

Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich

Zentrale Aussagen einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsloser¹ stellt für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich eine große Herausforderung dar. Die Schnittstellen zu den präventiven Maßnahmen zum Verbleib im Arbeitsmarkt und zu den Maßnahmen zur (Re-)Integration in diesen haben Einflüsse auf die Maßnahmengestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik für diese Zielgruppe. Gleichzeitig stellt die Evaluierungs- und Wirkungsforschung hinsichtlich der Instrumente und der Maßnahmenpalette der aktiven Arbeitsmarktpolitik einen wichtigen Forschungsschwerpunkt des AMS und des Sozialministeriums sowie der Arbeitsmarkt- und (Berufs-)Bildungsforschung allgemein dar.

Im Rahmen der vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich abgeschlossenen Studie »Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich«² werden sowohl konkrete Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe als auch gesellschaftliche Aspekte betrachtet.³

Ein Fokus der Meta-Analyse wird im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung gesetzt. Der Hintergrund für diese Schwerpunktsetzung ist, dass hier nicht nur Potenzial auf der individuellen Ebene der Qualifizierung und Employability identifiziert wurde, sondern weitreichende Diskussionen über das Zusammenspiel von berufsbezogener Weiterbildung, organisationaler Weiterentwicklung und der Umsetzung des ganzheitlichen Ansatzes von Productive Ageing bzw. alternsgerechtem Arbeiten geortet werden.

2 Einige exemplarische quantitative Befunde zur Zielgruppe der »Älteren«⁴

Von den im Jahresdurchschnitt 2014 rund 806.000 Personen zwischen 50 und 64 Jahren in Aktivbeschäftigung⁵ verteilen sich 53 Prozent (rund 423.000) auf drei Branchen, nämlich »Öffentlicher Dienst/Verteidigung/Sozialversicherung«, »Handel« und »Herstellung von Waren«. Dies entspricht der Branchenverteilung für die Aktivbeschäftigung über alle Altersgruppen hinweg, nur in der Branche »Öffentlicher Dienst/Verteidigung/Sozialversicherung« ist der Anteil der Älteren, gemessen an den drei größten Branchen, mit 35 Prozent überdurchschnittlich. Ein Zusammenhang zwischen der Altersverteilung in den Branchen und dem anzunehmenden Anteil an körperlich belastender Arbeit ist nicht feststellbar.

61 Prozent der Wiederbeschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren sind mit Einkommenseinbußen konfrontiert. Angestellte weisen eine längere Sucharbeitslosigkeit bzw. längere Dauer der Arbeitslosigkeitsperioden auf als ArbeiterInnen.

Gleichzeit kann gezeigt werden, dass rund 70 Prozent der beendeten AMS-Geschäftsfälle einen Monat nach Geschäftsfallende in unselbständiger Beschäftigung stehen. Die durchschnittliche Dauer des AMS-Geschäftsfälle älterer Arbeitssuchender ist derzeit jedoch ansteigend.

Die längerfristigen Prognosen zum Arbeitskräftepotenzial lassen erwarten, dass die angespannte Lage am Arbeitsmarkt für Ältere zumindest bis 2030 bestehen bleibt.

1 In der Literatur, aber auch in der Betrachtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind unterschiedliche Definitionen und Abgrenzungen der Zielgruppe »Ältere« zu finden. Aktuell liegt in der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Grenzlinie entlang des biologischen Alters zwischen 50 und 64 Jahren.

2 Veronika Litschel, Roland Löffler, Alexander Petanovitsch, Kurt Schmid (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2016.

3 Die genaue Auflistung der analysierten Studien und Evaluationen kann der Langfassung zu dieser Studie entnommen werden.

4 Ausführlich zu den quantitativen Befunden zu den »Älteren« siehe Kapitel 3 der Langfassung dieser Studie sowie grundsätzlich die regelmäßige Arbeitsmarktberichterstattung des AMS unter www.ams.at/arbeitsmarktdaten.

5 Unter dem Begriff »Aktivbeschäftigung« werden jene aufrechten Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die auch tatsächlich mit einer Person besetzt sind. Beschäftigungsverhältnisse, die zwar formal aufrecht, vorübergehend aber nicht besetzt sind (weil die betreffende Person gerade in Karenz ist oder ihren Präsenzdienst ableistet), werden nicht zur Aktivbeschäftigung gezählt, da für diese Personen in der Regel eine Ersatzkraft angestellt wird (und damit der Arbeitsplatz doppelt gezählt werden würde).

3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Vorurteile

Offenkundig haben ältere Erwerbspersonen größere Schwierigkeiten, eine neue Beschäftigung zu finden, als jüngere. Werden die Ursachen dafür erforscht, treten vier Begründungen auf, die sich in verschiedenen Zusammenhängen und Varianten in fast allen Publikationen, Befragungen, Gesprächen zeigen:

1. Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.
2. Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.
3. Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.
4. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig als jüngere ArbeitnehmerInnen.

Die Betrachtungen zum Senioritätsprinzip zeigen, dass es durchaus steigende Lohnkurven, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Dauer der Berufstätigkeit gekoppelt sind, gibt. In der Regel sind diese Steigerungen zeitlich begrenzt. Bei einem Steigerungszeitraum von 20 Jahren und einem Berufseinstiegsalter zwischen 20 und 25 Jahren bedeutet dies, dass mit 40 bis 45 Jahren keine Steigerungen aufgrund der Betriebszugehörigkeit mehr anfallen. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang für die untersuchten Branchen zwischen steigenden Lohnkurven aufgrund von Betriebszugehörigkeit und der Arbeitslosenquote Älterer festgestellt werden. Die untersuchten Branchen decken 54 Prozent der unselbständig Beschäftigten in Österreich ab.

Die Frage der Produktivität bzw. der Leistungsfähigkeit und ihre Entwicklung im Alter ist nicht eindeutig zu beantworten. Es liegen sowohl Untersuchungen vor, die ein Sinken der Produktivität mit steigendem Alter nachweisen, als auch solche, die keinen Zusammenhang sehen. Entscheidender als das biologische Alter scheinen jedoch die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Sinnstiftung der Tätigkeit und nicht zuletzt das Ausbildungsniveau zu sein. Ein wichtiger Faktor ist die Motivation, die in den Altersgruppen von verschiedenen Faktoren abhängig ist und in jüngeren Jahren eher von Einkommensmöglichkeiten und von der Karriereplanung, im höheren Alter eher vom Arbeitsumfeld und vom Arbeitsklima beeinflusst wird.

In der Frage der Krankenstände kann festgehalten werden, dass Ältere eine höhere Krankenstandsquote aufweisen als Jüngere. Im Alter von 45+ ist ein leichter Anstieg der Krankenstände zu verzeichnen, in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen liegt die Krankenstandsquote – bezogen auf das gesamte Erwerbsalter – deutlich über dem Durchschnitt. Die in den letzten Jahren zunehmend gesetzten Maßnahmen der Prävention und der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz lassen sich noch nicht aus dem vom WIFO erstellten Fehlzeitenreport ablesen.⁶ Insgesamt sind die Krankenstände rückläufig, inwiefern dies darauf zurückzuführen ist, dass ArbeitnehmerInnen vor der vollständigen Genesung den Krankenstand abbrechen und welche etwaigen Auswirkungen damit verbunden sein könnten, ist noch nicht weitreichend analysiert. Die große Herausforderung der Zukunft wird in der Zunahme der psychischen Erkrankungen gesehen, die nicht zuletzt auch

auf zunehmenden Stress und Unsicherheiten in der Arbeitswelt zurückzuführen sind.

Die Flexibilität und die Lernfähigkeit sind wesentlich stärker von der Umgebung und der Gewohnheit abhängig als vom biologischen Alter. Evident ist allerdings, dass mit zunehmender Berufserfahrung und zunehmender Betriebszugehörigkeit der Nutzen und die Sinnhaftigkeit sowohl von Veränderung als auch in Bezug auf das Erlernen von Neuem stärker hinterfragt wird. Wesentlichen Einfluss haben eine lernfördernde Arbeitsgestaltung und eine abwechslungsreiche Tätigkeit, monotone Arbeit wirkt stark hemmend.

Die Erfahrungen von Arbeitssuchenden spiegeln die gesellschaftliche Sichtweise auf Ältere wider. Alter wird als Defizit angesehen, Altersbilder sind gesellschaftlich gefestigt. Mediale und im Marketing ist die Abgrenzung vom Alter wichtig, dies drückt sich im »jung geblieben sein« aus. Eine Ausnahme besteht bei Männern in höheren Positionen. Die Änderung der gesellschaftlichen Altersbilder ist eine Reframing-Aufgabe, die damit verbunden sein müsste, ausschließlich positive Attribute mit der Zielgruppe zu verbinden. Dabei ist jedoch nicht eindeutig, welche Attribute den höchsten Wirkungsgrad erzeugen würden.

4 Bestehende arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen

SÖB⁷ und GBP⁸ weisen eine Vielfalt an Tätigkeitsbereichen und Begleitmaßnahmen für die Zielgruppe der Langzeiterwerbslosen auf. Auch wenn die Teilnehmenden an diesem Fördertyp eher mehrdimensionale und/oder stark ausgeprägte Vermittlungshemmnisse aufweisen, ist die Entwicklung positiver Integrationschancen in den 1. Arbeitsmarkt zumindest für einen Teil der Transitarbeitskräfte gegeben. Insbesondere ältere Arbeitslose und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen können von diesen Maßnahmen profitieren. Dieser Befund ist allerdings mit dem Ausbildungsniveau in Bezug zu setzen, da Personen mit maximal Pflichtschulabschluss über alle betrachteten Altersgruppen hinweg und unabhängig von soziodemographischen Merkmalen eine weniger positive Wirkungsschätzung aufweisen.

Nicht eindeutig ableitbar sind Aussagen über den Einfluss der Altersstruktur in den Teilnahmegruppen im Hinblick auf die Wirkungsschätzung. Diese Frage bleibt in der Literatur umstritten, gerade in Bezug auf arbeitsintegrierende Maßnahmen kann davon ausgegangen werden, dass altersgemischte Strukturen auch einen motivierenden Anteil durch gegenseitiges Lernen bzw. Erfahrungs- und Wissensweitergabe verzeichnen. Für ältere Personen ist die Teilnahme sowohl als Übergangsarbeitsmarkt bis zum Zugang zur Alterssicherung als auch für die (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt positiv zu bewerten. Eine Ausweitung von fachlichen Schulungsmodulen im Sinne des Updates von beruflichen Kenntnissen und technologischen Entwicklungen sowie von Coachingangeboten könnte die positiven Effekte verstärken.

⁶ Vgl. Leoni, Thomas (2014): Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Wien.

⁷ SÖB = Sozialökonomische Betriebe.

⁸ GBP = Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte.

Die als hochschwelligere Maßnahme geltende Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung zeigt ebenfalls einen positiven Effekt für die Zielgruppe der älteren Erwerbsarbeitslosen. Sie kann eine Lücke zwischen den Maßnahmen SÖB/GBP und der Eingliederungsbeihilfe schließen und ermöglicht durch Vorbereitungsmaßnahmen und Arbeitserprobung eine unterstützte Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Entscheidend ist dabei, diese Maßnahme zielgruppengenau einzusetzen und nicht zu breit zu streuen.

Die Rahmenbedingungen für soziale Unternehmen beider Fördertypen werden durch Planungssicherheit beeinflusst. Ein weiterer Faktor, der für die jeweilige Maßnahme erfolgsentscheidend ist, ist die treffsichere Zuweisung der Teilnehmenden durch die Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS. Kooperation und Vernetzung erweisen sich nicht nur in der Erschließung neuer marktnaher Tätigkeitsfelder, sondern auch im Outplacement als unterstützend. Stärker ausgebaut werden sollten die Integration fachlicher Schulungen und die Nachbetreuung der Teilnehmenden, um die Erfolge der Maßnahmen nachhaltig zu sichern.

Weitere Befunde beziehen sich auf die Ausgestaltung der Vorbereitungsmaßnahmen, die mitunter als Selektionsinstrument genutzt werden. Diese Vorgehensweise konterkariert mitunter den niederschweligen Zugang bestimmter Fördertypen und die Zielbestimmungen. Gerade für Geringqualifizierte, die von diesen arbeitsmarktpolitischen Ansätzen am wenigsten profitieren, sollten Dauer und Flexibilität der Teilnahme sowie der Anteil an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, auch in Form der Kooperation mit der Erwachsenenbildung im Bereich der Basisbildung, ausgebaut werden.

Über die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus können Anreize zum längeren Verbleib am Arbeitsmarkt vielfach durch innovative Ansätze in der Arbeitsorganisation und wertschätzende Haltung gegenüber dem demographischen Wandel gesetzt werden.

Der Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung sollte mit der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung im Sinne des Productive Ageing zusammengedacht werden. Dies wird teilweise auf Unternehmensebene bereits umgesetzt. Ein gut aufbereitetes und hilfreiches Tool für Unternehmen, Beschäftigte und Betriebsräte/Betriebsrätinnen ist die Website »Alter und Arbeit«, eine Gemeinschaftsinitiative der Sozialpartner.

Auch die Bildungsberatung ist in ihrer Vielfalt gefordert. Berufsbezogene Weiterbildungen und Qualifizierungen verbunden mit Bildungsberatung erhöhen die Erfolgchancen und erleichtern die Auswahl aus einem sehr weitreichenden Angebot. Dabei ist auf die individuelle Situation des/der Einzelnen in der unmittelbaren Lebenssituation ebenso einzugehen wie auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

In der außerbetrieblichen Perspektive besteht ein Zusammenhang zwischen dem Gesellschaftsbild von älteren Personen und den Chancen am Arbeitsmarkt. Ältere arbeitssuchende Personen sehen sich mitunter zum ersten Mal mit Auswirkungen ihres biologischen Alters in Bezug auf den Arbeitsmarkt konfrontiert. Sie empfinden den Faktor »Alter« als Nachteil, die Berufserfahrung und etwaige Weiterbildungsaktivitäten können nicht ausgleichend wirken. In der ersten Phase der Arbeitslosigkeit erleben sich die Betroffenen als motiviert und zuversichtlich, mit längerer Dauer steigt die Resignation. Vor allem der Eindruck, dass das Alter

ein Vermittlungshemmnis darstellt, erhöht die Demotivation, da dieser Umstand für die Betroffenen auf individueller Ebene nicht veränderbar ist.

Ein Pensionsantritt wird nicht als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit angesehen, die pensionsrechtlichen Änderungen und der Trend zu einem längeren Verbleib am Arbeitsmarkt sind bei den Arbeitssuchenden angekommen. Trotz allem steigt mit Dauer der Arbeitslosigkeit der Wunsch nach einem Austritt aus dem Erwerbsleben.

5 Zentrale Herausforderungen

Die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitslosen, die im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik derzeit meist mit 50+ abgegrenzt wird, ist sehr heterogen. Die generelle Herausforderung besteht in einem nicht-stigmatisierenden Zugang zu Älteren am Arbeitsmarkt. Die Betrachtung sollte jedoch über die Zielgruppe hinausgehen und einen ganzheitlichen Ansatz über den Erwerbsprozess berücksichtigen.

Die derzeitige Arbeitsmarktpolitik könnte um innovative und experimentelle Pilotvorhaben im Bereich von Übergangsarbeitsmärkten erweitert werden. Da sie strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes nicht lösen, sondern nur auf sie reagieren kann, wären neue Ansätze eine Möglichkeit für jene Personen, die durch die durchaus sinnvollen und erfolgreichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ältere nicht in den Erwerbsprozess integriert werden können. Dazu bedarf es einer eigenen Vorgehensweise, die in den Zeitressourcen der Betreuung durch das AMS ansetzt und die gegebenenfalls bis zu einem Case Management für Betroffene, das an den Schnittstellen übergreifend agiert, geführt werden kann.

Die Arbeitsorganisation über das gesamte Erwerbsleben hinweg beeinflusst die Lage Älterer am Arbeitsmarkt. Wird die Zielgruppe der Älteren isoliert betrachtet, bleibt die Benachteiligung als individuelles Defizit der Altersgruppe bestehen. Productive Ageing setzt mit dem Instrument der Lebensphasenorientierung wesentlich früher im Erwerbsprozess an, denn gesundheitliche Einschränkungen, die eine etwaige Herabsetzung der Leistungsfähigkeit zur Folge haben, sind auch durch Belastungen in der Erwerbsarbeit begründet. Productive Ageing betrachtet den gesamten Betrieb und dessen MitarbeiterInnen-Struktur. Ist der längere Verbleib Älterer als eine langfristige Trendwende zu betrachten, muss sich in körperlich und psychisch belastenden Tätigkeiten die betriebliche Organisation anpassen. Ein höherer Anteil an Jobrotation, der Wechsel zwischen belastender und weniger belastender Tätigkeit, zwischen Taktungen, Geräuschbelastungen etc. ist ein Baustein des Productive Ageing. Das bedeutet eine gemeinsame Herausforderung an Betriebspolitik und Arbeitsmarktpolitik. Die Verantwortung für die Employability ist eine, die beide Seiten gemeinsam betrifft.

Mit zunehmendem Alter lässt die Belastbarkeit nach. Das Eingestehen dieses Umstandes ist für die Betroffenen schwierig, Beanspruchungen, die von Jüngeren noch nicht problematisch angesehen werden, zeigen Folgen, die als Defizite Älterer bewertet werden. Gleichzeitig sind die im Laufe des Erwerbslebens erworbenen Kompetenzen nicht so angesehen wie jene, die Jüngeren zugeschrieben werden.

Neu- und Umorientierung in der Mitte des Erwerbsverlaufes kann eine Maßnahme zur Erhöhung der Motivation zum längeren Verbleib im Erwerbsleben darstellen. Gerade für ArbeitnehmerInnen, die zu einem frühen Zeitpunkt über eine niedrige/mittlere oder ohne (Berufs-)Ausbildung in die Arbeitswelt eintreten, sind in dieser Hinsicht zu einem gewissen Grad benachteiligt. Die Berufsentscheidung wird im Jugendalter getroffen, bestehende Maßnahmen, wie z.B. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit, begünstigen ArbeitnehmerInnen mit höheren Ausbildungen und höherem Einkommen. Die (zumindest für die Jahre 2016 und 2017 vorübergehende) Einstellung der arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahme »Fachkräftestipendium« des AMS wird aus diesen Gründen von mehreren Seiten bedauert. Neu- und Umorientierung wird nicht nur ein motivierendes, sondern auch ein präventives gesundheitsbezogenes Potenzial zugesprochen.

Das Matching zwischen Nachfrage und Angebot in einer systematisierten Zusammenarbeit zwischen dem Service für Unternehmen (SfU) und dem Service für Arbeitsuchende (SfA) des AMS, und zwar inklusive der Anpassung des Qualifizierungsangebotes, ist eine bestehende Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Strategischer Austausch, die Verhinderung von Doppelgleisigkeiten und Lücken, die Zusammenschau der bestehenden Angebote, die Bewertung von Kurs- und Qualifizierungsangeboten auf dem »Freien Markt«, die Ausschreibung von Qualifizierungsmaßnahmen sind nur einige Beispiele, die im Rahmen der systematisierten Zusammenarbeit gestärkt werden können. Hierfür besteht eine Reihe von Instrumenten und Tools, die alle in eine Struktur hineingewachsen sind und diese damit verändert haben. Die neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf den längeren Verbleib im Erwerbsleben, können noch nicht umfassend abgebildet werden.

6 Neue Sichtweise auf die Zielgruppe

Die Festsetzung eines Alters als Abgrenzung einer Zielgruppe ist in vielerlei Hinsicht herausfordernd. Das biologische Alter ist eine Aussage über die Lebensjahre und eine äußere Zuschreibung von Attributen und Wertungen. Es requiriert jedoch nur gering auf die Lebenssituation. Dabei ist es durchaus denkbar, dass Menschen kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze den Merkmalen der Zielgruppe näher sind als Menschen, die diese Altersgrenze überschritten haben. Ein weiterer Aspekt ist, dass Altersgrenzen im höheren Alter stigmatisierend wirken. Alter wird defizitär gesehen, gleichzeitig kann es auf individueller Ebene nicht verändert werden. Der Heterogenität der Zielgruppe angemessen ist die Betrachtung entlang der Lebensphase. In der Altersgruppe der 50+ im Sinne des arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktes können zwei berufsbezogenen Lebensphasen ausgemacht werden. Die eine ist geprägt von der Veränderung familiärer Konstellationen durch das Erwachsenwerden der Kinder, die andere beginnt einige Jahre vor dem Übertritt in den Ruhestand. Diese beiden Phasen unterscheiden sich sowohl voneinander als auch von den vorherigen entscheidend. Das Konzept der Lebensphasen oder Lebensthemen bietet günstigere Optionen einer positiven Betrachtungsweise als ein gesellschaftlich negativ konnotierte Begriff. Es konnte im Rahmen des Berichtes gezeigt werden, dass als ein Hemmschuh für Ältere die mit ihnen verbundenen Vorurteile und Stereotype angesehen werden müssen, die sich auch aus der gesellschaftlichen Perspektive auf den Begriff »Ältere« ableiten. Damit kann Überzeugungsarbeit zugunsten der Zielgruppe als arbeitsmarktpolitische Aktivität gewertet werden. Die Erkenntnisse der Kommunikationswissenschaften legen in diesem Fall ein Reframing des Begriffes oder die Einführung neuer Bezeichnungen mit positiven Zuschreibungen nahe. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der AutorInnen

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
Tel.: 01 5451671-0, E-Mail: info@ibw.at, Internet: www.ibw.at

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

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

