nicht nur in der Metallbranche, sondern auch in anderen Bereichen der Sachgütererzeugung, im Bau- und Baunebengewerbe, in KFZ-Werkstätten etc. zugenommen. Im Jahresdurchschnitt stieg die Anzahl der offenen Stellen von 448 im Jahre 2005 über 603 im Jahre 2006 auf 799 im Jahre 2007 bzw. um 78 Prozent binnen dieses Zeitraumes.

Deutlich beobachtbar ist auch die durchgängig große Dynamik von Zu- und Abgängen offener Stellen. So waren im Jahre 2005 insgesamt 2408 Zugänge (monatlich ca. 200) zu verzeichnen, 2007 bereits 3304 (monatlich 275). Ein Großteil der offenen Stellen entfällt auf Berufe, die stark vom Saisonbedarf, hier vor allem von der Bautätigkeit, abhängig sind. Nachgefragt sind SchweißerInnen, verschiedene MetallbearbeitungstechnikerInnen, MaschinenschlosserInnen sowie RohrinstallateurInnen bzw. -monteurInnen. Regional sind die meisten Stellen im Zentralraum Kärntens bzw. im Lavanttal ausgeschrieben. Die Präsenz von (großen) Personalüberlassungsfirmen in Klagenfurt und Villach und die Dichte vieler kleiner Überlasser im Lavanttal spielen dabei eine große Rolle. In Bezirken mit einem hohen Anteil an Personalüberlassern ist der Anstieg der offenen Stellen besonders bemerkbar.

Die Zahl der Arbeitsstätten bzw. Betriebe im Metallbereich in Kärnten hat sich in den wichtigsten Branchen wie der Erzeugung und Bearbeitung von Metallwaren oder dem Maschinenbau in den letzten Jahren erhöht, wobei dies zum einen auf die Konjunktur, zum Teil aber auch auf einen erleichterten Zugang zur Gewerbeberechtigung im Zuge der weitergehenden Liberalisierung zurückzuführen ist. Gleichzeitig stagnierte aber die Zahl der Beschäftigten sowie der Lehrlinge in fast allen Metallbranchen.

Arbeitslosigkeit und Stellenandrang

Ebenso zurückgegangen ist im Beobachtungszeitraum die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in wichtigen Metallberufen. Bei DreherInnen, FräserInnen, SchweißerInnen, Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen, WerkzeugmacherInnen sowie TechnikerInnen für den Maschinenbau standen durchgehend nur wenige vorgemerkte Arbeitskräfte zur Verfügung, auf eine offene Stelle entfiel 2007 teilweise nicht einmal eine arbeitslose Person mit

der vorausgesetzten Qualifikation. In anderen Berufsbereichen, so z. B. in (Bau-)Spengler- oder Installationsberufen, waren hingegen sowohl viele offene Stellen als auch Arbeitslose gemeldet. Hier macht sich vor allem der Saisoneinfluss bemerkbar. In der Wintersaison besitzen drei Viertel der Vorgemerkten in Metallberufen eine Einstellzusage. Der Stellenandrang ist regional unterschiedlich. So gibt es im Lavanttal einen starken Überhang an offenen Stellen gegenüber Arbeitsuchenden mit den nachgefragten Qualifikationen, in manchen zentralen Regionen hingegen einen von Arbeitsuchenden.

Nachfrage nach Branchen und Arbeitskräfteüberlassung

Nach Branchen betrachtet sorgen Betriebe aus dem produzierenden Bereich (Gewerbe und Industrie) mit Schwerpunkt »Metall« für deutlich über ein Drittel der Stelleninserate beim AMS. Diese Betriebe suchen vor allem MetallbearbeitungstechnikerInnen jeglicher Ausrichtung, MaschinenbautechnikerInnen, SchweißerInnen, CNC-DreherInnen und auch HelferInnen.

Betriebe aus der Baubranche beauftragen beinahe 17 Prozent aller ADGs (ADG = Auftrag an AMS durch Dienstgeber). Die Wichtigkeit der Bautätigkeit für die Nachfrage zeigt sich auch bei Personalüberlassern, die überproportional viele Stellen für Saisontätigkeiten (Installation, Bauspenglerei etc.) inserieren. Insgesamt beauftragten Personalüberlasser 30 Prozent aller ADGs und zeichneten für 40 Prozent aller offenen Stellen verantwortlich. Im Vergleich zu den 49 Personalüberlassern haben die 376 »sonstigen« Unternehmen wesentlich seltener mehrere ADGs beauftragt und schrieben auch pro ADG weniger Stellen aus. In Zeitungen und Jobbörsen war der Anteil der Personalüberlasser noch höher, unter Umständen auch, weil Unternehmen bei der angespannten Arbeitsmarktlage die »ausgelagerte« Personalsuche als erfolgsträchtiger und weniger kosten- und zeitintensiv einschätzten.

Anforderungsprofile und Rekrutierungsmuster

Im Detail wurden in den Stelleninseraten neben einer umfassenden Ausbildung vor allem mehrjährige praktische Erfahrung und

* Das vorliegende AMS info beinhaltet den zusammenfassenden Kurzbericht zu der vom AMS Kärnten an das IFA Steiermark beauftragten Studie gleichen Titels, die 2008 abgeschlossen wurde. Download der Langfassung zu dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen« – Jahr 2008.

zahlreiche fachliche Zusatzqualifikationen vorausgesetzt. Bei knapp über 60 Prozent der offenen Stellen wird unbedingt ein Lehrabschluss verlangt, ca. ein Viertel der Stellen ist auch für Personen zugänglich, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung besitzen, aber zumeist nur, wenn sie eine langjährige Praxis vorweisen können. Dabei ist das Phänomen zu berücksichtigen, dass sich die Qualifikationsanforderungen sukzessive nach oben verschoben haben und Betriebe oft auch Berufsabschlüsse für Hilfsarbeiten voraussetzen.

Bei Personalneuaufnahmen haben aber u. a. ältere Fachkräfte nach wie vor nur geringe Chancen, was darauf hinweist, dass der vermeintliche Fachkräftebedarf bislang zu keiner relevanten Verringerung fachlicher und außerfachlicher Zugangshürden geführt hat. Vielfach bleibt auch frisch Ausgebildeten ohne Praxis der Zugang zu Arbeitsplätzen versperrt. Vielmehr scheint es so zu sein, dass sich vor dem Hintergrund des öffentlich diskutierten Mangels viele Firmen rechtzeitig um umfassend ausgebildete und vielseitig einsetzbare Fachkräfte konkurrenzieren. Auch bei LeiharbeiterInnen sind Erwartungen der Betriebe, sofern es sich nicht um reine Hilfstätigkeiten handelt, recht hoch, da sie oft vom ersten Tag weg produktiv arbeiten sollen.

2. Konjunkturelle und strukturelle Faktoren

Konjunktur

In den vergangenen Jahren verursachte eine über allen Erwartungen liegende Konjunktur eine erhöhte Nachfrage nach Personen mit »Metallqualifikationen«. Diese Nachfrage wurde durch strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und überlappen, noch verstärkt. Das quantitative Ausmaß dieser Verstärkungseffekte allerdings ist schwer einschätzbar.

Der massive konjunkturelle Aufschwung betraf sowohl den exportorientierten industriellen Kernbereich der Maschinenbau- und Metallwarenerzeugung, aber auch jene Segmente, die von Investitionen in Großprojekte im Inland profitierten. Beinahe alle befragten Betriebe haben in den letzten Jahren ihre Belegschaften erweitert, oft allerdings mit zusätzlichem Leihpersonal.

Lehrlingsrückgang und Trend zur Schule

Strukturell verschärften sich die betrieblichen Rekrutierungsprobleme dadurch, dass in den vorangegangenen Jahren die betriebliche Ausbildungstätigkeit teilweise massiv eingeschränkt wurde. Mit den Argumenten der »teuren« und »zu wenig produktiven« Lehrlinge, zunehmendem Arbeitsdruck und Spezialisierung in den Betrieben selbst wurde die Lehrausbildung eingeschränkt. Zum Teil wurden bei hochstandardisierter Produktion FacharbeiterInnen auch durch angelernte Arbeitskräfte ersetzt. Zusätzlich haben der anhaltende Trend zur weiterführenden schulischen Ausbildung sowie Imageprobleme der Lehre gekoppelt mit schlechter Information über Berufsbilder und Entwicklungsmöglichkeiten zu einer Reduktion der verfügbaren FacharbeiterInnen geführt und das Potenzial für die Lehrausbildung schrumpfen lassen.

Betriebliches Personalmanagement und Arbeitsorganisation

Im Gefolge neuer Personalmanagementstrategien und Arbeitsorganisationsformen sowie weitergehender Automatisierung redu-

zierten Betriebe ihre Beschäftigtenstände und konzentrierten sich auf möglichst knappe, gut ausgebildete und flexibel einsetzbare Stammebelegschaften. Diesen stehen flexible Randbelegschaften gegenüber, die bei Bedarf geholt werden und kaum an innerbetrieblicher Weiterbildung partizipieren. Dadurch wurde das Angebot an entsprechend ausgebildeten Fachkräften ausgedünnt, die nun – bei guter Konjunktur und neuen Fertigungsverfahren mit Orientierung an kundenspezifischen Spezialanfertigungen – wieder gebraucht würden. In vielen Betrieben hat sich die Arbeitsorganisation in Richtung von Teamarbeit, flacher Hierarchie, Produktverantwortung und einer Aufgabenzusammenführung geändert. MitarbeiterInnen haben dabei Mehrfachfunktionen zu erfüllen und vielfältige Qualifikationsanforderungen abzudecken.

Begleitet wird die Verdichtung und Dynamisierung der Arbeit durch die allgemeine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. Die Bindung zwischen Betrieben und ArbeitnehmerInnen ist durchgängiger geworden, längerfristige berufliche Karrieren in einer Firma sind mittlerweile eher die Ausnahme. Im Zuge dieser Entwicklung hat auch die individuelle Flexibilität der ArbeitnehmerInnen zugenommen, und ihre Betriebsloyalität ist schwächer geworden. Vor diesem Hintergrund sind geringe Verbleibsquoten bei Ausbildungsbetrieben bzw. in manchen Berufsfeldern, eine hohe Fluktuation sowie Absaugeffekte aus (vermeintlich) besser zahlenden Branchen zu sehen.

Flexibilisierung durch Zeitarbeit

In der Metallbranche erfolgte die Flexibilisierung vor allem über Leiharbeit. Eine oft erhebliche Anzahl an LeiharbeiterInnen, die zum Teil bereits lange am gleichen Arbeitsplatz tätig sind, stellt eine »Manövrierreserve« für Auftragsschwankungen dar. Bei Bedarf werden noch weitere Arbeitskräfte für kurze Zeit beigezogen. Mehrfach berichteten Personalüberlasser darüber, dass bei ihnen die Anzahl der permanent überlassenen Arbeitskräfte jene der kurzfristig Überlassenen bei weitem übersteigt. Vor allem die kurzfristig zu besetzenden Stellen, infolge von plötzlichen Arbeitsspitzen, Ausfällen durch Krankenstände oder Abwerbungen, sind für den Zuwachs an offenen Stellen verantwortlich, da Betriebe zum Teil mehrere Personalleaser mit der Suche beauftragen sowie zwischen mehreren BewerberInnen auswählen wollen. Zusätzlich inserieren Personalleaser selbst Stellen ohne konkrete Beauftragung. Wie viele Stellen nur geschaltet werden, ohne dass tatsächlich eine Stelle zu besetzen ist, bleibt unklar.

Dynamisierung des Arbeitsmarktes

Statistisch sorgen kurze Arbeitsverhältnisse, eine hohe Fluktuation, Zeitarbeit etc. dafür, dass auch bei gleich bleibender Anzahl von Arbeitsplätzen die Zahl der Bedarfsmeldungen steigt. Die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt verursacht im Zusammenhang mit knappen Personalständen bzw. langjährigen Versäumnissen der Lehrausbildung bei Spitzenauslastungen sehr bald Besetzungsprobleme. Oft werden in diesem Klima aggressive Rekrutierungsstrategien wie Abwerbungen eingesetzt, und/oder Betriebe greifen auf Dienstleistungen von Personalbereitstellern zurück. Beide Trends verstärken tendenziell eine Bewegung von Arbeitskräften in Richtung der attraktiveren Angebote, was auf der anderen Seite einen Personalbedarf auslöst und zu einem selbstverstärkenden Kreislauf führt.

Zugleich verfolgte in den letzten Jahren auch das AMS erfolgreich das Ziel, die Zahl der offenen Stellen bzw. der Besetzungen zu steigern. Zu den größten Kunden des AMS gehören in Österreich mittlerweile vor allem Personalüberlasser, Handels- und Dienstleistungsbetriebe mit einer bekannt hohen Fluktuation. Immer wieder zu besetzende Stellen helfen dabei, quantitative Vorgaben zu erreichen. Zusätzlich wirken auch bestimmte Förderungen in diese Richtung. Oft ist eine Ausschreibung offener Stellen Voraussetzung, um öffentliche Unterstützung gewährt zu bekommen. Dies ist/war bei der Bewilligung für ausländische Arbeitskräfte ebenso der Fall wie bei der Förderung von betrieblich maßgeschneiderten Ausbildungen. »Scheinschaltungen« können bei hohen betrieblichen Begehrlichkeiten weder ausgeschlossen noch verhindert werden.

Der Fachkräftemangel als politisches Instrument

Wiederkehrende öffentliche Bekundungen des Fachkräftemangels zeigen ähnliche Muster und lassen nicht zuletzt auch gewisse strategische Aspekte durchscheinen. Diese laufen darauf hinaus, das Arbeitskräftepotenzial im Interesse der Wirtschaft zu verbreitern, indem etwa externalisierte Schulungen angeboten, die Förderungen für innerbetriebliche Weiterbildungen erhöht, gesetzliche Bestimmungen, so z. B. bei der »Ostöffnung«, gelockert oder die Zumutbarkeitsbestimmungen verschärft werden. Oft werden einzelbetriebliche Besetzungsprobleme zu einem allgemeinen Mangel transformiert. Der kolportierte Mangel wird dabei zu einem »Selbstläufer«, der auch statistische Auswirkungen produziert. Das Gefühl der Knappheit verleitet Betriebe zu vermehrter »Vorratssuche«, um bei Bedarf schnell jemanden an der Hand zu haben. Wird der Fachkräftemangel zur bestimmenden Wahrnehmung, kann er ein Klima bewirken, das Betriebe zu verstärkten Suchaktivitäten bewegt, um in der Konkurrenz um das knappe Gut nicht »übrig zu bleiben«.

3. Anregungen und Empfehlungen für das Schulungsprogramm

Die Rückmeldungen der BetriebsvertreterInnen in Bezug auf das AMS bestätigten die Bedeutung persönlicher Kontakte. Wird beispielsweise klar kommuniziert, dass die für die Vermittlung verfügbaren Personen nicht vollständig die oft hochgesteckten Anforderungen erfüllen, hält sich der Ärger über »Fehlzuweisungen« in Grenzen. Zudem würde durch persönliche Kontakte und Betriebsbesuche eine bessere Zuweisung und Vorauswahl erleichtert. Überwiegend sind die Betriebe mit der Entwicklung und den Dienstleistungen des AMS sehr zufrieden. Allerdings stellen Metallbetriebe ein besonders gut betreutes Kundensegment dar.

Allgemeine Anregungen der Betriebe betrafen vor allem eine verbesserte Berufsberatung und Berufsinformation, eine genauere Abklärung der Fähigkeiten und Interessen der Arbeitssuchenden sowie eine intensivere Kommunikation zu den Betrieben.

Im Hinblick auf Schulungen wird eine Fortsetzung der bisherigen Maßnahmen als sinnvoll erachtet, angeregt werden aber ein höherer Praxisbezug, die Intensivierung des praktischen Übens in den Kursen mit unterschiedlichen Werkstoffen, Werkzeugen und Maschinen und die Vermittlung selbständigen Arbeitens. Wichtig sei vermehrtes berufsfeldbezogenes Know-how aus angrenzenden Bereichen.

Mit Bezug auf die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit sollten vor allem breit anwendbare Metallbearbeitungskennnisse geschult werden. Diese umfassen grundlegende Kenntnisse der Metallbearbeitungs-, Maschinenbau-, Zerspansungs- oder Produktionstechnik, wobei CNC zumindest in Ansätzen integriert werden sollte. Zusätzliche komplementäre Schweißkenntnisse, Kompetenzen aus den Bereichen Hydraulik und Pneumatik, praktische Material-, Werkzeug- und Maschinenkenntnisse sowie Planlesen können die Vermittlungschancen steigern helfen.

Im Sinne eines größeren Praxisbezuges sollten auch kooperative Ausbildungsformen forciert werden. Das kann die Ergänzung herkömmlicher Schulungen mit betrieblichen Praktika bedeuten wie auch die Schulung in Ausbildungsverbänden mit einer gemeinsamen Grundausbildung bei einem Weiterbildungsträger oder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte und mit praktischen Trainings in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.

Um Schulungen bedarfsgerechter zu gestalten, sollte auf die Vorbereitung der Schulungen sowie die Abklärung der Eignung und des Interesses von SchulungsteilnehmerInnen größerer Wert gelegt werden. Zur Abklärung könnten auch Erprobungsphasen mit praktischen und theoretischen Elementen, betriebliche Praktika oder Instrumente wie die Perspektivenerweiterung vorgeschaltet werden. Zugleich könnten solche Module dazu dienen, dem AMS vorgegebene Schulungsteilnahmezahlen zu erreichen. Geeignete und interessierte Personen absolvieren anschließend längere praxisbezogene Ausbildungen mit einem Zertifikat.

Die Bandbreite der planenden Vorbereitungstätigkeiten reicht von periodischen Bedarfsabfragen bei regionalen Leitbetrieben über die intensivere Vernetzung von Schulungsträgern und Betrieben bis hin zu kontinuierlichen »Qualifikationsdialogen« in Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS. Die LGS könnte sich unabhängig von regionalen Bedarfsmeldungen zudem auch ein Kontingent für kontinuierliche Schulungen in gewissen Kernbereichen sichern.

Aus betrieblicher Sicht bilden vor allem jene Personen die präferierte Zielgruppe von AMS-finanzierten Metallschulungen, die eine gewisse Branchenvorerfahrung mitbringen. Das sind LehrabrecherInnen in Metallberufen im Sinne einer »Zweiten Chance« für den Abschluss ihrer Berufsausbildung oder auch Personen, die im Metallbereich schon als Angelernte tätig waren und gewisse praktische Fertigkeiten mitbringen. Für UmsteigerInnen aus anderen Berufsbereichen wären vermehrt betriebliche Praxisphasen zu integrieren.

Bei längeren Ausbildungen sind auch finanzielle Anreize wichtig, um einerseits eine Teilnahme zu ermöglichen, andererseits um vorzeitige Abbrüche zu verringern. Hier könnten auch vermehrte Anreize gesetzt werden, um Frauen für technische Berufe zu gewinnen.

Es sollte aber auch danach getrachtet werden, am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen mittels längerer Metallschulungen eine Integrationschance zu eröffnen. Vorbereitend müssten neue Abklärungs- und Motivationsstrategien gefunden werden. Diesbezüglich könnten Beschäftigungsprojekte mit Erfahrung in der Vorbereitung auf Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes als »Übungsfirmen« mit Marktorientierung ein geeignetes Trainingsumfeld bieten.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 59

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung

»Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-240-6



AMS report 61

Eva Heckl, Brigitte Mosberger, Andrea Dorr, Kerstin Hölzl, Eva Denkmayr, Thomas Kreiml

Soft und Hard Skills im alternativen Energiesektor

Eine explorative Studie mit Fokus auf Qualifikationsbedarf und Personalrekrutierungspraxis

ISBN 978-3-85495-242-2

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Die Langfassung dieser Studie des AMS Kärnten ist als Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at (Menüpunkt »AMS-Publikationen« – Jahr 2008/AMS-Arbeitsmarktstrukturberichte) verfügbar.

Anschrift des Auftragnehmers

IFA Steiermark
Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark
Pflanzengasse 16/2 8020 Graz, Tel.: +43 316 724766-0, Fax: DW 4
E-Mail: office@ifa-steiermark.at, Internet: www.ifa-steiermark.at

Die 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

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43 (0)1 370 33 02, Fax: +43 (0)1 370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M