

AK-WISSENSCHAFTSPREIS 2012

Folgende Arbeiten wurden ausgezeichnet:

Interessen(politik) in Brüssel

Wie politische Interessen auf die Reform der EU-Arbeitszeitrichtlinie einwirken (*Michael Lindner*)

134

Aspekte der Nostrifizierung ausländischer Diploma in Österreich – eine Untersuchung am Beispiel von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (*Zinaida Campara Mescic*)

142

International Corporate Liability – Überlegungen zur völkerrechtlichen Haftung multinationaler Unternehmen in Fällen schwerer Menschenrechtsverletzungen (*Gabriel Wilhelm Bartalyos Thurner*)

149

Auszug aus WISO 4/2012

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

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

Michael Lindner

Interessen(politik) in Brüssel

Wie politische Interessen auf die Reform der EU-Arbeitszeitrichtlinie einwirken

Diplomarbeit, Universität Linz 2011

Eine der grundlegenden Fragen in den Sozialwissenschaften war und ist die Frage, wie Menschen ihr Zusammenleben gemeinsam gestalten und regeln. Wie stark sind die Mitglieder einer Gruppe bzw. der gesamten Gesellschaft in den Prozess einer Entscheidungsfindung einbezogen? In der Gegenwart wird durch eine starke internationale Verflechtung immer öfter von einer „Marginalisierung“ der Nationalstaaten gesprochen. Oder auch davon, ob denn eine (nationale) Politik noch jene alleinigen Möglichkeiten besitzt, diese Entwicklungen zu lenken. Oder gibt es nicht bereits AkteurInnen und gesellschaftliche Kräfte, die mit ihren Machtstrukturen abseits der staatlichen und politischen Strukturen bereits mehr gesellschaftliche Macht zur Durchsetzung ihrer Interessen besitzen?

Gerade die Systemstruktur der Europäischen Union ist mit ihren unterschiedlichen Ebenen sehr offen für die Einbeziehung externer, nicht-staatlicher Interessen. Anhand des Beispiels der Revision der „EU Arbeitszeitrichtlinie“ 2008 zeige ich am Ablauf des Entscheidungsprozesses, wie Interessensgruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf verschiedenen Ebenen versuchen, Einfluss zu nehmen. In der Europäischen Union treffen sehr viele unterschiedliche Ebenen aufeinander, für die und mit denen Politik gemacht wird. Neben der europäischen Ebene spielen nationale Ebenen genauso eine Rolle wie auch regionale und lokale Ebenen. Neben diesen unterschiedlichen Ebenen treten bei der Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2008 vor allem die ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen als zivilgesellschaftliche AkteurInnen hinzu, die auch wiederum in europäische und nationale Verbände untergliedert sind. Viele Parallelen und Widersprüche unter den AkteurInnen, die sich in einem Prozess auftun und deshalb sehr spannend für eine Analyse sind:

- Mit welchen Möglichkeiten konnten sich die Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände in den Entscheidungsprozess einbringen?

- Bevorzugt die Systemstruktur der EU bestimmte AkteurInnen und deren Interessen?

Theoretische Grundlagen – Die Europäische Union als Mehrebenensystem

Als theoretische Grundlage dient mir das politikwissenschaftliche Modell der „multi level governance“ (MLG) – eine Theorie, die Funktionsweisen von politischen Mehrebenensystemen („multi level“) wie eben jenes der Europäischen Union beschreibt. Als „UrheberInnen“ von Multi Level Governance gelten in diesem Forschungszusammenhang Gary Marks und Liesbet Hooghe. Zentrale Prämissen und Merkmale von Multi Level Governance lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- a) *Die Kompetenzen zur Entscheidungsfindung sind auf „verschiedenste Ebenen verteilt und werden von mehreren Akteuren ausgeübt“ (Knodt/Hüttmann 2004)*

Das Konzept des Mehrebenensystems geht davon aus, dass die Organisationseinheiten primär nach Territorien aufgeteilt sind. Die Systemstruktur der EU gibt diese Charakterisierung formal auch wieder. So sind die unterschiedlichen territorialen Ebenen in den unterschiedlichen EU-Institutionen enthalten. Die nationalstaatliche Ebene drückt sich vor allem in den Gremien des Rates aus. Zusätzlich wirken auch noch nationalstaatliche Interessen in die als „supranational“ beschriebenen Institutionen wie das Parlament und die Kommission durch. Die europäische Ebene drückt sich durch die „europäischen“ Institutionen der Kommission und des Parlaments aus. Gerade in der Kommission ist festgelegt, dass sich die Verantwortlichen von ihrer nationalstaatlichen Herkunft lösen und einem „gesamteuropäischen Interesse“ unterliegen. Das EU-Parlament ist sehr heterogen zum einen bestimmt durch herkömmliche nationalstaatliche Wahl, zum anderen aber auch durch die Fraktionierung in politische Fraktionen abseits der nationalstaatlichen Herkunft.

- b) *Zwischen den Ebenen bestehen Interdependenzen, die eine klare Trennung der Entscheidungsebenen nicht zulassen („interconnected“).*

In der EU bestehen viele wechselseitige Einflussfaktoren, die die wechselseitigen Verbindungen der Ebenen beschreiben:

- Die Beschickung der EU-Organe geschieht durch die Nationalstaaten mit unterschiedlichen Modalitäten
- Nationalstaatliche Einzelinteressen unterscheiden sich nach Politikfeldern und nach der Wichtigkeit des Politikinhaltes. „Europäische“ Vorschläge lassen sich einfacher durchsetzen, wenn weniger nationalstaatliche Interessen betroffen sind.
- Durch den Vorrang von europäischem Recht vor nationalem Recht besteht eine klare Auslegung des Gemeinschaftsrechts in den Mitgliedsstaaten.

c) *MLG ist gekennzeichnet durch das „Zusammenwirken öffentlicher und privater Akteure (Regierungen/Verwaltungen, Verbände, Experten)“ (Benz 2004, S. 135).*

Entsprechend den allgemeinen Governance-Konzepten ist auch bei MLG die Einbeziehung von privaten AkteurInnen in die Entscheidungsfindung zentral. Im europäischen Kontext ist dabei zu beobachten, dass sich staatliche Aufgaben immer stärker von den Nationalstaaten zur supranationalen Ebene (in diesem Fall die Europäische Union) sowie zur regionalen/lokalen Ebene verlagern. Über alle Phasen des „policy making“ der EU hinweg besteht neben einem institutionalisierten auch ein immer wichtiger werdendes informelles Zusammenwirken öffentlicher und privater AkteurInnen. Um dem Widerspruch zwischen supranationalen Politiken (v.a. der Kommission) und nationalen Widerständen (v.a. von den Mitgliedsstaaten) zu entgehen, hat sich die Europäische Kommission ein dichtes Netz an privaten AkteurInnen aufgebaut. Gerade in der Initiationsphase von Gesetzen bedient sich die Kommission dieses Netzes an ExpertInnen, um mit *expert groups, round tables, White Papers* und anderen Berichten inhaltliche Vorschläge für den weiteren Prozess des *policy making* vorzubereiten (Tömmel 2008).

Eine informelle Art der Beeinflussung findet vor allem mit Hilfe des vielzitierten „Lobbying“ in Brüssel statt. Mit starker Präsenz in Brüssel versuchen Gruppen die Möglichkeiten für inhaltlichen Einfluss auf Politikinhalte und Entscheidungen zu nutzen. Dabei unterscheidet man zwischen „Lobbys“ und „Interessensgruppen“:

Als Lobby bezeichne ich eine Gruppe, „that focuses its efforts on influencing government officials and institutions in their interests without aiming at taking over direct government responsibilities

through participation in elections“ (Karr 2007, S. 57). Lobbys bestehen also neben demokratisch gewählten Strukturen und verfolgen ihr Eigeninteresse sehr direkt. Häufig sind es große Unternehmen, die ihre wirtschaftlichen Interessen und Erleichterungen für ihr unternehmerisches Handeln gesichert wissen wollen.

Davon grenze ich die „Interessensgruppen“ ab: „An interest group is by definition a sub-group of society voluntarily organized behind a special interest, and while the manner in which they interact with society as a whole is or should be democratically regulated, they rest internally free to choose an organizational form and processes of decision-making best suited to the achievement of their interests“ (Karr 2007, S. 62). Im Falle der Arbeitszeitrichtlinie charakterisiere ich die Gewerkschaften und auch die ArbeitgeberInnenverbände als Interessensgruppen, da sie sich aus den gesellschaftlichen Strukturen heraus organisieren, als europäische Dachverbände auch für eine breite Zielgruppe ihrer Mitglieder sprechen und formell von ihren Mitgliedern auf breiter Ebene demokratisch legitimiert sind.

Die empirische Untersuchung

Als Grundlage meiner empirischen Analyse dient mir das Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union zur „Arbeitszeitrichtlinie“, die Richtlinie 1993/88/EG bzw. 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Mit drei zentralen Forschungsfragen beantworte ich das Forschungsinteresse nach der „Interessenpolitik“ auf europäischer Ebene. Als Grundlage meiner empirischen Analyse dienen mir ExpertInneninterviews mit VertreterInnen von Organisationen, die im „policy making“-Prozess zur Arbeitszeitrichtlinie direkt involviert waren. Zusätzlich beziehe ich schriftliche Unterlagen der beteiligten EU-Institutionen und zivilgesellschaftlicher Organisationen in die Analyse mit ein.

Forschungsfrage 1: War der Vorschlag zur Neufassung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ein Ergebnis informeller Einflüsse?

Die Kommission ist jene Institution in der Europäischen Union, die die politische Agenda vorgibt, vor allem durch das Vorschlagsrecht für Gesetze (Schmidt 2001). Sie ist dadurch die wichtigste Anlaufstelle für Interessensgruppen und deren Lobbying-Tätigkeiten.

Die Kommission ist kein direkt gewähltes Organ, das sich einem Parlament oder anderen Gremien stellen muss, sondern kann nur durch das Parlament bei der Ernennung verhindert werden. Damit hat die Kommission eine Sonderstellung, die sie zum Ziel von Beeinflussungsversuchen unterschiedlichster Gruppen macht. Vor allem auch deshalb, weil die Kommission mit ihren beschränkten Ressourcen auf Wissen angewiesen ist (Karr 2007).

Im Falle der Arbeitszeitrichtlinie wurde das Thema „Arbeitszeit“ sowohl mit wissenschaftlichen Studien als auch darauf folgenden „White“ und „Green Papers“ aufbereitet. Das Zustandekommen dieser Berichte und deren mögliche Beeinflussungen durch Lobbys oder Interessensgruppen ließen sich mit den vorliegenden Materialien und den Antworten der InterviewpartnerInnen allerdings nicht bestätigen.

Forschungsfrage 2: Gab es beim Gesetzgebungsverfahren zur Arbeitszeitrichtlinie eine Bevorzugung von Interessenslagen einzelner Interessensgruppen auf europäischer Ebene?

Sowohl Gewerkschaften als auch ArbeitgeberInnen haben versucht, ihre Positionen und Interessen gegenüber der Kommission zu präsentieren und im Gesetzesvorschlag zu verankern. Die Gewerkschaft hält dabei fest, dass bereits die Fragestellung zum eigentlich gleichberechtigten „Sozialen Dialog“ einseitig gewesen sei, indem sie den inhaltlichen Zielen der ArbeitgeberInnen in die Hände spielte und die Themen der Gewerkschaft für den „Sozialen Dialog“ nicht als Diskussionsthema anerkannt wurden. Über den gesamten Prozess hinweg fühlte sich die Gewerkschaft von der Kommission nicht in dem Maße eingebunden, wie es aus ihrer Sicht den ArbeitgeberInnen-VertreterInnen ermöglicht wurde.

Im Unterschied dazu geben die ArbeitgeberInnen an, dass der wichtigste Partner während des gesamten Entscheidungsprozesses die Kommission war. Es wurde in den Interviews betont, dass es auch abseits der Diskussion zur Arbeitszeitrichtlinie einen ständigen und sehr guten Austausch und Kontakt mit der Kommission gibt. Im Fall der Arbeitszeitrichtlinie gab es ebenfalls laufend Gespräche mit den Verantwortlichen in der Kommission und man wusste die eigenen Positionen in der Kommission sehr gut vertreten.

Das Europäische Parlament war sowohl für Gewerkschaften als auch für ArbeitgeberInnen Ziel von Kontakten. Für die Gewerkschaften war das Parlament der wichtigste Partner im „policy making“-Prozess und es gab einen sehr intensiven Austausch nicht nur bei der inhaltlichen Beratung, sondern auch bei unterschiedlichen Aktionsformen. Die ArbeitgeberInnen hingegen betrachteten das Parlament als Hindernis für ihre eigenen Interessen und zogen sich deshalb auch rasch aus dem direkten „Lobbying“ zurück.

Der Rat und die Mitgliedsstaaten waren auf europäischer Ebene für beide Interessensgruppen sehr schwer zu erreichen. Beide versuchten, ihre Interessen vor allem auf mitgliedstaatlicher Ebene einzubringen. Den Rat klassifizieren die ArbeitgeberInnen als Unterstützung für ihre Positionen und begründen das inhaltlich. Das Gesetzgebungsverfahren zur Arbeitszeitrichtlinie hat also Unterschiede in der Beachtung der Interessenslagen zwischen den Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen gezeigt. Es haben sich Vorteile der ArbeitgeberInnen im Zugang zur Kommission und zum Rat herausgestellt, während das Parlament als Unterstützung für die Gewerkschaften zu werten ist. Nachdem Kommission und Rat gemeinsam eine größere Bedeutung für den „policy making“-Prozess darstellen, konstatiere ich hier eine Bevorzugung der Interessen von ArbeitgeberInnenverbänden. Dies auch deshalb, weil dem Parlament im Gesetzgebungsverfahren nur die Möglichkeit bleibt, vorhandene Vorschläge abzuändern oder abzulehnen, aber nicht selbst gesetzgeberisch aktiv zu werden.

Forschungsfrage 3: Begünstigt die Systemstruktur der Europäischen Union bestimmte Interessensgruppen?

Durch das „Mitentscheidungsverfahren“ sind bei der Gesetzgebung der Europäischen Union seit dem Vertrag von Lissabon in den wesentlichen Politikbereichen alle EU-Institutionen eingebunden. In sozialrechtlichen Fragen sind auch die Sozialpartner, also Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbände, über den „Sozialen Dialog“ in die Gesetzgebung eingebunden.

Wie stark die Rolle der Institutionen im Gesetzgebungsprozess ist, verändert sich mit Fortschreiten des Mitentscheidungsverfahrens. Die Europäische Kommission übernimmt zu Beginn des Gesetzgebungsverfahrens die entscheidende Rolle, indem sie mit wissenschaftlichen Studien, Grün- und Weißbüchern die in-

haltliche Aufbereitung des Themas „Arbeitszeit“ beherrscht hat. Diese Praxis dient auch dazu, bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens Koalitionen zu Politikvorschlägen zu schmieden (Tömmel 2001). Hinweise darauf geben auch die Interviews mit den ArbeitgeberInnenverbänden, die bestätigen, dass es einen guten und regelmäßigen Austausch mit der Kommission gibt. Im Gegensatz dazu hatten die Gewerkschaften wenig Möglichkeit, in dieser Phase der Politikformulierung einzugreifen oder die eigenen Positionen auf informellem Weg im Vorfeld zu präsentieren. In der Phase der Gesetzgebung liegt der Ball beim Europäischen Parlament und beim Rat, die sich mit dem Kommissionsvorschlag auseinandersetzen müssen. Das Parlament war eine Unterstützung für die Gewerkschaften und lehnte den Kommissionsvorschlag ab. In dieser Zeit gab es zwischen dem Berichterstatter des zuständigen Parlamentsausschusses und den Gewerkschaften einen engen Austausch. Der Rat wiederum war von einer Patt-Situation geprägt, weil sich die Mitgliedsstaaten auf keine deutliche Mehrheit einigen konnten. Dies ist wohl auch ein Ergebnis der Mobilisierung von Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden auf nationaler Ebene. Bis zur endgültigen Einigung auf der Ebene der ArbeitsministerInnen gab es unzählige informelle Kontakte der Interessensgruppen auf nationaler Ebene und mit den nationalstaatlichen ständigen Vertretungen in Brüssel. Die Kommission hat auch in dieser Phase ein Wort mitzureden, da sie direkt im COREPER, dem Ausschuss der ständigen Vertretungen der Mitgliedsländer, vertreten ist. Damit ist es der Kommission möglich, direkt in die Diskussionen im Rat einzugreifen. Diese Möglichkeit der direkten Zusammenarbeit ist dem Parlament nicht gegeben. Rat und Kommission konnten sich mit der Einigung der ArbeitsministerInnen im Jahr 2008 auf eine gemeinsame Position einigen und waren dadurch gemeinsam gestärkt. Diese Positionierung lag zu diesem Zeitpunkt im Interesse der ArbeitgeberInnen, die sich nur mehr auf herkömmliche Öffentlichkeitsarbeit und den laufenden Kontakt zu Kommission und Rat verließen. Die Gewerkschaft hingegen hat vor allem das Parlament in der Positionierung unterstützt und auch dafür öffentlichen Druck aufgebaut, vor allem mit Demonstrationen, Briefen an die Abgeordneten und verstärkter Medienarbeit, um offensichtlich eine Gegenöffentlichkeit zu Rat und Kommission aufzubauen.

Nach dieser kurzen Beschreibung des Entscheidungsverlaufs wird deutlich, dass die Kommission eine entscheidende Rolle einnimmt, vor allem durch das Monopol auf die inhaltliche Gestaltung von Gesetzesvorschlägen. Wenn also Interessensgruppen sichergehen wollen, dass ihre Interessen gewahrt sind und in die Politik der Europäischen Union Eingang finden, ist die Kommission die zentrale Ansprechstelle. Bei der Arbeitszeitrichtlinie hat sich gezeigt, dass die Kommission vor allem die Interessen der ArbeitgeberInnen berücksichtigt hat.

Literatur (Auszug für diesen Beitrag)

- Benz, Arthur: Multi-Level Governance – Governance in Mehrebenensystemen, in: Benz, Arthur (Hrsg.): Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden 2004
- Hooghe/Marks: Multi-Level Governance and European Integration. Oxford 2001
- Karr, Karolina: Democracy and Lobbying in the European Union. Frankfurt 2007
- Knodt, Michèle/Große-Hüttmann, Martin (2004): Der Multi-Level-Governance-Ansatz, in: Bieling, Hans-Jürgen/Lerch, Marika (Hrsg.): Theorien der europäischen Integration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 223-247
- Schmidt, Susanne: Die Einflussmöglichkeiten der Europäischen Kommission auf die europäische Politik, in: PVS, 42.Jg. (2001), Heft 2, S. 173-192
- Tömmel, Ingeborg: Das politische System der EU. München 2008

Zinaida Campara Mescic

Aspekte der Nostrifizierung ausländischer Diploma in Österreich – eine Untersuchung am Beispiel von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien

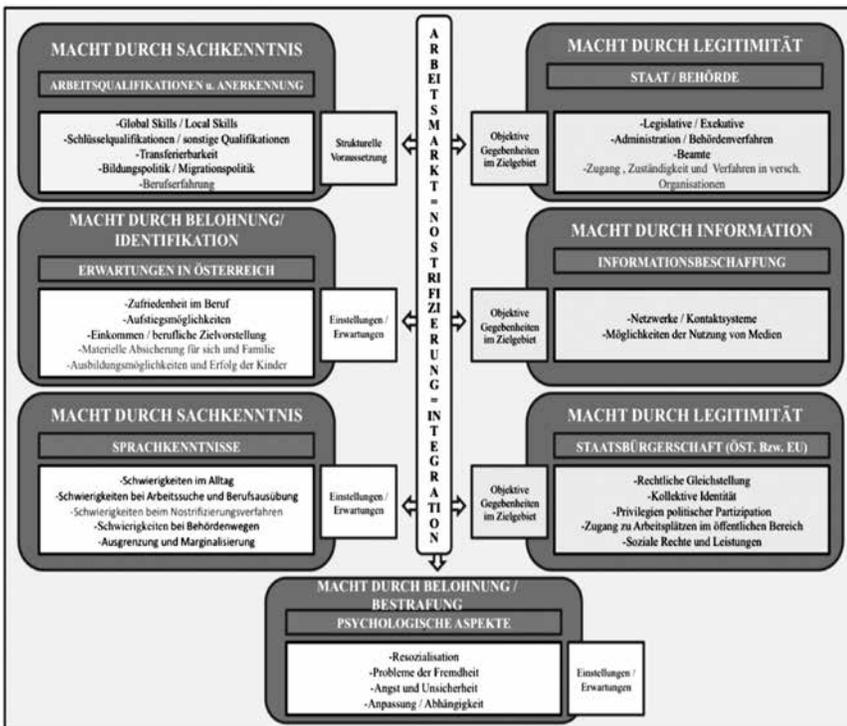
Diplomarbeit

Österreich gilt seit Langem als ein Einwanderungsland. Das lässt sich unter anderem durch die Tatsache belegen, dass 17,5% der Wohnbevölkerung in Österreich einen Migrationshintergrund haben (in Zahlen ausgedrückt sind das 1.441.500 Personen). Beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. selbst am Arbeitsplatz sehen sich MigrantInnen immer noch mit Diskriminierung und vielen Vorurteilen konfrontiert. Die Diskriminierung setzt sich zudem auch bei den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung fort. MigrantInnen haben in Österreich, unabhängig von ihrem Arbeitswillen, sowohl durch den Rechtsrahmen als auch durch die teilweise mangelnde gesellschaftliche Anerkennung viele Hürden und Barrieren zu bewältigen, bevor sie sich überhaupt der Ausübung einer (ihrer erworbenen beruflichen Qualifikation) adäquaten Tätigkeit widmen können.

Statistische Auswertungen zeigen, dass von den in Österreich lebenden MigrantInnen 70,9% der Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren ihre höchste Ausbildung nicht in Österreich erworben haben. Ebenso kann statistisch belegt werden, dass 80,6% der Personen, die eine Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, keinen Antrag auf Anerkennung dieser Ausbildung in Österreich stellen. Bei MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien stellen nur 12,3% einen Antrag auf Anerkennung ihres Universitätsabschlusses. Ganz wichtig in diesem Zusammenhang ist die Auswertung von Statistik Austria, wonach mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (28%) für die in Österreich ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert sind, meistens aus dem Grund der Nichtanerkennung ihrer erworbenen Qualifikationen.

In meiner Arbeit werden die Erfahrungen der MigrantInnen im Bezug auf die Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Qualifikationen bzw. die Anerkennung ihrer ausländischen Diplome – ausgehend vom diesbezüglich gültigen rechtlichen Rahmen – untersucht, und es wird auf die aufgedeckten Probleme in

diesem Zusammenhang hingewiesen. Dabei werden auch die Gründe für die Entscheidung für bzw. gegen eine Nostrifizierung hinterfragt. Um den Rahmen der Arbeit wissenschaftlich zielführend zu halten, werden nur Personen mit einer abgeschlossenen Hochschul- bzw. Universitätsausbildung berücksichtigt, die aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens stammen. Es findet zudem eine Rückkopplung zu den gängigen Theorien des Arbeitsmarktes bzw. den gängigen Migrationstheorien statt. Im Bezug auf die Anerkennung ausländischer Qualifikationen, aber auch bei der Integration in eine neue Gesellschaft sowie bei der Integration am Arbeitsmarkt spielen die Machtverhältnisse zwischen den MigrantInnen und ihrem Umfeld eine sehr große Rolle. Rechtliche Rahmenbedingungen, die staatlichen Normen und der Staat sind dabei legitime Organe bzw. durch ein legitimes Organ festgelegte Richtlinien, die auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Integration in die Gesellschaft Einfluss nehmen können und somit auch Faktoren für die Belohnung bzw. die Bestrafung der Gesellschaft festlegen. Die MigrantInnen befinden sich in diesem so entstandenen Machtverhältnis in einer untergeordneten Rolle.



In diesem Sinne werden in der Arbeit die Theorien der Macht als ein theoretischer Rahmen definiert und anhand dieser wird eine Erklärung für die erfahrenen Verhaltensweisen geliefert. Ausgehend von diesen theoretischen Modellen, ihrer Zusammenführung mit den Theorien der Macht und der Verknüpfung mit der Nostrifizierung wurde ein theoretisch konzeptionelles Modell erstellt und anschließend mit den Untersuchungsergebnissen belegt bzw. ergänzt. Dieses Modell ist in der Grafik dargestellt.

Die Nostrifizierung wird hierbei als eine der wichtigsten Voraussetzungen betrachtet, um einen adäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt und eine Beschäftigung entsprechend der Qualifikation zu bekommen. Einflussfaktoren, die auf den Arbeitsmarkt einwirken können, werden daher mit jenen Faktoren, die auf die Nostrifizierung Einfluss nehmen, gleichgesetzt. Eine entsprechende Berufsausübung trägt in weiterer Folge zur Zufriedenheit und Identifikation mit dem Beruf bei, was sich auch auf die Identifikation mit dem neuen Heimatland auswirken kann. Diese Art der Identifikation fördert nämlich maßgeblich die Integration im neuen Heimatland und bekräftigt diese sehr stark.

Im ersten Block des Modells sind die strukturellen Voraussetzungen beschrieben, welche den mitgebrachten Arbeitsqualifikationen der MigrantInnen, aber auch den Voraussetzungen, die durch den Staat gegeben sind (z.B. die Migrations- und Bildungspolitik), entsprechen. Meine Untersuchung ergab, dass die Qualifikationen der MigrantInnen mit jenen in Österreich als gleichwertig empfunden und erfahren worden sind und die Nostrifizierung oft nur als formale Notwendigkeit betrachtet wird, die jedoch für eine Gleichstellung bzw. Besserstellung am Arbeitsmarkt unumgänglich ist. Zu betonen ist ebenfalls, dass die vergangene Berufserfahrung und die sonstigen Qualifikationen der MigrantInnen in den aktuellen Nostrifizierungsmodellen keine Berücksichtigung finden.

Die Erwartungen und Einstellungen der MigrantInnen, insbesondere auch ihr Wunsch nach einer Besserstellung in Österreich, die im zweiten und dritten Block des Modells beschrieben sind, werden durch die Möglichkeiten der Nostrifizierung bzw. der Berufsausübung ebenfalls stark beeinflusst. Durch neue Kontakte, Zufriedenheit im Beruf, Aufstiegsmöglichkeiten, bessere finanzielle Möglichkeiten und Erfahrung mit dem System und dem Staat wird

eine positive Auswirkung auf alle anderen Lebensbereiche – Familienleben, Freundschaften, Freizeitverhalten, Konsumverhalten usw. – erwartet. Als besondere Schwerpunkte bei den Erwartungen wurden die materielle Absicherung – für sich und die Familie (auch die im Herkunftsland gebliebenen Familienmitglieder) – sowie gute Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder und ihre erfolgreiche Integration in Österreich identifiziert. Im dritten Block wird zudem auf die Notwendigkeit der Sprachkenntnisse eingegangen. Die mangelnden Sprachkenntnisse spielen auch im Zusammenhang mit der Nostrifizierung eine einflussnehmende Rolle, die auch letztlich in eine Entscheidung gegen die Nostrifizierung münden kann. Ein weiterer Block beschreibt die psychologischen Aspekte, die auch in engem Zusammenhang mit den Erwartungen und Einstellungen der Migranten stehen. Die Untersuchung zeigte, dass selbst nach einer erfolgten Nostrifizierung die MigrantInnen noch eine bestimmte Art von Skepsis und Ablehnung seitens der ArbeitgeberInnen erfahren und gegenüber Kollegen mit einem österreichischen Abschluss benachteiligt behandelt werden. Die Probleme der Fremdheit und die existente Angst und Unsicherheit führten bei vielen MigrantInnen zu einer Isolation und zu einem Rückzug in vertraute Muster und vertraute Netzwerke, aber auch zu einer Aufnahme von niederwertigeren beruflichen Stellungen. Durch dieses Verhalten fühlten sich die MigrantInnen oft mit Diskriminierung und einer geringeren Wertschätzung seitens der Gesellschaft konfrontiert.

Die restlichen drei Blöcke des Modells beschreiben die objektiven Gegebenheiten in Zusammenhang mit dem Staat und den ihm zugehörigen behördlichen Organen. Der Staat als legitimes Organ definiert die Ausländerpolitik, die Behördenverfahren, die Administration, aber auch die Rahmenbedingungen und Normen, die einzuhalten sind. Ebenso stehen die Institutionen und die jeweiligen im Staat vorhandenen Organisationen, insbesondere jene, die sich mit MigrantInnenfragen beschäftigen, größtenteils unter der Verwaltung des Staates. Die Fragen der Zuständigkeit, der Verfahren und der definierten Behördenwege, des Verständnisses für geltende Rechtsvorschriften sowie der Zugang zu diesen Organisationen und Institutionen werden als sehr einflussnehmend auf die Entscheidung für bzw. gegen eine Nostrifizierung und den Zugang zum Arbeitsmarkt identifiziert.

Im Zuge der Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die Thematik der Nostrifizierung ausländischer Diplome zwar in einigen Bereichen klar strukturiert und geregelt ist, jedoch auch noch sehr viel Potential für Verbesserungen und Neugestaltung aufweist. Insbesondere sollte der Staat zu seiner Rolle des legitimen Organs auch die Rolle eines unterstützenden Organs einnehmen und in diese spezifischen, existenzsichernden (Integrations-) Prozesse mehr involviert werden. Die Informationsbeschaffung und die unzureichenden Deutschkenntnisse wurden neben den Existenzängsten im Zuge der geführten Interviews als die größten hemmenden Faktoren bei den Nostrifizierungsentscheidungen erkannt. Eine Milderung dieser hemmenden Faktoren und eine Förderung der Nostrifizierung könnte durch die folgenden Empfehlungen/Vorschläge erreicht werden:

1. Prüfung der Voraussetzungen einer Nostrifizierung und Entwicklung alternativer Modelle für Ablegung der Zusatzprüfungen

- Einheitliche Regelung in Österreich, geltend für alle Hochschulinstitutionen und Universitäten
- Entwicklung alternativer Modelle wie z.B. Möglichkeit der Arbeitsausübung, die an eine nachträgliche Nostrifizierung innerhalb einer angemessenen Frist geknüpft ist, oder Möglichkeit der Ablegung von erforderlichen Zusatzprüfungen während der Berufsausübung (anhand von Praxiserfahrung)
- Berücksichtigung der Berufserfahrung und der Zusatzqualifikationen im Zuge des Nostrifizierungsprozesses (Auswirkung auf die Erfordernis von Zusatzprüfungen)

2. Prüfung der Rolle des Staates als möglicher Arbeitgeber

- Aufhebung der Beschäftigungseinschränkungen im öffentlichen Dienst
- Angebot von Praktika und Erstarbeitsplätzen bei staatlichen Institutionen nach einer erfolgten Nostrifizierung
- Regelung der Rolle des Arbeitsmarktservices, Prüfung der Prozesse im Zusammenhang mit AusländerInnenbeschäftigung und Installation einer Stelle, die mit AusländerInnenqualifikationen betraut ist

3. Stärkere Einbindung der Außenministerien und der Außenvertretungen der Heimatländer in Informationsversorgung

und Beratung bezüglich Nostrifizierung

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem österreichischen Ministerium für Wissenschaft
- Möglichkeit einer muttersprachlichen Beratung und Informationsversorgung in den Vertretungen der Heimatländer, aber auch in den österreichischen Vertretungen bereits vor der Einreise nach Österreich

4. Prüfung der Möglichkeit einer muttersprachlichen Informationsversorgung durch die staatlichen Institutionen (Bildungsministerin, Arbeitsmarktservice, Organisation für Beratung der MigrantInnen, Hochschülerschaften)

5. Prüfung der möglichen Unterstützungsmaßnahmen seitens des Staates

- Finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkurse
- Gewährung von Darlehen für Kosten, die im Zuge des Nostrifizierungsprozesses entstehen
- Möglichkeit einer Bildungskarenz für MigrantInnen, die eine Nostrifizierung anstreben

6. Förderung des Erlernens der deutschen Sprache

- Differenzierung der angebotenen Deutschkurse (beim Arbeitsmarktservice bzw. bei den MigrantInnenorganisationen), um individuell auf die Bedürfnisse der MigrantInnen einzugehen und auch die notwendige Fachsprache erlernen zu können
- Bildung von Netzwerken (Vernetzung der Fachkräfte) und Angebot von spezifischen Deutschkursen durch die Außenvertretungen der Heimatländer der MigrantInnen

7. Sensibilisierung des Arbeitsmarktservices bzw. Prüfung der gegebenen Unterstützungsmaßnahmen für MigrantInnen:

- Umfangreichere Aufklärung und Sensibilisierung der Arbeitgeber zwecks eines größeren Verständnisses für eine tatsächliche Gleichwertigkeit der Diploma nach einer Nostrifizierung
- Prüfung der Kompetenz des Arbeitsmarktservices, um eine entsprechende Beratung und Unterstützung der MigrantInnen bei Fragen der Nostrifizierung und der Arbeitssuche bieten zu können, und wenn erforderlich Ausbau dieser Kompetenz.

8. Aktiver Zugang des Arbeitsmarktservices und der MigrantInnenorganisationen auf die MigrantInnen, um den Zugang zu einer Nostrifizierung anzustoßen

Qualifizierte MigrantInnen stellen eine sehr wertvolle Humanresource dar, die insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel, die Marktglobalisierung und den Facharbeitskräftemangel unbedingt erkannt und ausgenützt werden sollte. Für das Erreichen einer Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und in weiterer Folge für das Erreichen einer daraus resultierenden, erfolgreichen Integrationspolitik, wäre in vielerlei Hinsicht ein Um- bzw. Überdenken notwendig. Eine optimale Nutzung sowohl der fachlichen als auch der Zusatzqualifikationen bringt nicht nur den MigrantInnen, sondern auch den Betrieben sowie dem österreichischen Staat zahlreiche Vorteile.

Gabriel Wilhelm Bartalyos Thurner

International Corporate Liability – Überlegungen zur völkerrechtlichen Haftung multinationaler Unternehmen in Fällen schwerer Menschenrechtsverletzungen

Dissertation, Universität Salzburg, 2011

Problemstellung Multinationale, global operierende Unternehmen haben sich in den letzten Dekaden zweifellos zu immer bedeutenderen und einflussreicheren ökonomischen wie politischen Akteuren entwickelt. Spätestens seit den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts haben sich einerseits Staaten durch vermehrte Privatisierungen und Deregulierungen der eigenen Volkswirtschaften ihrer Einflussmöglichkeiten auf das tägliche Leben der Bürger entledigt. Gleichzeitig sind andererseits die Handlungsspielräume multinationaler Unternehmen (MNU) aufgrund der zunehmenden Liberalisierung des internationalen Handels und des Kapitalverkehrs erheblich gewachsen, sodass Konzerngesellschaften heutzutage strategische Investitionsentscheidungen regelmäßig primär danach ausrichten, welcher Staat die wirtschaftlich interessantesten Rahmenbedingungen offeriert. Das eigentliche Problem liegt nun darin, dass jene die erwähnten Liberalisierungsstrategien verfolgenden internationalen Institutionen, allen voran der Internationale Währungsfond, die Welthandelsorganisation, die Europäische Union oder auch das North American Free Trade Agreement, die sozialen Konsequenzen ihrer Maßnahmen offenbar vernachlässigt zu haben scheinen. Es existiert bis heute weder eine internationale Institution noch ein verbindliches, internationales, juristisches Instrumentarium, welches das Verhalten multinationaler Unternehmen effektiv kontrolliert und gegebenenfalls sanktioniert. Dass MNU die sozialen Lebensumstände der Menschen jedoch maßgeblich beeinflussen, bedarf keines Beweises, es ist augenscheinlich – und zwar gleichgültig, ob man ihnen als Arbeitnehmer, als Konsument oder als engagierter Bürger gegenübersteht. An MNU scheiden sich jedenfalls die Geister. Den einen erscheinen sie als machtvolle, profitgierige Ausbeuter, andere erkennen in ihnen verantwortungsbewusste und wohlstandsfördernde Organisationen. Die Wahrheit liegt wohl – wie so oft – irgendwo dazwischen. Unternehmerisches Handeln multinationaler Marktteilnehmer ist ja nicht per se schlecht.

Es ist heute jedoch unstrittig, dass MNU, neben all den positiven Begleiterscheinungen ihres Wirkens, im Streben nach höheren Umsätzen und Gewinnen bzw. möglichst niedrigen Produktions- und Distributionskosten tatsächlich wiederholt ihre dominanten Marktpositionen in inakzeptabler Weise ausnützen und nicht selten selbst die grundlegendsten Menschenrechte verletzen. Die Geschichte lehrt, dass politische oder wirtschaftliche Macht eines geeigneten Kontrollsystems bedarf, um im Missbrauchsfall in zweckmäßiger Form reagieren zu können. Die Staatengemeinschaft ist mit der Situation konfrontiert, dass einer Vielzahl an Rechten (Investitionsmöglichkeiten, Kapitalverkehr, Patentschutz etc.), die von MNU genützt werden können, vergleichsweise wenige Pflichten gegenüberstehen. Dies ist unbefriedigend. Hier besteht Handlungsbedarf. Im Rahmen der gegenständlichen Arbeit werden insbesondere untersucht: Die angedachte (und in wenigen Fällen bereits erfolgte) Ausdehnung völkerrechtlicher Verpflichtungen, die ja in der Regel lediglich Nationalstaaten treffen, auf MNU sowie – quasi als Klärung einer Vorbedingung – die grundsätzliche rechtliche Beurteilung der Völkerrechtssubjektivität von Konzernen. Wie weit kann und soll die Schutzpflicht der Staaten im Hinblick auf Menschenrechte reichen bzw. wo konkret beginnt und endet die Verantwortung der MNU? Von zentraler Bedeutung ist auch die Diskussion, welche Menschenrechte, die ein Unternehmen verletzt hat, gegebenenfalls vor einem Zivilgericht einklagbar bzw. von einer Strafverfolgungsbehörde verfolgbar sein sollen. Hier geht es in erster Linie um die sehr schwierige Gratwanderung in der Bewertung, ob sämtliche, etwa in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder in anderen bedeutenden Quellen des Menschenrechtsschutzes definierten, Rechte eine Anspruchsgrundlage für eine Beschreitung des Rechtsweges darstellen sollen oder ob lediglich eine ganz bestimmte Gruppe von Menschenrechten, deren Durchsetzung praktikabel und vor allem realistisch erscheint, ohne das Menschenrechtsregime insgesamt zu verwässern, als Haftungsbasis in Frage kommen soll. In der Völkerrechtswissenschaft ebenfalls noch kaum erörtert ist die Überlegung, bestimmte schwere und schwerste Menschenrechtsverletzungen von MNU, abgesehen von einer allfälligen zivilrechtlichen Haftung, auch, wie soeben angedeutet, strafrechtlich zu verfolgen, und zwar nicht nur wie bereits teils bisher auf nationaler, sondern, eventuell komplementär, auch auf internationaler Ebene. Bevor man sich jedoch diesen konkreteren Problembereichen zuwendet, ist

zunächst die Behandlung einiger anderer, sehr grundlegender Fragen unerlässlich: Was genau sind MNU überhaupt? Was sind deren besondere Charakteristika? Welche Rolle spielen sie heute in den internationalen Beziehungen? Und vor allem: Würde man eine völkerrechtliche bzw. strafrechtliche Haftung von MNU bejahen, welche Konzerne wären gegebenenfalls konkret betroffen und zur Verantwortung zu ziehen? Alle juristischen Personen, die eine internationale Geschäftstätigkeit ausüben? Oder ausschließlich die größten Korporationen, die Fortune Global 500 Firms etwa? Hier existieren nicht einfach zu lösende definitorische bzw. Abgrenzungsprobleme. Lohnenswert erscheint schließlich eine kurze Darstellung der Wechselwirkungen zwischen Unternehmen bzw. Unternehmensführung und Gesellschaft sowie eines in den letzten Jahren geradezu inflationär verwendeten Begriffs: Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. dessen Bedeutung im völkerrechtlichen Kontext. Erachten Kritiker der CSR-Bewegung selbige vornehmlich als Marketingmaßnahme multinationaler Unternehmen und – aufgrund ihres unverbindlichen Charakters – letzten Endes als wirkungslos, stellt für andere die Bezeichnung Corporate Social Responsibility das hinkünftig noch verstärkt zu beachtende, moralisch-ethische Fundament wirtschaftlichen Handelns dar, welches einen weiteren wesentlichen Schritt zur Verankerung und Verfestigung menschenrechtlicher Standards in verbindlichen völkerrechtlichen Quellen darstellt, deren Adressaten eben nicht mehr nur Staaten und Individuen, sondern möglichst bald auch juristische Personen wie MNU sein sollen.

Ergebnis MNU treten immer wieder im Zusammenhang mit schweren und schwersten Menschenrechtsverletzungen innerhalb ihrer *sphere of influence* in Erscheinung, wobei die Schwere dieser Verbrechen sowie der Grad der Beteiligung an selbigen stark variieren. Aufgrund komplexer Konzernstrukturen und der Transnationalität ihrer Geschäftstätigkeiten sind delinquierende MNU für Einzelstaaten jedoch oft nicht effektiv greifbar. Um das Völkerrecht einen Schritt näher an die sozio-ökonomischen Realitäten heranzuführen und die Effektivität des internationalen Menschenrechtsschutzes weiter zu erhöhen, erscheint eine Etablierung einer komplementären *international corporate criminal liability* zweckmäßig, die somit dann zur Anwendung gelangen soll, wenn Gerichte auf nationaler Ebene MNU nicht verfolgen können oder wollen. Dies erfordert zunächst eine Anerkennung

einer bestimmten Kategorie von MNU als Völkerrechtssubjekte. Eine mögliche Definition für eine solche Klasse von MNU wird im Rahmen der Untersuchung vorgeschlagen und lautet: „A transnational corporation is an economic entity or a cluster of economic entities operating in more than one country, whatever their legal structure, and regardless of their place of registration, whether in their home country or country of activity, and whether taken individually or collectively, in either form having an aggregated annual turnover of at least one Billion US Dollars as last published in an official annual report or as otherwise investigated.“ Ist eine solche Anerkennung als Völkerrechtssubjekte erfolgt, wäre des Weiteren – ausgehend von den bereits zahlreichen, national etablierten Straftatbeständen und Schuldzurechnungsmodellen – ein internationales Unternehmensstrafrecht zu schaffen. Dies ließe sich entweder durch einen eigenen Kodex (*international corporate criminal code*) oder durch ein *amendment* zum derzeitigen sog. Rom-Statut (eine erste, umfassendere Rechtsgrundlage zur Verfolgung internationaler Straftäter) realisieren. Die im Rahmen der Untersuchung skizzierten Tatbestände sollten dabei idealerweise über den aktuellen Bestand an Straftaten des Rom-Statuts hinausgehen und neben Vorsatzdelikten verstärkt auch durch MNU verursachte (schwere) Fahrlässigkeitsdelikte berücksichtigen. Schuld und Strafe sind MNU grundsätzlich zurechenbar. Dies kann bei Vorsatzdelikten akzessorisch erfolgen, d.h. MNU würden für bzw. neben den individualstrafrechtlich zur Verantwortung gezogenen Einzelpersonen, die im Interesse und mit den Mitteln des Unternehmens Straftaten begangen haben, haften. MNU könnten aber auch im Sinne eines originären Verbandsunrechts direkt und unmittelbar haften, wenn sie aufgrund von schweren Organisationsmängeln (sog. Aufsichts- und Organisationsverschulden) für bestimmte Fahrlässigkeitsdelikte zur Rechenschaft gezogen werden, etwa weil sie (grob) fahrlässig die Implementierung notwendiger und zumutbarer Maßnahmen unterlassen haben, um den Eintritt bestimmter unternehmenstypischer Gefahren zu vermeiden. Diese Mischform einer internationalen Haftung für MNU wird in der Untersuchung als sog. kombinierte Unternehmensstrafzurechnung bezeichnet. Essenziell wird in jedem einzelnen Fall eine genaue Analyse der Beteiligungsform des Unternehmens sein. Es wird insbesondere zu fragen sein, was das Unternehmen bzw. dessen Vertreter und leitende Angestellte über die gegenständlichen Straftaten wussten bzw. wissen hätten müssen (und gegebenenfalls billigend in

Kauf nahmen) und welche Möglichkeiten das Unternehmen de facto und de iure hatte, um diese Straftaten im Konzernverbund bzw. innerhalb seiner *supply chains* zu vermeiden. Hinter den zentralen Fragen im Hinblick auf eine Einführung einer internationalen, strafrechtlichen Unternehmenshaftung für bestimmte Fälle schwerer Menschenrechtsverletzungen stehen nach vertretener Rechtsauffassung weniger rechtsformale bzw. rechtsdogmatische Hürden als vielmehr primär rechtspolitische Erwägungen. Solche rechtspolitischen Diskussionen werden einer Etablierung einer *international corporate criminal liability* wohl noch geraume Zeit im Wege stehen. Im Hinblick auf schwere Menschenrechtsverletzungen durch MNU ist schließlich mehr als fraglich, ob durch den Einsatz von CSR-Tools solche Straftaten in Zukunft vermieden werden können. Die Implementierung von CSR in Unternehmen ist nicht verpflichtend. Zu überlegen wäre, ob nicht MNU mittels gesetzlicher Maßnahmen (national bzw. international) zur Implementierung von international akkordierten, standardisierten CSR-Modellen im Sinne einer Zertifizierung verpflichtet werden könnten, jedoch nicht nur primär im Umweltbereich (wie dies zum Teil schon geschieht), sondern eben auch für aus menschenrechtlicher Sicht problematische Industrien. Erste Projekte in diese Richtung laufen bereits – man denke etwa an die Global Reporting Initiative (als eine Art standardisiertes CSR-Reporting). CSR kann hier im Hinblick auf Menschenrechte durchaus Positives bewirken. Die Möglichkeiten in diesem Bereich sind heute noch relativ ungenutzt. Gleichzeitig muss es aber jedenfalls ergänzend zu präventiv wirkenden Modellen auch strengere internationale Regeln für MNU geben, also ein verbindliches System von Normen, welche aufgrund ihres Strafcharakters nicht nur general- wie spezialpräventiv wirken, sondern neben Prävention auch eine Bestrafung bzw. Schadenswiedergutmachung menschenrechtswidrigen Verhaltens von MNU vorsehen, damit von einer adäquaten regulatorischen Reaktion gesprochen werden kann. Die Bemühungen in beiden Bereichen werden jedenfalls weiter zu forcieren sein.

Die Dissertation ist im Springer Verlag erschienen.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

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