

VERÄNDERUNGEN UND UN-SICHERHEIT IN DER ARBEITSWELT

1. Flexibilisierung in der Arbeitswelt	12
2. Arbeitskraftunternehmer und Prekariat	13
3. Folgen der Flexibilisierung	14
4. Verantwortung von Wirtschaft und Staat	19
5. „... damit die Seele nachkommen kann“	20

Auszug aus WISO 4/2006

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

Erich Kirchler

**Professor für
Psychologie an der
Universität Wien;
Forschungsgebiete:
Wirtschaftspsychologie
und Angewandte
Sozialpsychologie**

1. Flexibilisierung in der Arbeitswelt

*Stabilität von
Arbeits-
verhältnissen
erschüttert*

Die Stabilität von Arbeitsverhältnissen ist erschüttert worden. Private Lebensentwürfe und berufliche Karriereplanung sind allenfalls kurzfristig möglich. Der Zusammenbruch des Sozialsozialismus im Zentrum und Osten Europas, revolutionierende Entwicklungen der Kommunikations- und Transporttechnologie, die Notwendigkeit der Anpassung an sich ändernde Käufermärkte, zunehmende weltweite wirtschaftliche Konkurrenz und auch der Glaube an die Selbstregulation des freien Marktes haben zu tief greifenden Veränderungen in der Arbeitswelt und den Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit geführt. Anforderungen an die Anpassung von Produktionstechniken und Organisationsformen auf Seiten der Unternehmen verlangen hohe Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit auf Seiten der Arbeitnehmer.¹ Die notwendige und mögliche „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse zwingt Arbeitnehmer zu hoher Veränderungsbereitschaft.

*Arbeitnehmer
zu hoher
Veränderungs-
bereitschaft
gezwungen*

Weil mit der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen einander gegenüber stehen, muss die Diskussion über Chancen und Risiken der Flexibilisierung auch zwei Sichtweisen Rechnung tragen: der Sicht der Unternehmen, die sich auf veränderten Märkten behaupten müssen, und der Sicht der Arbeitnehmer, für die Flexibilisierung Chancen bietet, aber auch eine enorme Bedrohung bedeutet (Kronauer & Linne, 2005).

Die Forderung nach „Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse“ hat das Ziel, rechtliche Voraussetzungen zu schaffen, frei, d.h. nach dem Ermessen der Unternehmen gestaltbare Beschäftigungsverhältnisse eingehen zu können, sodass Wirtschaftswachstum möglich ist und Arbeitsplätze geschaffen beziehungsweise erhalten werden können.

Der Preis der Beweglichkeit in Bezug auf Arbeitszeiten, -einsatz, Entlohnung und Beschäftigungssicherheit ist auf

Seitens der Arbeitnehmer zunehmende Unsicherheit hinsichtlich Arbeit, Karriere und Einkommen und damit verbunden auch die Instabilität privater Lebensgestaltung. Die Lebensplanung basiert auf riskanten Entscheidungen: Die Gewissheit der Beständigkeit von politischen und wirtschaftlichen Institutionen, selbst die Gewissheit, die eigenen Qualifikationen würden zukünftigen Arbeitsanforderungen entsprechen, haben sich in der Ungewissheit als Folge der Flexibilisierung aufgelöst, sodass allenfalls Entscheidungen auf der Basis von mehr oder minder plausiblen Möglichkeiten gefällt werden können. Das Vertrauen in die „Versicherungen“ seitens politischer und wirtschaftlicher Institutionen und das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und „Fitness“ auf dem Arbeitsmarkt sind erschüttert worden.

*Instabilität
privater Lebens-
gestaltung*

2. Arbeitskraftunternehmer und Prekariat

Welche aktuellen und voraussichtlichen Entwicklungen sind durch die Flexibilisierung vorgezeichnet und welche Arbeitsverhältnisse entwickeln sich aufgrund der Flexibilisierung?

Zum einen wird von interner Flexibilisierung gesprochen, zum anderen von externer: Interne Flexibilisierung bedeutet neue Entlohnungsformen sowie Arbeits- und Arbeitszeitanforderungen im Rahmen der herkömmlichen Arbeitsverhältnisse. Im Gegensatz dazu basiert externe Flexibilisierung auf der Forderung der Unternehmen, Beschäftigungsverhältnisse auf sich ändernde Marktverhältnisse anpassen zu können, unabhängig von den geltenden Normen, welche die Anstellungsverhältnisse bisher geregelt haben.

Flexibilisierung führt dazu, dass Arbeitnehmer zu „Arbeitskraftunternehmern“ werden, die ständig ihre Marktfähigkeit unter Beweis zu stellen haben (Voß & Pongratz, 1998). Arbeitnehmer sollen ihre Arbeitskraft unternehmerisch „verwerten“, sich wettbewerbsfähig machen und halten und sich flexibel an neue Entwicklungen anpassen.

*Arbeitnehmer
werden zu
„Arbeitskraft-
unternehmern“*

Deregulierung bietet Chancen für Arbeitnehmer, hat aber auch zum Prekariat geführt

Zweifellos bietet die Deregulierung nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer mögliche Chancen. Allerdings hat die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt und die Forderung nach Flexibilität der Arbeitszeiten, des Arbeitsortes, der arbeitsrechtlichen Vorschriften, Sozialleistungen etc. zum Prekariat geführt. In Analogie zum Proletariat wird von Prekariat gesprochen, einer neuen Form der ausgebeuteten Klasse, die nicht in die moderne Arbeitswelt integriert wird. Prekarisierung bezeichnet die Zunahme von Arbeitsplätzen mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, Teilzeitbeschäftigung, befristeten Verträgen und mangelndem Kündigungsschutz. Prekäre Arbeitsbeziehungen zeichnen sich durch das Fehlen der in der Wirtschaft bisher üblichen Absicherungen für Beschäftigte aus, wie z.B. Gewerkschaften, Mitbestimmungsgremien, Kündigungsschutz, Abfindung, Kontrolle der Arbeitszeit oder festgelegter bezahlter Urlaub. Das Prekariat betrifft nicht nur marginalisierte Gesellschaftsgruppen, wie Ausländer, Obdachlose, unqualifizierte Arbeitnehmer. Es hat inzwischen den Mittelstand erreicht, auch Akademiker. Besonders betroffen sind Beschäftigte im Dienstleistungssektor und vor allem Frauen (z.B. Kronauer & Linne, 2005). Von der Flexibilisierung betroffen sind aber auch junge Menschen, die selten einen stabilen Arbeitsplatz erhalten (Biffel, 2006).

Prekariat hat inzwischen auch Mittelstand erreicht

3. Folgen der Flexibilisierung

3.1. Folgen für Arbeitnehmer

Während Flexibilisierung an sich weder gut noch schlecht ist und von manchen Berufstätigen durchaus als Chance genutzt werden kann, zählen Personen, die nicht über hohe soziale und kommunikative Qualifikationen und individuelle Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in der Arbeitskooperation verfügen, zu den Verlierern dieser Entwicklung.

Externe Flexibilisierung zwingt zur Gewöhnung an Zeiten der Nichtbeschäftigung, an Einkommensschwankungen und

Qualifikationsanpassung. Problematisch sind die Aufrechterhaltung des Lebensstandards, die Planung privater Beziehungen, von Elternschaft und finanziellen Investitionen.

Kronauer und Linne (2005) führen als Flexibilisierungsrisiken vor allem Beschäftigungs-, Arbeitszeit-, Einkommens- und Gesundheitsrisiken an. Zeitdruck, Belastung und Stress, Stagnation statt Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen, Abnahme des Selbstvertrauens, Gefühle der Hilflosigkeit und erhöhte Gesundheitsrisiken können die Folge sein.

An Arbeitnehmer werden hohe Selbstregulationsanforderungen gestellt. Während der Arbeitsdruck und schwankende Arbeitszeiten zunehmen, wird der Handlungs- und Zeitspielraum eingeschränkt. Arbeitnehmer müssen ihre eigene Arbeit organisieren, Verantwortung übernehmen, mit wechselnden Personen kooperieren und sich auf Unsicherheit einstellen. Sie verlieren die Möglichkeit der Qualifizierung am Arbeitsplatz und der Bindung an ein Unternehmen (Diewald, Brose & Goedicke, 2005).

hohe Selbstregulierungsanforderungen

Hoher Leistungsdruck, adäquate Reaktionen auf die Informationsflut, ständiger Wechsel und Anpassungsdruck, berufliche und soziale Mobilität bei gleichzeitiger Unsicherheit über zukünftige Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten führen Erwerbstätige kaum in einen Zustand des „Flow“, wirken selten stimulierend, sondern überfordern.

Wechsel von Beschäftigungs- und Nichtbeschäftigungsphasen

Berufliche Flexibilität bedingt häufig auch den Wechsel von Beschäftigungs- und Nichtbeschäftigungsphasen und somit temporäre Arbeitslosigkeit, mit allen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit. Fragen zur eigenen Bedeutung für die Gesellschaft, zu Karriereentwicklungsmöglichkeiten und beruflicher Qualifikation, Einkommenseinbußen, Statusverlust, Selbstwerteinbuße und Selbstvertrauensverlust bis hin zu Depression in Form von Schwermut, Rückzug und sozialer Isolation, Gefühlen der Leere und Sinnlosigkeit, Angst, Antriebsminderung,

*Wirkungs-
losigkeit der
eigenen
Handlungen*

pessimistischen Zukunftsperspektiven, körperlichen Syndromen sind die Folgen (Kirchler, 2003). Unsicherheit und Furcht vor der Wirkungslosigkeit der eigenen Handlungen führen zu „gelernter Hilflosigkeit“. Die Unkontrollierbarkeit der Wirkung der eigenen Handlungen, die Wahrnehmung der Unkontrollierbarkeit und Generalisierung sowie die Erwartung, die Ergebnisse nicht steuern zu können, führen zu Hilflosigkeit und weiter zu Passivität, Antriebslosigkeit bis hin zu Resignation und fatalistischen Grundhaltungen, zu niedrigen Effizienzerwartungen und Selbstwertzweifeln, zu Ängstlichkeit und depressiven Verstimmungen bis zu körperlichen Syndromen und Krankheit.

*vier
verschiedene
Identitätstypen*

Können unterschiedliche Personen unterschiedlich gut auf Flexibilisierung reagieren? Grote und Raeder (2003) unterscheiden vier verschiedene Identitätstypen, die unterschiedlich gut auf die veränderten Arbeitsbedingungen reagieren:

- Arbeitnehmer, die als kontinuierlicher Typ bezeichnet werden, sind durch Stabilität und Kontinuität gekennzeichnet, weisen wenig Erfahrung mit Berufswechsel auf, können Privates und Berufliches gut vereinen, fühlen sich im Unternehmen sicher und erleben den Arbeitsplatz positiv, verfügen über ein positives Selbstwertgefühl und interaktionistische Kontrollüberzeugung, das heißt den Glauben, dass die eigene Berufsbiografie sowohl durch sich selbst gestaltbar als auch durch die jeweilige Situation formbar ist.
- Berufszentrierte Typen sind ebenfalls durch Stabilität und durchschnittliche bis hohe berufliche Kontinuität charakterisiert, weisen ein positives Selbstwertgefühl und interaktionistische Kontrollüberzeugung auf.
- Kritisch-flexible Typen betonen sowohl berufliche Kontinuität als auch Veränderungen, können Privates und Berufliches gut vereinen, verfügen über interaktionistische Kontrollüberzeugung, bewerteten aber Unternehmen negativ.
- Schließlich sind selbstbestimmte Typen durch unterdurchschnittliche berufliche Kontinuität charakterisiert, betonen

vor allem das Privatleben, verfügen über ein sehr hohes Selbstwertgefühl und internale Kontrollüberzeugung. Menschen, die diesem Typus zugeordnet werden, sind überzeugt, dass sie selbst ihre Berufsbiografie steuern können. Das eigene Unternehmen wird neutral beurteilt.

Kritisch-flexible und selbstbestimmte Arbeitnehmer können am ehesten Erfahrungen mit beruflichem Wechsel positiv erleben. Jedoch bedeutet das nicht, dass sie auch Flexibilisierungschancen gut nutzen können.

3.2. Folgen für Unternehmen

Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt bietet Unternehmen die Chance, Arbeitskräfte dann zu beschäftigen, wenn sie benötigt werden. Unternehmen gewinnen Autonomie bezüglich der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und können aus dem Korsett von arbeitsrechtlichen Regelungen ausbrechen.

Autonomie der Unternehmen hat auch ihren Preis:

Die Rücknahme staatlicher Regelungen und gewonnene Autonomie hat auch ihren Preis: Wenn Beschäftigte dann zur Arbeit gerufen werden, wenn Unternehmen sie benötigen, und die Beschäftigungsverhältnisse allein nach den aktuellen Bedürfnissen der Unternehmen gestaltet werden, dann ist nicht anzunehmen, dass Arbeitnehmer ein Identifikationsgefühl mit dem Betrieb erleben. Fehlende Identifikation mit dem Betrieb führt zu geringer Bindung und kaum zu Loyalität. Arbeitnehmer nehmen keinen Einfluss auf die Arbeitssituation, liefern allenfalls ein „Produkt“ ab, ohne organisatorische Prozesse, Arbeitsabläufe und -ausführung zu reflektieren. Damit werden Entwicklungs- und Innovationsvorschläge seitens der Mitarbeiter unterbunden. Zudem geht das Wissen über Arbeitsprozesse mit kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen und wechselnden Mitarbeitern verloren, es sei denn, es gelänge, auch subtile Kenntnisse über Abläufe, Kooperationsprozesse im Betrieb und mit Kunden zu dokumentieren und den nächsten Mitarbeitern effizient und effektiv zu kommunizieren.

- fehlende Identifikation mit Betrieb

- Innovationsverluste

- Wissen über Arbeitsprozesse und Abläufe geht verloren

*-Verlust
intrinsischer
Arbeitsmotivation*

Punktuelle Beschäftigung zur Erstellung eines „Produktes“ ohne längerfristige Bindung an das Unternehmen bedeutet auch den Verlust intrinsischer Arbeitsmotivation. Prekäre Arbeitsplätze bieten weder Autonomie noch Verantwortung; die Bedeutung der durchzuführenden Tätigkeiten ist selten für die ausführende Person erkennbar und meist sind die Tätigkeiten weder vielfältig noch ganzheitlich. Damit fehlen alle wesentlichen Grundlagen für intrinsisch motivierende Arbeit.

Wer ein zeitlich und inhaltlich abgestecktes Projekt durchzuführen und abzuliefern hat, ohne Sicherheit über die weitere berufliche Zukunft, kann sich Vertrauen in eine längerfristige Kooperation ohne rationale Nutzenmaximierung nicht leisten. Extrinsische Anreize und Vertrauen auf der Basis rationalen Kalküls sind nicht das Fundament für vertrauensvolle Kooperation und Investition der eigenen Energie in die Ziele des Kooperationspartners.

3.3. Folgen für Gesellschaft

*Verteilung der
Mittel gerät aus
der Balance*

Die euphorisch vorangetriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt hin zum „freien Markt“ mit dem Ziel, kurzfristige Interessen von Stakeholders, Shareholders etc. zu maximieren, mögen gesamtwirtschaftlich einen Produktivitätsschub versprechen. Die Verteilung der Mittel in der Gesellschaft scheint aber immer mehr aus der Balance zu geraten: Arno Geiger nahm in seiner Eröffnungsrede an den Bregenzer Festspielen 2006 folgendermaßen Bezug auf die Schere zwischen Gewinnern und Verlierern:

„Jeder ist be-achtlich [...]. Dies sei betont angesichts einer Zeit, in der der Einzelne verstärkt zu einem Rädchen im ökonomischen Regelkreis degradiert werden soll und in der die Herrschaft der maximalen Rendite den Blick auf das Individuelle und auf die unverzichtbare Solidarität der Einzelnen untereinander zu verstellen droht. Die neoliberalen Wirtschafts- und Finanzgeneräle pochen zwar auf das Recht der Freiheit zu handeln, verkaufen aber gleichzeitig das Leben der Men-

schen. Das Victory-Zeichen der Spitzenmanager ist identisch mit dem Zeichen für eine geöffnete Schere, der Schere zwischen Reich und Arm. Diese Schere droht das Tuch unserer Gesellschaft zu zerschneiden. Nichts Geringeres als die Zukunft des Gemeinwesens ist in das Tuch gewickelt.“

Victory-Zeichen

4. Verantwortung von Wirtschaft und Staat

Der Protest formiert sich als Reaktion auf die Ent-Sicherung des sozialen Lebens durch befristete Beschäftigung, Minijobs, Dauerpraktika, modernes Tagelöhnerwesen. Aus prekären Arbeitsverhältnissen folgen prekäre Existenzweisen.

*prekären
Arbeits-
verhältnissen
folgen prekäre
Existenzweisen*

Mit der Flexibilisierung im Arbeitsumfeld stellen sich mehr denn je Fragen nach der Ethik in der Wirtschaft, der Verantwortung von Unternehmen und den Aufgaben des „reduzierten Staates“.

Die neu gewonnene Autonomie der Unternehmen bedeutet Verantwortung! Die Verantwortung der Unternehmen dehnt sich aus auf ihre Mitarbeiter, auf deren Angehörige und die Gesellschaft insgesamt.

Soziale Verantwortung ist ein essenzieller Teil der Kultur und Identität in Europa. Vom Staat wird gefordert, echte Anreize zur produktiven Tätigkeit und zugleich Voraussetzungen für eine gerechte Einkommensverteilung zu schaffen. Der Marktwirtschaft sollen Anreize geboten werden, die Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sowie die soziale Sicherung effizient unterstützen. Unternehmen sollen „great places to work“ werden, wo anerkannt wird, dass Wissen und Qualifikation der Mitarbeiter, deren Engagement und Commitment für den wirtschaftlichen Erfolg essenziell sind. Sie sollen Qualifikationsmöglichkeiten bieten, die Mitarbeiter befähigen, die Flexibilität zu nützen, und insgesamt ein Beschäftigungsverhältnis fördern, das vertrauensvolle und längerfristige „Kooperation“ zwischen Unternehmen und „flexiblen“ Arbeitnehmern ermöglicht.

*soziale
Verantwortung
ist Teil der
Kultur und
Identität in
Europa*

So wie die Länder mit hohen Beschäftigungs- und niedrigen Arbeitslosenraten überwiegend diejenigen sind, die sich der sozialen Sicherung verschrieben haben, sind beispielsweise börsennotierte erfolgreiche Unternehmen diejenigen, die von ihren Mitarbeitern als „great places to work“ erlebt und beurteilt werden.

5. „... damit die Seele nachkommen kann“

*Geschwindigkeit
der
Veränderungen
überfordert*

Die Stabilität von Arbeitsverhältnissen ist erschüttert worden. Die „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse zwingt Arbeitnehmer zu hoher Veränderungsbereitschaft. Nicht die Veränderung, wohl aber die Geschwindigkeit der Veränderung überfordert viele und verhindert, dass Menschen den proklamierten Zielen nachkommen.

Kennen Sie die Geschichte von David Livingstone, dem berühmten schottischen Missionar und Entdecker? (aus: Treffpunkt, Das Magazin der Axel Andersson Akademie, 1999, S. 6).

„Tagelang war er mit einer Reihe von eingeborenen Trägern unterwegs gewesen. Auf einmal setzten sie sich einfach auf die Erde und waren nicht mehr dazu zu bewegen weiterzugehen. Livingstone fragte sie, ob sie krank oder mit ihrem Lohn unzufrieden seien. Sie schüttelten den Kopf und meinten, nein, es sei alles in bester Ordnung. Sie seien nur schon so lange gelaufen, es sei langsam Zeit, eine Pause zu machen, damit die Seele nachkommen könne.“

Anmerkungen:

- 1 Dieser Beitrag wurde am Europäischem Forum Alpbach; Alpbacher Reformgespräche: Arbeitsraum; 17.08.2006–02.09.2006 referiert. Der Autor dankt Pia Christina Kirchler für die kritische Durchsicht einer früheren Version dieses Beitrages.
- 2 Um die Lesbarkeit des Textes zu erleichtern, wird für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen etc. die männliche Form gewählt. Selbstverständlich gelten die Aussagen für Frauen und Männer in gleichem Maß, es sei denn, geschlechtsspezifische Unterschiede seien explizit beschrieben.

Literatur:

- Biffi, G. (2006). Die Löhne werden auch in Zukunft nicht höher. Salzburger Nachrichten, 22. Juli 2006, Seite 17.
- Diewald, M., Brose, H.-G. & Goedicke, A. (2005). Flexicurity im Lebenslauf. In M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.). Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. (S. 223–273). Berlin: Sigma.
- Grote, G. & Raeder, S. (2003). Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung: Schlussbericht zum Projekt 3043-58298 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes NFP 43 „Bildung und Beschäftigung“. Zürich: Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich. (<http://e-collection.ethbib.ethz.ch/cgi-bin/show.pl?type=bericht&nr=310>; retrieved November 2006)
- Kirchler, E. (2003). Wirtschaftspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Kronauer, M. & Linne, G. (2005, Hrsg.). Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Sigma.
- Treffpunkt, Das Magazin der Axel Andersson Akademie (1999). <http://www.schule-des-schreibens.de/fileadmin/images/pdf/tp17.pdf>
- Voß, G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, 131–158.

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
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at