

GESCHLECHTERGERECHTES EUROPA?

1. Gleichbehandlung – eine europäische Erfolgsgeschichte	124
2. Geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik?	125
3. Auswirkungen der Liberalisierungspolitik auf den Arbeitsmarkt	127
4. Die Wirklichkeit des europäischen Arbeitsmarktes aus Sicht der Frauen	128
5. Die (Ohn-)Macht der Frauen in europäischen Entscheidungsprozessen	130
6. Fazit	132

Auszug aus WISO 3/2006

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@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Renate
Kamleithner**

**Mitarbeiterin der
Abteilung
Wirtschaftspolitik
und EU-Referentin
der Kammer für
Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich**

*Der europäische
Integrations-
prozess
braucht die
Unterstützung
von Frauen und
Männern*

Europa wurde nach einer Frau benannt, doch wie viel tut die EU tatsächlich für Frauen?

In Österreich lebt die EU-skeptischste Bevölkerung Europas, wobei Frauen nochmals deutlich pessimistischer auf die EU blicken als Männer – so die Eurobarometerumfrage vom Frühling 2006.

Die Integration ist ein Prozess und ohne die Beteiligung und die Akzeptanz von Frauen wird es kaum gelingen, dass Europa zusammenwächst. Frauen werden Europa nur dann zu ihrem Projekt machen, wenn die europäische Integration ihre soziale, politische und ökonomische Situation verbessert und die Chancengleichheit der Geschlechter voranbringt. So ist Gender Mainstreaming als neuer Anlauf in der Chancengleichheitspolitik auch als eine Form der Resonanz der europäischen Behörden auf den anwachsenden weiblichen Skeptizismus gegenüber dem Projekt „Europäische Einigung“ anzusehen. An keiner öffentlich-politischen Frage scheiden sich die Geschlechter so deutlich wie an der Europafrage.

Die EU hat sich Gleichstellungspolitik auf die Fahnen geschrieben und sich zu Gender Mainstreaming verpflichtet. Ist Europa in der Gestalt der EU eine Streiterin für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern geworden? Sind aus Frauensicht noch gravierende Mängel am europäischen Integrationsprozess zu beanstanden? Sind Frauen an den Entscheidungsprozessen in Europa gleichberechtigt beteiligt? Diesen und weiteren Fragen geht der folgende Beitrag nach.

1. Gleichbehandlung – eine europäische Erfolgsgeschichte

Dass die Gleichstellung eine Gemeinschaftsaufgabe wurde, verdankt sie zuerst dem einzelstaatlichen Wettbewerbsdenken der Gründungsväter. Länder mit einem hohen Prozentsatz an weiblichen Beschäftigten hätten aufgrund niedriger Lohnkosten für schlecht bezahlte Frauenarbeit Wettbewerbsvorteile auf dem gemeinsamen Markt gehabt. Dem sollte vorgebeugt

werden. Für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts spielten vor allem Urteile des Europäischen Gerichtshofs eine maßgebliche Rolle. Fest steht: Ohne den Druck von Seiten der EU hätte es vor allem in den letzten Jahren keine nennenswerten Fortschritte in der österreichischen Gleichstellungspolitik gegeben.

Die Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 und die Einführung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes waren zu einem ganz wesentlichen Teil auch dem Anpassungsdruck zu verdanken, der durch die Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum und die damit paktierte Übernahme von großen Teilen des EG-Rechts (des sogenannten *Acquis Communautaire*) ausgelöst wurde, die das Gemeinschaftsgleichbehandlungsrecht umfassten. Aus diesem Grund griff die Gesetzgebung z.B. beim Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz von 1991 zurück, deren Formulierungen sich bis heute im Gesetzeswortlaut finden. Die österreichische Gleichstellungspolitik verdankt den europäischen Initiativen viel – ohne die Vorgaben des Gemeinschaftsrechts hätte sich das österreichische Gleichstellungsrecht langsamer und weniger differenziert und in manchen Bereichen überhaupt nicht weiterentwickelt.

Die Beschlusslage ist also auf hohem Niveau, doch die alltägliche politische Praxis spiegelt diese in den Mitgliedsstaaten leider nicht konsequent wider.

vom Wettbewerbsnachteil zu einem Grundpfeiler Europas

2. Geschlechtergerechte Wirtschaftspolitik?

Im Amsterdamer Vertrag wurde 1997 die Beschäftigungspolitik als neues Politikfeld aufgenommen und begonnen, die Politiken der einzelnen Mitgliedsstaaten durch beschäftigungspolitische Leitlinien zu koordinieren. Von der Lissabon-Strategie, Europa bis 2010 zum „dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt“ zu ma-

chen, gingen gerade für die Frauenbeschäftigung wichtige Impulse aus. Nicht nur die Frauenbeschäftigungsquote soll auf mindestens 60 % erhöht, sondern auch die Qualität der Frauenerwerbsarbeit verbessert werden. Die Lissabon-Agenda sieht in der Verbesserung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine Grundvoraussetzung, um ihre Ziele zu erreichen. Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen in allen Altersstufen, der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, wurden in Lissabon im Jahr 2000 beschlossen. Die Wirklichkeit mehr als fünf Jahre später zeigt, dass Europa seine selbst gesteckten Ziele nicht erreichen wird.

*europäische
Wirtschaftspolitik
behindert
Gleichstellung
der Frauen*

Ein wesentlicher Grund dafür liegt in den rigiden Vorgaben des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, der von den Mitgliedsstaaten das Erwirtschaften eines Nulldefizits bzw. eines Überschusses und somit absolute Budgetdisziplin verlangt. Ein wirtschaftspolitisches Gegensteuern gegen das jahrelang anhaltende schwache Wirtschaftswachstum ist unter diesen Vorgaben nicht möglich. Der nun schon seit Jahren anhaltende Druck auf die Länder, ihre Staatsverschuldung senken, hat primär zu Einsparungen bei den Sozialausgaben und zur Privatisierung öffentlicher Betriebe mit zum Teil verheerenden Beschäftigungseinbrüchen geführt. Frauen in allen Ländern – und das gilt verschärft auch für die ost-europäischen Beitrittsländer, die an den gleichen Konvergenzkriterien gemessen werden – sind von diesen Maßnahmen in doppelter Hinsicht betroffen: Einerseits, weil sich die Quantität und Qualität ihrer Arbeitsplätze verschlechtert hat, und andererseits, weil es starke Einsparungen bei all jenen öffentlichen Dienstleistungen gibt, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich sind.

3. Auswirkungen der Liberalisierungspolitik auf den Arbeitsmarkt

Die Liberalisierungspolitik der EU, die durch Privatisierung, Deregulierung, Reduktion staatlicher Regelungen vorrangig zugunsten von Unternehmen gekennzeichnet ist, führte etwa auf dem Arbeitsmarkt zu massiver Erosion von Normalarbeitsverhältnissen und verstärkter geschlechtlicher Segregation. Der Arbeitsmarkt zerfällt zunehmend in einen männlich dominierten Kernarbeitsmarkt und einen weiblichen marginalisierten Arbeitsmarkt, in dem „atypische“ Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigungen oder Scheinselbstständigkeit, hohe Arbeitsplatzunsicherheit, niedrige Löhne, fehlende Aufstiegschancen, schlechte Arbeitsbedingungen und mangelnde soziale Sicherheit vorherrschen. Gleichstellungs- und Lohnleichheitsforderungen sind viel schwieriger einzufordern und deren Durchsetzung zu überwachen, weil die zunehmende Verschiedenheit von Arbeitsverhältnissen mehr Information und neue Techniken erfordert, um indirekte Diskriminierungen zu identifizieren.

Eigenständige Sicherung über Erwerbsarbeit wird vor allem für Frauen zunehmend erschwert, die damit verbundene ökonomische Ungleichheit der Geschlechter aber vom Sozialsystem immer weniger aufgefangen. Von Armut und sozialer Polarisierung sind Frauen verstärkt betroffen, was seit Jahren nicht nur in Großbritannien, Kanada und den USA zu beobachten ist.

Der Rückbau des Staates durch Auslagerung öffentlicher Leistungserbringung zu privaten Unternehmen und die „Verschlankung“ der Verwaltung gehen mit massiver Personalreduktion im öffentlichen Dienst einher. Damit gehen Arbeitsplätze in einem Bereich verloren, der sich durch wesentlich geringere geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen als der privatwirtschaftliche Sektor auszeichnet, wie dies von Gabriele Micholitsch aufgezeigt wurde.

Die europäische Politik fordert in regelmäßigen Abständen mehr Flexibilisierung und Individualisierung. Diese verstärkte Ausrichtung von Politiken, vor allem im Sozial- und Arbeitsmarkt-

*Liberalisierung
verschärft
Geschlechter-
segmentierung*

bereich, auf individuelle Lösungen, indem öffentliche Leistungen zugunsten von Transferzahlungen eingeschränkt und in weiterer Folge verstärkt über den Markt zugekauft oder im Privaten erbracht werden müssen, belastet in erster Linie Frauen, weil Beschränkungen öffentlicher Dienste deren Marktpreise in der Regel erhöhen. Dies führt wiederum dazu, dass diese Leistungen von Frauen nicht mehr zugekauft werden können und daher privat selbst erbracht werden müssen. Vermehrte unbezahlte Privatarbeit von Frauen aber verschärft geschlechterspezifische Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt sowie damit einhergehende Ungleichheiten in sozialen Sicherungssystemen und verstärkt folglich Geschlechterdisparitäten.¹

4. Die Wirklichkeit des europäischen Arbeitsmarktes aus Sicht der Frauen

Die wirtschaftliche Ungleichheit von Frauen und Männern ist immer noch immens, ob beim Einkommen, beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder bei den Karrierechancen.

Trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen in Europa zeigt ein Blick auf die Beschäftigungssituation eine anhaltende Asymmetrie zwischen den Geschlechtern. Dies zum einen im Hinblick auf die Beschäftigungsquoten an sich, zum anderen auf die Qualität und den Umfang der geleisteten Arbeit.

Laut Gleichstellungsbericht 2006 hat die **Geschlechtersegregation** auf dem Arbeitsmarkt zugenommen. In der Tat steigt sowohl die sektorale als auch die berufliche Segregation in der EU weiter an. Mehr als vier von zehn weiblichen Beschäftigten sind in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungswesen, im Gesundheits- oder Sozialbereich tätig, im Vergleich zu weniger als zwei von zehn Männern.

Anlass zur Sorge gibt laut dem Gleichstellungsbericht 2006 auch der sich hartnäckig haltende geschlechtsspezifische Unterschied im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung**: 32,6 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 7,4 % der Männer arbeiten Teilzeit. Ein Kind führt bei Frauen zwischen 20 und

49 Jahren dazu, dass die Beschäftigungsquote um 14,3 Prozentpunkte sinkt, während sie bei Männern um 5,6 Prozentpunkte steigt. Mit der Anzahl der Kinder steigt auch die Anzahl der Frauen, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, was bei Männern nicht der Fall ist. Ein Drittel der Frauen mit einem Kind und die Hälfte der Frauen mit drei oder mehr Kindern arbeiten auf Teilzeitbasis, wohingegen die Anzahl der Kinder sich nur geringfügig auf den Prozentsatz der Teilzeit arbeitenden Männer auswirkt. Österreicherinnen sind mit 38,7 % im Vergleich zu 32,6 % im EU-Durchschnitt noch wesentlich öfter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen anzutreffen.

Aus dem jüngsten Beschäftigungsbericht geht hervor, dass Frauen mit einer **Arbeitslosenquote** von 9,6 % im Januar 2006 in der EU25 häufiger ohne Beschäftigung waren (7,6 %). Die Arbeitslosenquote der Frauen lag dabei zwischen 3,8 % in Irland und 19,1 % in Polen. Nur in Estland, Irland, Lettland, Schweden und dem Vereinigten Königreich gab es anteilmäßig weniger erwerbslose Frauen als Männer.

Die Beschäftigungsquote, also der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, war in allen Mitgliedsstaaten für Frauen niedriger als für Männer, nämlich 56 % für Frauen gegenüber 71 % für Männer im zweiten Quartal 2005 in der EU25. Die Beschäftigungsquote der Frauen lag zwischen 34 % in Malta und 71 % in Dänemark und Schweden.

Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** in der EU25 betrug im Jahr 2004 15%. Das heißt, Frauen verdienten 15% weniger als Männer. Das Lohngefälle betrug etwa 5% in Malta, Portugal und Belgien und etwa 25% in Zypern, Estland und der Slowakei. Österreich lag mit 18% deutlich über dem EU-Durchschnitt.² Übrigens: Im Bereich Vollzeitbeschäftigung belegte Oberösterreich 2003 den vorletzten Platz: Männer verdienen in diesem Bundesland um 35,6 Prozent mehr als das in dem Fall tatsächlich "schwache Geschlecht" (Bundesdurchschnitt: 30,8 Prozent). Nur in Vorarlberg ist diese Einkommensschere noch weiter geöffnet.

*Frauen verdienen
15 % weniger
als Männer in
der EU, in
Österreich sogar
um 18 %*

Mehr als zwei Drittel der sogenannten atypischen Beschäftigungen – geringer Verdienst und schlechte Arbeitsbedingungen – gehen Frauen nach. Jede Fünfte ist akut armutsgefährdet. Weil das Geld für sie mehr als knapp ist, verzichtet ein Großteil auch auf die Möglichkeit der freiwilligen Pensions- und Krankenversicherung.

Insgesamt ist zu beachten, dass Beschäftigungspolitik im Wesentlichen in der Kompetenz der Mitgliedsstaaten liegt. Daher ist auch die Vielfalt gleichstellungspolitischer Kulturen zu erklären, die vom skandinavischen Modell des gleichstellungsorientierten Sozialstaates mit hoher Frauenbeschäftigungsquote, gesetzlichen Regelungen zur Chancengleichheit in der Wirtschaft und einer Vielzahl von gesellschaftlichen Transfer- und Unterstützungsleistungen für Eltern bis zu den Ländern im Mittelmeerraum reicht, in denen Frauenerwerbsarbeit und öffentliche Kinderbetreuung traditionell eine geringere Rolle spielen. Auch in den Unternehmen hat Gleichstellungspolitik europaweit einen unterschiedlichen Stellenwert. Beispielsweise wird von schwedischen Unternehmen ein jährlicher Gleichstellungsreport verlangt, dem rund drei Viertel der Unternehmen aus eigenem Interesse nachkommen.

5. Die (Ohn-)Macht der Frauen in europäischen Entscheidungsprozessen

Die Machtzentren in europäischen Entscheidungsprozessen können im Wesentlichen auf drei Ebenen identifiziert werden, an denen Frauen mehr oder weniger intensiv teilhaben können:

*Frauen kaum
vertreten in
europäischen
Entscheidungs-
prozessen*

Die europäische Vergemeinschaftung kann als das historisch einzigartige Experiment verstanden werden, nicht nur die Volkswirtschaften und die Unternehmen transnational zu verflechten, sondern auch die jeweiligen Eliten in gemeinsamen Administrationen in engsten Kontakt zu bringen. Französischer Staatsadel, Italiens Padroni, die Creme der deutschen

Wirtschaft, englisches Establishment und alle anderen Männerbünde mussten und müssen unter dem Dach eines gemeinsamen „Hauses“ untergebracht und zu neuartigen supranationalen Bürokratien verschmolzen werden, wie dies Susanne Schunter-Kleemann bezeichnet.³ Tatsache ist, dass die das Integrationsprojekt betreibenden „aufgeklärten Eliten“ beinahe ausschließlich männlichen Geschlechts waren (und heute noch sind), was demokratiepolitisch bedenklich stimmt. Geht man davon aus, dass die eindeutigen Machtzentren der EU nach wie vor im Ministerrat als Vertretungsorgan der Nationalregierungen und in den Gipfeltreffen des Europäischen Rates zu finden sind, wirken die Entscheidungsmechanismen, die auf Ebene der Nationalstaaten vorzufinden sind, auf europäischer Ebene weiter.

Die EU-Kommission ist, wie auch der Europäische Gerichtshof und das Europäische Parlament, eine europäische Verwaltung mit ausgesprochen gleichstellungsfreundlicher Rhetorik, die bei nicht wenigen Frauen Erwartungen auf Egalisierung der Geschlechterbeziehungen geweckt hat. Bezüglich der Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen unterscheidet sich die Kommission aber kaum von den Chefetagen der großen europäischen Konzerne. Selbstkritisch wird denn auch in dem „Dritten Aktionsprogramm für die Chancengleichheit in der Kommission“ (1997–2000) vermerkt, dass die bisherigen Maßnahmen, eine geschlechteregale Besetzung zu erreichen, praktisch wirkungslos geblieben seien. Von zunehmender Bedeutung im legislativen wie im exekutiven Prozess der EU-Kommission sind die Ausschüsse, die von halböffentlichen oder privaten Netzwerken umrahmt werden. Viele dieser (zumeist rein männlich besetzten) Expertengremien wirken am Prozess der Vorbereitung von Kommissionsentscheidungen maßgeblich mit. Kritische Stimmen verweisen demgegenüber auf Aspekte wie Intransparenz, Ausschluss der Zivilgesellschaft und Klientelismus. Dies gelte umso mehr, als heute rund 85 Prozent aller Kommissionsentscheidungen

in nicht-öffentlichen Ausschüssen erarbeitet werden, in denen Experten aus den einzelstaatlichen Ministerialverwaltungen, aber auch von der Kommission fallweise ernannte Sachverständige aus Interessenverbänden und Unternehmen als Berater fungierten.⁴ Es seien teils formale, überwiegend aber informelle Kreise aus Beamten, Wirtschafts-, Bank- und Landwirtschaftsexperten entstanden, die zwar über kein formelles Entscheidungsrecht verfügen, aber heute dennoch die wahrscheinlich integrationswirksamsten Organisationsstrukturen der Europaverwaltung ausmachen. Die Mitglieder sind wiederum fast ausschließlich männlichen Geschlechts.

6. Fazit

Zugespitzt: Es reicht einfach nicht aus, die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter und einen Gender-Mainstreaming-Ansatz zu proklamieren, wenn die gleichzeitig forcierten Politiken der Privatisierung des öffentlichen Dienstes, der Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse die Förderung der gleichberechtigten Erwerbsarbeit der Frauen behindern. Die derzeitigen budgetpolitischen Vorgaben, die deutlich negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum zeigen, könnten nur sehr schwer durch sozialpolitische Maßnahmen aufgefangen werden. Dringend geboten ist daher ein wirtschaftspolitischer Kurswechsel, der dem Staat wieder mehr Handlungsspielraum einräumt, damit unter anderem gleichstellungspolitischen Fragestellungen wieder mehr Gewicht gegeben werden kann.

Gleichzeitig sollten Gesetzesvorhaben zur Gleichstellung im Privatsektor wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt werden, zumal dann, wenn – wie in Deutschland oder Österreich der Fall – „freiwillige Selbstverpflichtungen“ der Privatwirtschaft nicht imstande sind, entsprechende Gleichstellungsdynamiken auszulösen.

Im Laufe der mehr als 50-jährigen Geschichte Europas ist es zwar zu leichten Verbesserungen bezüglich der Geschlechterbalance in den EU-Institutionen gekommen, aber eine ange-

messene Repräsentation des weiblichen Geschlechts ist heute in keinem der wichtigen Entscheidungsorgane gegeben. Frauen haben damit faktisch kaum Chancen, ihre sozialen und politischen Partizipationsrechte wahrzunehmen.

Anmerkungen:

- 1 Gabriele Michalitsch: Privat statt öffentlich. Geschlechterimplikationen neo-liberaler Transformation
- 2 BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006; KOM(2006)71 endgültig
- 3 Schunter-Kleemann: Staat, EU-Politik, Agenda Settings und Geschlecht http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/staat_eu_schunter_klee.pdf
- 4 Ziltener, Patrick, 1999: Strukturwandel der europäischen Integration. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 193

Literatur:

- Allroggen/Berger/Erbe (Hg.): Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union; Februar 2002; Argument Verlag
- Angelo S.: Was hat der Euro mit den Frauen zu tun? in: Heitzmann/Schmidt (Hg.): Wege aus der Frauenarmut; 2004; Service-Fachverlag
- BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006; KOM(2006)71 endgültig
- Michalitsch G.: Privat statt öffentlich. Geschlechterimplikationen neoliberaler Transformationen http://www.univie.ac.at/gender/u/G_Michalitsch.pdf
- Rölke/Wilke/Kopel: Bringt Europa Frauen nach vorn?; VSA-Verlag 2005
- Susanne Schunter-Kleemann: Gender Mainstreaming – Neoliberale Horizonte eines neuen Gleichstellungs-Konzeptes http://www.musterkv.at/content/pdf/301_schunte.pdf
- Schunter-Kleemann S.: Staat, EU-Politik, Agenda Settings und Geschlecht http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/staat_eu_schunter_klee.pdf
- Thomasberger M.: Vom Wettbewerbsnachteil zur europäischen Verpflichtung; Gleichbehandlung im europäischen Kontext. AK-EU-Infobrief Nr. 3, Juni 2005 <http://wien.arbeiterkammer.at/www-5635.html>
- Ziltener, Patrick: Strukturwandel der europäischen Integration. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999

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.



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@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at