

## INTERNATIONALISIERUNG, WETT- BEWERBSDRUCK UND ARBEITSUMFELD

1. Einleitung .....	78
2. Internationalisierung und Wettbewerbs- intensität .....	79
3. Wettbewerbsdruck und Unternehmensstrategien .....	81
4. Veränderte Arbeitswelt .....	85
4. Resümee .....	94

Auszug aus WISO 4/2000

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Franz Heschl**

Mitarbeiter der  
Abteilung Wirtschaft  
der Arbeiterkammer  
Steiermark

**Marcel Kirisits**

Mitarbeiter der  
Abteilung Wirtschaft  
der Arbeiterkammer  
Steiermark

## 1. Einleitung

*optimistische  
Antwort*

„Was hat den Arbeitnehmern in Österreich die EU-Mitgliedschaft tatsächlich gebracht?“<sup>1</sup>, wurde vor einem halben Jahr in einem Artikel in einer Zeitung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes gefragt. Die Antwort auf diese Frage fiel in diesem Artikel erstaunlich optimistisch aus: Mehr Jobs dank EU in vielen Industrieunternehmen, eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Firmen und ihrer Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich, investitionsfreudigere ausländische Unternehmen, welche an Österreich die Rechtssicherheit und die kaufkräftige Kundschaft schätzen, und in hohem Ausmaß fließende EU-Förderungsgelder wurden als wesentliche Konsequenzen der EU-Mitgliedschaft Österreichs angeführt.

*weniger  
Relevanz*

Nicht alle Stimmen in der öffentlichen Debatte um die österreichische EU-Mitgliedschaft sind derart optimistisch. Viele betonen den zunehmenden Wettbewerbsdruck, härter werdende Preiskämpfe, steigenden Stress und Leistungsdruck am Arbeitsplatz oder auch die hohen Kosten der Mitgliedschaft für die öffentlichen Haushalte in Österreich.<sup>2</sup> Andere wiederum billigen dem EU-Beitritt weniger Relevanz für die wirtschaftliche und politische Entwicklung Österreichs in den letzten Jahren zu. Für sie ist beispielsweise die ökonomische und politische Öffnung des ehemals kommunistischen europäischen Ostens seit dem Fall des „Eisernen Vorhanges“ die eigentliche Triebkraft hinter den aktuellen politischen und wirtschaftlichen Veränderungen, welche in Österreich in den letzten Jahren so deutlich und unübersehbar zu vernehmen waren.

*"Globalisierung"*

Parallel zu diesen beiden Diskussionssträngen prägt eine intensive Debatte um die „Globalisierung“ von Politik und Wirtschaft öffentliche Auseinandersetzungen über gegenwärtige Probleme und zukünftige Perspektiven der heimischen Wirtschaft und die Gestaltungsmöglichkeiten nationaler Politik. Fünf Jahre EU-Mitgliedschaft, zehn Jahre Ostöffnung und die Verschärfung öffentlicher Debatten über

Risiken und Sinnhaftigkeit eines globalen Wirtschaftssystems seit den Vorkommnissen bei der gescheiterten WTO-Ministerkonferenz in Seattle scheinen ein guter Zeitpunkt zu sein, um die Auswirkungen von EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung auf die industrielle Arbeitswelt in der Steiermark etwas genauer unter die Lupe zu nehmen.

*gescheiterte  
WTO-Minister-  
konferenz*

In diesem Beitrag werden einige wesentliche Ergebnisse einer umfangreicheren Studie der steirischen Arbeiterkammer<sup>3</sup> zu den Auswirkungen der drei Internationalisierungsphänomene EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen in steirischen Industrieunternehmen vorgestellt. Die empirische Grundlage dieser Ausführungen bilden qualitative Interviews, welche anhand von standardisierten Interviewleitfäden durchgeführt wurden. Interviewpartner waren Betriebsräte steirischer Industrieunternehmen sowie Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftssekretäre aus dem industriellen Bereich der Steiermark. Trotz dieser auf die Steiermark bezogenen empirischen Grundlagen kommt den folgenden Überlegungen wohl über die Steiermark hinausgehende Relevanz zu.

*drei Inter-  
nationalisierungs-  
phänomene*

*über die Steier-  
mark  
hinausgehende  
Relevanz*

## **2. Internationalisierung und Wettbewerbsintensität**

In den bisher vorliegenden Untersuchungen zu den Auswirkungen von EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung auf die heimische Wirtschaft<sup>4</sup> dominieren Betrachtungen der Wachstumsentwicklung, der Veränderung von Außenhandelsstrukturen, der Preisentwicklung und der Veränderungen österreichischer und ausländischer Direktinvestitionsströme. Diese Überlegungen sollen hier nicht weitergeführt werden. Gemeinsam ist nahezu allen diesen Untersuchungen aber auch die übergeordnete Einschätzung, dass alle drei angesprochenen Internationalisierungsphänomene in erster Linie den Wettbewerbsdruck in der heimischen Wirtschaft erhöht haben. „Der EU-Beitritt selbst hat dazu einen wichtigen, aber

*übergeordnete  
Einschätzung:  
erhöhter Wett-  
bewerbsdruck*

*zunehmend weltweites agieren*

keineswegs den einzigen Beitrag geleistet: Die österreichische Industrie ist bereits seit vielen Jahren weitgehend in die Europäische Union integriert. ... Viele Folgen der verstärkten Integration in die EU-Märkte beginnen jedoch erst jetzt wirksam zu werden. Gleichzeitig mit der EU-Integration treten Auswirkungen der so genannten ‚Ostöffnung‘ auf, welche unter anderem zu verschärfter Nachbarschaftskonkurrenz durch Länder mit gravierend niedrigeren Lohnkosten führt, sowie Auswirkungen der sich beschleunigenden ‚Globalisierung‘ der Märkte, als der verstärkten Dominanz von Weltproduktion und Welthandel durch multinationale Konzerne. Diese agieren zunehmend weltweit und verschärfen dadurch den Wettbewerb um Investitionen und Arbeitsplätze deutlich.“<sup>5</sup> Zudem ist gerade hinsichtlich des österreichischen EU-Beitrittes in diesem Zusammenhang noch anzumerken, dass wohl auch eine etwaige Nichtteilnahme am Binnenmarkt aufgrund dann anderer Ursachen zu stärkerem Wettbewerbsdruck geführt hätte.

*kombinierter Effekt*

Obwohl diese verschiedenen Einflüsse analytisch nur schwer auseinander zu halten sind, bewirkt ihr kombinierter Effekt, dass sich Strukturen und Verhaltensweisen der österreichischen Wirtschaft grundlegend verändert haben bzw. verändern. Der „österreichische“ Charakter der österreichischen Wirtschaftsstruktur der Nachkriegsjahrzehnte – Traditionsbetriebe und -marken, Familien- oder Staatsdominanz statt Kapitalmarkt, Wettbewerbsbeschränkungen in geschützten Bereichen mit entsprechend geringer Effizienz und hohem Preisniveau – ist im Zuge der vorhin skizzierten Entwicklungen zunehmend verloren gegangen.<sup>6</sup> Kennzeichnend für den aktuellen Wandel ist die Bedeutungsverschiebung zwischen dem exponierten bzw. stärker exportorientierten und dem geschützten Sektor der österreichischen Wirtschaft, da nach und nach spezifische Wirtschaftssektoren dem internationalen Wettbewerb geöffnet werden. So schätzt Kramer (1999), dass der Anteil der Wertschöpfung des exponierten Sektors schon in naher Zukunft zwei Drittel ausmachen wird, während noch vor dem Beitritt Österreichs zur EU rund ein Drittel der Wert-

*Bedeutungsverschiebung*

schöpfung in voll exponierten Zweigen erwirtschaftet wurde.<sup>7</sup>

Für heimische Unternehmen sind dadurch grundlegend veränderte Marktsituationen entstanden. „Österreichische Unternehmen stehen durch die europäische Integration im Spannungsfeld zweier Herausforderungen: Einerseits eröffnet sich ein Potential an neuen Märkten (in Westeuropa, aber auch in Osteuropa durch die beschleunigte Liberalisierung), andererseits sind die alten Märkte neu zu bearbeiten, da es durch die Öffnung zu verstärktem Wettbewerb und zu einer geänderten Wettbewerbssituation auf den alten Märkten kommt.“<sup>8</sup>

*Spannungsfeld  
zweier Herausforderungen*

Erweiterte, aber auch umkämpftere Märkte und damit eine Intensivierung des Wettbewerbs gehören also zu den zentralen Effekten des kombinierten Zusammenwirkens von EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung. Im Folgenden interessiert nun ausschließlich die Frage, welche Veränderungen dieser zunehmende Wettbewerbsdruck für die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld in steirischen Industriebetrieben gebracht hat.

*Arbeitsbedingungen und  
das Arbeitsumfeld*

### **3. Wettbewerbsdruck und Unternehmensstrategien**

Zunächst einmal stimmten alle unsere Befragten darin überein, dass in den Unternehmen verstärkter Wettbewerbsdruck bzw. zunehmender Konkurrenzdruck zu verspüren ist. Im innerbetrieblichen Zusammenhang wird der Konkurrenzdruck in erster Linie als zunehmender Preisdruck, in zunehmenden Anforderungen an die Produkte seitens der (potenziellen) Abnehmer sowie im Auftreten von neuen bzw. zusätzlichen Konkurrenten und Mitbewerbern und einer dadurch ausgelösten, stärker werdenden Konkurrenz einerseits auf den Exportmärkten, andererseits aber auch als Importdruck auf den heimischen Märkten bemerkbar.

*innerbetrieblicher  
Zusammenhang*

Dieser zunehmende Wettbewerbsdruck, spürbar in den genannten Ausprägungsformen, hat bei den Unternehmen zu

*Kostensenkungsstrategien*

unterschiedlichen Reaktionen geführt.<sup>9</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – so die übereinstimmende Einschätzung unserer Befragten – verspüren die Auswirkungen dieser unternehmerischen Wettbewerbsstrategien bzw. dieser Unternehmensreaktionen in erster Linie durch die – meistens als negativ empfundenen – Folgen andauernder impliziter und expliziter Kostensenkungsstrategien in Verbindung mit einer forcierten Rationalisierung und nahezu permanenten organisatorischen Veränderungen sowie Auslagerungen von Produktionsschritten und Ausgliederungen von Unternehmensfunktionen. Ein Gewerkschaftssekretär hat diese Empfindungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer recht anschaulich zusammengefasst: „In den Produktionsbereichen der Industrie wird versucht, einerseits die Kostensituation zu minimieren, das heißt, über den Druck auf die arbeitenden Menschen die Personalkosten zu senken, indem man einfach nicht neue Personen dazu aufnimmt, sondern eher durch Überstunden diese Mehrleistungen abdeckt. Die andere Seite ist ein starker Rationalisierungsdruck, der in jedem Betrieb derzeit stattfindet. Aber das hängt nicht nur mit der EU zusammen, sondern mit der globalisierten Wirtschaft. Auf der anderen Seite wird versucht, gewisse Dinge, die nicht in den Kernbereich der Unternehmungen fallen, auszulagern, durchaus nicht nur ins Ausland, sondern auch innerhalb von Österreich in andere Kollektivverträge, wo es günstiger wird. Es ist wichtig aufzuzeigen, dass zirka ein Drittel der Beschäftigten im Angestelltenbereich gefährdet ist von Auslagerungen – also Outsourcing – dort, wo es nicht mehr das Kerngeschäft der Unternehmen ist. So wird auch hier versucht, über andere Kollektivverträge die Kosten zu senken. Aber andererseits wird auch durchaus versucht, sich Standbeine im Osten zu schaffen und gewisse Mischpreise zusammenzubekommen. Das hat wieder den Druck auf die Beschäftigten erhöht.“ (Gewerkschaftssekretär)

*Mehrleistungen durch Überstunden*

*Outsourcing*

Kostensenkungsstrategien beziehen sich – so die überwiegende Einschätzung unserer Interviewten – in erster Linie auf die Personalkosten. „Spare Arbeiter‘. Das ist die Kostensen-

kung, die generell ganz stark zu beobachten ist: mit weniger Personal gleich viel produzieren und rund um die Uhr arbeiten“, fasste eine Interviewpartnerin diesen Umstand sehr prägnant zusammen.

*produzieren mit weniger Personal*

Neben diesen Kostensenkungsstrategien fühlen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem von forcierten Rationalisierungsanstrengungen in ihren Unternehmen betroffen. Trotz der sehr oft als negativ empfundenen Auswirkungen dieser Rationalisierungsanstrengungen erkennen unsere Befragten die betriebliche Notwendigkeit derartiger Vorgangsweisen sehr wohl an: „Die Unternehmen sind wettbewerbsfähiger geworden durch die Rationalisierung, durch die Modernisierung ... Die Investitionen sind angestiegen in den letzten Jahren, gar nicht so wenig, sondern sehr stark. Der Druck von den Investitionen war dahingehend, dass man mit hoch modernen Maschinen zu arbeiten angefangen hat; und wirklich ist der Personalrückgang in der Lebensmittelbranche so zu sehen, dass die Maschinen sehr viele Arbeitsplätze ersetzen. Man muss aber korrekterweise auch dazusagen, wenn die Unternehmer diesen Schritt nicht machen, sind sie früher oder später weg. Sie müssen investieren, damit sie auf dem Markt Fuß fassen können oder damit sie weiterhin bestehen bleiben. Ohne den Investitionsschub hält ein Unternehmer kein Jahrzehnt mehr aus, er verschwindet.“ (Gewerkschaftssekretär)

*Unternehmen sind wettbewerbsfähiger*

*auf dem Markt Fuß fassen*

Der durch Kostensenkungsprogramme und forcierte Rationalisierungsmaßnahmen entstandene innerbetriebliche Druck auf die Beschäftigten bzw. die Beschäftigungssituation wird durch permanente organisatorische Veränderungen noch verstärkt – so die generelle Einschätzung unserer Interviewpartner: „Es passieren ständig Organisationsänderungen, Organisationsentwicklungen. Ich glaube, dass dieser Bereich sehr stark boomt, weil die Wissenschaft in diesen Bereichen ständig Organisationsentwicklungsmodelle hervorbringt. Die Situation geht sehr stark weg von einem Betrieb als Betrieb, und zwar hin zu Profitcenters, zu kleineren Einheiten, die

*Organisationsänderungen, Organisationsentwicklungen*

kostenmäßig kontrollierbar sind.“ (Gewerkschaftssekretär)

*Auslagerungen  
und  
Ausgliederungen*

Zu den Kostensenkungsprogrammen, forcierter Rationalisierung und andauernden organisatorischen Änderungen kommen dann noch Auslagerungen und Ausgliederungen von Produktionsschritten oder Unternehmensfunktionen. Dass derartige Auslagerungen durchaus im Gesamtzusammenhang mit neuen Formen internationaler Arbeitsteilung zu sehen sind, wurde von unseren Interviewpersonen auch bestätigt. „Von der Gießerei kamen die Kleinteile und auch die Bearbeitung weg, die nicht mehr so Gewinn abwerfend sind, die einfach in Ungarn billiger gemacht werden, damit wir uns dann auf die größeren Teile, auf die High-Tech besser spezialisieren können. So kann man da gezielter am ganzen Projekt arbeiten.“ (Betriebsrätin)

*in Ungarn billiger*

*dramatische  
Verschärfung*

An dieser Stelle bietet sich eine erste kurze Zusammenfassung des bisher herausgearbeiteten Argumentationszusammenhanges an. Die EU-Mitgliedschaft, die Ostöffnung und die Globalisierung haben – in Verbindung mit nachfrageseitigen Effekten wie Konjunkturschwankungen und angebotsseitigen Effekten wie Überkapazitäten – in den steirischen Industrieunternehmen in erster Linie zu einer dramatischen Verschärfung des Wettbewerbsdruckes geführt. In den Unternehmen wird dieser zunehmende Wettbewerbsdruck in erster Linie als verstärkter Preisdruck, durch steigende Kundenanforderungen und durch das Auftreten neuer Konkurrenten und Mitbewerber sowohl auf Exportmärkten als auch durch gestiegenen Importdruck auf dem Heimmarkt wahrgenommen. Die Unternehmen haben darauf mit unterschiedlichsten Strategien reagiert. Relativ unabhängig von den dominanten Wettbewerbsstrategien der Unternehmen spüren die ArbeitnehmerInnen in den Betrieben vorrangig die Auswirkungen von nahezu permanent durchgeführten expliziten und impliziten Kostensenkungsstrategien, forcierter Rationalisierung, andauernden organisatorischen Veränderungen, Auslagerungen von Produktionsschritten und Ausgliederungen (Outsourcing) von Unternehmensfunktionen.



Gestiegene Renditeerwartungen der Eigentümer haben den skizzierten Druck noch verstärkt.

#### 4. Veränderte Arbeitswelt

Diese Entwicklungen konnten naturgemäß nicht ohne Einfluss auf die konkreten Arbeitsbedingungen bzw. auf das konkrete Arbeitsumfeld in den steirischen Industrieunternehmen bleiben. Im Zusammenhang mit einem etwas breiter gefassten Verständnis des Begriffes „Arbeitsbedingungen“ sind die konkreten – aus der jeweiligen Arbeit erzielbaren – Einkommensmöglichkeiten als ein zentraler Aspekt von „Arbeitsbedingungen“ zu verstehen. Hinsichtlich einer generellen Einschätzung kann zunächst einmal festgehalten werden, dass rund zwei Drittel unserer Befragten von einem starken Lohndruck bei zunehmender Wettbewerbsintensität in ihren Betrieben bzw. ihren Branchen sprachen. Dieser allgemeine Lohndruck äußert sich in höchst unterschiedlichen Erscheinungsformen. Zunächst stellten unsere Befragten immer wieder fest, dass die innerbetrieblichen Lohnverhandlungen in diesem wettbewerbsintensiveren Umfeld immer schwieriger werden. Sehr oft hatten die ArbeitnehmerInnenvertreter aber auch das Gefühl, bei den Verhandlungen „gerade noch einmal davongekommen zu sein“ bzw. „Schlimmeres“ gerade noch verhindern zu können: „Sie probieren es immer wieder, aber das probieren sie, glaube ich, überall. Sie probieren, einmal dort einen Schilling abzuknabbern oder da, aber so arg ist es eigentlich nicht.“ (Betriebsrat) Der verstärkte Lohndruck äußert sich auch als Druck auf die Einkommen bestimmter Beschäftigtengruppen in den Betrieben. Dies betrifft einerseits Personen, die erst seit kurzem in den Betrieben arbeiten, andererseits aber vorwiegend im Angestelltenbereich auch jene, welche schon sehr lange im Betrieb sind.

*"Arbeits-  
bedingungen"*

*allgemeiner  
Lohndruck*

*noch einmal  
davongekommen*

Eine andere Ausprägungsform betrieblichen Lohndrucks zeigt sich in Veränderungen der Entlohnungssysteme. Samlicki/Schneeberger (1998) haben darauf hingewiesen, dass sich die Entlohnungsformen in den letzten Jahren stark verändert

*Veränderungen  
der Entlohnungs-  
systeme*

*Punktesystem in  
Verbindung mit  
Gruppenarbeit*

haben. Klassische Leistungslohnsysteme, wie Akkord oder Prämie, sind zunehmend in den Hintergrund getreten, wertschöpfungs- und gewinnorientierte Lohnanreizsysteme haben an Bedeutung gewonnen. Von Entwicklungen in dieser Hinsicht berichten auch unsere Befragten: „Diese Leistungslöhne werden jetzt wieder umstrukturiert, eben mit dem Punktesystem, was mit der Gruppenarbeit in Verbindung gebracht wird. Das ist eine neue Verteilung, eine gerechtere Verteilung. Das heißt, es gibt eine gesamte Verdienstmöglichkeit, das Ganze kommt in einen Topf hinein und die Gesamtsumme [wird dann] prozentuell mit Punkten verteilt. Das heißt, wenn du früher lohnbezogen, also grundlohnbezogen verdient hast, so wirst du jetzt nach Punkten, das heißt gleich wie alle anderen bewertet. Wenn du einen höheren Grundlohn gehabt hast, dann hast du jetzt einen Verlust, und der Kleine, der nichts gehabt hat, hat einen Gewinn. Eine Annäherung, dass jeder gleich viel Zulagen hat.“ (Betriebsrat)

*mehr  
Entlohnungs-  
gerechtigkeit*

Gerade dieser Betriebsrat, welcher diese an der Gruppenarbeit orientierte Entlohnungsform durchaus als einen Beitrag zu mehr innerbetrieblicher „Entlohnungsgerechtigkeit“ sah, wies aber auch darauf hin, dass der Lohndruck durch dieses neue Entlohnungssystem für alle Beteiligten erheblich gestiegen sei. „Natürlich, wie ich gerade vorher gesagt habe, mit dem Leistungslohnsystem, mit dem neuen, musst du für den gleichen Lohn mehr tun, so kann man sagen. Du sollst nicht weniger kriegen, aber du musst für den gleichen Lohn mehr tun, ... und zwar aus dem Grund, dass bei den Zuschlägen gespart wird. Das heißt, die Lohnsteigerung, die wir gehabt haben in den letzten Jahren, haben sie damit aufgefangen, dass man weniger Überstunden hat, dass man eben vom Leistungslohn her eher weniger hat, das heißt, es ist irgendwo aufgefangen worden, weil ... im Grunde genommen bist du auf dem Lohn stehen geblieben.“ (Betriebsrat)

Lohndruck in bestimmten Branchen ist auch dadurch entstanden – so die Einschätzung eines Gewerkschaftssekretärs –, dass die Gewerkschaften im Einverständnis mit spezifischen

ArbeitnehmerInnengruppen durchaus auch bereit waren, zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der jeweiligen Unternehmen auf „überzogene“ Lohnforderungen zu verzichten. „Die Löhne haben sich an und für sich eher schlechter entwickelt, das muss man dazusagen, da haben wir als Gewerkschafter selber viel mitgetragen, dass die Betriebe durch den EU-Beitritt doch auch sicherer werden, damit Betriebe kapitalstärker werden. Die Arbeitnehmer, die haben das auch verstanden, die sind mit uns mitgegangen und haben gesagt, Leute, schauen wir, dass wir die Arbeitsplätze irgendwie sichern können, und fangen wir nicht mit diesen Lohnerhöhungen an. Da haben wir sehr viel dazu beigetragen.“ (Gewerkschaftssekretär)

*kapitalstärkere  
Betriebe*

Neben der Entwicklung der direkten Entlohnung für geleistete Arbeit haben wir unsere InterviewpartnerInnen auch nach der Entwicklung der außergesetzlichen bzw. „freiwilligen“ betrieblichen Sozialleistungen, welche durchaus ja auch Einkommenscharakter haben, befragt. Heschl (1991) hat in einer Arbeit darauf hingewiesen, dass diese Leistungen in den achtziger Jahren in den steirischen Unternehmen beträchtlich reduziert wurden – für die neunziger Jahre ergibt sich aus den Interviews für die steirischen Industriebetriebe ein ähnlicher Befund.

*"freiwillige"  
betriebliche  
Sozialleistungen*

Hinsichtlich der innerbetrieblichen Aufstiegschancen berichteten unsere Befragten von – aus ihrer Sicht – eher positiven Entwicklungen. Die Mehrzahl der von uns interviewten Personen vertrat die Meinung, dass die innerbetrieblichen Aufstiegschancen unter steigendem Wettbewerbsdruck zugenommen haben; realisiert können diese Chancen allerdings nur von besonders leistungsfähigen und besonders leistungswilligen Personen bzw. Personengruppen werden: „Ja, die Aufstiegschancen sind schon gestiegen, du hast jetzt schon die Möglichkeit, dass du einen Vorarbeiterposten machst oder Gruppenleiter, Gruppenverantwortlicher wirst, wo du dann einen Zuschlag kriegst. Da hast du schon die Möglichkeit, dass du dich hinaufarbeitest.“ (Betriebsrätin)

*innerbetriebliche  
Aufstiegschancen*

<i>individuelle Leistungsbereit- schaft</i>	Die aus Sicht der Befragten verbesserten Aufstiegschancen werden aber nicht ausschließlich mit der individuellen Leistungsbereitschaft in Beziehung gebracht. Neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation haben – so die Einschätzung unserer Befragten – die Aufstiegschancen ebenfalls erhöht: „Während früher sehr hierarchische Unternehmensformen gegeben waren, erlebt man jetzt durchaus, dass die Unternehmen auch begreifen, dass man verstärkt gerade die zweite und dritte Ebene an jungen Menschen sehr gut einbauen kann, indem man ihnen mehr Mitspracherecht gibt, mehr Chancen aufzusteigen. Der Weg der Industrieunternehmen gerade im Angestelltenbereich ist sehr stark konzentriert auf Zielvereinbarungen, auf projektorientierte Arbeiten, wo sich die Gruppe beweisen kann, gut entwickeln kann und durchaus die Chancen für die Menschen da sind, in gewissen Hierarchien, die nicht immer so starr sind, sondern sehr beweglich sind, aufzusteigen und sich gut zu entwickeln.“ (Gewerkschaftssekretär)
<i>konzentriert auf Zielvereinbarungen</i>	
<i>Zeit-, Termin- und Leistungs- druck</i>	Die größte Übereinstimmung gab es unter unseren Befragten hinsichtlich der Einschätzung der Entwicklung des Zeit-, Termin- und Leistungsdruckes unter den skizzierten Bedingungen zunehmender Wettbewerbsintensität. Alle InterviewpartnerInnen vertraten die Ansicht, dass der Leistungsdruck in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark gestiegen sei und der Zeitdruck und damit auch der Arbeitsstress erheblich zugenommen habe. Die Beschreibungen des gestiegenen Leistungsdruckes durch unsere Interviewpartner gerieten sehr vielfältig, sie ergeben dadurch auch ein sehr anschauliches Bild der tatsächlichen Situation in den steirischen Industrieunternehmen. „Der Stress hat logischerweise auf alle Fälle zugenommen, weil mehr Arbeit auf weniger Beschäftigte verteilt wird“ (Betriebsratsvorsitzender-Stellvertreter), meinte ein von uns Befragter; eine Aussage, welche man geradezu als Definition steigender Arbeitsproduktivität verstehen könnte.
<i>Stress</i>	
<i>Definition steigender Arbeits- produktivität</i>	Neben der gestiegenen Produktivität haben auch Personal-

einsparungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Kostensenkungsprogrammen zu erhöhtem Leistungsdruck geführt. Eine weitere Steigerung hat dieser Leistungsdruck sehr oft durch organisatorische Änderungen im Produktionsablauf bzw. auch durch organisatorische Änderungen in Richtung Gruppenarbeit erfahren. Just-in-time-Produktionen und gestiegene Anforderungen seitens der Kunden hinsichtlich der Lieferzeiten der gewünschten Produkte sowie Auslastungsschwankungen zählen ebenfalls zu den Faktoren, welche den betrieblichen Leistungsdruck erheblich erhöht haben.

*Gruppenarbeit*

Daneben haben gestiegene Anforderungen hinsichtlich flexibleren Arbeitseinsatzes (Überstunden, Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienste) den Leistungsdruck tendenziell ebenso verstärkt wie eine Verschärfung der innerbetrieblichen Regelungen bzw. der innerbetrieblichen Handhabung von Arbeitspausen und Erholungsmöglichkeiten.

*flexiblerer  
Arbeitseinsatz*

Die überwiegende Mehrheit unserer InterviewpartnerInnen vertrat die Meinung, dass diese Entwicklungen zusammengekommen dazu geführt haben, dass sich die innerbetrieblichen Arbeitsklimas deutlich verschlechterten. Als Indiz dafür wurde immer wieder auf die Abnahme von persönlichen Kontaktmöglichkeiten durch den gestiegenen Leistungsdruck hingewiesen. Neben dem zunehmenden Leistungsdruck identifizierten unsere Befragten auch noch veränderte Formen innerbetrieblicher Arbeitsabläufe als Ursachen für die abnehmenden Sozialkontakte. Unter zunehmendem Wettbewerbs- und damit auch zunehmendem Leistungsdruck wird in den steirischen Industriebetrieben offensichtlich weniger miteinander kommuniziert; wenn miteinander kommuniziert wird, dann tendenziell konfliktbehafteter als früher, so die Einschätzung unserer Befragten. Aussagen wie „Die Mitarbeiter sind mehr gereizt untereinander, ... sie sind zwar arbeitswillig, aber man merkt doch, Konfrontationen untereinander treten häufiger auf als früher“, „Der Ton ist ein bisschen schärfer geworden“ und „Es ist härter geworden alles miteinander, und die Umgangssprache wird härter“ zählen zu den immer wiederkeh-

*innerbetriebliches  
Arbeitsklima  
verschlechtert*

*häufige  
Konfrontationen*

<i>innerbetriebliche Umgangsformen</i>	renden Einschätzungen hinsichtlich der Entwicklung der innerbetrieblichen Umgangsformen.
<i>kooperativerer Führungsstil</i>	Einen weiteren wichtigen Aspekt spricht die Frage nach der Veränderung der Umgangsformen bzw. des Führungsstils der Vorgesetzten im Zusammenhang mit dem zunehmenden Wettbewerbs- und Leistungsdruck an. Die bisherigen Ausführungen ließen durchaus vermuten, dass auch die Umgangsformen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen unter den skizzierten Bedingungen konfliktbeladener geworden sind. Überraschenderweise ist dieser Befund aus unseren Interviews generell nicht abzuleiten. Sehr viele unserer Befragten trafen nämlich die Einschätzung, dass sich die Führungsstile in den letzten Jahren sehr stark in eine eher kooperativere Richtung entwickelt hätten. Es scheint offensichtlich so zu sein, dass viele steirische Industrieunternehmen sehr wohl auch versuchen, den steigenden Anforderungen durch kooperative Führungsmethoden beizukommen. „Da vermerke ich wieder positiv, ... dieses Autoritätsverhalten, das seinerzeit da war, Schreien usw., das hat sich verbessert. Hier sind die größeren und guten Betriebe schon daran, ihr mittleres Führungspersonal in Menschenführung zu trainieren und zu schulen. Natürlich gibt es welche aus dem älteren Bestand heraus, die also nicht mehr dazu in der Lage sind. Aber grundsätzlich ist die Umgangsform mit Menschen verbessert.“ (Gewerkschaftssekretär)
<i>Kontroll- und Überwachungs- maßnahmen teilweise lückenlose Überwachungs- systeme</i>	Große Übereinstimmung unter unseren Befragten zeigten die Antworten auf die Frage nach der Entwicklung innerbetrieblicher Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen in den letzten Jahren und Jahrzehnten. Zwei Drittel der interviewten Personen verwiesen darauf, dass die Kontrollen erheblich verschärft wurden und teilweise lückenlose Überwachungssysteme Eingang in die Betriebe gefunden hätten. Diese Verschärfungen hätten einerseits den Leistungsdruck maßgeblich verstärkt, sie haben andererseits aber auch die innerbetrieblichen Arbeitsklimas – aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen – dramatisch verschlechtert. Zu diesen sichtbar forcierten Kontroll-

aktivitäten kommt bei vielen ArbeitnehmerInnen im skizzierten betrieblichen Umfeld verstärkt das subjektive Gefühl, überwacht zu werden. „Also objektiv hat das zugenommen, die Kontrolle, und auch das Gefühl, dass man mehr überwacht wird“, meinte beispielsweise eine Befragte, „Man wird immer so hinten herum beobachtet“, ein anderer.

Durchaus geteilter Meinung waren unsere Interviewpartner hinsichtlich der Einschätzung der Entwicklung innerbetrieblicher Konkurrenzkämpfe zwischen ArbeitnehmerInnen oder ArbeitnehmerInnengruppen in den letzten Jahren. Knapp die Hälfte der Interviewpartner vermochte in dieser Hinsicht keine Verschlechterung zu erkennen. Sie stellten zwar fest, dass es innerbetriebliche Konkurrenzsituationen gibt; diese hätten – so ihre Einschätzung – unter zunehmendem Wettbewerbs- und Leistungsdruck jedoch keinesfalls zugenommen.

*innerbetriebliche  
Konkurrenzkämpfe*

Die andere Hälfte unserer Befragten berichtete von einer mehr oder weniger starken Zunahme innerbetrieblicher Konkurrenzkämpfe. Begründet wurde diese Zunahme durch unterschiedlichste Faktoren. Zunächst einmal wurde dafür die allgemeine – schlechte – Arbeitsmarktsituation angeführt, welche die ArbeitnehmerInnen zwingt, mit unterschiedlichen Strategien den Versuch zu unternehmen, ihre jeweiligen Arbeitsplätze zu erhalten, und welche es den Unternehmen andererseits sehr leicht mache, ArbeitnehmerInnen zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft gegeneinander auszuspielen. Neben diesen eher allgemeinen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt machten unsere Befragten immer wieder auch die Zunahme individueller Aufstiegsbestrebungen für zunehmende Konkurrenzkämpfe verantwortlich.

*Arbeitsmarkt-  
situation*

*individuelle  
Aufstiegs-  
bestrebungen;*

In diesem Umfeld hat letztlich auch die innerbetriebliche Solidarität abgenommen. „Die Kollegialität ist nicht die wie vor 1995, sicher nicht“, fasste ein Gewerkschaftssekretär die diesbezügliche Situation in seinem Gewerkschaftsbereich zusammen. Er traf damit ziemlich genau die Grundtendenzen der Einschätzungen unserer InterviewpartnerInnen zu diesem

*innerbetriebliche  
Solidarität*

<i>Existenzängste</i>	Aspekt der Entwicklung innerbetrieblicher Arbeitsklimas. Häufige Aussagen wie: Die Solidarität „hat sich sehr verschlechtert, total verschlechtert“, „auch dadurch, dass jeder mehr gefordert ist, ist [die Solidarität] nicht mehr das, was sie, sprich vor zehn Jahren, war“, die Solidarität „lässt zu wünschen übrig“, „ja, jeder schaut ein bisschen mehr auf sich, würde ich sagen, so solidarisch, das hat sehr stark abgenommen“,
<i>Egoismus</i>	Solidarität „ist zurzeit aufgrund von Existenzängsten nicht mehr so gegeben“ oder „eine klare Entsolidarisierung durch diesen Egoismus, der da entsteht“, erhärten diese Grundtendenzen.
<i>Krankenstände</i>	Interessiert hat uns im Zusammenhang mit den Auswirkungen des zunehmenden Wettbewerbs- und Leistungsdruckes auch die Frage, inwieweit sich auch physische Belastungen – festzumachen an der Entwicklung von Krankenständen oder des innerbetrieblichen Unfallgeschehens – verstärkt haben. Unsere Befragten berichteten fast übereinstimmend, dass die Unfallgefahr in den Produktionsbereichen der Industriebetriebe
<i>rückläufige Unfallgefahr</i>	zumindest tendenziell rückläufig bzw. sicher nicht steigend sei. Immer wieder wiesen sie in diesem Zusammenhang auf diesbezügliche Bemühungen der Werksleitungen – auch unter Einbindung der Belegschaften und der Betriebsratskörperschaften – hin.
<i>Arbeitsplatzangst</i>	Der durch zunehmenden Wettbewerbsdruck ausgelöste Leistungsdruck hat demnach tendenziell zu keiner erheblich erhöhten körperlichen bzw. produktionsbezogenen Unfallgefahr geführt, sondern zu einem grundsätzlich veränderten Umgang mit Krankheit insgesamt. Verantwortlich dafür machten einige unserer Befragten zunächst einmal die allgemeine Arbeitssituation in Verbindung mit dem zunehmenden Leistungsdruck: „... die Krankenstände sind rückläufig. Das ist aber allgemein feststellbar, und das hat sicher zu tun mit der Arbeitsplatzangst. Es traut sich heute nicht mehr einer, wenn er nur verschnupft ist oder leicht verkühlt ist, dass er in den Krankenstand geht, er geht mit Fieber teilweise noch hinein.“



Es ist jetzt schon bedenklich, die Angst um den Arbeitsplatz hat die Krankenstandsdauer und die Krankenstandstage vermindert. Von der Unfallgefahr her muss man sagen, die technischen Einrichtungen sind verbessert worden. Es ist heute nicht mehr so leicht möglich, dass einer in eine Maschine irgendwo hineinkommt. Der Stress bedingt eher andere Krankheiten, aber, wie gesagt, es ist nicht so gravierend, dass dadurch mehr Krankenstände sind, die Arbeitsplatzangst bedingt eher, dass man weniger krank ist.“ (Gewerkschaftssekretär)

*Verbesserung  
der technischen  
Einrichtungen*

Betriebliche Anreizsysteme verstärken diesen Trend noch zusätzlich, meinte ein Gewerkschaftssekretär. „Im Krankenstandsbereich merke ich einen umgekehrten Trend. Weil alle wissen, dass eine so genannte Krankenstandskartei auch als Beurteilung bei Kündigung herangezogen wird, versuchen viele Menschen, die halb krank, nicht ganz krank sind, sich mit Hausmitteln über die Runden zu retten und halbkrank in die Arbeit zu gehen. Dies führt dazu, dass es exorbitant lange Krankenstände danach gibt. Eine Grippe würde im Ernstfall vielleicht drei oder vier Tage dauern bis zur Genesung, eine übergangene Grippe aber sechs Wochen. Das ist kontraproduktiv. Aber es wird in Firmen noch dadurch gefördert, dass man ein paar hundert oder tausend Schilling Prämie am Jahresende anbietet, wenn einer nicht im Krankenstand war. Jeder bemüht sich wegen dem Tausender – es handelt sich wirklich nur um tausend Schilling oder tausendfünfhundert – keinen Krankenstand zu haben, und wenn er ein bisschen grippös oder fiebrig ist, geht er trotzdem, weil er halt den Tausender sieht. Das passiert meistens im Herbst, wo solche Grippewellen sind: Weihnachten und dieser Tausender sind sehr nahe, also rüberschleppen – und dann entstehen sehr lange Krankenstände.“ (Gewerkschaftssekretär)

*betriebliche  
Anreizsysteme*

*lange  
Krankenstände*

*Prämie*

Zweifellos verbessert hat sich, so zumindest die überwiegende Einschätzung unserer Befragten, die arbeitsmedizinische Betreuung in den Betrieben in den letzten Jahren. Dafür wurde immer wieder auch der österreichische EU-Beitritt als Ursa-

*arbeits-  
medizinische  
Betreuung*

che angeführt, eine Einschätzung, welche insofern zutreffend ist, als die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen in Österreich aufgrund bestehenden EU-Rechts im Zuge des Beitritts erheblich verbessert wurden. Spezifische Unternehmensstrategien zur Aufrechterhaltung hoher betrieblicher Leistungsniveaus vermutete hingegen ein Gewerkschaftssekretär hinter dieser erkennbaren Verbesserung arbeitsmedizinischer Versorgung in heimischen Industriebetrieben.

*betriebliche  
Mitbestimmung  
schwieriger*

Schließlich vertrat ein Großteil unserer InterviewpartnerInnen die Meinung, dass die betriebliche Mitbestimmung in Form der Betriebsratsarbeit unter verstärktem Wettbewerbsdruck zunehmend schwieriger geworden sei. Die Unternehmen hätten durch veränderte Rahmenbedingungen nun eine neue bzw. bessere Machtposition gegenüber den Betriebsräten gewonnen. „Jetzt ist es wieder so; wenn natürlich der Unternehmer weiß, dass der Arbeitnehmer jeden Tag um seinen Arbeitsplatz zittert, weil er irgendwoher Dinge hört –, da zählt die Globalisierung dazu, da zählt die Börse dazu ... – dann tut sich der Unternehmer zwangsläufig leicht mit seinem Betriebsrat, sagen wir leicht nicht, aber leichter als zu einer anderen Zeit ... Da sitzt der Unternehmer am längeren Ast.“ (Gewerkschaftssekretär)

*Unternehmer am  
längeren Ast*

## 5. Resümee

*neue  
Konkurrenten  
und Mitbewerber  
Kostensenkungs-  
programme*

ArbeitnehmerInnen verspüren die zunehmende Wettbewerbsintensität in steirischen Industriebetrieben vor allem als verstärkten Preisdruck, veränderte Kundenanforderungen und im zunehmenden Auftreten neuer Konkurrenten bzw. Mitbewerber. Diese und andere Ausprägungsformen des steigenden Wettbewerbsdruckes veranlassten die Unternehmen – so die Einschätzung unserer Befragten – in erster Linie umfangreiche Kostensenkungsprogramme inklusive Personaleinsparungsmaßnahmen, forcierte Rationalisierungs- und Modernisierungsanstrengungen, Auslagerungen und Ausglie-

derungen von Unternehmensteilen und Unternehmensfunktionen und permanente organisatorische Veränderungen durchzuführen. Seitens der Arbeitnehmerschaft wird einerseits die betriebliche Notwendigkeit derartiger Vorgangsweisen und damit andererseits auch deren Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sehr wohl anerkannt.

*permanente  
organisatorische  
Veränderungen*

Nichtsdestotrotz leiden viele ArbeitnehmerInnen unter den betrieblichen Auswirkungen dieser Unternehmensstrategien wegen des dadurch stark veränderten betrieblichen Arbeitsumfeldes. In Summe betrachtet haben sie zwar nicht durchgängig das Gefühl, dass ihre Arbeitsplätze unsicherer geworden seien; der Preis für diese – zumindest zum Teil nun als relativ sicher eingeschätzten – Arbeitsplätze ist aus ihrer Sicht allerdings ein relativ hoher. Er besteht – kurz zusammengefasst – in einem erheblichen und spürbaren Druck auf die Einkommen, dem damit verbundenen Druck auf betriebliche Sozialleistungen, einem aus subjektiver Sicht immens gestiegenen Leistungsdruck, welcher sich in den unterschiedlichsten Ausprägungsformen äußert, einer Verschlechterung innerbetrieblicher Arbeitsklimas durch weniger werdende persönliche Kontaktmöglichkeiten im Arbeitsprozess, „raueren“ Umfangsformen und verstärkten Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen, nachlassender Solidarität unter den ArbeitnehmerInnen und schwieriger werdenden Voraussetzungen für die betriebliche Mitbestimmung. An und für sich zufrieden stellende gesamtwirtschaftliche Ergebnisse bei zunehmendem Wettbewerb – die gesamtwirtschaftlichen Daten zur Entwicklung der steirischen Wirtschaft in den letzten Jahren belegen doch deutlich den einigermaßen gelungenen industriellen Strukturwandel – werden also auch durch diese erheblichen Beiträge der Arbeitnehmerschaft erkaufte bzw. haben aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viele weitgehend als belastend empfundene Konsequenzen mit sich gebracht. Herauszustreichen ist hier also ein starkes Spannungsmoment zwischen den Konsequenzen der Internationalisierungsphänomene EU-Mitgliedschaft, Ost-

*relativ hoher  
Preis*

*nachlassende  
Solidarität*

*gelungener  
industrieller  
Strukturwandel*

*belastend  
empfundene  
Konsequenzen*

öffnung und Globalisierung auf der gesamtwirtschaftlichen bzw. makroökonomischen steirischen Ebene einerseits und der individuellen bzw. Mikroebene betrieblicher Arbeitsabläufe andererseits.

*betriebliche  
Aufstiegschancen*

Als ein weiteres Ergebnis dieser Arbeit ist auf die immer wieder angesprochenen und in unterschiedlichsten Formen auftretenden Individualisierungstendenzen in der Arbeitswelt bei steigendem Wettbewerbs- und dadurch ausgelöstem steigendem Leistungsdruck hinzuweisen. Die betrieblichen Aufstiegschancen hätten sich überwiegend verbessert, Hierarchien wurden flacher, damit auch Führungsstile kooperativer und neue Ausbildungsmöglichkeiten hätten sich unter diesen Rahmenbedingungen ergeben, meinten unsere Interviewpartnerinnen und Interviewpartner auf diesbezügliche Fragen.

*individuelle  
Leistungsfähigkeit*

Diese Chancen ergeben sich aber in erster Linie für diejenigen, die sie aufgrund ihrer individuellen Leistungsfähigkeit nützen können, bzw. für diejenigen, die sie auch zu nützen bereit sind. Die sehr wohl auch gesamtgesellschaftlich immer stärker akzeptierte Leistungsrhetorik wird bei zunehmender Internationalisierung offensichtlich noch wesentlich begünstigt. Sie bringt viele neue Chancen für Leistungsfähige, aber auch viele Probleme für solche, die diesen neuen Herausforderungen nicht im notwendigen Ausmaß gewachsen sind, mit sich. Diese Leistungsrhetorik verstärkt die angesprochenen Individualisierungstendenzen: „Jede(r) schaut, wie sie (er) zurechtkommt“, meinten viele unserer Befragten; der Blick auf die Verlierer derartiger Prozesse geht aber offensichtlich immer stärker verloren. Die Verlierer werden eher immer mehr der öffentlichen bzw. sozial-politischen Fürsorge überlassen und sind dabei – wie die aktuelle politische Entwicklung in Österreich vermuten lässt – immer weniger gut aufgehoben.

*Leistungsrhetorik*

*jahrhundertealte  
Bedrohungsbilder*

Auch haben sich konkrete und nahezu jahrhundertealte Bedrohungsbilder hinsichtlich industrieller Arbeit beziehungsweise industrieller Produktion verändert. War diese Arbeit

sehr oft mit physischen Gefahren verbunden, so berichteten unsere Befragten nahezu übereinstimmend, dass diese Gefahren selbst unter zunehmendem Wettbewerbs- und Leistungsdruck zurückgegangen seien. Die Maschinen wurden nicht nur leistungsfähiger, sondern auch sicherer, Unfallgefahren sind damit zurückgegangen, die arbeitsmedizinische Betreuung wurde ausgebaut und aufgewertet. An die Stelle der alten Gefahren und Belastungen im Zusammenhang mit industrieller Arbeit sind im Zuge von Internationalisierungsprozessen offensichtlich viele neue getreten.

*sichere  
Maschinen*

*neue Gefahren  
und Belastungen*

So sind die bisherigen Auswirkungen von EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung auf die konkreten Arbeitsumfelder in steirischen Industriebetrieben letztlich als widersprüchlich zu bewerten; zu den beschriebenen zunehmenden Risiken und Belastungen für die ArbeitnehmerInnen sind auch neue Chancen und Möglichkeiten beruflicher Verwirklichung gekommen. Die weitere Entwicklung wird von der Art und Weise der Nutzung der trotz zunehmender Internationalisierung verbliebenen politischen Handlungsspielräume auf den unterschiedlichen Ebenen einerseits und den innerbetrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich konkreter Arbeitsabläufe andererseits abhängen. Damit soll wieder einmal auf die prinzipielle Gestaltbarkeit von Integrationsprozessen hingewiesen werden.

*widersprüchliche  
Auswirkungen*

*innerbetriebliche  
Gestaltungsmöglichkeiten*

**Literaturnachweise:**

- Aiginger/Winter-Ebmer/Zweimüller (1995): Karl Aiginger/Rudolf Winter-Ebmer/ Josef Zweimüller: Der Einfluss der Ostöffnung auf Industrielöhne und Beschäftigung, Wirtschaftspolitische Blätter, Heft 5/1995, S. 399–408.
- Bayer (1996): Kurt Bayer: Industrie: Zwischen Marktchancen und Anpassungsproblemen, in: Emmerich Tálos/Gerda Falkner (Hrsg.): EU-Mitglied Österreich. Gegenwart und Perspektiven: Eine Zwischenbilanz, Wien 1996, S. 131–147.
- Blaschke (1999): Sabine Blaschke: Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigungssituation von Frauen, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 3/1999, S. 3–23.
- Breuss (1996): Fritz Breuss: Erste Spuren des EU-Beitritts in Österreichs Wirtschaft. Ein Überblick, Wirtschaftspolitische Blätter, Heft 3–4/1996, S. 207–224.
- Breuss (1999): Fritz Breuss: Gesamtwirtschaftliche Evaluierung der EU-Mitgliedschaft Österreichs, WIFO-Monatsberichte, Heft 8/1999, S. 551–575.
- Breuss/Schebeck (1996): Fritz Breuss/Fritz Schebeck: Ostöffnung und Osterweiterung der EU – Ökonomische Auswirkungen auf Österreich, WIFO-Monatsberichte, Heft 2/1996, S. 139–151.
- Fink/Klatzer (1996): Gerhard Fink/Elisabeth Klatzer: Der EU-Beitritt als Herausforderung für das Management – Schicksale und Strategien der österreichischen Unternehmen, Wirtschaftspolitische Blätter, Heft 3–4/1996, S. 322–330.
- Heschl (1991): Franz Heschl: Außergesetzliche betriebliche Sozialleistungen in steirischen Unternehmen, Graz 1991.
- Heschl/Kirisits (2000)a: Franz Heschl/Marcel Kirisits: „Es weht ein rauerer Wind!“ – Aspekte eines Stimmungsbildes zu den Auswirkungen von EU-Mitgliedschaft, Ostöffnung und Globalisierung in steirischen Industrieunternehmen, Graz 2000.
- Heschl/Kirisits (2000)b: Franz Heschl/Marcel Kirisits: Wettbewerbsstrategien steirischer Industrieunternehmen, erscheint in: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 4/2000.
- Kramer (1999): Helmut Kramer: Die Auswirkungen der Mitgliedschaft Österreichs in der EU – eine Zwischenbilanz, Österreichisches Jahrbuch für Politik 1998, S. 516–528.
- Nauschnigg (1999): Franz Nauschnigg: EU-Beitritt Österreichs zeigt positive wirtschaftliche Auswirkungen, WISO, Heft 4/1999, S. 45–54.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)