

Evaluierung von Trainingsmaßnahmen des AMS

Mit den vorliegenden Ergebnissen der vom Arbeitsmarktservice Österreich beauftragten und von L&R Sozialforschung in Wien durchgeführten Evaluierung liegt erstmals eine umfassende und bundesweit durchgeführte Analyse der aktuell eingesetzten Trainingsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice vor. Insgesamt wurden 2.946 Förderfälle in die Untersuchung miteinbezogen, wobei die Trainingsmaßnahmen nach vier Maßnahmetypen (kurz MT) geordnet wurden (s.u.). Dies auch deshalb, da sich zwischen den einzelnen Maßnahmen teilweise erhebliche Unterschiede zeigen. So weichen beispielsweise sowohl die Zielgruppenorientierungen als auch die vorrangigen Zielsetzungen der einzelnen MT stark voneinander ab. Gemeinsam ist ihnen allerdings die gesetzliche Auflage, daß der Anteil der produktiven Arbeit die Hälfte der gesamt geleisteten Arbeit übersteigen soll.

Im einzelnen waren also die MT *Arbeitstraining*, *Arbeitserprobung*, *Jungakademikertraining* sowie *Absolvententraining*, die bundesweit im Jahr 1997 beendet wurden, Gegenstände dieser Evaluation.

Die vier Trainingsmaßnahmen (MT) im Überblick

Arbeitstraining

Das *Arbeitstraining* richtet sich häufig an Personen mit Schwervermittelbarkeitsattributen. Wesentliche Elemente dieser Trainingsmaßnahme sind Anleitung und Fortbildung. Häufig ist das Training von Grundarbeitstugenden Bestandteil der Maßnahme. Diesem MT sind insgesamt 1.472 im Jahr 1997 beendete Förderfälle zuzurechnen. Rund die Hälfte dieser Förderfälle (52%) sind somit als *Arbeitstraining* deklariert, wobei in Oberösterreich mit rund 54% der weitaus höchste Anteil von *Arbeitstrainingsmaßnahmen* zu verzeichnen ist.

Arbeitserprobung

Zwischen *Arbeitserprobung* und *Arbeitstraining* liegen in einigen Punkten keine klar abgrenzbaren Unterschiede vor. Dennoch kann als wesentliche Unterscheidung gelten, daß die Ziel-

setzung der *Arbeitserprobung* die Frage der Abklärung von Kompetenzen/Fähigkeiten und Grundarbeitstugenden im Hinblick auf eine mögliche Weiterbeschäftigung ist. In diesem Sinne kann die Maßnahme *Arbeitserprobung* als eine Art Probezeit hinsichtlich eines Kennenlernens von Dienstgebern/Trägern und Geförderten verstanden werden, demgegenüber der Aspekt eines Trainings im eigentlichen Sinn eher in den Hintergrund tritt. Während des Beobachtungszeitraumes (1997) wurden 1.106 Maßnahmen des MT *Arbeitserprobung* erfaßt (entsprechender Anteil am Gesamtfördervolumen: rund 38%). Die *Arbeitserprobung* wird 1997 mit rund 44% am häufigsten in Kärnten eingesetzt, gefolgt von Salzburg und Tirol.

Jungakademikertraining

Beim *Jungakademikertraining* handelt es sich in der Regel um eine Einstiegshilfe ins Berufsleben, die nach Abschluß der universitären Ausbildung die notwendige Praxis vermitteln und Beschäftigungsfelder eröffnen soll. Gefördert werden in dieser Hinsicht häufig AbsolventInnen von Studienrichtungen, bei denen aufgrund der Arbeitsmarktsituation Schwierigkeiten bei Berufsfindung und Berufseinstieg oftmals »vorprogrammiert« sind. Dieser MT weist 1997 mit 235 Förderfällen einen Anteil von 8% an allen Trainingsmaßnahmen auf. Sein Schwerpunkt liegt in Wien und Niederösterreich mit Anteilen von 65% und 19%.

Absolvententraining

Ähnlich wie beim *Jungakademikertraining* handelt es sich auch beim *Absolvententraining* um eine Maßnahme, die Praxis vermitteln und den Berufseinstieg unterstützen soll, wobei die schulische Ausbildung der Geförderten – anders als beim *Jungakademikertraining* – im Regelfall im mittleren oder Maturabereich, also v.a. BMHS, AHS, angesiedelt ist. Das *Absolvententraining* hat mit 83 Förderfällen beziehungsweise 2,8% Anteil an allen Förderungen das geringste Aufkommen. Am relativ häufigsten kommt 1997 dieser MT im Burgenland mit einem Anteil von rund 45% zur Anwendung, an zweiter Stelle ist Oberösterreich mit rund 24% zu nennen.

Die vier Trainingsmaßnahmen (MT) im weiteren Vergleich

1. Förderdauer

Arbeitstrainingsmaßnahmen wiesen mit einem Schnitt von rund 154 Tagen die vergleichsweise längste Förderdauer auf. In den weitaus meisten Fällen lag die Förderdauer unter einem Jahr. An zweiter Stelle mit rund 105 Tagen durchschnittlicher Förderdauer folgte das *Jungakademikertraining*. Der Förderzeitraum betrug in den meisten Fällen (87%) nicht länger als sechs Monate. *Arbeitserprobung* und *Absolvententraining* wiesen gleichermaßen eine mittlere Förderdauer von rund drei Monaten auf, die somit am niedrigsten war. Rund zwei Drittel der *Arbeitserprobungsmaßnahmen* dauerten nicht länger als drei Monate. Beim *Absolvententraining* hingegen lag der Schwerpunkt im Bereich von drei bis sechs Monaten (57%).

2. Arbeitsplatzcharakteristika

Mit Ausnahme des *Jungakademikertrainings* wurden sowohl Normalarbeitsplätze als auch Transitarbeitsplätze (= von vornherein befristete Maßnahmeplätze) gefördert. Der Anteil an Transitarbeitsplätzen war mit Werten zwischen 18% und 19% (*Arbeitserprobung*, *Absolvententraining*) und 38% (*Arbeitstraining*) allerdings eher gering. Transitarbeitsplätze zeigten gegenüber Normalarbeitsplätzen einen deutlich höheren Grad an Strukturierung im Sinne der Existenz eines Trainingsplanes und einer Unterteilung in einzelne Phasen. Auch wurde die Vermittlung von Theorie intensiver betrieben. Dies dürfte mit dem höheren Grad an Professionalisierung bei den zugehörigen Trägern zu erklären sein. Beim *Arbeitstraining* nahmen unqualifizierte manuelle Hilfstätigkeiten etwa ein Drittel ein. Etwas weniger als ein Drittel war im handwerklichen Bereich tätig, derselbe Anteil in Büro, Verwaltung und Verkauf, etwa eine/einer von 15 im Pflegesektor.

Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und deren prozentueller Verteilung zeigte die *Arbeitserprobung* ein ähnliches Bild wie das *Arbeitstraining*. Manuelle Hilfstätigkeiten und die Bereiche Büro, Verwaltung und Verkauf waren mit etwa einem Drittel vertreten, handwerkliche Tätigkeiten wurden von jedem/jeder Vierten der Geförderten ausgeübt. Der Pflegesektor spielte kaum eine Rolle. Die Arbeitsbereiche des *Jungakademikertrainings* gliederten sich in folgende Kategorien: Tierärztliche Tätigkeiten, medizinisch-psychologische Praktika, wissenschaftliches Arbeiten und, als größtes Feld, Organisation, Administration und Koordination. Etwa zwei Drittel der im Rahmen des *Absolvententrainings* Geförderten arbeiteten im Verwaltungssektor, der Rest verteilte sich gleichmäßig auf manuelle Hilfstätigkeiten, Planung und Konstruktion, Organisation sowie Pädagogik.

3. Personencharakteristika

Der Anteil von Männern bei den Förderfällen im Bereich des *Jungakademikertrainings* betrug rund 32%, im Bereich des *Absolvententrainings* rund 33%. *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* wiesen demgegenüber ausgewogene Verhältnisse auf. In beiden Fällen betrug der Anteil von Männern 51%.

Das *Absolvententraining* konzentrierte sich auf Personen bis 24 Jahre (93%), das *Jungakademikertraining* wies einen Schwerpunkt im Bereich 25 bis 34 Jahre auf (92%). *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* richteten sich auch an ältere Personen, wenngleich bei dieser Gruppe dennoch nicht der Schwerpunkt lag: Im Rahmen des *Arbeitstrainings* wurde rund jeder dritte Förderfall (32%) für eine Person über 34 Jahre abgeschlossen, im Rahmen der *Arbeitserprobung* jeder vierte (29%).

Arbeitstraining und *Arbeitserprobung* wiesen entsprechend ihrer Ausrichtung einen hohen Anteil von Förderfällen auf, bei denen körperliche, geistige oder psychische Behinderung eingetragen waren. Am häufigsten war der Aspekt der körperlichen Behinderung mit rund 20% (*Arbeitserprobung*) bis 23% (*Arbeitstraining*) zu finden. Geistige Behinderung war bei der *Arbeitserprobung* mit 7% etwas häufiger als beim *Arbeitstraining* mit 3% eingetragen. Der Aspekt der psychischen Behinderung war beim *Arbeitstraining* am vergleichsweise häufigsten zu finden (rund 18%). Bei *Jungakademiker-* und *Absolvententraining* waren nur vereinzelt Schwervermittelbarkeitsattribute vermerkt.

4. Förderkarrieren – qualitative Aspekte und Weiterbeschäftigung

Der Anteil der Dropouts hielt sich bei allen vier MT in Grenzen; bei keiner wurde ein Anteilswert von einem Viertel überschritten. Besonders *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* sind mit Abbruchquoten von rund 19% und 14% hervorzuheben, da bei diesen beiden MT die Zielgruppen ungleich höhere Vermittlungseinschränkungen aufwiesen. Aber auch die Abbruchquote des *Absolvententrainings* mit rund 23% kann noch als zufriedenstellend bewertet werden. Die relativ geringste Abbruchquote wies das *Jungakademikertraining* mit rund 13% auf. Bei allen vier MT erfolgte ein Abbruch in den meisten Fällen auf Initiative der geförderten Personen hin. Eine Detailanalyse zeigt, daß der Abbruch einer Maßnahme durchaus nicht immer einen problematischen Hintergrund hat. So gaben immerhin 24 der 49 Personen (49%), die eine Maßnahme auf ihre eigene Initiative hin abbrachen, als Ursache den Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis beziehungsweise seltener den Beginn einer selbständigen Erwerbstätigkeit als Ursachen an. Der Abbruch einer Maßnahme durch den Dienstgeber/Träger war bei allen vier MT selten der Fall.

Die Rate der erfolgten Übernahmen von Trainees in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis beim jeweiligen Dienstgeber/Träger kann als relativ hoch beurteilt werden. Rund jede/jeder zweite Trainee auf einem Normalarbeitsplatz wurde in der Folge weiter beschäftigt. *Arbeitstraining*, *Arbeitserprobung* und *Absolvententraining* wiesen mit 44% bis 45% ein ähnliches Niveau auf, jenes des *Jungakademikertrainings* betrug 57%. Die Übernahme erfolgte in praktisch allen Fällen in jenem Bereich, dessen Tätigkeiten auch während der Maßnahme trainiert wurden.

5. Maßnahmenbewertung durch die Geförderten

Hinsichtlich der Erreichbarkeit des Maßnahmenortes für die Trainees gab es für *Arbeitstraining*, *Arbeitserprobung* und *Jung-*

akademikertraining überwiegend sehr gute oder gute Bewertungen (79% bis 81%). Bei allen vier MT orientierte sich der Arbeitsumfang zum größten Teil am Normalarbeitsverhältnis. Reduzierte Wochenstunden waren häufiger bei Personen mit Mobilitätseinschränkung und körperlicher Behinderung zu beobachten. Entsprechend der flexiblen Handhabung fiel die Zufriedenheit mit den Tagestrainingszeiten mit rund 80% an zufriedenen Bewertungen sehr hoch aus. Die Einschätzung des Arbeitsklimas und das Auftreten von Kommunikationsproblemen mit KollegInnen und Vorgesetzten gingen Hand in Hand. Ebenso zeigte sich bei allen vier Trainingsmaßnahmen eine überwiegend gute Einschätzung des Arbeitsklimas mit einem Anteil von zufriedenen oder sehr zufriedenen Nennungen zwischen 71% und 82%.

Bei keinem MT stand die theoretische Vermittlung von Wissensbeständen im Vordergrund, in vielen Fällen (61% bis 100%) gelangten keine Unterrichtsmaterialien zum Einsatz. Das Verhältnis von theoretischer Aneignung und praktischem Arbeiten wurde von dem Großteil der Befragten als ausgeglichen empfunden. In einigen Fällen (11% bis 20%) liegt doch der Verdacht nahe, daß anstelle der Lernfortschritte die Arbeitsleistung der Geförderten im Vordergrund stand.

Mit Ausnahme des *Jungakademikertrainings* kann davon ausgegangen werden, daß in einigen Fällen (8% bis 17%) der Bedarf an flankierenden Hilfsangeboten nicht gedeckt werden konnte. Gewünscht wurden u.a. finanzielle Hilfen nach dem Modell der Schuldnerberatung, psychologische Unterstützung und Kinderbetreuung. Vor allem auf Normalarbeitsplätzen standen nicht in jedem Falle eigens ausgebildete TrainerInnen zur Verfügung. Ebenso konnten dort nicht alle Trainees mit den Trainingsmethoden zufriedengestellt werden. Defizite in der persönlichen Betreuung zeigten sich bei allen vier MT, wenngleich sich diese in Grenzen hielten. Insgesamt dürfte bei allen MT hier noch ein Nachholbedarf bestehen.

Die Gesamtbeurteilung der vier MT fiel überwiegend positiv aus. Die besten Wertungen wurden von den Trainees des *Jungakademikertrainings* abgegeben: 82% kamen rückblickend zu dem Schluß, daß sich das Training im großen und ganzen gelohnt hätte; gefolgt von Geförderten der MT *Arbeitstraining* (78%) und *Absolvententraining* (rund 76%). Die relativ schlechtesten Bewertungen wurden der *Arbeitserprobung* zuteil, wenngleich auch hier noch immer drei von vier der Geförderten (73%) der Ansicht waren, die Maßnahme habe sich im großen und ganzen gelohnt.

6. Mittel- und längerfristige Beschäftigungseffekte

Einen sehr hohen Zuwachs an Beschäftigungstagen im Jahr nach Ende der Maßnahme hatte das *Absolvententraining* mit rund 57 Prozentpunkten zu verzeichnen. Im Jahr nach Ende der Maßnahme waren die Geförderten rund 251 Tage in Beschäftigung. Ebenfalls hoch war die Beschäftigungswirkung des *Jungakademikertrainings* mit einem Zuwachs von 42 Prozentpunkten an Beschäftigungszeitanteilen. Die Unterschiede der Beschäftigungswirkung zwischen *Jungakademikertraining* und *Absolvententraining* sind nur gering und liegen unterhalb der Signifikanzgrenze ($p=0,087$). Dies deutet auf die ähnliche Aus-

richtung dieser beiden Typen hin; im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme wurden rund 233 Beschäftigungstage erreicht.

Geringer war die Beschäftigungswirkung von *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung*. Der Zuwachs im Jahr nach Ende der Maßnahme betrug beim *Arbeitstraining* 26 Prozentpunkte, bei der *Arbeitserprobung* 27 Prozentpunkte. Dieser Aspekt ist freilich vor dem Hintergrund der weit größeren Vermittlungshemmnisse bei *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* nicht als ungewöhnlich zu betrachten. Das Beschäftigungsniveau nach dem *Arbeitstraining* war mit rund 160 Beschäftigungstagen etwas geringer als jenes nach der *Arbeitserprobung* mit rund 199 Tagen.

Die längerfristige Entwicklung der Beschäftigung verlief bei allen vier MT gleichermaßen positiv. So konnten alle diese im zweiten Jahr nach Ende der Maßnahme das Niveau an Beschäftigungstagen noch weiter ausbauen. Der Zuwachs des *Arbeitstrainings* belief sich auf rund sieben Prozentpunkte, jener der *Arbeitserprobung* auf rund vier Prozentpunkte. Das *Jungakademikertraining* konnte rund 13 Prozentpunkte, das *Absolvententraining* rund elf Prozentpunkte zulegen. Hinsichtlich Geschlecht und Alter ergaben sich keine signifikanten Differenzen in der Beschäftigungswirkung. Bezüglich der Schulbildung zeigte sich bei *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* eine stärkere Steigerung der Beschäftigungstage bei jenen Geförderten mit höherer Bildung.

7. Integrationseffekte

Die bedeutsamste Integrationswirkung konnte dem *Absolvententraining* zugeschrieben werden, mit einer Reduktion der Out of Labour-Force (OLF)*-Tage im Jahr nach Ende der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr um rund 45 Prozentpunkte(!). Ähnlich hoch war die Integrationswirkung des *Jungakademikertrainings* mit einer Reduktion um rund 35 Prozentpunkte. Diese Effekte sind durch die Ausbildungsverhältnisse vor Beginn der Maßnahme zu erklären.

Die Integrationswirkung von *Arbeitstraining* und *Arbeitserprobung* war weitaus geringer, wenngleich sie auch bei diesen beiden MT eindeutig und signifikant feststellbar war ($p=0,000$). Die Ursachen für die geringeren Integrationseffekte sind in dem bereits vor der Maßnahme relativ geringen OLF-Niveau zu suchen. Bei Förderfällen im Rahmen der *Arbeitserprobung* erfolgte eine Reduktion der OLF-Zeitanteile um acht Prozentpunkte. Die Integrationswirkung des *Arbeitstrainings* bestand in einer Reduktion des Pegels um rund fünf Prozentpunkte.

8. Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

a) Vergleich mit Qualifizierungsmaßnahmen

Die signifikanteste Abgrenzung zwischen den verschiedenen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen stellt der Praxis-

* OLF-Zeitanteile setzen sich primär aus sogenannten Nullzeiten zusammen, in denen also weder ein Eintrag zu Beschäftigung noch zu Arbeitslosigkeit, AMFG-Förderung, Karenz oder Krankenstand vorliegt, weiters aus Zeiten eines ausschließlichen Schulbesuchs oder ausschließlichen Pensionszeiten.

aspekt dar. Die befragten Dienstgeber/Träger sahen hier einen starken Vorteil gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen. Der bei Kursen in der Regel hohe Stellenwert der Theorie wurde im Rahmen der Trainingsmaßnahmen viel geringer bewertet. Dies ist vor folgendem Hintergrund zu betrachten: Bei *Arbeitstraining* und *Arbeitsprobung* handelt es sich häufiger als sonst um einfachere Tätigkeiten, die wenig theoretische Vorbildung benötigen. Gerade im Kontext der Vermittlungshindernisse im psychischen und geistigen Bereich wird das learning by doing als besonders tauglich eingeschätzt. *Jungakademiker-* und *Absolvententraining* wiederum bauen auf einem bereits vorhandenen theoretischen Vorwissen auf, das praktisch zu erproben beziehungsweise umzusetzen ist. Ein weiterer Vorteil der vier MT ist bei jenen Fällen gegeben, wo eine Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis erfolgte. Da dieses in der Regel im selben Bereich lag, konnte von Beginn an auf eine Integration in den zukünftigen Arbeitsprozeß hingearbeitet

werden. Außerdem ist durch die in vielen Fällen enge Zusammenarbeit ein besseres Kennenlernen untereinander als in Qualifizierungsmaßnahmen möglich.

b) Vergleich mit Eingliederungsbeihilfen

Einer der wesentlichsten Vorteile der verschiedenen Trainingsmaßnahmen für die Dienstgeber/Träger ist nach deren Angabe der einfachere Verwaltungsaufwand. Aber auch die Geförderten werden vom Besuch einer Trainingsmaßnahme in vielen Fällen mehr Vorteile als durch die Teilnahme an einer Eingliederungsbeihilfe verspüren. Obwohl derzeit in vielen Fällen keine klaren Fördervereinbarungen vorliegen und in manchen Fällen der Verdacht aufkommt, daß die reine Erbringung der Arbeitsleistung des/der Geförderten im Zentrum steht, so liegen doch Hinweise vor, denen zufolge der Aspekt der Aus- und Weiterbildung (durchaus in einem weiteren Sinne) bei Trainingsmaßnahmen stärker als bei Eingliederungsbeihilfen berücksichtigt wird.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Evaluierungsergebnisse findet sich in einem für das erste Quartal 2000 zur Publikation vorgesehenen AMS report. Bestellungen bitte schriftlich an den Verlag (s.u.).

L&R Sozialforschung im Kurzporträt:

L&R Sozialforschung ist ein außeruniversitäres sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut mit den Themenschwerpunkten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frauenforschung sowie Bildungswesen. Das Leistungsangebot des Instituts umfaßt Wirkungsanalysen, Evaluationen, Begleitforschung, Vergleichsanalysen, Dokumentationen, Konzeptentwicklung und -beratung, weiters auch die Planung und Moderation von Seminaren, Tagungen sowie Arbeitsgruppen. Auswahl von Forschungsprojekten und Veröffentlichungen:

- Neue Berufe in den Bereichen IuK, Telekommunikation und Multimedia. Wien: L&R 1998.
- Evaluierung Aqua. Strategie, Umsetzung und arbeitsmarktpolitische Zielerreichung einer innovativen Qualifizierungsmaßnahme für Frauen in Wien. Wien: L&R 1998.
- Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. Wien: L&R 1998.
- Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahmen FAST – Frauenarbeitsstiftung in Wien. Wien: L&R 1999.
- Evaluierung der Betrieblichen Eingliederungsbeihilfe (BESEB) 1997. Wien: L&R 1999.

Adresse: Neustiftgasse 17/6, A-1070 Wien, Tel.: +43/1/ 522 87 84-0, Fax: +43/1/ 522 87 84-9, E-Mail: l.r.sozialforsch@adis.at, Homepage: <http://www.lrsocialresearch.at/lrsocialresearch>

Alle bisher erschienenen AMS infos können über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:
<http://www.ams.or.at/allgemeines/forschung>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Abonnement

6 Ausgaben AMS report
dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich
10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)
2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)
jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

AMS report Einzelbestellungen

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: communications.erfolg@werte.at

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 331695W99U