

WISO

KOMMUNALE ÖFFENTLICHE AUFTRAGSVERGABE AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN SOZIALPOLITISCHER VERANTWORTUNG UND WETTBEWERBSDRUCK – Leitlinien für eine sozialinnovative Auftragsvergabe

1. Einleitung	150
2. Grundprinzipien einer sozialverantwortlichen öffentlichen Auftragsvergabe	151
3. Den Zugang bestimmter Bevölkerungsgruppen zum Arbeitsmarkt durch sozialinnovative Auftragsvergabe verbessern	152
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	168

Auszug aus WISO 2/2006

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

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

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Thomas Höpfl

Mitarbeiter der
Abteilung
Wissenschafts- und
Forschungs-
management der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Oberösterreich

Ingeborg Pflügl

Dissertantin über
Europäische
Sozialpolitik und
Auftragsvergabe,
Gemeinderätin in
Ohlsdorf

1. Einleitung

*Möglichkeiten
erkennen*

Lange Zeit galt die öffentliche Auftragsvergabe von Gemeinden als ein wichtiger Bestandteil der regionalen und lokalen Wirtschaftsförderung. Aufgrund der geänderten Gesetzbedingungen im europäischen Vergaberecht wird es aber für die politisch Verantwortlichen zunehmend schwieriger zu erkennen, welche Möglichkeiten sich im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe bieten, sozial- und wirtschaftspolitische Zielsetzungen mit der Erfüllung eines Auftrags zu verknüpfen.

*mit den
Wünschen und
Sorgen am
besten vertraut*

In diesem Artikel wird nun argumentiert, dass es gerade für Akteure in der Kommunalpolitik ganz wesentlich ist, sich mit den Möglichkeiten und Grenzen, die das Vergaberecht (EU-Vergaberichtlinien, BVergG 2006) bietet, auseinanderzusetzen, da die Kommunalverantwortlichen, das Management von Betrieben der Daseinsvorsorge und die GemeindemandatarInnen durch ihre Tätigkeit mit den Wünschen und Sorgen der BürgerInnen von allen politisch Verantwortlichen am besten vertraut sind und über eine große praktische Erfahrung auch zu ethischen Fragen in Gemeindeangelegenheiten verfügen.

Der Information und Sensibilisierung von kommunalen Gremien kommt in der Frage „Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auftragsvergabe“ eine Schlüsselrolle zu. Ziel ist, den Anteil der sozial schwächeren MitbürgerInnen, die einen Arbeitsplatz haben, zu erhöhen und ihre Wettbewerbs- und Arbeitsplatzsituation zu verbessern. Es gilt dabei auch, Ungerechtigkeiten, sofern sie sich sachlich nachweisen lassen, zu korrigieren.¹

Im Wirtschaftsleben versuchen die VertragspartnerInnen ihre jeweiligen Ziele zu erreichen (z.B. ein Produkt für einen möglichst hohen Preis zu verkaufen bzw. für einen möglichst günstigen Preis zu erwerben), im öffentlichen Beschaffungswesen ist es nicht anders. Die vorliegenden Leitlinien fassen

aber einige Grundüberlegungen dazu zusammen, was bei Vergabeverhandlungen nach dem Bestbieterprinzip berücksichtigt werden sollte, damit soziale Aspekte mehr einbezogen werde.

2. Grundprinzipien einer sozialverantwortlichen öffentlichen Auftragsvergabe

Als wesentliche Grundsätze im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe sind lt. Bundesvergabegesetz 2006 folgende zu beachten:

Bundesvergabegesetz 2006

- BieterInnen – Gleichbehandlung und Vertraulichkeit im Hinblick auf die Unterlagen
- Nichtdiskriminierung
- Transparenz
- Freier und lauterer Wettbewerb
- Vergabe nur an geeignete BewerberInnen und zu angemessenen Preisen
- Leistung muss umweltgerecht sein

Der für die Thematik dieses Artikels wesentlichste Grundsatz ist allerdings nur fakultativer Natur und lautet wie folgt:

wesentlichster Grundsatz im BVergG 2006

„Im Vergabeverfahren kann auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden. Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen.“

Im Folgenden soll nun darauf eingegangen werden, wie sich sozialinnovative Auftragsvergabe im Hinblick auf bestimmte Bevölkerungsgruppen und deren Zugang zum Arbeitsmarkt gestalten lässt.

3. Den Zugang bestimmter Bevölkerungsgruppen zum Arbeitsmarkt durch sozialinnovative Auftragsvergabe verbessern

3.1. Öffentliche Auftragsvergabe und Frauenförderung

3.1.1. Gesetzliche Bestimmungen

Berücksichtigung von Frauenbeschäftigungs- und Frauenförderungsmaßnahmen

Sozialinnovative Auftragsvergabe kann durch die Berücksichtigung von Frauenbeschäftigungs- und Frauenförderungsmaßnahmen im Betrieb, bezogen auf die zu erbringende Leistung, erfolgen. Das heißt, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen oder in konkreten Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag wird darauf Bezug genommen.

Erwerbsbeteiligung im Hintertreffen

Die Beteiligung von Frauen am wirtschaftlichen und sozialen Leben ist aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen immer noch deutlich geringer als die der Männer. Die Integration bzw. Reintegration verschiedener Zielgruppen, wie der der Frauen, in die Betriebe und in möglichst gesicherte Beschäftigungsverhältnisse mit einem ausreichend existenzsichernden Einkommen stellt weiterhin eine große Herausforderung für die EU dar. Es hat sich bereits in den letzten Jahren gezeigt, dass die gegenüber Japan und den USA ins Hintertreffen geratene Erwerbsbeteiligung der europäischen Bevölkerung sich nicht alleine aufgrund einer forcierten EU-Binnenmarkt- und Wettbewerbsstrategie erhöhen lässt. Die vom Europäischen Rat von Lissabon im Frühjahr 2000 verabschiedeten Ziele einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote von 61 Prozent auf 70 Prozent bis zum Jahr 2010 und einer Erhöhung der Frauenbeschäftigung von 51 Prozent auf 60 Prozent weisen zwar in die richtige Richtung, erfordern aber neben einer dynamischen Wachstumspolitik auch vermehrte Anstrengungen in Richtung Frauenförderung.² Nur dann wird die EU ihre ehrgeizigen Ziele in den nächsten fünf Jahren erreichen können, hat eine 2005 veröffentlichte Halbzeitbilanz der

EU-Kommission ergeben. Im Hinblick auf die Zielerreichung hat dieser Zwischenbericht deutlich gezeigt, dass man noch nicht auf dem richtigen Weg ist.³

3.1.2. Worauf können sich Gemeinden im Rahmen der Auftragsvergabe beziehen?

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe Gender-Aspekte mitzubedenken heißt, einen gewissen externen Druck auszuüben, der, wie internationale Beispiele zeigen (die USA nehmen hier bei der öffentlichen Auftragsvergabe eine Vorreiterrolle ein), schließlich auch zu unternehmensinternen Anreizsystemen führt.

externer Druck

Ein wichtiger Ansatzpunkt im Bereich der Gemeinden besteht daher darin, Beschaffungsvorgänge mit finanziellen Anstößen (Incentives) in Richtung Frauenförderung zu verknüpfen. Ein Ansatz der „finanziellen Anreize“ geht davon aus, dass private Unternehmen (als Spiegelbild der gesellschaftlichen Bedingungen) nur langsam reagieren und nur dann bereit sind, das weibliche Potenzial auf dem Arbeitsmarkt einzukaufen, wenn sie durch finanzielle Förderungen dazu stimuliert werden. Auf das Vorhandensein folgender, nicht erschöpfend aufgezählter betrieblicher Maßnahmen zur Frauenförderung können sich auftragsbezogene Vorteile der BieterInnen bei der Vergabe (Sekundärzwecke) beziehen:

finanzielle Anstöße

betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung

- Gleichstellungsprogramme, die die betriebliche Fairness und Chancengleichheit erhöhen
- Einfluss auf das betriebliche Umfeld: Förderung von Gender-Maßnahmen in der Lehrlingsausbildung, Beratung bei Diplomarbeiten und Sponsoring von Lehrveranstaltungen an Universitäten und Fachhochschulen, Förderung von Frauen in nichttraditionellen Ausbildungen, Beteiligung an bundesweiten Aktionen wie Girls´ Day usw.
- Beteiligung an Imagekampagnen und Aktionen zugunsten älterer Arbeitnehmerinnen und Wiedereinsteigerinnen durch

- die Bereitstellung von Praktikums- und Trainingsarbeitsplätzen (Implacementarbeitsplätzen) und Arbeitsplatzangeboten an diese Zielgruppe
- Einsetzen von Gleichbehandlungsbeauftragten
 - Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im mittleren und höheren Management und in technischen Abteilungen
 - Aufnahme von Gender-Aspekten in die Grundsätze der Personalpolitik und ins Unternehmensleitbild
 - Mitarbeiterinnen haben Zugang zu (betrieblichen) Weiterbildungsmaßnahmen, wenn dies in der Karenzzeit von der Arbeitnehmerin gewünscht wird
 - Einsatz von MentorInnen für jüngere oder neu aufgenommene Mitarbeiterinnen
 - Integration des Themas Gleichstellung in Führungskräfte-schulungen bzw. verpflichtender Besuch eines „Gender-Seminars“ für Führungskräfte

3.1.3. Die Rolle der Unternehmen

Abwerbung von betrieblich hoch qualifizierten Frauen

Viele Unternehmen riskieren die Abwerbung von betrieblich hoch qualifizierten Frauen und Männern, weil sie nicht bereit sind, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genügend Aufmerksamkeit zu schenken (z.B. durch die Gründung eines Betriebskindergartens). Diese Aufmerksamkeit für Frauen- und Gender-Aspekte kann durch die entsprechende positive Gewichtung von Kriterien in den Auftragsunterlagen gefördert werden.

Gender (= soziales Geschlecht)

Unter dem Begriff Gender (= soziales Geschlecht) werden alle Eigenschaften verstanden, die Männer und Frauen in ihrer sozialen Rolle voneinander unterscheiden.⁴ Das negativ besetzte „Verständnis“ dieser Unterschiede in vielen Unternehmen kann dazu führen, dass Frauen nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten betrieblich eingesetzt werden. Es kann aber auch sein, dass Männer, die zur besseren Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Pflichten öfter als „üblich“ ihre Partnerin entlasten und z.B. in Karenz gehen, deswegen negativ beur-

teilt (diskriminiert) werden und sich daher einen neuen Arbeitsplatz suchen (müssen).

Die Koppelung von Frauenförderung und öffentlicher Auftragsvergabe liegt nahe, wenn es darum geht, mit der Ausgabe von öffentlichen Budgetmitteln ein Fördersystem zu begünstigen, das es ermöglicht, die oft auf Vorurteilen beruhende Benachteiligung von Frauen im Wirtschaftsleben zu durchbrechen. Die Verknüpfung von Frauenförderung mit der öffentlichen Auftragsvergabe ist rechtlich zulässig, frauenpolitisch längst erforderlich und methodisch adäquat. Diese Verknüpfung ist auch kein bloß dirigistisches Manöver, sondern sie soll als relativ „mildes“ Mittel dienen und es den Betrieben selbst überlassen, auf welche Weise sie z.B. einen höheren Frauenanteil im Bereich des Managements erreichen wollen.

*kein bloß
dirigistisches
Manöver*

3.1.4. Auswirkungen auf die Lage der Frauen

Es ist klar, dass allein durch die spezifische Anwendung der öffentlichen Auftragsvergabe zur Frauenförderung die Unterschiede in den Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und Einkommen, sozialen, kulturellen und politischen Funktionen nicht abgebaut werden können, aber es ist doch anzuraten, die Chancen zu ergreifen, die dieses Instrument bietet, vor allem dann, wenn die sachliche Rechtfertigung zur Berücksichtigung einer Frauenförderung klar auf der Hand liegt (z.B. Bau und Planung einer Wohnhausanlage für Familien).

*Unterschiede in
den Zugangs-
möglichkeiten
abbauen*

3.2. Öffentliche Auftragsvergabe und die Beschäftigung von Jugendlichen

3.2.1. Gesetzliche Bestimmungen

Zur sozialen Gestaltung von Beschaffungsvorgängen, die für viele Gemeinden in den Mitgliedstaaten alltägliche Aufgaben darstellen, äußerte sich die Europäische Union schon Ende der achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts positiv. Die wichtigste Grundlage bildete hierbei das Beentjes-Urteil des Europäi-

Beentjes-Urteil

*vorangegangene
Arbeitslosigkeit
als Kriterium*

schen Gerichtshofs (EuGH) über die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – fast alle Überlegungen zur Rechtsbasis der Berücksichtigung sozialer Aspekte im Zuge der öffentlichen Auftragsvergabe berufen sich auf dieses grundsätzlich zustimmende Urteil, das am 20. 9. 1988 im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens gefällt wurde. In diesem Sinne kann auch die Beschäftigung von jugendlichen ArbeitnehmerInnen bei vorangegangener Arbeitslosigkeit oder vorerst negativen Arbeitsplatzaussichten als Kriterium bei einer sozial-innovativen Auftragsvergabe berücksichtigt werden.

*Bevorzugung von
Ausbildungs-
betrieben*

Der österreichische Staat (Bund, Länder, Gemeinden) und arbeitsmarktrelevante Institutionen (AMS, Sozialpartner usw.) sind in Zusammenarbeit mit den Unternehmen bemüht, die Lage von arbeitslosen (Haupt-)SchulabgängerInnen und Jugendlichen durch verschiedene gesetzliche und verwaltungsrechtliche Bestimmungen zu verbessern. Diese Bemühungen können durch eine proaktive Einbeziehung von anderen Jugendbeschäftigungsmaßnahmen, wie die Bevorzugung von Ausbildungsbetrieben bei der Auftragsvergabe, eine wertvolle Ergänzung finden. Diesbezügliche Vergabevorschriften entsprechen österreichischem Recht und können bei den Ausschreibungsbedingungen, beim Vergabeprozess und bei der Leistungserfüllung Anwendung finden. Die Bevorzugung von arbeitslosen Jugendlichen erfolgt auch nach den EU-Rechtsbestimmungen, wenn es dabei nicht zu einer Benachteiligung ausländischer BieterInnen kommt.

*keine
Benachteiligung
ausländischer
BieterInnen*

3.2.2. Was können die Gemeinden im Rahmen der Auftragsvergabe tun?

*primär reguläre
Arbeitsplätze*

Wenngleich die Lösung der Beschäftigungsprobleme in (Ober-)Österreichs Gemeinden primär nur mit der Entstehung neuer regulärer Arbeitsplätze auf dem „ersten Arbeitsmarkt“ zu erreichen ist, sind mit dem durch öffentliche Aufträge geförderten Arbeitsplatzzuwachs untrennbar übergeordnete wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitische Zielsetzun-

gen verbunden. Es soll damit keineswegs eine Zweitklassigkeit dieser geförderten Arbeitsplätze erzeugt, sondern die Angebotsschwäche auf dem Lehrlingsarbeitsmarkt ausgeglichen werden.

*Angebots-
schwäche auf
dem Lehrlings-
arbeitsmarkt*

Nicht immer bringen Jugendliche die nötigen Voraussetzungen mit, um auf dem sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ unter akzeptablen Bedingungen zu bestehen. Die Auftragsvergabe über das Gemeindebudget bis zu einem gewissen Ausmaß von der Lehrlingsausbildung in den Bieterbetrieben abhängig zu machen, wäre eine wertvolle Ergänzung dazu, den besonders engen Arbeitsmarkt in diesem Segment zu öffnen. Bei der Hilfe für Jugendliche mit schlechten „Startvoraussetzungen“ und für solche, deren Bewerbungen schon öfter abgelehnt wurden, sollte man keine Abstriche machen. Die hier dargelegte soziale Auftragsvergabe dient als „Steuerungs- und Verbesserungsbeitrag“ der öffentlichen Hand, der nur in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen seinen Zweck erfüllen kann. Es ist eines der vielen Instrumente, die die Gemeinden besitzen, um das Problem offensiv anzugehen. Wie durch viele andere staatliche Maßnahmen auch kann das Los von arbeitslosen jugendlichen Erwachsenen durch eine verbesserte Vorgangsweise der Gemeinden bei der öffentlichen Auftragsvergabe gemildert werden. Eine konkrete Form der Berücksichtigung dieses Kriteriums ist z.B., die aktive Anwendung der Kennzahl „Ausbildungsschlüssel“ im Vergabeverfahren zu erreichen. Diese errechnet sich aus der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen eines Unternehmens, dividiert durch die Zahl der jugendlichen MitarbeiterInnen in Berufsausbildungsverhältnissen.

*„Steuerungs- und
Verbesserungs-
beitrag“ der
öffentlichen
Hand*

*Kennzahl
„Ausbildungs-
schlüssel“*

Ein weiteres innovatives Instrument, die Chancen Jugendlicher auf Integration ins Arbeitsleben zu erhöhen, wäre, die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Dauerarbeitsplätzen in den jeweiligen Bieterunternehmen zu berücksichtigen.

*Dauerarbeits-
plätze
berücksichtigen*

3.2.3. Die Rolle der Unternehmen

kein Unternehmen kann gezwungen werden

Kein Unternehmen kann im Rahmen der öffentlichen Beschaffung gezwungen werden, seine Personalstruktur zu verändern. Aber besonders Unternehmen, denen es wichtig erscheint, einen größeren Teil ihres Umsatzes mit einer Gemeinde oder anderen öffentlichen Stellen zu erzielen, werden durch die Gewichtung des Lehrlingsaspekts im Vergabeverfahren stärker motiviert, Jugendliche auszubilden. Angesichts eines Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern und eines EU-25 Durchschnitts von 18,1 % Jugendarbeitslosigkeit ist gerade im Zusammenhang mit der Jugendbeschäftigung die Politik gefordert, Maßnahmen zur Gegensteuerung in und mit den Unternehmen zu forcieren.

Durchschnitt von 18,1 % Jugendarbeitslosigkeit

3.2.4. Die Auswirkungen auf die Situation der Betroffenen

jeder vierte Arbeitslose ist unter 24 Jahre

Wurden beispielsweise 1980 noch mehr als 35.500 Lehrlinge in Oberösterreich ausgebildet, so hatten 2003 nur mehr knapp 26.000 Jugendliche einen Lehrvertrag. Jeder vierte Arbeitslose in diesem Bundesland ist unter 24 Jahre alt. Außerdem ist es bei vielen Unternehmen zu einer Verschlechterung der Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten gekommen bzw. findet nur mehr das Kernpersonal Zugang zu einer Höherqualifizierung.

Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt sehr hoch gesteckt

Jugendliche, die in unserer Gesellschaft nach der Beendigung der Schule einen Arbeitsplatz finden möchten, müssen in der Regel eine hohe Qualifikation vorweisen können und die Bereitschaft zu permanenter Weiterbildung mitbringen. Die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt sind aus der Sicht mancher Jugendlicher sehr hoch gesteckt. Wenn Jugendliche oder junge Erwachsene eine Behinderung aufweisen, aus schlechten sozialen Verhältnissen stammen oder krank sind, benötigen sie gerade an der Schnittstelle Schule/Arbeit eine besondere Unterstützung. Diese Unterstützung können bei-

spielsweise Gemeinden leisten, die aus sozialen Gründen Aufträge an Betriebe vergeben, die diese Umstände stärker als andere Betriebe berücksichtigen.

Derzeit zählt ein Altersjahrgang 15-Jähriger ca. 97.000 Jugendliche, wovon ein immer größerer Teil weiterführende Schulen besucht, aber es stehen ca. drei- bis viertausend Jugendliche pro Jahrgang „auf der Straße“, da das entsprechende Lehrstellenangebot nicht gegeben ist.⁵ Es sei an dieser Stelle auf ein Beispiel zur Integration Jugendlicher im Projekt „Jobimpuls“ einer oberösterreichischen Stadt verwiesen. Hier werden Jugendliche mit sozialpsychologischem Betreuungsbedarf in Sozialprojekten und beim Magistrat der Stadt befristet beschäftigt und betreut.

*ca. drei- bis
viertausend
Jugendliche „auf
der Straße“*

Dieses Integrationskonzept hat folgende Inhalte:

- Strukturgebende Eigenschaft der Beschäftigung
- Organisation konkreter Hilfe (z.B. Dokumente, Wohnraum, Wohnraumausstattung)
- Konstanz der Betreuungsbeziehung
- Toleranz und Wertschätzung
- Angebot der konstanten Auseinandersetzung mit reifen, reflektierten Erwachsenen

Solche und ähnliche Projekte werden dadurch unterstützt, wenn Aufträge an Institutionen und Betriebe vergeben werden, in denen die Arbeitsleistung von Jugendlichen – auch wenn sie Anpassungs- und Lernschwierigkeiten aufweisen – geschätzt wird, wobei darauf geachtet werden sollte, dass auch bei diesen Beschäftigungsverhältnissen durch Entgeltformen ein gewisser Leistungsdruck erzeugt wird, damit sie nicht mit dem Charakter der „Beschäftigungstherapie“ behaftet bleiben. Durch Vergabemaßnahmen sollte der Kreis dieser Unternehmen vergrößert werden – entweder durch Vergaben mit längerfristiger vertraglicher Bindung durch Rahmenvereinbarungen oder auch durch Vergaben an Unternehmen

*keine
„Beschäftigungs-
therapie“*

im Zuge von normalen Vergabeprozessen, wenn diese als AuftragnehmerInnen bereit sind, sich auf neuartige Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte einzulassen.

3.3. Auftragsvergabe als Mittel zur Förderung der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen

3.3.1. Gesetzliche Bestimmungen

*EU-Recht:
unmittelbare und
mittelbare
Diskriminierung
verboten*

Laut EU-Recht sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen unter anderem aufgrund des Alters verboten. Nach österreichischem Recht sind Altersgrenzen bei Kündigungen möglich, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin durch Pensionsansprüche wirtschaftlich abgesichert ist. Ist eine Pensionierung möglich, wird dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ein gewisser Einkommensverlust als erträglich zugemutet. Eine Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen, die Anspruch auf eine Pension haben, ist im Normalfall nicht sozialwidrig. Der Kündigungsschutz „älterer ArbeitnehmerInnen“ und „ArbeitnehmerInnen mit einem höheren Lebensalter“ ist nur etwas günstiger als der allgemeine Kündigungsschutz.⁶

3.3.2. Was können die Gemeinden im Rahmen der Auftragsvergabe tun?

*„positive
Diskriminierung“*

Für die Förderung von älteren ArbeitnehmerInnen durch die öffentliche Auftragsvergabe der Gemeinden sollten eher „nüchterne“ bzw. „harte“ personalstatistische Daten im Vordergrund stehen, um Missverständnisse durch allzu offene und zu wenig deutlich formulierte Kriterien auszuräumen. Durch eine „positive Diskriminierung“ ist bei folgenden zulässigen auftragsrelevanten Unterscheidungsmerkmalen für ältere ArbeitnehmerInnen eine Verbesserung der persönlichen Berufssituation zu erwarten:

- In zeitlicher Hinsicht (bei bestimmten Stichtagsregelungen)
- Wenn auf bestehende Pensionsansprüche durch Nichtantritt verzichtet wird

- Nach der Dauer der Dienstzeit beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin
- Nach der Dauer der Verwendung bei einer Tätigkeit
- Nach der längeren Erfahrung im Betrieb
- Nach dem Zeitraum bis zu ihrer Pensionierung

3.3.3. Die Rolle der Unternehmen

Der Anteil der älteren Menschen in der Bevölkerung wird durch die Veränderung der Geburtenraten und die höhere durchschnittliche Lebenserwartung stark zunehmen. Laut Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria wird der Anteil der über Sechzigjährigen in Oberösterreich von 38,8 Prozent auf 45,1 Prozent im Jahr 2030 steigen. Besonders stark wirkt sich diese Veränderung im wirtschafts- und sozialpolitischen Bereich aus. Für die Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen hat das zweierlei Konsequenzen:

*Veränderung der
Geburtenraten*

*hohe
Lebenserwartung*

1. Aus volkswirtschaftlichen Erfordernissen muss ein immer höherer Anteil in diesem Segment beschäftigt werden, damit die Relation „aktiv“ und „nicht aktiv“ im erwerbsfähigen Alter nicht aus dem Lot kommt. Es ist schon fast eine Binsenweisheit, dass das Verhältnis von BeitragszahlerInnen und gesetzlich Anspruchsberechtigten nicht unbeschränkt ausgereizt werden kann.
2. Betriebswirtschaftlich gesehen nimmt auch der Beschäftigtenanteil der über Fünfzig- und Sechzigjährigen aus demographischen Gründen und durch die Hinaufsetzung des gesetzlichen Pensionsalters nach langen Jahren des Rückgangs wieder zu. Das betrifft auch ArbeitnehmerInnen, die auf eine nicht so optimale Berufskarriere zurückblicken können bzw. die sich gesundheits- oder leistungsbedingt den speziellen beruflichen Erfordernissen nicht so gut anpassen können, wie dies möglichen betriebsinternen und -externen MitbewerberInnen gelingen mag.

*volks-
wirtschaftliche
Erfordernisse*

*betriebs-
wirtschaftlich
gesehen*

Jahrgänge der 50er und 60er Jahre

Die Unternehmen müssen die Situation bewältigen, dass die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre (sog. „Babyboomer“-Generation) im ersten Drittel des 21. Jahrhunderts die Generation der älteren MitarbeiterInnen in den Unternehmen stellen werden. Eine große Herausforderung, sowohl für die Gemeinden als auch für die Unternehmensverantwortlichen und Wirtschaftstreibenden, ist eine Zukunft, in der sie stärker als bisher die beruflichen Präferenzen dieser ArbeitnehmerInnengeneration berücksichtigen müssen. Dazu kommt noch, dass der Anteil der MitarbeiterInnen unter 50 in diesem Zeitraum zurückgeht (sog. „Pillenknick“-Generation).

MitarbeiterInnen unter 50

3.3.4. Auswirkungen auf die Lage der älteren ArbeitnehmerInnen

Arbeitslosigkeit entlang der Generationenlinie

Die gesamtstatistische Ausprägung der Arbeitslosigkeit entlang der Generationenlinie hat einen typischen Verlauf. In den ersten Jahren der Berufstätigkeit ist die Arbeitslosigkeit aufgrund der Auswahl- und Suchphase bei ArbeitnehmerInnen sehr hoch. Sie sinkt dann in den mittleren Beschäftigungsjahren durch die Etablierung im Beschäftigungssystem ab und steigt in den Jahren vor der Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters wieder an. Dabei erweist sich im statistischen Durchschnitt der Arbeitsmarktgegebenheiten das fortgeschrittene Alter mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und besonders bei einem Arbeitsplatzwechsel zunehmend als Problem.

„alter(n)sgerechte“ Arbeiten

Demgegenüber gibt es viele gesetzliche und gesellschaftspolitische Initiativen. Bund, Länder und Gemeinden, die Sozialpartner, private und kirchliche Institutionen, Vereine usw. versuchen, das „alter(n)sgerechte“ Arbeiten⁷ möglich zu machen. Bei vielen dieser facettenreichen Maßnahmen stehen neben arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten auch soziale, kulturelle und allgemein gesellschaftspolitische Anliegen dieser großen ArbeitnehmerInnengruppe im Mittelpunkt. Auch die öffentliche Auftragsvergabe kann einen

positiven Beitrag in Richtung einer aktiven Einbindung älterer Menschen in den Arbeits- und Produktionsprozess leisten. Bei der öffentlichen Auftragsvergabe kann ein Kriterium für die Zuschlagserteilung an bestimmten altersmäßigen Differenzierungspunkten bei der Belegschaft des Bewerbers/der Bewerberin ansetzen. Die wirtschaftliche und soziale Situation der älteren ArbeitnehmerInnen sollte dadurch verbessert werden und den Unternehmen stehen Erfahrungen und Kenntnisse der älteren ArbeitnehmerInnen länger zur Verfügung.

*wirtschaftliche
und soziale
Situation sowie
Erfahrungen
und Kenntnisse*

3.4. Öffentliche Auftragsvergabe und die Beschäftigung von behinderten und kranken ArbeitnehmerInnen

3.4.1. Gesetzliche Bestimmungen

Die Europäische Union verfolgt in ihrer Behindertenpolitik vorrangig die Integration der Behinderten in den offenen Arbeitsmarkt. Es herrscht dabei der Grundsatz des sogenannten „Mainstreaming“ von Behindertenanliegen vor. Die EU gibt vor, dass das Beachten von Behindertenanliegen – als Querschnittsmaterie – in sämtlichen Politikbereichen einzuhalten ist und nicht nur nach einer einzelnen Richtlinie vorzugehen ist. Im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe stellt die Praxis, Unternehmen ab einem gewissen Anteil an beschäftigten Behinderten begünstigt zu behandeln, eine fortschrittliche Maßnahme innerhalb der europäischen Wettbewerbspolitik dar. Laut Bundesvergabegesetz 2006 kann beim Vergabeverfahren unter anderem auf die Beschäftigung von behinderten ArbeitnehmerInnen Bedacht genommen werden.

*Grundsatz des
sogenannten
„Mainstreaming“*

*fortschrittliche
Maßnahme
innerhalb der
europäischen
Wettbewerbs-
politik*

In Österreich handelt es sich bei der Behindertengesetzgebung um eine Querschnittsmaterie.⁸ Sie betrifft Materien wie das Arbeitsrecht, Sozialversicherungswesen, Gesundheitswesen, Schulwesen, militärische Angelegenheiten, Bevölkerungspolitik, Armenwesen, Mutterschafts-, Säuglings- und Jugendfürsorge sowie Heil- und Pflegeanstalten usw. Ein Kompetenztatbestand „Behindertenhilfe“, „Behindertenwesen“ oder „Rehabilitation“, der alle Teilbereiche der Behindertenangelegen-

*Querschnitts-
materie*

*mittelbare
Verbesserung
der rechtlichen
Stellung*

heiten betrifft, existiert nicht. Die mittelbare Verbesserung der rechtlichen Stellung von behinderten MitarbeiterInnen im Unternehmen durch innovative öffentliche Vergabepraktiken stellt eine weitere wichtige Facette dieser gesetzlichen Querschnittsmaterie dar.

Den rechtlichen Rahmen für die Förderung „integrativer Betriebe“ in Österreich stellt das Behinderteneinstellungsgesetz dar, daneben sind auch die Regelungen der Bundesländer von Bedeutung. Was die Gemeinden betrifft, so gibt es keine eigenen systematischen Gemeindeförderungen. Die Gemeinden beteiligen sich aber oft bei sozialen Trägerorganisationen bzw. unterstützen einzelne Einrichtungen durch einmalige oder dauernde Förderungen.

3.4.2. Was können die Gemeinden im Rahmen der Auftragsvergabe tun?

*Vorteile des
„Leistungs-
kaufs“*

Die behindertengerechten Betriebe, die im Gemeindegebiet ansässig sind und integrative Funktionen erfüllen, spielen eine immer größere Rolle bei der Verbesserung der lokalen Arbeitsmarktsituation. Werden sie von öffentlichen Auftraggebern stärker als bisher zu ausgeschriebenen Vorhaben herangezogen, so liegen die Vorteile dieses „Leistungskaufs“ auf der Hand. Die Gemeinden schätzen dabei die Wirksamkeit folgender Faktoren:

- Abstützung der vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnisse
- Erhöhung der Sicherheit der Arbeitsplätze für die Behinderten
- Erhöhung des Eigenerwirtschaftungsgrades
- Verbesserung der Wertigkeit der angebotenen Produkte und Dienstleistungen

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe. Wer auf ein Erwerbseinkommen angewiesen ist und aufgrund einer Krankheit, eines Unfalls oder Ähnlichem vorübergehend oder für längere Zeit erwerbseingeschränkt ist, braucht diese Hilfe

besonders. Oftmals kann diese Hilfe nur von staatlicher Seite (Bundes-, Landes- oder Kommunalebene) kommen. Einerseits geschieht dies durch regelnde Eingriffe in das rein marktorientierte Wirtschaftsgeschehen auf Arbeits-, Dienstleistungs- und Gütermärkten, andererseits durch gesetzliche Bestimmungen und Transferleistungen.

Bei der Beschäftigung von behinderten oder kranken Menschen steht ein betriebswirtschaftliches „Leistungsfähigkeitsgebot“ einem volkswirtschaftlichen „Tragfähigkeitsgebot“ gegenüber:

- Das betriebswirtschaftliche **Leistungsfähigkeitsgebot** besagt, die behinderten MitarbeiterInnen müssen so in das Unternehmen „integriert werden“, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nicht gefährdet wird, und sie müssen betrieblich so beschäftigt werden, dass in der Außenwirkung des Gesamtunternehmens keine Nachteile aus diesem Grund entstehen. Stimmen die Fähigkeiten des behinderten Menschen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes überein, kann von einer Leistungseinschränkung für das Unternehmen in Verbindung mit dem Begriff „behinderte/r“ oder „kranke/r“ MitarbeiterIn nicht gesprochen werden.
- Das **Tragfähigkeitsgebot** besagt, dass die Auswirkungen einer fehlenden Eingliederung von Behinderten und mangelhaften Beschäftigung schlecht vermittelbarer Arbeitsloser auf dem „freien Arbeitsmarkt“ durch die stärkere Förderung und Vermittlung von Aufträgen an sozialpolitisch orientierte Betriebe gemildert werden können. Es können finanzielle Lasten für die BürgerInnen durch ansonsten notwendige steuerliche Finanzierung solcher betrieblicher Integration vermieden werden. Ein entstehender volkswirtschaftlicher Schaden durch die Kosten einer nicht zu Stande gekommenen Beschäftigung kann vermieden werden. Es gilt, diesen volkswirtschaftlichen Schaden nach dem Grundsatz „Berufliche Rehabilitation geht vor Früh- oder Erwerbsunfähigkeitspensionierung“ abzuwenden.

*betriebs-
wirtschaftliches
Leistungs-
fähigkeitsgebot*

*Tragfähigkeits-
gebot*

*arbeitsmarkt-
und gemeinde-
politische Sicht*

Einzelne Gemeinden beschäftigen, wie auch das Land Oberösterreich, selbst schlechter vermittelbare Arbeitskräfte im Rahmen der Hilfe zur Arbeit oder ähnlicher Programme.⁹ Eine Ausweitung dieses Beschäftigungsangebots sollte durch entsprechende Gemeinderatsbeschlüsse herbeigeführt werden. Aus arbeitsmarkt- und gemeindepolitischer Sicht ist es aus folgenden Gründen wichtig, dass auch in den auftragsausführenden Unternehmen sichere Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung stehen:

- Es sind mehr Stellen für weniger bzw. eingeschränkt qualifizierte MitarbeiterInnen vorhanden.
- Die (in-)formellen Zugangskriterien für eine Beschäftigung von (teil-)leistungsschwachen, stärker behinderten oder kranken Menschen werden dadurch abgebaut.
- Die Anfahrtswege können durch stärkere Dezentralisierung und Erhöhung der Zahl der Unternehmensstandorte mit Behindertenarbeitsplätzen verkürzt werden.

3.4.3. Die Rolle der Unternehmen

Die oft unbewusste Ausgrenzung und Benachteiligung aufgrund von Vorurteilen betrifft nicht nur einzelne MitarbeiterInnen und deren Vorgesetzte, sondern oft ein ganzes Unternehmen. Gesetzliche Vorschriften allein verändern die betriebliche Wirklichkeit nicht. Behindertenrechte bleiben nur Papier, wenn sie nicht genutzt werden.

*komplette
Veränderung
der
bestehenden
Unternehmens-
kultur*

Die EntscheidungsträgerInnen (EigentümerIn, Management) im Unternehmen stehen oft vor der Tatsache, eine komplette Veränderung in der bestehenden Unternehmenskultur vornehmen zu müssen, wenn sie damit beginnen, Behinderte aufzunehmen. Solch ein Schritt kostet Überwindung, daher ist es wichtig, wenn die Gemeindeverantwortlichen diese EntscheidungsträgerInnen auf Vorteile hinweisen können, die die Faktoren Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung im Unternehmen bei der Entscheidungsfindung für die Auftragsvergabe haben.

Eine Behörde muss die Behinderteneigenschaft aufgrund eines (amts-)ärztlichen Gutachtens feststellen. Die Feststellung einer Behinderung und deren Schweregrad kann die Basis für die Nutzung bestimmter arbeitsrechtlicher Ausnahmeregelungen im Unternehmen sein und gleichzeitig auch zum Nachweis für die bevorzugte Behandlung von behindertenfreundlichen Unternehmen bei der öffentlichen Auftragsvergabe dienen. Kommunale Aufgaben und Aufträge an solche Betriebe helfen damit auch, die Konkurrenzfähigkeit dieser Unternehmen zu erhöhen und das „Beschäftigungstherapie-Image“ dieser Arbeitsplatzmodelle zu korrigieren.

Konkurrenzfähigkeit dieser Unternehmen wird erhöht

Folgende Möglichkeiten bestehen, die Behindertenfreundlichkeit der Unternehmen einzuschätzen, zu klassifizieren und zu bewerten:

Behindertenfreundlichkeit

- Einsetzen einer Behindertenvertrauensperson
- Führen einer Behindertenwerkstätte
- Großer Anteil von begünstigten Behinderten in der Belegschaft
- Arbeitsmöglichkeit für kranke Menschen und Begleitung mit speziellem Coaching
- Barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz und Bewegungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz für Behinderte
- Umschulungs- und Rehabilitationsangebote nach Unfällen oder bei chronischer Erkrankung
- Geringe Zahl an Personen mit Arbeitsunfällen in Prozent der Beschäftigten
- Gesundheitsfördernde Angebote während und außerhalb der Arbeitszeit
- Fachliche medizinische Hilfe bei Gesundheitsprogrammen wie Raucherentwöhnung und Ernährungsumstellung zur Blutzucker-, Blutdruck- und Cholesterinspiegelsenkung

3.4.4. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Lediglich 40 Prozent der behinderten Menschen waren im Jahr 2003 in den EU-15 beschäftigt (vgl. zu 64,2 % der nicht

3,5 Mio. arbeitsfähige Behinderte ohne Arbeitsplatz behinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter). 3,5 Millionen arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen hatten 2003 in der EU-15 keinen Arbeitsplatz. In Oberösterreich sind rd. 20.000 Beschäftigte begünstigte Behinderte, rd. 2.800 Menschen mit Beeinträchtigungen werden beim AMS Oberösterreich im Jahreschnitt arbeitslos gemeldet.¹⁰

Arbeit ist für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen der wichtigste Schritt zu gesellschaftlicher Integration.¹¹ Aber selbst wenn eine berufliche Integration angestrebt wird und genug Motivation trotz Behinderung vorhanden ist, stellt sich folgendes Problem: Potenzielle Vorgesetzte/ArbeitgeberInnen müssen sich immer wieder mit der Frage auseinandersetzen, ob sich der Einsatz von behinderten MitarbeiterInnen „rechnet“. Einerseits müssen sie behindertengerechte Arbeitsplätze anbieten, d.h. Normalarbeitsplätze adaptieren, andererseits werden sie neben der Bereitschaft, entstehende Zusatzkosten auf sich zu nehmen, konkrete Aufträge im Auge haben müssen, die sie mit dem bestehenden Personal, welches behinderte ArbeiterInnen oder Angestellte einschließt, erfüllen können. Wenn sie befürchten müssen, bei der Auftragsfüllung in einer Gemeinde mit Vorurteilen konfrontiert zu werden, die dann auf das gesamte Unternehmen „abfärben“ könnten, werden sie diese Schritte bleiben lassen.

Befürchtung: Vorurteile in den Gemeinden

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

ein Mittel zum Zweck An der Schnittstelle zwischen Wettbewerb und Sozialpolitik ist öffentliche Auftragsvergabe ein Mittel zum Zweck, das mit viel Fingerspitzengefühl und dem notwendigen Know-how angewandt werden kann, um die Situation von benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In vielen Fällen wird sich zwar nicht unmittelbar eine große Veränderung zeigen, aber nach dem Motto „Steter Tropfen höhlt den Stein“ argumentieren wir in diesem Artikel, dass im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe unbedingt die Möglichkeit der Berücksichtigung von sozialen Kriterien, die sachlich rechtfertigbar sein müssen, mitbedacht werden sollte. Damit kann

sozialinnovative Auftragsvergabe zu einem gesellschafts- und sozialpolitischen Bestimmungsfaktor werden, der dazu beiträgt, dass Wirtschaft und (politische) Verwaltung gemeinsam neue Wege zur Integration von Frauen, Jugendlichen, älteren ArbeitnehmerInnen, Behinderten und Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt beschreiten.

*gesellschafts-
und sozial-
politischer
Bestimmungs-
faktor*

Anmerkungen:

- 1 Vgl. Carpe – Leitfaden für verantwortungsbewusste Beschaffung, EUROCITIES Sekretariat, Brüssel 2004
- 2 In der EU sind grundsätzlich „positive“ Aktionen zur Beseitigung faktischer Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf nationalstaatlicher Ebene vorgesehen. Dazu tragen Richtlinien und die dadurch in Gang gebrachte nationale Gesetzgebung wesentlich bei. Auf EU-Ebene kommt noch den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, den Entschlüssen und Empfehlungen des Rates sowie den Aktionsprogrammen der Kommission wesentliche Bedeutung zu. Vgl. Christine Schiffbänker: Stehen positiven Frauenförderungsmaßnahmen grundsätzlich verfassungsrechtliche und europarechtliche Bedenken entgegen? In: Öffentliche Auftragsvergabe als Instrument der Frauenförderung, Schriftenreihe der Frauenministerin Bd. 15, Wien 1998
- 3 Europäische Kommission: Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon, Mitteilung der Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates. Kom (2005) 24 vom 02.02.2005 und Rat der Europäischen Union (Brüssel, 22./23. März 2005): Schlussfolgerungen des Vorsitzes vom 23.03.2005
- 4 Vgl. Nadja Bergmann, Irene Pimminger, Praxishandbuch Gender Mainstreaming – Konzept, Umsetzung, Erfahrung, Wien 2004
- 5 „4000 ‚verlorene‘ Jugendliche pro Jahr“ . Tageszeitung „Die Presse“ vom 09.02.2006
- 6 Vgl. Klaus Mayr, Der Schutz älterer Arbeitnehmer/-innen im österreichischen Arbeitsrecht – ausreichend oder reformbedürftig? In: WISO 4/02, Linz 2003
- 7 Vgl. WAGE (**W**inning **A**ge and **G**etting **F**uture), Projekt der AKfOÖ, der Sozialpartner und verschiedener anderer oberösterreichischer Institutionen, <http://www.wage.at> (25.05.2006)
- 8 Vgl. Christoph Badelt, Neuordnung Integrativer Betriebe, Endbericht. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien 2002
- 9 Als erstes Bundesland verankerte Oberösterreich 1998 in seinem Sozialhilfegesetz diese neuen Angebote. Die Ausrichtung des Gesetzes dient der „Hilfe zur Selbsthilfe“. Es versucht entsprechend dem Linzer Modell den Bezug von reinen Geldleistungen mit Hilfe verstärkter Integrationsmaßnahmen zu reduzieren. Vgl. Informationsunterlage zur Pressekonferenz von Landesrat Josef Ackerl und Sozialstadträtin Ingrid Holzhammer zum Thema: Tagung „Hilfe zur

Arbeit – Recht oder Pflicht“, Linz, 15. Mai 2001, und Walter J. Pfeil, Vergleich der Sozialhilfesysteme der österreichischen Bundesländer. Rechtswissenschaftliche Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, Wien 2001

- 10 Land Oberösterreich: Oberösterreichischer Sozialbericht, Linz 2003, S. 100
- 11 „Wesentlich wird sein, im Sinne von ‚Miteinander Leben‘ eine gesellschaftliche Grundstimmung zu erzeugen, in der die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter als ‚Markenzeichen‘ für Betriebe gesehen wird: durch eine ‚Kundenhaltung‘, die das nicht nur akzeptiert, sondern honoriert. Die öffentliche Auszeichnung von Betrieben, die in der Beschäftigung von behinderten Menschen beispielgebend sind (‚Homer‘ etc.), ist eine Sache; der selbstverständliche, freundliche und erfreute Umgang mit behinderten berufstätigen Menschen eine andere. Die Friseurin mit Down-Syndrom, die Sekretärin mit spastischer Lähmung, der Verkäufer mit Parkinson und der rollstuhlfahrende EDV-Servicemann sollten eine Selbstverständlichkeit werden.“ Josef Pühringer, Erich Peter Klement (Hrsg.), Netzwerk Zukunft – Innovative Strategien für ein modernes Oberösterreich, Linz 2003, S. 397–398

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)

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.



Oberösterreich

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

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at