

## VEREINBARUNGEN DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER: Europäischer Kollektivvertrag oder demokratisch nicht legitimierte Rechtsnormerzeugung?

1. Einleitung .....	102
2. Die Genesis der Sozialpartner- vereinbarungen.....	102
3. Die Europäischen Sozialpartner .....	103
4. Vereinbarungen zwischen den Sozial- partnern .....	104
5. Rechtsprobleme der Vereinbarungen .....	110
6. Ausblick.....	112

Auszug aus WISO 4/2000

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10  
A-4020 Linz, Austria

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

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

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

**Franz  
Leidenmühler**

**Universitäts-Assistent  
am Institut für  
Europarecht der  
Universität Linz**

## 1. Einleitung

*Aufwertung der europäischen Sozialpartner durch Vertrag von Amsterdam*

Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam<sup>1</sup> am 1. Mai 1999 wurde die Stellung der europäischen Sozialpartner erheblich aufgewertet. Ihnen kommt nunmehr die primärrechtlich verankerte und damit für alle 15<sup>2</sup> Mitgliedstaaten der EU verbindliche Befugnis zu, durch „Vereinbarungen“ an der sozialpolitischen Rechtsetzung der Europäischen Gemeinschaft entscheidend mitzuwirken. Dies sei zum Anlass genommen, an einen Beitrag in dieser Zeitschrift aus 1997<sup>3</sup> anknüpfend Rechtswirkungen und Problematik dieser Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner aus der Perspektive der Europarechtswissenschaft näher zu untersuchen.

## 2. Die Genesis der Sozialpartnervereinbarungen

*Abkommen über die Sozialpolitik*

Nachdem schon in der so genannten Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) von 1986/87 die Europäische Kommission den Auftrag erhielt, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln,<sup>4</sup> wurden mit dem Abkommen über die Sozialpolitik (ASP)<sup>5</sup>, das als Protokoll dem Vertrag von Maastricht aus 1992/93 beigefügt wurde, die europäischen Sozialpartner in das Rechtsetzungsverfahren der Gemeinschaft betreffend die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen eingebunden.<sup>6</sup> Allerdings nur mit Geltung für 11 der damals 12 Mitgliedstaaten: Da sich abzeichnete, dass das Vereinigte Königreich unter der konservativen Major-Regierung einer Erweiterung der sozialpolitischen Kompetenzen der Gemeinschaft nicht zustimmen würde, entschlossen sich die übrigen Staaten (mit Zustimmung des Vereinigten Königreichs) für den Weg eines gesonderten Abkommens. Dieses britische „Opting-out“ sollte ihnen ermöglichen, in bestimmten Bereichen der Sozialpolitik unter Inanspruchnahme der Gemeinschaftsorgane und -verfahren zu agieren, in weiten Bereichen sogar mit Mehrheitsentscheidung.

*Britisches „Opting-out“*

Erst der Wahlsieg der Labour-Party 1997 ermöglichte es der Amsterdamer Regierungskonferenz, das Sozialprotokoll in den EG-Vertrag zu integrieren, und damit diesen Fall eines „Pick-and-choose-Europe“ abzuschließen.<sup>7</sup>

Damit wurde auch Art. 4 ASP, der den Sozialpartnerorganisationen auf europäischer Ebene erheblichen Einfluss auf das Rechtsetzungsverfahren einräumt, als für alle (mittlerweile) 15 Mitgliedstaaten verbindlicher Art. 139 im neuen Titel IX des EGV über die Sozialpolitik verankert.

### 3. Die Europäischen Sozialpartner

Ein erstes Problem des Abschlusses von Sozialpartnervereinbarungen auf europäischer Ebene stellt die Frage nach den zum Vertragsabschluss berechtigten Parteien dar.

Bisher wurde der kommunitäre Soziale Dialog im Wesentlichen durch den auf europäischer Ebene organisierten Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sowie durch die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) und den Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) bestritten.

Dabei ist vor allem bei EGB und UNICE durchaus problematisch, dass diesen Dachorganisationen auch Verbände von Nicht-EU-Mitgliedstaaten angehören und bei den Abstimmungsrechten nicht zwischen EU-Mitgliedern und nicht der EU angehörigen Mitgliedern unterschieden wird.<sup>8</sup>

Neben den drei traditionellen europäischen Sozialpartnern kommen nach Auffassung der Kommission auch andere Verbände als europäische Sozialpartner in Frage. So führt sie eine Liste aller Verbände, die von ihr in den vertraglich vorgesehenen Anhörungsverfahren (dazu unten, Pkt. 4.1.) konsultiert werden, die mittlerweile 44 Organisationen umfasst.<sup>9</sup>

Die Aufnahme in diese Liste setzt Folgendes voraus:

- \* Die Organisationen sollten branchenübergreifend, sektor- oder berufsgruppenspezifisch und europäisch organisiert sein.
- \* Sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land

*Parteien des europäischen Sozialen Dialogs*

*Kriterien*

integraler Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, Vereinbarungen aushandeln können und die möglichst alle Mitgliedstaaten vertreten.

- \* Schließlich sollten die Organisationen über geeignete Strukturen verfügen, um effektiv am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.<sup>10</sup>

Alle Verbände, die in die Kommissionsliste aufgenommen wurden, kommen grundsätzlich als Verhandlungsparteien in Frage. Doch die Erfüllung dieser Kriterien allein reicht noch nicht, um am Abschluss einer Vereinbarung mitzuwirken. Wer an aus freier Initiative eingeleiteten Verhandlungen teilnehmen darf, kann die Kommission nicht bestimmen.<sup>11</sup> Die Beteiligung an konkreten Verhandlungen ist dann allein Sache der (potenziellen) Verhandlungsparteien. Ob also überhaupt verhandelt wird bzw. wer als dialogfähig erachtet wird, ist in das Belieben der diesbezüglich autonomen Verbände gestellt, wie auch das Europäische Gericht erster Instanz in einer durch die UEAPME erhobene Klage feststellte.<sup>12</sup> Eine Verhandlungspflicht besteht also auch nicht zwischen durch die Kommission „anerkannten“ Sozialpartnern.

*keine  
Verhandlungspflicht*

#### **4. Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern**

##### **4.1. Allgemeines**

Nach Art. 139 Abs. 1 EGV kann, wie schon in Art. 4 ASP vorgesehen, der soziale Dialog nicht nur zur Herstellung vertraglicher Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, sondern auch zum Abschluss von Vereinbarungen zwischen ihnen führen, falls die Verbände dies wünschen. Im Unterschied zum seit der EEA bekannten herkömmlichen Vertrag, der lediglich schuldrechtliche Wirkung zwischen den Parteien entfaltet,<sup>13</sup> soll der Geltungsbereich der Vereinbarung über den Kreis der vertragschließenden Parteien hinausgehen, also Rechte und Pflichten für Dritte, insbesondere für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, begründen. Diese intendierte „Au-

*Abschluss von  
Vereinbarungen*

ßenwirkung“ ist auch der Grund dafür, weshalb die Vereinbarungen einer gesonderten Durchführung bedürfen, doch dazu unten mehr.

Die europäischen Sozialpartner können zu einer solchen Vereinbarung entweder aus autonomem Antrieb oder – der bislang häufigere Fall – durch Inanspruchnahme der „Vorfahrtsregel“<sup>14</sup> des Art. 138 Abs. 4 EGV motiviert werden. In letzterem Falle können die gem. Art. 138 Abs. 2 EGV im Bereich sozialpolitischer Regelungsvorhaben der Gemeinschaft routinemäßig anzuhörenden Sozialpartner der Kommission, nachdem diese einen Vorschlag für eine sozialpolitische Regelung an das eigentliche Rechtsetzungsorgan, den Rat, erstattet hat, gemeinsam mitteilen, dass sie auf dem fraglichen Gebiet selbst Verhandlungen über eine Vereinbarung nach Art. 139 EGV aufnehmen werden. In diesem Fall ruht der gemeinschaftliche Rechtsnormerzeugungsprozess ex lege während einer Frist von neun Monaten, binnen der die Vereinbarung zustande kommen muss, sofern die Kommission nicht im Einvernehmen mit den betreffenden Sozialpartnern diese zeitliche Vorgabe verlängert<sup>15</sup>. Damit können die europäischen Sozialpartner einvernehmlich ursprünglich dem Rat zukommende Regelungskompetenzen an sich ziehen.<sup>16</sup>

*Vorfahrtsregel*

Dabei ist aber dieses Regelungsinstrument der „Vereinbarung der Sozialpartner“ nicht etwa als echter Europäischer Kollektivvertrag zu verstehen.<sup>17</sup> Vor allem können die Vereinbarungen keine unmittelbaren normativen Wirkungen für das einzelne Arbeitsverhältnis entfalten (zur Umsetzungsbedürftigkeit unten mehr), ein zumindest nach kontinentaleuropäischem Verständnis konstitutives Merkmal eines Kollektivvertrages<sup>18</sup> als Normenvertrag (vgl. nur § 11 Abs. 1 österr. ArbVG).<sup>19</sup>

#### **4.2. Inhalt der Vereinbarungen**

Gegenstand der gemeinschaftlichen Sozialpolitik ist unter anderem die Unterstützung und Ergänzung der Tätigkeiten der Mitgliedstaaten bzw. die Erlassung von Mindestvorschriften in

*Inhalt der  
Vereinbarungen*

folgenden Bereichen: Sicherheits- und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen; Angleichung der Arbeitsbedingungen; Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen; berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen; Chancengleichheit von Männern und Frauen; soziale Sicherheit und sozialer Schutz der ArbeitnehmerInnen; der Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Beendigung des Arbeitsvertrages; die Vertretung und die kollektive Wahrnehmung der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInneninteressen, einschließlich der Mitbestimmung sowie die Leistung finanzieller Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen (Art. 137 Abs.1 und 3 EGV). Ausdrücklich aus der Gemeinschaftskompetenz ausgenommen sind Regelungen über das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht sowie das Streik- und Aussperrungsrecht (Art. 137 Abs. 6 EGV).

Mit einem *argumentum e contrario* aus Art. 139 Abs. 2 EGV kann erschlossen werden, dass der Inhalt der uns hier beschäftigenden Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner entgegen der im Schrifttum überwiegend vertretenen Auffassung nicht auf den sachlichen Geltungsbereich der gemeinschaftsrechtlichen Sozialkompetenzen beschränkt ist. Aus diesem Grund wäre es den Sozialpartnern auch möglich, etwa eine Entgeltsfragen betreffende Vereinbarung abzuschließen.<sup>20</sup> Dass der Bereich der Lohnpolitik aus der Gemeinschaftskompetenz ausgenommen ist, berührt nicht die Gültigkeit dieser Vereinbarung, sondern ist nur im Zusammenhang mit der anschließenden Umsetzung der Vereinbarung von Bedeutung,<sup>21</sup> doch dazu gleich im Anschluss.

**4.3. Umsetzung der Vereinbarungen**

Art. 139 Abs. 2 EGV regelt die Umsetzung der Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern. Eine solche ist, wie oben schon ausgeführt, zur Erweiterung des Geltungsbereichs der Vereinbarung über eine rein schuldrechtliche Wirkung<sup>22</sup> hinaus vonnöten.

Für diese Durchführung stellt Art. 139 Abs. 2 UAbs. 1 EGV zwei Instrumente zur Verfügung: entweder erfolgt eine Durchführung „nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten“ (4.3.1.) oder – in den durch Art. 137 EGV erfassten Bereichen, in denen auch die Gemeinschaft zur Verabschiedung sozialpolitischer Rechtsakte befugt wäre – durch einen Beschluss des Rates<sup>23</sup> auf Vorschlag der Kommission (4.3.2.).

*zwei Formen der Durchführung*

#### **4.3.1. Durchführung der Vereinbarungen auf der innerstaatlichen Ebene**

Bei dieser Durchführungsvariante wird die Vereinbarung in den einzelnen Mitgliedstaaten anhand des jeweiligen nationalen Rechts durch gesetzgeberisches Tätigwerden oder durch Kollektivvereinbarungen<sup>24</sup> der nationalen Sozialpartner implementiert. Da aus Art. 139 EGV keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten bzw. der nationalen Sozialpartner zur Umsetzung einer Vereinbarung abgeleitet werden kann, ist davon auszugehen, dass es im Entscheidungsspielraum der mitgliedstaatlichen Akteure verbleibt, ob sie als Umsetzungsinstrument fungieren wollen.<sup>25</sup> Die Vereinbarung dient somit lediglich als unverbindliche Anregung bzw. Zielvorgabe für die nationale Gesetzgebung bzw. die nationalen Sozialpartner.<sup>26</sup>

*Durchführung auf nationaler Ebene*

Aus diesem Grunde werden die europäischen Sozialpartner, falls sie mit ihrer Vereinbarung verbindliche Wirkungen erzielen wollen, auf die zweite Alternative der Umsetzung zurückgreifen: den Antrag zu einem Ratsbeschluss. Dies ist ihnen jedoch nur in den in Art. 137 EGV aufgelisteten Bereichen möglich. Eine Beschränkung, die unter Berücksichtigung der Strukturprinzipien der EG durchaus sinnvoll ist. Die Gemeinschaft ist trotz fortlaufender Erhöhung der Integrationsdichte immer noch eine so genannte Teilintegration mit begrenzten, explizit übertragenen Zuständigkeiten („Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung“). Für die Mitgliedstaaten verbindliche Regelungen (und dies gilt eben nicht nur für Akte des eigentlichen Rechtsnormerzeugungsorganes Rat, sondern für alle auf Gemeinschaftsebene für die Mitgliedstaaten erwach-

*EG als Teilintegration*

senden verbindlichen Handlungsanweisungen, also auch solche der europäischen Sozialpartner) sollen nur in den Bereichen zustande kommen, in denen Kompetenzen auf die Gemeinschaft übertragen wurden.<sup>27</sup> Und eine solche Befugniszuweisung (wir sprechen auch von Vergemeinschaftung) hat im Bereich der Sozialpolitik nur in den in Art. 137 Abs. 1 und 3 EGV taxativ angeführten Fällen stattgefunden.

#### 4.3.2. Durchführung der Vereinbarungen durch Ratsbeschluss

*Durchführung auf  
Gemeinschafts-  
ebene*

*Beschluss des  
Rates*

Neben dem unverbindlichen Umsetzungsappell an die innerstaatliche Ebene sieht Art. 139 Abs. 2 EGV als zweite Möglichkeit der Durchführung einer Vereinbarung vor, diese auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien auf Gemeinschaftsebene durch einen Beschluss des Rates<sup>28</sup> rechtsverbindlich zu machen. Damit wird die Vereinbarung als Sekundärrecht (mit all seinen besonderen Wirkungen gegenüber dem mitgliedstaatlichen Recht) Bestandteil der Gemeinschaftsrechtsordnung und kann unmittelbare<sup>29</sup> oder mittelbare<sup>30</sup> Drittwirkung entfalten. Welche Wirkungen der Vereinbarung mittels Umsetzungsbeschluss in concreto zukommen, hängt davon ab, welche Rechtssatzform der Rat für seinen Beschluss wählt. Art. 139 EGV spricht nämlich lediglich von einem „Beschluss des Rates“, ohne näher im Hinblick auf die in Art. 249 EGV (nicht taxativ) aufgelisteten Rechtssatzformen des Sekundärrechts zu spezifizieren (sog. „ungekennzeichneter Rechtsakt“). Im Wesentlichen stehen dem Rat die beiden Handlungsformen Verordnung und Richtlinie zur Verfügung. Während Erstere unmittelbar in den mitgliedstaatlichen Rechtsordnungen – mit Vorrang vor dem innerstaatlichen Recht – gilt<sup>31</sup> und keiner nationalen Umsetzung mehr bedarf<sup>32</sup>, wendet sich Zweitere an das innerstaatliche Rechtsnormerzeugungsorgan<sup>33</sup> und bedarf der Umsetzung in nationales Recht binnen einer bestimmten Frist.<sup>34</sup> In den bisher bekannten Fällen einer Vereinbarungsumsetzung durch Ratsbeschluss hat der Rat stets die souveränitätsfreundlichere Rechtssatzform der Richtlinie gewählt.<sup>35</sup>



So wurden etwa die Rahmenvereinbarungen der drei branchenübergreifenden Sozialpartnerorganisationen UNICE, CEEP und EGB vom 14. Dezember 1995 betreffend den Elternurlaub bzw. vom 6. Juni 1997 betreffend die Teilzeitarbeit vom Rat als Richtlinien umgesetzt.<sup>36</sup> Auch eine Vereinbarung der drei Verbände zu befristeten Arbeitsverträgen vom 18. März 1999 wurde, dem Vorschlag der Kommission entsprechend, in die Rechtssatzform Richtlinie gegossen.<sup>37</sup> Ebenfalls als Richtlinie wurde die jüngste Durchführung einer Sozialpartnervereinbarung erlassen: die Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt, die im Übrigen nicht durch die drei großen Verbände, sondern durch eine Reihe kleinerer Organisationen ausgehandelt wurde.<sup>38</sup> Als Argument dafür, dass der Rat überhaupt auf die Rechtssatzform Richtlinie beschränkt ist, könnte angeführt werden, dass dem Rat auch im regulären Rechtserzeugungsverfahren nach Art. 137 Abs. 2 EGV nur die Kompetenz zum Erlass von Richtlinien zukommt.<sup>39</sup> Und Art. 139 leg. cit. soll ja lediglich die Sozialpartner in das Legislativverfahren einbauen, nicht aber die Gemeinschaftskompetenz im Bereich der Sozialvorschriften insgesamt um die Befugnis zum Erlass von Verordnungen erweitern.

Im Übrigen könnte eine solche Richtlinie, die ja als bloße Rahmenvorgabe noch innerstaatlich umzusetzen ist, auch durch die nationalen Sozialpartner durchgeführt werden: Nach Art. 137 Abs. 4 EGV kann nämlich ein Mitgliedstaat den nationalen Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von Richtlinien übertragen, die der Rat aufgrund seiner Richtlinienkompetenz gem. Art 137 EGV erlassen hat.<sup>40</sup> Diese Möglichkeit der innerstaatlichen Sozialpartner, Richtlinien der Gemeinschaft umzusetzen,<sup>41</sup> müsste genauso bezüglich der Durchführungs-Richtlinien des Rates zu Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner gem. Art. 139 Abs. 2 EGV bestehen. Die konkrete Entscheidung zur Delegation der Kompetenz der Richtlinienumsetzung (für die der Mitgliedstaat ja der Gemeinschaft gegenüber die Ver-

*Richtlinien zu Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen*

*Richtlinienumsetzung durch Sozialpartner*

antwortung trägt) verbleibt jedoch im ausschließlichen Ermessen des Mitgliedstaates („Kann“-Bestimmung des Art. 137 Abs. 4 EGV). In den Vereinbarungen der innerstaatlichen Sozialpartner allenfalls bestehende Lücken<sup>42</sup> bei der Richtlinienumsetzung müsste der Mitgliedstaat durch gesetzliches Tätigwerden ausgleichen, um seinen gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtungen vertragskonform nachzukommen.

*verbindliches  
Recht nur bei  
Gemeinschafts-  
kompetenz*

Mit der eben dargestellten Umsetzung einer Vereinbarung durch Ratsbeschluss wird für die Mitgliedstaaten verbindliches, gegenüber nationalem Recht vorrangig anzuwendendes Sekundärrecht erzeugt.<sup>43</sup> Aus diesem Grunde ist, die Ausführungen von oben seien in Erinnerung gerufen, diese Variante der Vereinbarungsdurchführung nur in den in Art. 137 EGV aufgelisteten Bereichen, in denen eben der Gemeinschaft eine Kompetenz zukommt, möglich.

## 5. Rechtsprobleme der Vereinbarungen

### 5.1. Verhandlungsautonomie der Sozialpartner oder Abänderungsrecht des Rates?

*kein  
Abänderungsrecht  
des Rates*

Im Schrifttum wird immer wieder die Frage aufgeworfen, ob der Rat eine Vereinbarung auch inhaltlich abändern kann. Versteht man den Rat lediglich als Transformator einer (schuldrechtlichen) Sozialpartnervereinbarung in den Bereich des (außenwirksam) Normativen, so bleibt ihm wohl lediglich ein Ablehnungs-,<sup>44</sup> aber kein Abänderungsrecht.<sup>45</sup> Aus diesem Grunde wäre für die Option der Umsetzung einer Vereinbarung durch Ratsbeschluss anstelle des in Art. 139 EGV gebrauchten Begriffs der „Durchführung“ vielmehr der der „Übernahme“ bzw. der „Rezeption“ zutreffend. Diese These findet eine Bestätigung in der bisherigen Ratspraxis. So wurde in den vier bis heute erlassenen Rezeptionsrichtlinien nicht einmal der Wortlaut der Sozialpartnervereinbarung wiedergegeben, vielmehr wurde als Richtlinieninhalt lediglich eine auf die Vereinbarung bezogene Umsetzungsfrist und -pflicht für

die Mitgliedstaaten statuiert.

## 5.2. Herausforderung des gemeinschaftsrechtlichen Demokratieprinzips

In demokratiepolitischer Hinsicht wirkt befremdlich, dass bei dem Verfahren der Durchführung von Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner weder dem Europäischen Parlament noch dem Wirtschafts- und Sozialausschuss Anhörungs- oder Mitwirkungsrechte eingeräumt werden.<sup>46</sup>

*Ausschluss des Europäischen Parlaments*

Vor allem erscheint problematisch, dass das Parlament am Rechtsnormerzeugungsprozess in den Bereichen des Art. 137 EGV ansonsten durch das Verfahren nach Art. 251 EGV, dem sogen. Mitentscheidungsverfahren, beteiligt ist. Setzen jedoch die Sozialpartner während eines laufenden Legislativverfahrens nach ihrer Anhörung gem. Art. 138 EGV den Prozess des Art. 139 leg. cit. in Gang oder schließen sie aus eigenem Antrieb eine Vereinbarung nach Art. 139 EGV, die durch Ratsbeschluss umzusetzen ist, so ist eine Beteiligung des Parlaments im Vertrag nicht mehr vorgesehen. Damit kann aufgrund der Initiative der Sozialpartner ein Rechtsakt, an dessen Zustandekommen das Europäische Parlament normalerweise (mit Vetorecht<sup>47</sup>) beteiligt wäre, erlassen werden, ohne dass die „Vertreter der Völker der in der Gemeinschaft zusammengeschlossenen Staaten“ (Art. 189 EGV) auch nur anzuhören wären.<sup>48</sup>

Ob das Tätigwerden der europäischen Sozialpartner als Kompensation für die aufgrund des Ausschlusses des Parlaments abgeschwächte demokratische Legitimation vorgesehen ist,<sup>49</sup> ja diese vielleicht gar herstellen soll – der Abschluss von Tarifverträgen wird ja auf nationaler Ebene durchaus als (autonome) Sozialpartnerkompetenz angesehen –, oder es sich dabei um ein schlichtes Redaktionsversehen handelt, bleibt offen. Neben einer Bereinigung durch die Mitgliedstaaten als Herren der Verträge könnte auch eine vom Parlament angestrebte Nichtigkeitsklage wegen Beschneidung seiner Rechte vor dem EuGH zu einer Klärung des Problems beitragen.

*Demokratische Legitimation durch Sozialpartner*

### 5.3. Innerstaatliche Problematik

Vor allem im Fall der Vereinbarungsdurchführung mittels Beschluss einer Richtlinie des Rates können sich Konflikte mit den nationalen Kollektivvertragssystemen ergeben. So weist etwa die durch Art. 9 Abs. 3 des deutschen Grundgesetzes geschützte Tarifautonomie die Regelung der Arbeitsbedingungen den Koalitionen zu. Diese Tarifautonomie nicht auf europäischer Ebene repräsentierter Koalitionen wird massiv beschränkt:<sup>50</sup> Selbst wenn sie in die Umsetzung der Richtlinie gem. Art. 137 Abs. 4 EGV einbezogen werden, sind sie doch an den auf europäischer Ebene ohne ihre Mitwirkung vorgefassten (zumeist schon relativ präzise formulierten) Rahmen gebunden.

*Außenseiter*

Ein weiteres Problem ist sicherlich darin zu erblicken, dass die einheitliche Geltung der in einer Richtlinie vorgegebenen Bestimmungen für alle Arbeitsverhältnisse und nicht nur für die jeweils kollektivvertragsgebundenen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu gewährleisten ist. Während hier das deutsche Institut der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht zu helfen vermag,<sup>51</sup> könnte in Österreich durch Erklärung des Kollektivvertrags als Satzung gem. § 19 ArbVG Abhilfe gefunden werden. Auf eine eingehende Diskussion dieser Problematik muss an dieser Stelle jedoch verzichtet werden.

### 6. Ausblick

*Europäische Sozialpartner als Rechtsnormerzeuger*

Mit der in den Art. 137–139 EGV verankerten Einbindung der (nichtstaatlichen!) europäischen Sozialpartner in das Rechtsnormerzeugungsverfahren der Gemeinschaft können die Dachverbände als sozialpolitisches Initiativorgan neben die Kommission treten, deren bisher bestehendes Initiativmonopol abgebaut wurde. Damit könnte künftig im Falle der Einigkeit<sup>52</sup> der Verbände der Inhalt eines Großteils der sozialpolitischen Rechtsakte der Gemeinschaft faktisch allein von den Sozialpartnern, die mit der Materie zweifellos besser

vertraut sind als die Institutionen der Gemeinschaft, bestimmt werden. Bemerkenswert ist, dass diese Beteiligung der europäischen Sozialpartner, die letztlich doch nicht für die Gesamtheit der europäischen StaatsbürgerInnen stehen, auch allgemeine Regelungen im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik umfasst und damit weit über die unmittelbaren Angelegenheiten der Sozialpartner und der von ihnen repräsentierten ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen hinausgehende, mithin allgemeine Normsetzung darstellt. Da jedoch für eine allgemein-verbindliche Wirkung der Vereinbarungen ein Rezeptionsbeschluss des Rates erforderlich ist, scheint für ausreichende demokratische Legitimation, soweit davon im europäischen Kontext überhaupt gesprochen werden kann, gesorgt.

#### Literaturnachweise:

- Birk, Rolf: Vereinbarungen der Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs und ihre Durchführung; in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 1997, S. 453ff.
- Britz, Gabriele/Schmidt, Marlene: Die institutionalisierte Mitwirkung der Sozialpartner an der Rechtsetzung der Europäischen Gemeinschaft – Herausforderung des gemeinschaftsrechtlichen Demokratieprinzips; in: Europarecht (EuR) 1999, S. 467ff.
- Caspers, Georg: Gemeinschaftsweite Normsetzung durch europäischen Tarifvertrag?; in: Scholz, Rupert (Hrsg.), Europa als Union des Rechts (Köln 1999), S. 125ff.
- Clever, Peter: Sozialer Dialog – ein Mittel europäischer Sozialpolitik? (Einführende Bemerkungen); in: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.), Europäische Sozialpolitik (Baden-Baden 1997), S. 111ff.
- Däubler, Wolfgang: Europäische Tarifverträge nach Maastricht; in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 1992, S. 329ff.
- Falkner, Gerda: Supranationalität trotz Einstimmigkeit? Entscheidungsmuster der EU am Beispiel Sozialpolitik (Bonn 1994).
- Hailbronner, Kay: Die EG-Sozialpolitik nach Maastricht; in: Randelzhofer, Albrecht et al. (Hrsg.), Gedächtnisschrift für Eberhard Grabitz (München 1995), S. 125ff.
- Klein, Karl: Der soziale Dialog im Europa der EU und die europäischen Tarifverträge; in: WISO 1/97, S. 77ff.

- Kliemann, Annette: Die europäische Sozialintegration nach Maastricht (Baden-Baden 1997).
- Kuhn, Heike: Die soziale Dimension der Europäischen Gemeinschaft (Berlin 1995).
- Ringler, Jochen C. K.: Die Europäische Sozialunion (Berlin 1997).
- Schuster, Gunnar: Rechtsfragen der Maastrichter Vereinbarungen zur Sozialpolitik; in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 1992, S. 178ff.
- Steinmeyer, Heinz-Dietrich: Akteure, Instrumente und Maßnahmen europäischer Sozialpolitik – Ein Überblick; in: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.), Europäische Sozialpolitik (Baden-Baden 1997), S. 39ff.
- Thun-Hohenstein, Christoph/Cede, Franz: Europarecht (Wien<sup>3</sup> 1999).

**Anmerkungen:**

- 1 „Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrages über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte“ vom 2. Oktober 1997, ABl. 1997 C 340, S. 1.
- 2 Zum bis dahin bestehenden Ausscheren des Vereinigten Königreichs aus dem Großteil der gemeinschaftlichen Sozialvorschriften siehe unten, Pkt. 2.
- 3 Klein, K., Der soziale Dialog im Europa der EU und die europäischen Tarifverträge, in: WISO 1/97, S. 77ff.
- 4 Vgl. den alten Art. 118 b E(W)GV. Darin war auch schon vorgesehen, dass dieser Dialog zu vertraglichen Beziehungen führen kann. Diese Bestimmung hatte jedoch lediglich deklaratorischen Charakter, da ein solcher Vertrag auch ohne entsprechende gemeinschaftsrechtliche Rechtsgrundlage zulässig wäre. Eine normative Wirkung, d. h. nicht zuletzt die Erstreckung des Inhalts der Vereinbarung auf Dritte, war nicht vorgesehen. Damit erschöpfte sich die Funktion des Art. 118 b E(W)GV im Wesentlichen darin, den bereits seit Mitte der 60er Jahre bestehenden Dialog zwischen den Sozialpartnern festzuschreiben. Vgl. Ringler, J.C.K., Die Europäische Sozialunion, Berlin 1997, S. 156f.; Steinmeyer, H.-D., Akteure, Instrumente und Maßnahmen europäischer Sozialpolitik – Ein Überblick, in: Schmähl, W./Rische, H. (Hrsg.), Europäische Sozialpolitik, Baden-Baden 1997, S. 45; Kuhn, H., Die soziale Dimension der Europäischen Gemeinschaft, Berlin 1995, S. 276ff.
- 5 Dazu näher: Kliemann, A., Die europäische Sozialintegration nach Maastricht, Baden-Baden 1997, S. 75ff.; Ringler, J.C.K., Sozialunion ..., S. 182ff.; Hailbronner, K., Die EG-Sozialpolitik nach Maastricht, in: Randelzhofer, A. et al. (Hrsg.),

- Gedächtnisschrift für Eberhard Grabitz, München 1995, S. 127ff.; Falkner, G., Supranationalität trotz Einstimmigkeit?, Bonn 1994, S. 227ff.; Schuster, G., Rechtsfragen der Maastrichter Vereinbarungen zur Sozialpolitik, in: EuZW 1992, S. 178ff.
- 6 Im Übrigen gehen die Regelungen über die Einbindung der Sozialpartner, mithin die ersten Ansätze eines kollektiven europäischen Arbeitsrechts, auf einen gemeinsamen Vorschlag der europäischen Sozialpartnerorganisationen EGB, UNICE und CEEP vom 31. Oktober 1991 an die Regierungskonferenz, die den Maastrichter Vertrag vorbereitete, zurück. Vgl. Falkner, G., Supranationalität ..., S. 232 m.w.N.
- 7 Die bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund des ASP erlassenen Rechtsakte wurden im Nachhinein auch für das Vereinigte Königreich für verbindlich erklärt. Vgl. etwa die „Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf das Vereinigte Königreich“ (ABl. 1998 L 10, S. 23).
- 8 Vgl. Kuhn, H., Die soziale Dimension ..., S. 281.
- 9 Vgl. die „Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik an den Rat und an das Europäische Parlament“ vom 14. Dezember 1993, KOM (93) 600 endg., S. 14; i.d.F. KOM (98) 322 endg.
- 10 KOM (93) 600 endg., S. 13.
- 11 KOM (96) 448 endg., S. 16.
- 12 Die UEAPME, eine europäische Organisation, die die Interessen des Handwerks und von KMU vertritt, wurde an den Verhandlungen zwischen EGB, UNICE und CEEP zur Frage des Elternurlaubs nicht beteiligt und hat daher gegen die diese Vereinbarung durchführende Richtlinie Klage erhoben. Das Gericht hat hierzu festgestellt, dass es ausschließlich Sache der Sozialpartner sei zu entscheiden, wer an den Verhandlungen teilnimmt, und sich aus den Art. 138 und 139 EGV kein diesbezügliches Recht irgendeines Verbandes ergebe. Vgl. EuG, Rs. T-135/96, UEAPME/Rat, Slg. 1998, S. II-2335ff. (S. 2366f.)
- 13 Die Entfaltung lediglich schuldrechtlicher Wirkungen resultiert daraus, dass es auf Ebene des Gemeinschaftsrechts an einer dem nationalen Kollektivvertragsrecht vergleichbaren Regelung, die Kollektivvereinbarungen normative Wirkung verleiht, mangelt. Damit kommt den Sozialpartnervereinbarungen als solchen keine rechtsverbindliche Drittwirkung zu.
- 14 Vgl. Clever, P., Sozialer Dialog – ein Mittel europäischer Sozialpolitik? (Einführende Bemerkungen), in: Schmähl, W./Rische, H. (Hrsg.),

- Europäische Sozialpolitik, Baden-Baden 1997, S. 113.
- 15 Art. 138 Abs. 4 Satz 2 EGV.
- 16 Es kann hier durchaus von einer „gesetzes“vertretenden Vereinbarung der europäischen Sozialpartner gesprochen werden.
- 17 Wie hier Birk, R., Vereinbarungen der Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs und ihre Durchführung, in: EuZW 1997, S. 456.
- 18 Zu den höchst unterschiedlichen Auffassungen in den europäischen Staaten über Wesen und Wirkung des Kollektivvertrages vgl. Klein, K., Der soziale Dialog ..., a.a.O., S. 80ff.
- 19 Vgl. Caspers, G., Gemeinschaftsweite Normsetzung durch europäischen Tarifvertrag?, in: Scholz, R., (Hrsg.), Europa als Union des Rechts, Köln 1999, S. 126; Däubler, W., Europäische Tarifverträge nach Maastricht, in: EuZW 1992, S. 331.
- 20 A.A. Kuhn, H., Die soziale Dimension ..., S. 289; Klein, K., Der soziale Dialog ..., a.a.O., S. 83 u. 85; Birk, R., Vereinbarungen ..., a.a.O., S. 454. Wie hier dagegen Caspers, G., Gemeinschaftsweite Normsetzung ..., a.a.O., S. 127.
- 21 Eine verbindliche Umsetzung durch Ratsbeschluss ist bei fehlender Gemeinschaftskompetenz nicht möglich. Siehe im Anschluss, Pkt. 4.3.
- 22 Im Schrifttum werden die Vereinbarungen einzeln als „schuldrechtliche Vereinbarungen supranationalen Rechts“ qualifiziert. Vgl. Birk, R., Vereinbarungen ..., a.a.O., S. 457.
- 23 Hierbei beschließt der Rat grundsätzlich mit der so genannten qualifizierten Mehrheit, bei der die Stimmen der Ratsvertreter der Mitgliedstaaten unterschiedlich gewichtet werden (gem. Art. 205 EGV ist bei dieser Abstimmung mit Stimmenwägung die Mindeststimmenanzahl 62 von 87 gewogenen Stimmen zu erreichen). Dies gilt nicht für die in Art. 137 Abs. 3 EGV aufgezählten Bereiche (z. B. soziale Sicherheit und sozialer Schutz der ArbeitnehmerInnen; Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Beendigung des Arbeitsvertrages; Vertretung und kollektive Wahrnehmung der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInneninteressen, einschließlich der Mitbestimmung), in denen der Rat ausschließlich einstimmig zu einem Beschluss kommen kann.
- 24 Wie weit in diesem Falle Außenseiter von der Regelung erfasst würden, hängt vom jeweiligen nationalen Kollektivvertragssystem ab.
- 25 Vgl. Ringler, J.C.K., Sozialunion ..., S. 224.
- 26 So auch eine dem Sozialabkommen durch die Vertragsparteien beigefügte (2.) Erklärung, wonach durch diese erste Implementierungsvariante keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten geschaffen werde, die Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder ihre Umsetzung durch eine Änderung der geltenden inner-



- staatlichen Vorschriften zu erleichtern. Zur Wirkung der Erklärung vgl. Kliemann, A., Die europäische Sozialintegration ..., S. 127.
- 27 Oder anders herum formuliert: In Bereichen, die nicht in die Gemeinschaftskompetenz fallen, wollen sich die Mitgliedstaaten nicht verpflichten lassen, auch nicht durch die europäischen Sozialpartner.
- 28 Weiters ist ein Vorschlag der Kommission erforderlich. Zur Pflicht der Kommission, einen solchen Vorschlag zu erstatten vgl. Kliemann, A., Die europäische Sozialintegration ..., S. 133f.; a.A. Britz, G./Schmidt, M., Die institutionalisierte Mitwirkung der Sozialpartner an der Rechtsetzung der Europäischen Gemeinschaft, in: EuR 1999, S. 477.
- 29 Im Falle der Umsetzung durch Verordnung. In diesem Zusammenhang sei auch auf den sog. Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts hingewiesen. Vgl. dazu nur Thun-Hohenstein, C./Cede, F., Europarecht, Wien 1999, S. 90ff. u. 186f.
- 30 Im Falle der Umsetzung durch Richtlinie.
- 31 Würde der Rat den Weg einer Verordnung wählen, wäre der Effekt einer „Allgemeinverbindlicherklärung“ noch übertroffen, da auch solche ArbeitnehmerInnen erfasst wären, in deren Branche gar keine Kollektivverträge existieren. Vgl. Däubler, W., Europäische Tarifverträge ..., a.a.O., S. 334.
- 32 Vielmehr wird eine solche vom EuGH als unzulässig angesehen. Vgl. EuGH, Rs. 34/73, Variola/Administracion italiana delle Finanze, Slg. 1973, S. 981ff. (S. 990).
- 33 Im Falle Österreichs ist dies bei einer Materie, die nach der innerstaatlichen Kompetenzverteilung in den Bereich der Bundesgesetzgebung fällt (z. B. Arbeitsrecht gem. Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG), der Nationalrat; im Falle einer Landeskompetenz wären dies die neun Landtage.
- 34 Widrigenfalls kann gegen den säumigen Mitgliedstaat durch die Kommission als „Hüterin der Verträge“ ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 226 EGV eingeleitet werden.
- 35 Damit wird ein dreistufiges Rechtsnormerzeugungs- bzw. -konkretisierungsverfahren etabliert: aufgrund einer Vereinbarung der europäischen Sozialpartner (1. Stufe) erfolgt der Erlass einer Richtlinie durch Ratsbeschluss zur Durchführung der Vereinbarung (2. Stufe); diese Richtlinie bedarf schließlich der Umsetzung durch den mitgliedstaatlichen Gesetzgeber bzw. durch Kollektivvertrag der nationalen Sozialpartner (3. Stufe).
- 36 Vgl. die „Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub“ (ABl. 1996 L 145, S. 4) bzw. die „Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember

- 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB unterzeichneten Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit“ (ABl. 1998 L 14, S. 9).
- 37 Vgl. die „Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge“ (ABl. 1999 L 175, S. 43; in der Fassung ABl. 1999 L 244, S. 64).
- 38 Vgl. die "Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AFA), der Europäischen Transportarbeiter-Förderung (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Luftfahrt" (ABl. 2000 L 302, S. 57).
- 39 So auch Birk, R., Vereinbarungen ..., a.a.O., S. 459.
- 40 Die Voraussetzungen, die vom EuGH für die ordnungsgemäße Umsetzung von Richtlinien aufgestellt wurden (etwa rechtliche Verbindlichkeit der Umsetzungsmaßnahmen, und, soweit sie Rechte verleihen, Durchsetzbarkeit vor Gericht), müssen selbstredend eingehalten werden.
- 41 Erster Fall einer Richtlinie, in der ausdrücklich vorgesehen wurde, dass die Mitgliedstaaten es den Sozialpartnern überlassen können, die angestrebten Ziele der Richtlinie durch kollektivvertragliche Regelungen zu verwirklichen, war die „Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“ (ABl. 1991 L 288, S. 32); vgl. insb. deren Art. 9.
- 42 Etwa bezüglich nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, sofern dies nicht in entsprechender Form in den Verträgen zwischen den Sozialpartnern niedergelegt sein sollte.
- 43 Im Falle der Umsetzung durch Ratsbeschluss unterliegt dieser selbstredend auch der Rechtsprechung des EuGH.
- 44 Ob in diesem Falle eines Untätigbleibens des Rates gar von einem der direkten Wirkung von Richtlinien analogen Modell Gebrauch gemacht werden könnte, sei hier nur angedeutet.
- 45 So die h.A., vgl. nur Britz, G./Schmidt, M., Die institutionalisierte Mitwirkung ..., a.a.O., S. 478 u. 488f.; Ringler, J.C.K., Sozialunion ..., S. 226. Ja, es wird gar von einer bloßen Notarsfunktion des Rates gesprochen, vgl. Kuhn, H., Die soziale Dimension ..., S. 287. Dem entspricht auch die Ansicht der Kommission, vgl. KOM (93) 600 endg., S. 16; A.A. ist etwa Kliemann, A., Die europäische Sozialintegration ..., S. 137f.

- 46 Vgl. instruktiv Britz, G./Schmidt, M., Die institutionalisierte Mitwirkung ..., a.a.O., S. 467ff. Die Ausklammerung des Parlaments wird weiters bemängelt durch Clever, P., Sozialer Dialog ..., a.a.O., S. 117f.; Ringler, J.C.K., Sozialunion ..., S. 229.
- 47 Vgl. Art. 251 Abs. 2 UAbs. 3 lit. b) EGV.
- 48 Die Kommission hat angedeutet, dem Parlament ungeachtet dessen Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen (vgl. KOM (93) 600 endg., S. 17). Allenfalls findet sich eine Lösung über eine interinstitutionelle Vereinbarung.
- 49 So hat das Europäische Gericht erster Instanz in einem zum ASP ergangenen Urteil die Sozialpartner als die maßgeblichen Vermittler demokratischer Legitimation angesehen. Vgl. EuG, Rs. T-135/96, UEAPME/Rat, Slg. 1998, S. II-2335ff. (S. 2371). Aus diesem Grunde habe die Kommission die Repräsentativität der betreffenden Sozialpartner zu kontrollieren, so das Gericht weiter (ebenda).
- 50 Vgl. Caspers, G., Gemeinschaftsweite Normsetzung ..., a.a.O., S. 131f.
- 51 Zur deutschen Rechtslage vgl. die Darstellung bei Caspers, G., Gemeinschaftsweite Normsetzung ..., a.a.O., S. 131.
- 52 Im Falle der Euro-Betriebsräte-Richtlinie etwa waren die Verhandlungen auf Basis des Art. 138 Abs. 4 gescheitert; zuletzt weigerte sich der europäische Unternehmerverband UNICE, über einen Richtlinienentwurf der Kommission zur Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer zu verhandeln.

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)