

## SOZIALE AUFTRAGSVERGABE – Entscheidung zwischen Pflicht- und Kürprogramm im öffentlichen Beschaffungswesen?

1. Einleitung .....	106
2. Die wirtschaftliche Bedeutung der öffentlichen Auftragsvergabe .....	107
3. Drei gravierende Schwachpunkte bei der Auftragsvergabe .....	108
4. Folgen des Rückzugs des Staates für die öffentliche Auftragsvergabe .....	109
5. Das EU-Recht ist nicht eindeutig .....	110
6. Plädoyer für eine Neuauffassung von Nichtdiskriminierung und Transparenz.....	112
7. Die Folgen der Ausschreibungspflicht bei der Vergabe von Aufträgen und Konzessionen – Zwei Beispiele .....	114
8. Vorschläge für eine stärkere Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der öffentlichen Auftragsvergabe .....	123

Auszug aus WISO 2/2004

**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)

**Thomas Höpfl**

Mitarbeiter am  
Institut für Sozial-  
und Wirtschafts-  
wissenschaften in  
Linz

**105**

## 1. Einleitung

*der Staat  
als knapp  
kalkulierender  
Unternehmer*

Mit obligatorischer Ausschreibungspflicht wird der Versuch unternommen den Staat beim Erwerb von Dienstleistungen und Gütern in den Stand eines knapp kalkulierenden Unternehmers zu versetzen. Die zur Verfügung stehenden Geldmittel, die ja größtenteils ihren Ursprung in Steuereinnahmen haben, sollen auf einem möglichst funktionierenden Markt unter Wettbewerbsbedingungen eingesetzt werden. Die Unternehmen wiederum, die sich diesem Wettbewerb stellen, sollen dem Staat nicht als Bittsteller gegenüberstehen, sondern aufgrund ihrer messbaren Performance als Best- oder Billigstbieter ein (einklagbares) Recht auf die Auftragserteilung haben.

*Vorteile des  
freien Markt-  
wettbewerbes*

Der Staat tritt nicht als Mäzen auf, der bestbietende Unternehmer kann Vertrauen in den wirtschaftlichen Erfolg setzen. Daraus ergeben sich die unbestrittenen Vorteile des freien Marktwettbewerbes im Vergleich zu einem bis ins Ende des neunzehnten Jahrhunderts hineinreichenden System von einigen wenigen „Hoflieferanten“ und Liefermonopolen.

*soziale Aspekte  
drohen völlig  
unterzugehen*

Der Zweck des EU-Vergaberechts und der nationalen Vergaberichte (auch des österreichischen) besteht darin, die Gefahr einer Bevorzugung einheimischer Bieter oder einzelner Bewerber aus nichtwirtschaftlichen Gründen durch öffentliche Stellen zu verhindern. So weit diese Intention zu begrüßen ist, so weit ist aber zu berücksichtigen, dass dabei viele wichtige Nebenziele oftmals verloren gehen. Das trifft einerseits auf die mögliche Geringschätzung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu, andererseits hat dies zur Folge, dass soziale Aspekte völlig unterzugehen drohen. Im folgenden Beitrag soll der Versuch unternommen werden auf die Gefahren hinzuweisen, die durch die obligatorische Ausschreibungspflicht gegeben sind, wenn soziale Gesichtspunkte zu wenig beachtet werden.

## 2. Die wirtschaftliche Bedeutung der öffentlichen Auftragsvergabe

Im Cecchini-Bericht<sup>1</sup> aus dem Jahr 1987 über die Kosten eines nicht zustande gekommenen Europa wurden ungeheure Einsparungspotenziale im Falle eines funktionierenden Binnenmarktes genannt. Allein durch die größere Transparenz und die verstärkte Öffnung der Beschaffungsmärkte rechnete man mit Einsparungen von ca. 22 Milliarden Euro, die dem Steuerzahler zugute kommen sollten. In der Folge konnten diese Einsparungen, die ein wichtiger Grund für die Maastricht-Bestimmungen waren, niemals nachgewiesen werden.

*Cecchini-Bericht*

Eine größere Transparenz (in technischem Sinne) ist aber zweifellos eingetreten. Die Zahl der in das Supplement zum Amtsblatt bzw. in der elektronischen Datenbank Tenders Electronic Daily aufgenommenen Ausschreibungen hat sich kontinuierlich erhöht. Die Gesamtzahl der Bekanntmachungen ist von 12.000 in 1987 über 55.000 in 1995 auf derzeit 106.000 angestiegen. Jährlich werden von öffentlichen Stellen in der EU Liefer- und Bauaufträge von mehr als 500 Milliarden Euro ausgeschrieben. Das gesamte Marktvolumen beträgt über 1.500 Mrd. Euro, das sind 16 Prozent des gesamten BIP der EU. Seit April 1999 erfolgt der Ausschreibungsmodus nur mehr in elektronischer Form.<sup>2</sup>

*größere  
Transparenz  
(im technischen  
Sinne)*

*16 Prozent  
des gesamten  
BIP der EU*

Viele dieser Ausschreibungen betreffen Dienstleistungen von allgemeinem (wirtschaftlichem) Interesse, also Leistungen der Daseinsvorsorge. Diese Daseinsvorsorge bildet ein Kernelement des europäischen Gesellschaftsmodells und hier sind in den letzten Jahren gravierende Veränderungen zu beobachten.

### 3. Drei gravierende Schwachpunkte bei der Auftragsvergabe

Rund 13 Prozent des jährlich produzierten verfügbaren Güter- und Leistungsvolumens sind in Österreich zur Deckung der öffentlichen Nachfrage bestimmt. Die Vernachlässigung der sozialen Gesichtspunkte bei der Auftragsvergabe sowohl in der EU als auch in Österreich war Gegenstand eines Forschungsprojekts des ISW, zu dem über 40 persönliche Interviews in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark und Wien geführt wurden. Der in Kürze erscheinende Forschungsbericht des ISW versucht folgende drei Kritikpunkte zu verifizieren, die sich wie ein roter Faden bei der Sichtung der Problemlage der sozialen Aspekte bei der öffentlichen Auftragsvergabe durchziehen.

*nur Wirtschaftlichkeitskriterium*

1. Bei der Auftragserfüllung zur Deckung dieser Nachfrage wird meist nur das für den Auftragsgegenstand unmittelbar geltende Wirtschaftlichkeitskriterium angewendet (minimaler Aufwand bei einer gegebenen Zielgröße oder maximales Ergebnis bei vorgegebenen Mitteln eindimensional auf den Auftragsgegenstand bezogen).

*fehlende ganzheitliche Sicht*

2. Über die finanzielle, technische und wirtschaftliche Beurteilung hinaus fehlt häufig die Möglichkeit einer ganzheitlichen Sicht des Vergabegegenstandes (Billigstbieter wird in der Regel bevorzugt).

*fehlende finanzielle Bewertung*

3. Es wird sehr wenig Anstrengung unternommen, die sozialverträgliche Produktion einer Lieferung, einer Dienstleistung oder die Errichtung eines „Werkes“ finanziell zu bewerten.

In Anlehnung an diese Grundhaltung im Vergabeprozess, die auch als ein Symbol für einen zunehmend schwächer werdenden Staat gelten kann, werden die Folgen für das EU-Wirtschafts- bzw. Rechtssystem, für Auftraggeber, Auftragnehmer und Arbeitnehmer speziell auch für (Ober-)Öster-

reich analysiert. Es wurden dabei die (aus Gründen der vom Interviewpartner erwarteten größeren Offenheit anonymisierten) Gespräche mit den Experten und im Vergabeprozess Betroffenen sowie die zur Verfügung gestellten Unterlagen ausgewertet.

#### **4. Folgen des Rückzugs des Staates für die öffentliche Auftragsvergabe**

Vor dem Hintergrund, dass sich im Laufe des 20. Jahrhunderts der so genannte keynesianische Wohlfahrtsstaat sehr erfolgreich herausgebildet hat, ist es bedauerlich, dass sich der Staat nach der Meinung vieler konservativer Politiker und Ökonomen derzeit mit der Rolle des „Lenders of last Resort“ zufrieden geben soll. Er hat nach dieser Auffassung nur dann wirtschaftspolitische Aufgaben zu übernehmen, wenn einzelwirtschaftliches Versagen auftritt (z. B. Konkurs), wenn Unternehmen ihrer Bestimmung als faire Marktteilnehmer nicht nachkommen wollen (Monopolsituation) oder wenn Wirtschaftskrisen auftauchen (etwa bei Börsen- oder Bankenzusammenbrüchen).

*keynesianischer  
Wohlfahrtsstaat  
sehr erfolgreich*

Dieser Wohlfahrtsstaat ist auch dort im Rückzug, wo wichtige Staatsaufgaben, die bisher in öffentlicher Hand waren, ausgeschrieben und privat vergeben werden. Dies betrifft die Produktion von Sicherheit nach innen und außen, aber auch die solidarische Absicherung gegen Grundrisiken wie Unfall, Krankheit, Alter, Behinderung und unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust. Weiters fallen darunter das öffentliche Bildungswesen, die Gewährleistung der Daseinsvorsorgebereiche und öffentliche Dienstleistungen (Wasserver- und Abwasserentsorgung, öffentliches Verkehrswesen, Energieversorgung, Abfallwirtschaft, Postdienste, Telekommunikation usw.).

*ausgeschrieben  
und privat  
vergeben*

Diese Dienstleistungen von allgemeinem „wirtschaftlichem“ Interesse werden von den Liberalisierungsbefürwortern immer seltener als ausschließliches Anliegen der Bürger betrachtet,

das durch Eingreifen des Staates erfüllt werden muss. Sowohl in der EU als auch in Österreich werden diese Versorgungsleistungen immer häufiger unter den ausschließlichen Gesichtspunkten Binnenmarkt, Wettbewerbsrecht und Einsparungspotenzial gesehen und weniger im Sinne ihrer für die Bevölkerung wichtigen Aufgaben im staatlichen Leistungsspektrum.

*Wegsehen ist  
falsche Heran-  
gehensweise*

Wenn Unternehmen benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt diskriminieren oder sie von dort auszuschließen versuchen, drängt sich oft der Gedanke auf, dass es sich hierbei um eine unternehmensinterne Angelegenheit handelt. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Ein Wegsehen des Staates ist die falsche Herangehensweise, speziell dann, wenn er solche Unternehmen mit Beschaffungsaufgaben betraut. Bei der Vergabe von Aufträgen durch staatliche Stellen ist die Nichtbeachtung sozial- und beschäftigungspolitischer Komponenten als einer der praktischen Versuche zu werten, das Problem der Diskriminierung unter dem Vorwand, primär finanzielle Zielsetzungen zu verfolgen, auf die lange Bank zu schieben.

*erforderliche  
Bringschuld  
der EU*

In diesem Sinne fehlt so etwas wie eine erforderliche Bringschuld bei der EU und den öffentlichen Verwaltungseinheiten der Mitgliedstaaten, ein Auftragswesen zu schaffen, dem es gelingt die erforderlichen Wettbewerbsbedingungen mit einer Stärkung des sozialen Zusammenhalts zu vereinbaren.

## **5. Das EU-Recht ist nicht eindeutig**

### **5.1. Die Haltung der EU-Kommission**

Im Bereich des öffentlichen Auftragswesens wurden zahlreiche Rechtsvorschriften erlassen. Die EU verfügt über einen Rechtsrahmen für das öffentliche Vergabewesen, der auch die nationalen Vorschriften der Mitgliedstaaten sehr stark beeinflusst. Die Bestimmungen der öffentlichen Auftragsvergabe bilden zusammen mit den Beihilfenregelungen, dem

Binnenmarktrecht und der Wettbewerbskontrolle (z. B. bei Fusionen und beim Kartellrecht) die vier wichtigen Säulen des EU-Wettbewerbsrechts.

*die vier wichtigen Säulen des EU-Wettbewerbsrechts*

Die in der Literatur und in der politischen Debatte in der EU oft verwendete Bezeichnung „vergabefremde Kriterien“ ist eigentlich nicht treffend. Es sollte eher der Terminus „sekundäre Zwecke“ gewählt werden. Mit Blick auf die Spruchpraxis des EuGH ist eine einheitliche Linie bei der Beurteilung der Zulässigkeit von so genannten „sekundären Zwecken“ aus dem nichtprofitablen Bereich zwar nicht zu erkennen. Man kann aber trotzdem davon ausgehen, dass der EuGH weniger restriktiv als die Kommission urteilt und die Möglichkeit soziale Faktoren zuzulassen offener sieht (I 39).

*„sekundäre Zwecke“*

## 5.2. Die Ansicht des Europäischen Gerichtshofs

Die Urteile des EuGH sind für die Finanzierung von Daseinsvorsorgemaßnahmen von großer Wichtigkeit. In seiner jüngsten Judikatur (Rechtssache Ferring) kommt der EuGH beispielsweise zu dem Ergebnis, dass Zuschüsse zur Abgeltung gemeinwirtschaftlicher Verpflichtungen nicht den Beihilfetatbestand erfüllen. Sie müssen daher auch nicht von der Kommission notifiziert bzw. genehmigt werden.

Auf dem Gebiet der sozialen Aspekte hat der EuGH schon einmal relativ deutlich positiv Stellung genommen. Es wurde durch ein Urteil des EuGH die ausdrückliche Freiheit des Auftraggebers soziale Kriterien anzuwenden bestätigt. Es handelt sich dabei um die Förderung von Langzeitarbeitslosen in Verbindung mit einer öffentlichen Auftragsvergabe.

*relativ deutlich positiv Stellung genommen*

In der Rechtssache Beentjes (Urteil vom 20.9.1988 in der Rs. 31/87, Slg. 1988, 4635) ging es dabei um die öffentliche Ausschreibung eines Bauauftrages zur Flurbereinigung. Beentjes unterbreitete das niedrigste Angebot, den Zuschlag erhielt jedoch die Firma mit dem zweitniedrigsten. Unter anderem wurde Beentjes der Zuschlag verwehrt, weil dieses

*Beentjes*

*70 Prozent  
Langzeit-  
arbeitslose*

Unternehmen nicht das „günstigste Angebot“ unterbreitete und außerdem nicht in der Lage zu sein schien, sein Personal zu 70 Prozent aus Langzeitarbeitslosen eines örtlichen Arbeitsvermittlers zu bestreiten. Auf diese Bedingung wurde in der Bekanntmachung ausdrücklich hingewiesen.

Der EuGH führte an, dass es sich bei der geforderten Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen nicht um ein Kriterium der wirtschaftlichen, technischen oder finanziellen Leistungsfähigkeit handelt.

*keine  
Diskriminierung  
der Bieter*

Weiters stimmte der EuGH auch darin zu, dass die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen auch weiter nichts mit dem primären Zweck der Vergabe, der Beschaffung von „materiellen Werten“, zu tun hatte. Ausschlaggebend für die Abweisung der Klage von Beentjes war aber, dass die zusätzliche Bedingung für die Beschäftigung von Arbeitslosen allen Bietern vorher bekannt war. Darüber hinaus haben die Beweggründe für die Auftragserteilung nicht dazu geführt, dass es unmittelbar oder mittelbar zu einer Diskriminierung der Bieter aus anderen Mitgliedstaaten gekommen ist.

#### **6. Plädoyer für eine Neuauffassung von Nichtdiskriminierung und Transparenz**

Wie schon eingangs erwähnt, lassen die falsch verstandenen Wettbewerbskonzepte in der EU in letzter Konsequenz sozialen Anliegen zu wenig Raum. Es wird zwar immer wieder betont, dass die Sozialpolitik der Europäischen Union über das Ziel eines hohen Beschäftigungsniveaus hinaus auch das Ziel eines hohen Maßes an sozialem Schutz (Artikel 2 EG-Vertrag) verfolgt. Ein wettbewerbsorientiertes Auftragswesen und möglichst hoher sozialer Schutz in den Arbeitsbedingungen werden von der Kommission so gesehen, als ob sie sich gegenseitig ausschließen, und nicht als zwei Kriterien, die sich gegenseitig ergänzen sollen. Dabei sind die von der Europäischen Kommission und den mitgliedstaatlichen Behör-



den immer wieder eingebrachten Forderungen nach a.) Nichtdiskriminierung und b.) Transparenz beim öffentlichen Beschaffungswesen durchaus essenziell.

*durchaus  
essenziell*

Sie müssen aber anders bewertet und gesehen werden, als dies im Vergabewesen üblich ist. Diese beiden Forderungen nach Nichtdiskriminierung und Transparenz sollten es von ihrer Bestimmung her den Mitbewerbern erlauben sich auch im Falle eines vermuteten unfairen Verfahrens sich vor Gericht zur Wehr zu setzen und darüber hinaus Betrug und Korruption erschweren. In der Praxis dienen diese beiden Forderungen allerdings heute eher als Methode dazu, öffentliche oder staatsnahe Unternehmen aus dem Vergabeprozess herauszudrängen. Sie werden als bequemes Mittel der Beschränkung der Vergabe von öffentlichen Aufträgen an staatliche oder halbstaatliche Unternehmen missbraucht (I 26).

*bequemes  
Mittel der  
Beschränkung*

Hingegen haben die beiden Faktoren Nichtdiskriminierung und Transparenz einen speziellen anderen positiven Stellenwert, wenn man die wichtige, mit der Vergabe an Unternehmen zusammenhängende soziale Bedeutung eines Auftrages unterstreichen will:

a.) Nichtdiskriminierung: Ein nichtdiskriminierendes Verfahren bei der öffentlichen Auftragsvergabe bedeutet in diesem Sinne auch, dass eine Vergabe an Unternehmen möglich ist, die bei ihrer Personalauswahl nicht vordringlich am „Rosinenpicken“ aus dem Arbeitsmarkt interessiert sind. Solche Unternehmen und auch Unternehmen, die sich nicht vor allem durch Lohn- und Gehaltsdumping die betriebsnotwendigen Vorteile verschaffen können, werden derzeit diskriminiert.

*Nicht-  
diskriminierung*

b.) Transparenz: Auch die Transparenzforderung erlaubt es Unternehmen, Behinderte, ehemalige Langzeitarbeitslose und Personen aus anderen arbeitsmarktbedingten Problemgruppen zu beschäftigen und sie dadurch je nach ihren

*Transparenz*

Fähigkeiten zu fördern. Durch die Forderung nach mehr Transparenz brauchen innerbetriebliche Initiativen und die Teilnahme an öffentlichen Vorsorgeprogrammen zur Beschäftigungsförderung von leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitern weder bei der Auftragsuche noch bei den Vergabeverhandlungen ausgeklammert oder gegenüber den Auftraggebern oder den Mitbewerbern verschwiegen werden.

## 7. Die Folgen der Ausschreibungspflicht bei der Vergabe von Aufträgen und Konzessionen – Zwei Beispiele

### 7.1. Beispiel 1: Berufliche Bildung als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik

#### 7.1.1. Die Rolle des AMS

*Ausschreibungs-  
pflicht bei  
Kursmaßnahmen*

Die EU-Kommission ist schon seit längerem bestrebt marktähnliche Strukturen im öffentlichen Vergabewesen einzuführen und will auch im Berufsbildungswesen keine Ausnahmen gelten lassen. In den meisten EU-Ländern sind mehrere Anbieter tätig. Seit zwei Jahren sehen die AMS-Regelungen eine Ausschreibungspflicht bei Kursmaßnahmen vor, welche den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2002 entspricht. Obwohl die öffentliche Ausschreibung auf diesem Gebiet noch nicht einmal in allen EU-Ländern gängige Praxis ist, gibt es zusätzlich von Seiten der WTO Bestrebungen das Gebiet der Berufsbildung noch weiter zu liberalisieren.

*Pensions-  
reformen  
beispielhaft  
zunehmend bei  
anderen  
öffentlichen  
Gütern*

Wie man an der lebhaften Diskussion über die vergangenen und zukünftigen Pensionsreformen beispielhaft sehen konnte, scheint man von Seiten der Regierungsmehrheit in Österreich generell mit dem Gedanken zu spielen, kein zusätzliches Geld mehr in staatlich oder halbstaatlich regulierte Systeme zu lenken. Das gilt bereits stark für den Sozialbereich im engeren Sinn, ist aber zunehmend auch bei anderen öffentlichen Gütern wie Gesundheit und Aus- bzw. Weiterbildung erkenn-

bar. Eine Verstärkung der spürbaren materiellen Hilfen zur Vermeidung von Ausbildungsdefiziten scheint daher momentan schwierig durchzusetzen zu sein.

Dies lässt sich auch an der Mittelausstattung des AMS ablesen. Dieses hat gegenwärtig ein Verbesserungspotenzial (lt. einem Revisionsbericht besonders in Wien) bei der treffsicheren Auswahl der Anbieter für die jeweiligen Kursanwärter (Mismatch-Problem).

Eine finanziellen Entlastungsoffensive zur Abdeckung der fehlenden Planstellen mit qualifiziertem Personal (ca. 340 in ganz Österreich) scheint nicht in Sicht. Aus der Sicht des AMS ist daher ein dringend notwendiges begleitendes Controlling der Bildungs- und Schulungsanbieter nicht möglich. Kostenkontrollen und Evaluierungen der Ausbildungsergebnisse finden daher im Nachhinein statt. Bestehende Defizite/Stärken können erst bei der nächsten Ausschreibungsrunde thematisiert werden (I 27).

*Entlastungs-  
offensive  
nicht in Sicht*

### 7.1.2. Die Folgen für die Bildungseinrichtungen

Das Arbeitsmarktservice beauftragt und subventioniert Schulungen in Bildungseinrichtungen zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen. Die gesetzliche Grundlage sind das AMSG (1994) §§ 32 und 34 und die Richtlinien des AMS. Die Zielgruppe sind Arbeitslose und registrierte Arbeitssuchende. Die Bildungseinrichtungen erhalten Beihilfen zur Vergütung von bis zu 100 Prozent ihrer Ausgaben für Trainingskurse. Die Bezugsfrist ist abhängig von der Dauer der jeweiligen Schulung. Die Facharbeiterintensivausbildung dauert beispielsweise zirka ein Jahr. Seit September 2002 müssen die Schulungs- und Bildungsmaßnahmen ausgeschrieben werden (I 14).

*Zielgruppe sind  
Arbeitslose und  
registrierte  
Arbeitssuchende*

Bei Aufträgen für Bildungs- und Ausbildungsvorhaben durch die öffentliche Hand ist meist gesetzlich der Nachweis einer bestimmten Ausbildung durch Vorliegen einschlägiger Zeug-

*keine Pönaleforderungen* nisse der bei einem Ausbildungsträger beschäftigten Trainer erforderlich. Wie weit diese Nachweise tatsächlich eingefordert werden, ist von außen schwer feststellbar. Wenn ein Kursanbieter schlecht arbeitet, kann er beim folgenden Vergabeprozess nicht im Vorhinein ausgeschlossen werden. Pönaleforderungen bei nicht ordnungsgemäßer Vertragserfüllung werden nicht gestellt (I 5).

*Belege sind vorzulegen* Da man sich einerseits im Vergaberecht befindet und dieses mit „Förderwelt“ (I 27) kombiniert werden muss, orientiert sich das AMS bei der Vergabe nach Kosten und weiteren Punkten (z. B. Qualität des didaktischen Konzepts). Soziale Aspekte finden mit Ausnahme einer geringfügigen Berücksichtigung von Frauenförderungsmaßnahmen (werden mit 5 Prozent der Auftragssumme bewertet) keine Beachtung. Die veranschlagten Kosten sind in Personal- (Trainerkosten, Overheadpersonal usw.) und Sachkosten (Raumkosten, PCs usw.) aufzugliedern und entsprechende Rechnungen und Belege sind bei der Auftragsabrechnung vorzulegen. Eine Akontozahlung ist vorgesehen, um die Liquidität der Auftragnehmer (bei kleineren Trägern oft ein Problem) nicht zu gefährden und einen Teil der Vorausleistungen abzudecken. Die restlichen Zahlungen werden in Teilraten nach Vorlage der Belege und Rechnungen beglichen (I 5).

*82 Prozent der Kursaufträge an die Großanbieter* Regional gesehen haben große Anbieter den Vorteil trotz hoher Overheadkosten aufgrund der Kostendegression knapp kalkulieren zu können. Sie verfügen über eigene Stabstellen und können wegen des kurzfristigen Zeitlaufs (Personal, räumliche Ressourcen) flexibler reagieren. Außerdem haben sie gegenüber kleineren Ausbildungsprojekten die Möglichkeit ihre Leerkapazitäten nützen zu können. Das heißt, sie können wesentlich großflächiger akquirieren und bieten daher automatisch an, wenn es zu Neuvergaben kommt. Derzeit gehen 82 Prozent der oberösterreichischen Kursaufträge an die Großanbieter BFI, WIFI und IBIS (I 8).

### 7.1.3. Auswirkungen auf das Schulungspersonal

Aufgrund des verschärften Wettbewerbs in Oberösterreich (Oligopol zwischen den drei größten Anbietern) ist ein relativ scharfer Preiswettbewerb im Gange, der dazu führt, dass der Anteil der fest angestellten Schulungsleiter abnimmt und viele Lehrkräfte in die schlechter bezahlte, krisenanfälligere Selbstständigkeit gedrängt werden. Die Personalkosten sind bei Dienstleistungen, wie sie der Trainings- und Ausbildungsmarkt bietet, naturgemäß sehr hoch. Es ist daher nicht erstaunlich, wenn vor allem die direkten Trainerkosten, die zwischen 70 und 80 Prozent der Gesamtkosten betragen, am ehesten unter Druck kommen. Die Oberösterreichische Sozialplattform bestätigt, dass mit langjährig angestelltem Fachpersonal bei umkämpften Maßnahmen keine Ausschreibung zu gewinnen ist (l 40).

*Trainerkosten  
zwischen 70 und  
80 Prozent der  
Gesamtkosten*

Der Druck auf die Personalkosten führt zu einer Prekarisierung von Arbeitsplätzen, die eine Verlagerung von fixen Angestelltenverhältnissen auf Werkverträge und freie Dienstverträge mit sich bringt. Dies hat Auswirkungen auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen. Es können nur Mindestanforderungen erbracht werden, dadurch gibt es keinen personellen Spielraum für Zusatzangebote.

*Auswirkungen  
auf die Qualität*

### 7.1.4. Auswirkungen auf die KursteilnehmerInnen

Die strengeren Vergabebestimmungen haben Auswirkungen auf die KursteilnehmerInnen, da man dazu übergehen muss, intrinsische Motivationen (Interesse durch attraktiv gestaltete Lerninhalte erzeugen) durch extrinsische Motivationen (Interesse aus Angst vor negativen materiellen Konsequenzen erzeugen) zu ersetzen.

Die „Bemühungspflicht“ des Arbeitssuchenden bei der Kurs Teilnahme zu erhöhen könnte natürlich mit einer stärkeren Ausweitung auf bildungsfremde Sanktionen (z. B. Bußgeld oder Zwang zu jeglicher Arbeitsaufnahme bei mangelnder

*„Bemühungs-  
pflicht“ der  
Arbeits-  
suchenden*

Anwesenheit) erreicht werden. Diese Maßnahmen werden in der Tat öffentlich von Arbeitgebervertretern und konservativen Politikern immer wieder gefordert, sind aber in den AMS-Richtlinien und im österreichischen Sozialrechtssystem (noch) nicht vorgesehen.

*sekundäre  
Druckmittel*

Allerdings führen sanfte Maßnahmen des AMS wegen nicht ausreichender Gesprächsmöglichkeit („Moral Persuasion“), bei unbegründeter Weigerung sich einer Weiterqualifizierung zu unterwerfen, mitunter nicht zum Erfolg. Sekundäre Druckmittel und unzumutbare „Angebote“ sind aufgrund des ständigen, durch Liberalisierungsdruck forcierten Wandels auf dem Arbeitsmarkt bei manchen KursteilnehmerInnen nicht mehr ganz auszuschließen (I 18).

*Zumutbarkeits-  
bestimmungen  
werden laufend  
verschärft*

Die gesetzlichen Zumutbarkeitsbestimmungen zur Arbeitsaufnahme werden laufend verschärft, einerseits aus Budgetknappheit (die finanziellen Mittel werden dem AMS teilweise entzogen), andererseits aufgrund von Forderungen der Arbeitgebervertretungen. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis wann die Oberösterreichische Arbeiterkammer und die zuständigen Gewerkschaften Streitfälle aufgrund der bestehenden Gesetzeslage nicht mehr erfolgreich vor Gericht vertreten können.

## **7.2. Beispiel 2 – Öffentlicher Personennahverkehr**

### **7.2.1. Politische Einflussnahme und Wettbewerb in der EU**

*Zufriedenheit  
sehr gering*

Die allgemeine Zufriedenheit der EU-Bürger mit den so genannten netzgebundenen Dienstleistungen scheint speziell beim Nahverkehr sehr gering zu sein. Dies geht auch aus einer Arbeitsunterlage der Dienststellen der EU-Kommissare Bolkestein und Solbes Mira hervor.

Die größte Zufriedenheit äußerten noch die Finnen, Dänen und interessanterweise auch die Österreicher. Dieses Papier kommt zu der Schlussfolgerung, dass die Gefahr besteht, die europa-

weite Erhöhung der Anbieterzahlen könnte nur vorübergehender Natur sein. Einmal etablierte Betreiber könnten ihre marktbeherrschende Stellung ausnützen, um dem Wettbewerb kurzfristig standzuhalten. Langfristig könnten potenzielle neue Auftragsvergaben ausgeschaltet werden und die Wettbewerbssituation könnte dadurch eingeschränkt werden.

Diese Erkenntnis widerspricht der Tatsache, dass maßgebliche Persönlichkeiten und Institutionen der EU mehrmals Eingriffe in den öffentlichen Personennahverkehr gefordert und bei der Durchführung unterstützt haben, einerseits um diesen zu liberalisieren, andererseits um eine Marktöffnung voranzutreiben.

*mehrmals  
Eingriffe  
gefordert*

#### **7.2.2. Das Magdeburger Urteil des Europäischen Gerichtshofes**

Die EU-Verordnung 1191/69 sieht vor, dass die öffentliche Hand den Unternehmen auf dem Verkehrssektor gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen auferlegen kann. Dies ist erforderlich, um eine ausreichende Versorgung der Bevölkerung zu sichern. Für dieses Engagement über den rein gemeinwirtschaftlichen Bereich hinaus ist den Verkehrsunternehmen eine ausreichende Entschädigung zu gewähren. Diese Kosten werden bei den Linz Linien beispielsweise zwar tatsächlich ersetzt, sind jedoch pauschal in einer unternehmensinternen Verlustabdeckung der Linz AG enthalten.

*unternehmens-  
interne Verlust-  
abdeckung*

Eine relativ klare Entscheidung des EuGH zur Anwendung des europäischen Beihilfenrechts bezüglich des öffentlichen Personennahverkehrs erfolgte am 24. Juli 2003. Der EuGH nimmt, wie schon im Punkt 5 erläutert wurde, dabei meist eine weniger restriktive Haltung als die Kommission ein. Im seit langem erwarteten Urteil zum Verfahren „Altmak Trans“ („Magdeburger Urteil“) kommt der EuGH zum Schluss, dass die Finanzierung des ÖPNV der europarechtlichen Beihilfenkontrolle unterliegt und die Bestimmungen der oben erwähnten Verordnung 1191/69 einzuhalten sind. Nach den Maßstäben dieser Verordnung darf ein finanzieller Ausgleich für eine Verpflichtung öffentliche

*finanzieller  
Ausgleich*

*Kriterien, die  
alle erfüllt  
sein müssen*

Dienste auszuführen nur dann gewährt werden, wenn aus ihr dem Verkehrsunternehmen wirtschaftliche Nachteile erwachsen. Nunmehr präzisiert der EuGH die Kriterien dieser Finanzierung von Verkehrsdiensten. Er stellt dabei vier wesentliche, aus dem EU-Primärrecht abgeleitete Kriterien fest, die alle erfüllt sein müssen, damit keine rechtswidrige Beihilfe vorliegt:

- a.) Es muss eine formelle Betrauung mit klarer Gemeinwohlverpflichtung vorliegen.
- b.) Vorab müssen objektive und transparente Ausgleichsparameter festgelegt werden.
- c.) Der Ausgleich muss proportional sein (es darf keine Überkompensation geben).
- d.) Wenn nicht ausgeschrieben wird, muss der Kostenmaßstab eines „durchschnittlichen, gut geführten Unternehmens“ vorliegen.

*Mischsystem  
von eigen-  
wirtschaftlichen  
und gemein-  
wirtschaftlichen  
Anteilen*

Mit seinem oft angekündigten und lange erwarteten Urteil hat der EuGH klargestellt, dass es nicht Aufgabe des öffentlichen Verkehrs ist, Wettbewerb um jeden Preis herzustellen. Außerdem stellt er fest, dass eine Ausschreibung nicht verpflichtend ist, wenn ein (durchschnittlich) gut geführtes Unternehmen ein Mischsystem von eigenwirtschaftlichen und gemeinwirtschaftlichen Verkehrsanteilen betreibt. Es liegt also auch dann nicht eine einseitige Begünstigung eines Unternehmens vor, wenn die Gemeinde oder die verantwortliche Regionalverwaltung Ausgleichszahlungen für die Erbringung von Dienstleistungen im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse gewährt. Es liegt bei diesen Ausgleichszahlungen auch nicht eine Beihilfe im Sinne von Art. 87 EGV vor, wenn die oben angeführten Kriterien zutreffen.



### 7.2.3. Die Situation in Österreich

Die derzeitige Gefahr in Österreich besteht darin, dass bisher gut funktionierende Verkehrsanbieter und Verkehrsverbundsysteme durch die organische Trennung der Bereiche Betrieb, Infrastruktur und Transportmittel aufs Spiel gesetzt werden.

Weit über die managementorientierte Aufgliederung – getrennte buchhalterische, erlös- und kostenmäßige Erfassung beziehungsweise betriebliche Steuerung – hinaus, deren Sinnhaftigkeit niemand bestreiten kann, soll nach dem Willen der Liberalisierungsbefürworter ein künstliches Marktsystem über Vergabeprozesse geschaffen werden, in dem jeder städtische Verkehrsbereich einen Sonderstatus genießt und ein weitgehendes Eigenleben führen kann und soll (I 20).

*Sonderstatus*

Im Bereich der Ballungsräume dominieren nach wie vor die lokalen Verkehrsunternehmen den Markt. Hier gibt es Bus, O-Bus- sowie Straßenbahn- und U-Bahn-Linien (in Wien). Die regionale Vernetzung wird neben der Bahn und der Lokalbahn (S-Bahn) durch die Buslinien der Post und Bahn sowie private Buslinien hergestellt. In den größeren Städten befinden sich die Verkehrsunternehmen im Eigentum der Stadt.

Die Einstellung zur „Privatisierung“ oder zum gleichzeitigen Auftreten mehrerer Betreiber hängt stark von der Zufriedenheit mit der lokalen Situation ab. Befürchtungen, dass mehr Wettbewerb auch zu einem Qualitätsverlust beim öffentlichen Dienst und zu wachsendem Stress beim Personal führen kann, lässt sich aus Erfahrungen mit anderen Bereichen (z. B. Gelbe Post in Österreich) auch für den öffentlichen Nahverkehr ableiten. Auch haben Beispiele der Deregulierung (bekanntestes Beispiel Strommarkt in Österreich) gezeigt, dass es nicht wirklich zu spürbaren Kostensenkungen bei den Konsumenten gekommen ist.

*Beispiel  
Strommarkt*

*negative  
Auswirkungen* Auch der Vergleich mit Anbietern im Nahverkehr auf internationaler Ebene lässt den Schluss zu, dass massive Eingriffe in die Beschäftigungsstruktur und in die Beschäftigungsverhältnisse an der Tagesordnung sind. Wie internationale Beispiele zeigen, beinhalten die Privatisierung und Liberalisierung des ÖPNV als gemeinsamen Trend immer negative Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen.<sup>3</sup>

#### **7.2.4. Auswirkungen des reinen Ausschreibungswettbewerbs bei Verkehrsdienstleistungen**

*relativ viel  
veröffentlichtes  
Material* Es gibt sowohl bei den ansatzweisen Überlegungen, bei Studien bzw. Expertisen als auch bei der konkreten organisatorischen/betrieblichen Änderung der Aufgabenerfüllung (Privatisierung, Neuausschreibung usw.) des ÖPNV relativ viel veröffentlichtes Material über die Auswirkungen auf die Betriebskosten, Qualität und das Preisniveau.

Auch die verschiedenen sektoralen Richtlinien der EU-Kommission versuchen an diesen drei Hauptfaktoren anzuknüpfen. Die Bestimmungen sind lt. EU in nationales Recht so umzusetzen, dass die nationalen Gesetzgeber in den Zielsetzungen Betriebskosten, Qualität und Preisniveau bei einer vergleichsweisen Überprüfung Erfolge aufweisen können.

*Auswirkungen  
auf die  
Beschäftigten* Was in der Regel nicht untersucht bzw. hinterfragt wird, sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten als Folge der Neuordnung der Vergabe.

Aber der Vergleich mit anderen Anbietern im Nahverkehr, sei es auf nationaler oder auf internationaler Ebene, lässt den Schluss zu, dass massive Eingriffe in die Beschäftigungsstruktur und in die Beschäftigungsverhältnisse an der Tagesordnung sind.<sup>4</sup>

Die geänderten Vertragsbedingungen der Kommunen mit ihren Verkehrsträgern bzw. deren Nachfolgefirmen haben allseits

feststellbar veränderte Arbeitsbedingungen und eine Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Für Österreich lassen sich erst vereinzelt Beispiele finden, aber im internationalen Kontext haben folgende Szenarien bereits überwiegende Gültigkeit:

*internationaler  
Kontext*

- Übergang von KV zu individuellen Arbeitsverträgen
- Einsatz von Teilzeitkräften, Zeitverträgen, Leiharbeit, neuen Selbstständigen, geringfügig Beschäftigten
- Auslagerung von Beschäftigungsgruppen in Betriebe mit niedrigerem KV
- Schlechterstellung für neue MitarbeiterInnen
- Streichung oder Verlängerung der Anwartschaften bei Betriebspensionen

### **8. Vorschläge für eine stärkere Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der öffentlichen Auftragsvergabe**

Den Unternehmen in den Mitgliedstaaten ist es gelungen zu beweisen, dass die heutige Kommunikationstechnologie spezielle Möglichkeiten bei der Verbesserung der Abstimmung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, Senkung des Vergabeaufwandes und Verkürzung der Fristen mit sich gebracht hat. Durch den ständigen technischen Fortschritt ergeben sich weitere Modernisierungserfordernisse, die bisher noch nicht ausreichend erkannt wurden. Auf sozialem Gebiet müssen aber ebenfalls Fortschritte erzielt werden, um die Auftragsvergabe sozialverträglicher zu gestalten. Hier wurden weder gesetzliche noch praktisch vorhandene Möglichkeiten ausreichend genutzt.

*ständiger  
technischer  
Fortschritt*

Ein Beispiel für ein modernes Auftragsvergabesystem bietet die US-amerikanische Praxis bei öffentlichen Beschaffungsvorgängen. Auf diesem Gebiet nimmt das US Gesellschafts-

*US-  
amerikanische  
Praxis*

„Affirmative Law“ system ausnahmsweise eine Vorreiterrolle ein, die beispielgebend für die EU sein könnte. In den USA gibt es verschiedene gesetzliche Regelungen zur Herstellung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (speziell auch für Frauen) in Form des „Affirmative Law“ (I 36). Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten müssen sich bei Regierungsaufträgen von mehr als 50.000 Dollar zu positiven Aktionen, wie einen bestimmten Prozentsatz an verschiedensten gesetzlich geschützten Gruppen zu beschäftigen, verpflichten. Dadurch werden betriebliche Diskriminierungen infolge Rasse, Geschlecht, nationaler Herkunft, Alter usw. aktiv bekämpft.

finanzielle Anstöße Ein wichtiger Ansatzpunkt im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe besteht daher darin, diese mit finanziellen Anstößen (Incentives) in Richtung Frauenförderung zu verknüpfen. Ein Ansatz der „finanziellen Anreize“ geht davon aus, dass private Unternehmen nur langsam reagieren und nur dann bereit sind, das weibliche Potenzial am Arbeitsmarkt einzukaufen, wenn sie durch finanzielle Förderungen dazu stimuliert werden.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe Gender-Aspekte mit zu berücksichtigen heißt einen gewissen externen Druck auszuüben, der, wie das amerikanische Vorbild zeigt, letzten Endes auch zu unternehmensinternen Anreizsystemen führten.

5 Prozent der Vertragssumme Würden nur 5 Prozent der Vertragssumme bei den Vergabeentscheidungen von sozialen Überlegungen geleitet sein, so ständen der Sozialpolitik in der EU mit einem Schlag 80 Milliarden Euro zur Verfügung. Diese große Summe ergibt sich aus dem Volumen der in der EU-15 jährlich vergebenen öffentlichen Aufträge. Nicht hineingerechnet in diese Summe sind Einsparungen durch die Reform des Vergaberechts bei bisherigen Sozialausgaben, die verringert werden oder entfallen könnten. Das betrifft z. B. den Entfall oder die Verringerung von Geldmitteln in nationalen Programmen bzw. Arbeitslosengeldern, Sozialhilfeentschädigungen, Familien- und Wohnungszuschüssen.

Möglichkeiten einer positiven Sanktionierung bei Beschaffungsmaßnahmen gäbe es beispielsweise auf folgenden unternehmensinternen und -externen Aktionsfeldern:

*unternehmens-  
interne  
und -externe  
Aktionsfelder*

- Weiterbildungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte, Beschäftigungsanteil in regulären Arbeitsverhältnissen und WiedereinsteigerInnen nach Elternkarenz
- Beschäftigung von Behinderten, Langzeitarbeitslosen, Ausbildung von Lehrlingen bzw. BerufseinsteigerInnen
- Frauenförderungsmaßnahmen
- Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb (altersgerechte Arbeitsplätze, Weiterbildungsmöglichkeiten usw.) könnte verbessert werden
- Herstellen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Unterstützung von betrieblichen oder überbetrieblichen Kindergärten, flexible Arbeitszeitregelungen für Jungmütter und -väter, Ermöglichung von Auszeiten bei Pflegebedarf usw.
- Sozialverträgliches Verhalten des Managements bei Umstrukturierungen (Einbindung der ArbeitnehmervertreterInnen, Sozialpläne usw.)
- Besseres Verhältnis zwischen Management und Belegschaft bzw. ArbeitnehmervertreterInnen (Konsultationsrechte, Mitentscheidung bei betrieblichen Belangen usw.)
- Beurteilungsmöglichkeit von Führungsqualität des leitenden Personals und Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber durch nichtfinanzielle Messgrößen (z. B. Mitarbeiterbefragung)

Es ist beispielsweise für Österreich empfehlenswert, wenn gesetzlich möglichst exakt geregelt ist, auf welche Weise

*klare vergabe-  
rechtliche  
Rahmen-  
bedingungen* Bund, Landesstellen, Städte oder Gemeinden die Unternehmen in dieser Frage bevorzugt behandeln können. Es muss allen Behördenstellen durch klare vergaberechtlichen, Rahmenbedingungen ermöglicht werden, bei der Endauswahl von Lieferanten soziale Prinzipien zur Anwendung zu bringen.

Notwendigerweise muss auch ein unabhängiges Gremium dafür zuständig sein, dass die sozialen Aspekte genau bewertet und gemessen werden. Eine unabhängige Kontrollbehörde, wie sie in den USA bereits existiert, wäre überlegenswert. Es müssen Erfahrungen mit bereits bestehenden Sozialaudits, sozialen Labels oder sozialen Benchmarkingverfahren auf nationaler oder internationaler Ebene in diese Richtung ausgebaut und verwertet werden.

*verfahrens-  
rechtliche  
Nachteile* Es darf nicht der Fall eintreten, dass private Unternehmer, die freiwillig bereit sind Schritte in Richtung dieser Form des sozialen und nachhaltigen Wirtschaftens zu gehen, bei öffentlichen Aufträgen verfahrensrechtliche Nachteile in Kauf nehmen müssen. Die ergänzenden Vergabekriterien müssen dabei so umsichtig wie möglich bewertet werden. Die beim jeweiligen Vergabeprozess unterlegenen Unternehmen sollen beim Kontaktieren der nationalen Rechtseinrichtungen (in Österreich: Bundesvergabeamt bzw. Bundesvergabekontrollkommission), aber auch bei Beschwerden vor dem EuGH bzw. der Kommission ein faires Verfahren erwarten dürfen.

#### **Anmerkungen:**

- 1 P. Cecchini, M. Catinat, A. Jacquemin: Europa '92. Cecchini-Bericht. Der Vorteil des Binnenmarkts, Baden-Baden 1988
- 2 EU Commission, A report on the functioning of public procurement markets in the EU: benefits from the application of EU directives and challenges for the future, Brussels 2004, [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/publicprocurement/docs/public-proc-market-final-report\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/docs/public-proc-market-final-report_en.pdf)
- 3 Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung ÖGPP: Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU, Teil 1: Eisenbahnen und ÖPNV, Wien 2003
- 4 R. Atzmüller, Ch. Hermann: Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich, FORBA Studie im Auftrag der AK Wien 2004

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)