



Es ist soweit... der AGZeins stellt MitarbeiterInnen ein!

Die Arbeit der letzten Monate trägt Früchte: Schon diese Woche werden wir die erste Mitarbeiterin im AGZeins anstellen. Damit hat auch Österreich seine erste AGZ-Beschäftigte. Dies wurde bei einer Pressekonferenz des AGZeins am 2. Oktober 2014 in St. Pölten bekannt gegeben.

Siehe dazu auch die Facebook-Seite „AGZeins“

AGZ = Arbeitgeberzusammenschluss



Foto: Josef Vorlaufer

Von links: Franz Heumayr (progressNetz, Projektassistenz), Gerhard Teufner (Stiftsrestaurant Melk, AGZeins Mitglied) Direktor Walter Jahn (Cityhotel Design&Classic, AGZeins Mitglied), Karl Fakler (Landesgeschäftsführer, AMS-NÖ) Wolfgang Wutzl (Wutzl Gastro, AGZeins Mitglied und Geschäftsführer AGZeins), Christian Zwieselbauer (Gastro Zwieselbauer, AGZeins Mitglied), Erwin Nolz (Die Seedose, AGZeins Mitglied), Alexander Szöllösy (Progressnetz, Projektleiter), Leo Baumfeld (ÖAR-Regionalberatung, Projektpartner)

Ab Sonntag dem 5. Oktober wird Frau Eichinger die erste Beschäftigte eines AGZ in Österreich sein. Weitere Beschäftigte werden folgen, unter anderem Schefkoch Lengauer.



Foto: Josef Vorlauffer

Von links:

- Karl Fakler (Landesgeschäftsführer, AMS-NÖ)
- Frau Eichinger, (erste Angestellte eines AGZ in Österreich)
- Wolfgang Wutzl (Wutzl Gastro, AGZeins Mitglied und Geschäftsführer AGZeins)
- Herr Lengauer (zukünftiger Angestellter des AGZeins)
- Christian Zwieselbauer (Gastro Zwieselbauer, AGZeins Mitglied)
- Alexander Szöllösy (Progressnetz, Projektleiter)

Die Partner-Betriebe des AGZeins sind:

- Café Konditorei Pusch (Helmut Pusch)
- Cityhotel Design&Classic (Direktor Walter Jahn)
- Gastro Zwieselbauer (Christian Zwieselbauer)
- NXP Bowling (Michael Müllner)
- Die Seedose (Erwin Nolz)
- Steinschaler Naturhotels (Annemarie Weiss / Johann Weiss)
- Stiftsrestaurant Melk (Gerhard Teufner / Gabriele Teufner)
- Stxy Naturcosmetic (Wolfgang Stix)
- Wutzl Gastro – Herrn Wutzl haben wir schon vorgestellt

Was ist ein Arbeitgeberzusammenschluss?

Der AGZ stellt eine Kooperation von Unternehmen dar. Betriebe, die zusätzlich zu ihrer Stammebelegschaft Personalbedarf haben, z.B. während der Saison oder zu gewissen Spitzen, gründen einen AGZ und stellen neue MitarbeiterInnen für die gewünschten Positionen ein. Dies können Fachkräfte und SpezialistInnen sein, aber auch Hilfskräfte. Die Bandbreite ist groß.

Ziel von einem AGZ ist es

1. den beteiligten Betrieben qualifiziertes und zuverlässiges Personal zur Verfügung zu stellen
2. unsichere Beschäftigungsverhältnisse in abgesicherte Vollzeit-Arbeitsstellen umzuwandeln
3. durch das Angebot von beruflichen Perspektiven die wirtschaftliche Entwicklung einer Region zu stärken

Es gibt **4 Voraussetzungen**, die für einen Zusammenschluss gegeben sein müssen:

1. Der jeweilige Betrieb muss Bedarf an Arbeitskräften bzw. nach Kompetenzen haben.
2. Die Einzelbedarfe der Unternehmen müssen zeitlich und inhaltlich kombinierbar sein.
3. Die ArbeitgeberInnen müssen an der Arbeitskräfteteilung Interesse haben.
4. Die räumliche Entfernung zwischen den Betrieben muss Pendlerdistanz betragen.

Ein kleines Beispiel: 4 Unternehmen benötigen eine Marketingspezialistin. Keines der Unternehmen kann die Fachkraft jedoch in Vollzeit anstellen, weil einfach der Bedarf in dieser Größenordnung nicht gegeben ist. Haben jedoch 4 Unternehmen Bedarf für ca. 10 Stunden in der Woche, dann lässt sich dieser Bedarf zu einem Vollzeitarbeitsplatz kombinieren. Was früher nur Teilzeit, Geringfügigkeit oder erzwungene Selbstständigkeit bedeutet hat, wird nun in ein fixes, langfristiges Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Aus der Erfahrung wissen wir, dass es für Unternehmen, die nur saisonale oder spezifische Teilbedarfe haben, oft schwierig bis unmöglich ist geeignete Arbeitskräfte zu finden und auch zu binden. Zudem stellt sich die Kostenfrage, die durch die Aufnahme neuer MitarbeiterInnen entsteht. Können die Beschäftigten nicht voll im Betrieb ausgelastet werden, nimmt man Abstand von einer Einstellung - das Problem aber, nämlich die fehlende Arbeitskraft, bleibt weiterhin bestehen.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sowie der Konkurrenzsituation um die „besten MitarbeiterInnen“ stellen sich viele UnternehmerInnen, mit denen wir aufgrund unserer mehrjährigen Tätigkeit in der Regionalentwicklung in Kontakt waren, folgende Fragen:

1. Wie schaffe ich es, fachlich gut ausgebildetes Personal zu finden und es durch gute Rahmenbedingungen (z.B. Kostenminimierung, Risikoverteilung etc.) langfristig an meinen Betrieb zu binden?
2. Wie gelingt es mir, den Anforderungen zunehmender Flexibilisierung in meinem Unternehmen gerecht zu werden und gleichzeitig meine Personalkosten im Rahmen zu halten?

Die Lösung dieser Problemstellung ist der Arbeitgeberzusammenschluss. Dieser erhöht die Flexibilität in den Unternehmen, führt zu einer Zunahme an Kompetenz und Arbeitsleistung bei gleichzeitig geringem, überschaubarem Risiko.

Da aus den Teilbedarfen der einzelnen AGZ-Mitgliedsbetriebe in der Regel Vollzeitarbeitsplätze entstehen, sind Fachkräfte nicht länger gezwungen der Region den Rücken zu kehren, weil sie keine fixe, langfristige Anstellung finden.

Wie gründet man einen AGZ?

1. Die 4 AGZ-Voraussetzungen müssen erfüllt werden (siehe oben).
2. Organisationsform muss bestimmt werden: Verein, Genossenschaft oder GesmbH.
3. Die Befähigung für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung muss gegeben sein.

Wichtig zu erwähnen: Der AGZ ist der alleinige Arbeitgeber. AGZ-Personal wird nur an die Mitgliedsbetriebe überlassen. Auf keinen Fall an Dritte. Das bedeutet, dass das jeweilige Unternehmen auch Verantwortung für den AGZ trägt und Teil dieser Solidargemeinschaft ist. Das unterscheidet den AGZ ganz grundsätzlich von Arbeitskräfteüberlassern.

Rechtlich gesehen befindet sich der AGZ in der Arbeitskräfteüberlassung. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede, die einen Personaldienstleister von einem AGZ trennen:

AGZ

- gemeinnützig
- kostendeckender Geschäftsbetrieb
- Personal nur für AGZ-Betriebe
- gezielte Weiterbildung
- regionszentriert
- Selbsthilfeinstrument
- Langfristigkeit für beide Seiten
- sicheres Arbeitsverhältnis
- Bindungsqualität sehr hoch
- erhöhte Attraktivität
- durch AGZ-Anstellung kreditwürdig

Personaldienstleister

- i. d. R. profitorientiert
- Gewinnabsicht
- Personal für alle, die anrufen
- keine Weiterbildung (kostet Geld)
- überlassen wird quer über Österreich
- Geschäftsmodell mit Gewinnabsicht
- überlassen je nach Auftragslage
- Unsicherheit am Arbeitsplatz
- keine Bindungsqualität
- kein Imagegewinn
- LeiharbeiterInnen haben vielfach Nachteile (z.B. Bank)

Woher kommt das AGZ-Modell?

Die Arbeitgeberzusammenschlüsse sind in Frankreich mit dem Gesetz vom 25. Juli 1985 entstanden. Hintergrund: Sie sollten eine in der Landwirtschaft weit verbreitete Praxis legalisieren: Das Teilen von Arbeitskraft und Material unter Nachbarn.

Heute gibt es in Frankreich ca. 5.000 AGZ mit 40.000 Beschäftigten. Deren Gesamtumsatz liegt bei ca. EUR 650 Mio.

In Frankreich gibt es Arbeitgeberzusammenschlüsse die nur in einer Branche oder aber branchenübergreifend arbeiten. Je nachdem, wie die Personalbedarfssituation aussieht.



Wer steckt hinter dem Pilotprojekt „Zukunftsmodell Arbeitgeberzusammenschluss“

Derzeit stellen drei Projektpartner DAS Kompetenzzentrum für die Begleitung des Aufbaus von AGZ in Österreich dar:

Der **Verein ProgressNETZ**, er hat auch die Projektleitung beim Aufbau des 1. AGZ in Österreich inne. Das Team des ProgressNETZ sind Mag. Alexander Szöllösy und Franz Heumayr

Josef Weidinger, Unternehmensberater und WIFI-Trainer, sowie Partner von MBS Kurzbauer

Leo Baumfeld, Mitgeschafter der ÖAR-Regionalberatung GmbH, er hat die Idee das AGZ nach von Frankreich über Deutschland nach Österreich gebracht.

Was steckt hinter dem Pilotprojekt „Zukunftsmodell Arbeitgeberzusammenschluss“

Das Feedback, wenn wir über die Anforderungen, mit denen UnternehmerInnen heutzutage konfrontiert sind, gesprochen haben, hat gezeigt, dass Betriebe:

- zunehmend flexibler agieren müssen, um den Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten
- sehr oft auf der Suche nach verlässlichem Fachpersonal sind, das ihnen während der Spitzen und in der Saison zur Verfügung steht (mitunter auch als Urlaubsvertretung)
- sie in diesen Spitzen absolute Profis brauchen, die – wenn möglich schon – eingearbeitet sind
- punktuell neue Kompetenzen benötigen, die bislang nicht leistbar waren (Spezialisten)
- dass sie Stehzeiten unter allen Umständen vermeiden möchten
- Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigte haben
- im Personalmanagement durchaus Unterstützung benötigen (gerade kleinere Betriebe)

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass bei ArbeitnehmerInnen der Wunsch besteht nach:

- einem abgesicherten – wenn geht – langfristigen Arbeitsplatz
- den Erwerb von Pensionszeiten
- ein 13. und 14. Monatsgehalt
- überhaupt ein faires Gehalt mit dem man sein Leben bestreiten kann
- dass sie mitunter auch Abwechslung im Job bekommen
- die Möglichkeit nach Weiterbildungsmaßnahmen haben
- es Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen im Betrieb gibt
- sie auf eine gewisse Flexibilität vertrauen können – vor allem dann, wenn man Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hat

Nun gibt es also am Arbeitsmarkt diese 2 Beteiligte: die ArbeitnehmerInnen und die ArbeitgeberInnen. Beide haben gewisse Vorstellungen und Wünsche. Wie aber lassen sich diese Positionen bestmöglich vereinbaren?

Nachdem der AGZ so viele Vorteile mit sich bringt, haben wir uns entschlossen, ein Pilotprojekt in St. Pölten zu initiieren, weil es im Raum St. Pölten ArbeitgeberInnen gibt, die die Mühen die ein Pilotprojekt erfordert, auf sich nehmen wollen:

- Der Startschuss erfolgte im Dezember 2012
- Wir haben mit dem Informationstransfer mittels Infobroschüren, Aussendungen und den Einsatz eines Telemarketing-Teams begonnen. Hier ist es gelungen Neugierde und erstes Interesse zu wecken.
- Betriebe, die mehr wissen wollten haben wir besucht und erste Präsentationen und Gespräche abgehalten. Hier hat sich vor Ort in allen Fällen gezeigt, ob kooperatives Personalmanagement überhaupt ein Thema sein kann.
- Falls ja, dann haben wir einen sogenannten AGZ-Mehrwertcheck durchgeführt. Hierbei handelt es sich um einen von Leo Baumfeld erarbeiteten Fragebogen, mittels diesem evaluiert wird, ob ein Betrieb für einen AGZ geeignet ist. Dabei wird die Situation im Betrieb JETZT mit der Situation eines AGZ-Mitarbeiters verglichen. Als Beispiel eine Firma in St. Pölten: Jetzt wird auf einer bestimmten Position oder für eine bestimmte Qualifikation auf Aushilfen oder geringfügig

Beschäftigte zurückgegriffen. Nun stellen wir diese Aushilfe einem AGZ-Mitarbeiter gegenüber und bewerten 5 Kriterien: Kosten, Produktivität, Flexibilität, Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität. Nach dem ca. 1,5 stündigen Check komme ich zu einem Ergebnis, das besagt, ob die jetzige Situation – in unserem Fall die Aushilfe – oder der AGZ-Mitarbeiter besser abschneidet. Ergibt die Gesamtsumme ein positives AGZ-Ergebnis, dann sollte man sich als Betrieb ernsthaft mit einer AGZ-Mitgliedschaft beschäftigen.

Insgesamt haben wir knapp 30 Betriebe besucht. Mit 9 Betrieben haben wir schlussendlich den AGZeins auf die Beine gestellt. Vor der Gründung haben wir jedoch:

- die AGZ-affinen Betriebe zusammengebracht und das Modell nochmal – gemeinsam – im Detail besprochen
- die Personalbedarfe der einzelnen Betriebe wurden von uns erhoben – Ergebnis: 22 Arbeitsplätze (davon der Großteil Vollzeit-Arbeitsplätze) wären aufgrund der Kombinationsmöglichkeiten realistisch.
- Im Frühjahr haben wir den AGZeins mit 9 Unternehmen gegründet – dafür wurden folgende Voraussetzungen geschaffen: Vereinsstatut aufgesetzt und Fair Play- Regeln erstellt.
- Derzeit: Suche nach geeignetem Personal und das Führen von Bewerbungsgesprächen

Mit Oktober 2014 werden die ersten MitarbeiterInnen im AGZeins anstellt. Wir starten vorläufig mit 3 – 5 Arbeitskräften... und machen- was das operative Geschäft betrifft – einmal die ersten Erfahrungen. Schrittweise und bei konstantem Bedarf werden wir sicher weitere MitarbeiterInnen anstellen. Hier wird es vor allem auf den AGZ-Verantwortlichen und die Betriebe ankommen, ob der Arbeitereinsatz reibungslos abläuft – wovon wir jedoch ausgehen.

Apropos AGZ-Verantwortlicher: Die Geschäftsführung hat Herr Wutzl übernommen. Sein Stellvertreter ist Christian Zwieselbauer. Beide werden von Gerhard Teufner und Helmut Pusch unterstützt, die als Kassier mit dem Vereinsvorstand angehören.

FRAGEN und ANTWORTEN:

Wer kann Mitglied in einem AGZ werden?

Mitglied in einem AGZ können alle Arbeitgeber werden: Unternehmen, aber auch private Arbeitgeber, Vereine oder kommunale Einrichtungen.

Wie teuer sind die AGZ-Arbeitskräfte?

Gemäß den Qualitätsstandards der Arbeitgeberzusammenschlüsse erhalten die AGZ-Beschäftigten mindestens den gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Beschäftigte der Stammebelegschaften (Prinzip: equal pay, equal treatment). Der Lohn eines AGZ-Beschäftigten kann je nach Einsatzbetrieb unterschiedlich hoch sein.

In der Regel wird mit einem Aufschlag von ca. 15% auf das umgesetzte Arbeitgeber-Brutto kalkuliert, der die Managementkosten des AGZ deckt. Über zusätzliche Leistungen (z. B. Qualifizierungen) und damit auch zusätzliche Kosten entscheiden die am AGZ beteiligten Unternehmen.

Vorteile für ArbeitnehmerInnen:

- In Arbeitgeberzusammenschlüssen entstehen Vollzeit-Arbeitsplätze für die Beschäftigten. Der AGZ ist der alleinige Arbeitgeber.
- Arbeitgeberzusammenschlüsse organisieren Weiterbildungen, mit denen sich die Beschäftigten qualifizieren und ihre Kompetenzen erweitern. Die berufliche Flexibilität der Beschäftigten steigt.
- Durch den regelmäßigen Wechsel der Arbeitsstellen innerhalb des AGZ entwickeln die Beschäftigten eine größere Selbstständigkeit und breiter angelegte Fähigkeiten. Ihr Wert für die beteiligten Unternehmen steigt.
- Durch die Kombination verschiedener Teil-Bedarfe der Unternehmen können neue Stellen geschaffen werden. Viele Arbeiten, die vorher in Überstunden, gelegentlich nebenher oder auch gar nicht getan wurden, können so ein Arbeitsverhältnis begründen.
- Prekäre Arbeitsverhältnisse sowie Schwarzarbeit werden vermieden.

Vorteile ArbeitgeberInnen:

- Das Beschäftigungsrisiko wird auf die Mitgliedsbetriebe verteilt.
- Die Kosten einer Anstellung über den AGZ liegen, je nach Kalkulation, zumeist unter denen der Zeitarbeitsfirmen.
- Die Mitgliedsbetriebe können bei Bedarf ihr Stammpersonal durch Personal aus dem AGZ ergänzen. Sie bleiben auch bei größeren Aufträgen konkurrenzfähig.
- Arbeitgeberzusammenschlüsse ermöglichen auch den Einsatz von qualifizierten Spezialisten in strategischen Funktionen (Qualitätsmanagement, Marketing, EDV-Einsatz). Die Kompetenzen des Unternehmens werden gestärkt.
- Arbeitgeberzusammenschlüsse bieten professionelles Personalmanagement auch für kleine Unternehmen. Die Mitgliedsbetriebe sparen Kosten.
- Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitgeberzusammenschlüsse werden auf alle Mitgliedsbetriebe verteilt. Die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe profitieren von hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen. Das technologische Wissen bleibt im Unternehmen und auf dem aktuellen Stand.
- AGZ sind attraktive Arbeitgeber, da Arbeitnehmer mit abwechslungsreichen Aufgaben konfrontiert sind und dies ein wichtiger Faktor bei der Arbeitsplatzwahl darstellt.
- Durch die im AGZ zusätzlich Beschäftigten haben die Betriebe die Möglichkeit, ihre Kerngeschäftsfelder optimal zu bedienen bzw. neue Geschäftsfelder zu eröffnen.

Vorteile Region:

- AGZ verbessern die Chance, neue Arbeitsplätze in Regionen entstehen zu lassen, da Teilbedarfe an Arbeitskräften (die in dieser Form nicht zu Anstellungsverhältnissen führen würden) zu Vollzeitstellen kombiniert werden.

- Durch die regionale Verankerung des AGZ entwickelt sich dieser immer mehr zum Spezialisten für die regionale Wirtschaft und kann in dieser Rolle bestmöglich auf die beteiligten Arbeitgeber eingehen und deren Personalentwicklung unterstützen.
- Kooperation wird in regionalen Wirtschaften immer wichtiger. Als Nebeneffekt der gemeinsamen durchgeführten Personalteilung erhöht sich die Chance, Kooperation auch in anderen Bereichen zwischen den Mitgliedsbetrieben im AGZ zu realisieren.
- Durch attraktive Arbeitsplätze in der Region wird die Abwanderung von Fachkräften nachhaltig vermieden.
- Zusätzliche Arbeitskräfte in der Region sorgen für erhöhte Einnahmen und Wertschöpfung bei Betrieben und Kommunen. Das Geld fließt nicht in andere Regionen oder Städte ab.
- Arbeitgeberzusammenschlüsse haben einen positiven Imageeffekt auf die Region.

Rechtliche Aspekte

Der AGZ ist eine selbstorganisierte Überlassung durch die Mitgliedsbetriebe. Es ist nicht vorgesehen, dass der AGZ Gewinne macht, vielmehr soll er dazu beitragen, dass sowohl die Mitgliedsbetrieben wirtschaftliche Vorteile haben. Wobei der Fokus des Vorteils mehr in der Bindung von kompetenten MitarbeiterInnen liegt, deren Kompetenz er sich mit anderen betrieben teilen muss.

AGZ's sind in Österreich gewerberechtlich dem Überlassungsgewerbe zugeordnet. Um dieses Gewerbe ausüben zu können bedarf es einer Prüfung. Der Gewerbeinhaber muss dem Vorstand eines Vereins angehören oder zu 50% angestellte des Vereins sein.

Der Vorteil: Alles was durch das Überlassungsgewerbe geregelt ist, ist somit auch für einen AGZ geregelt.

Der Nachteil:

Mit dem Überlassungsgewerbe fallen alle im AGZ angestellten in den Tarifvertrag des Überlassungsgewerbes. Dieser ist im Vergleich zu den hochqualifizierten FacharbeiterInnen wie z.B. in der Technologiebranche niedriger und im Vergleich zu den Serviceorientierten Tätigkeiten, wie Reinigung, Gastronomie u.a.m. höher. Dies macht aus der finanziellen Perspektive einen AGZ nur für jene Bereiche interessant, wo der Tarifvertrag in etwa gleich hoch oder höher ist als der Tarifvertrag für die Überlassungsgewerbe.

Fairnessverpflichtung

Ein AGZ verpflichtet sich darüber hinaus, bei Beschäftigten, wo der Branchentarifvertrag höher ist als der Tarifvertrag für das Überlassungsgewerbe, denn jeweils höheren anzuwenden. Kein Beschäftigter eines AGZ soll einen finanziellen Nachteil haben. Es gilt das Prinzip: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Europäische Aufmerksamkeit

Im Rahmen eines Treffens in Wien haben sich Vertreter von Eurofound (Irene Mandl), ÖAR-Regionalberatung GmbH (Leo Baumfeld) und progressNETZ (Alexander Szöllösy) über das Potenzial von Arbeitgeberzusammenschlüssen sowie eine mögliche europaweite AGZ-Infrastruktur ausgetauscht. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die österreichische „AGZ-Situation“, insbesondere das Projekt „Zukunftsmodell Arbeitgeberzusammenschluss“, eingegangen.



In einer von Irene Mandl (Research Manager bei Eurofound) aufgesetzten Fallstudie wird der AGZ als ein Modell kooperativen Personalmanagements dargestellt. Das Endergebnis der Eurofound-Studie wird nicht nur einen Vergleich der AGZ-Modelle in verschiedenen europäischen Ländern bieten, sondern auch einen Überblick über andere neue Beschäftigungsformen und deren Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt. Die Studie wird auf der Website von Eurofound (www.eurofound.europa.eu) veröffentlicht werden.

Potenziale von AGZ in Österreich - Treffen an der WU Wien



Arbeitgeberzusammenschlüsse bieten zahlreiche Vorteile für Unternehmen, Beschäftigte und Kommunen. So weit, so klar.

Welches Potenzial das solidarische Beschäftigungsmodell in österreichischen Regionen jedoch flächendeckend bietet, haben wir mit Prof. Dr. Dietmar Rößl, seines Zeichens Institutsvorstand der Forschungsabteilung für Kooperationen und Genossenschaften der Wirtschaftsuniversität Wien, besprochen.

Geeignete Rahmenbedingungen vorausgesetzt, ist der AGZ ein Modell zur Schaffung abgesicherter (Vollzeit-)Arbeitsplätze sowie zur Stärkung regionaler Betriebe vor Ort (durch Kompetenzgewinn).

Zudem kann ein AGZ den "brain drain" wirksam entgegenwirken und die wirtschaftliche Prosperität der Region nachhaltig begünstigen.

Weitere Informationen

www.progressNETZ.at

www.arbeitgeberzusammenschlusse.at

Auf Facebook

AGZeins

progressNETZ

Kontakt für ein Informationsgespräch

Alexander Szöllösy: alexander.szoelloesy@progressnetz.at, +43 664 88 66 78 10

Leo Baumfeld: baumfeld@oear.at, +43 664 43 17 302