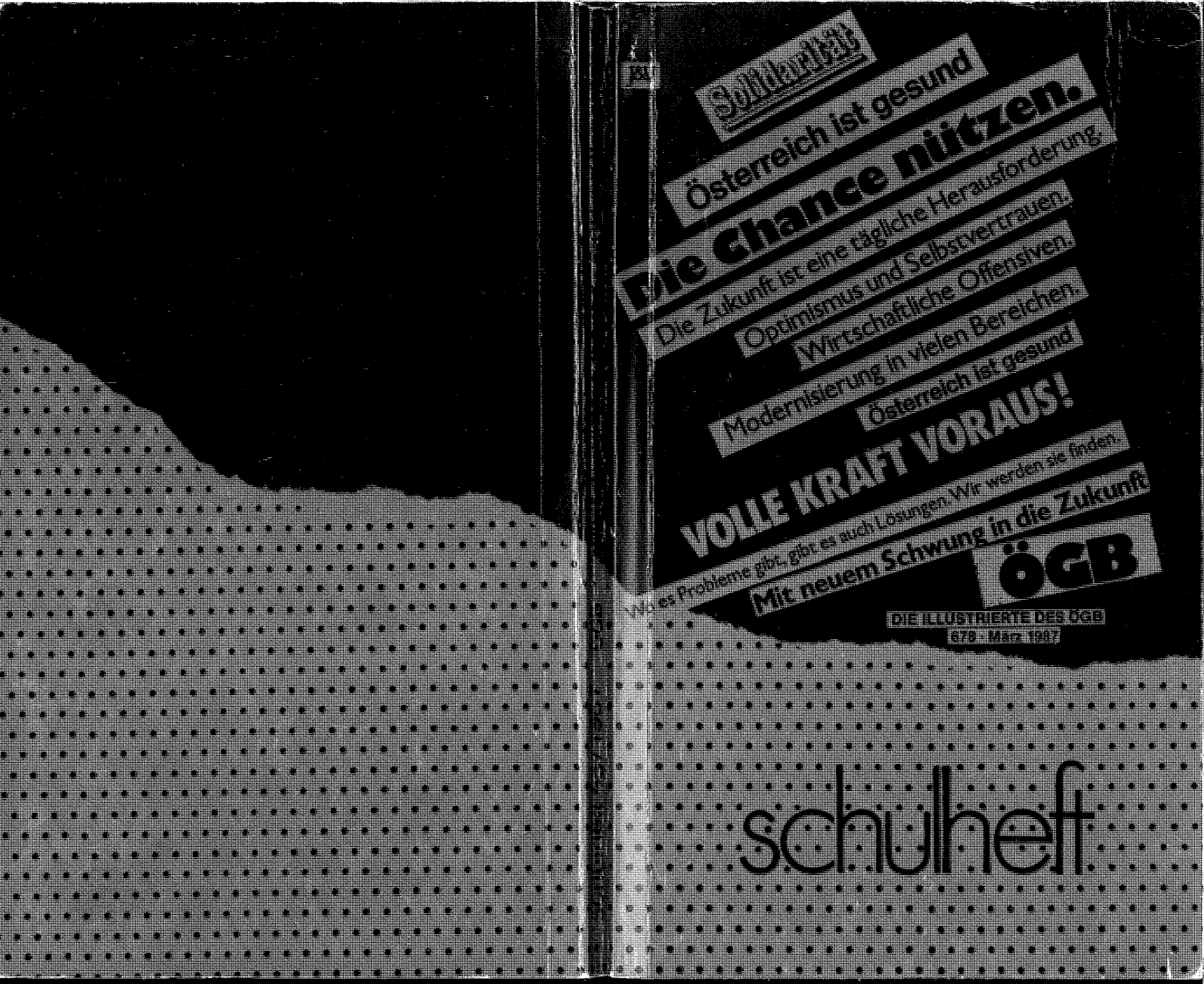

Schulheft
Österreich ist gesund
Die Chance nützen.
Die Zukunft ist eine tägliche Herausforderung.
Optimismus und Selbstvertrauen.
Wirtschaftliche Offensive.
Modernisierung in vielen Bereichen.
Österreich ist gesund
VOLLE KRAFT VORAUS!
Wo es Probleme gibt, gibt es auch Lösungen. Wir werden sie finden.
Mit neuem Schwung in die Zukunft
ÖGB
DIE ILLUSTRIERTE DES ÖGB
6/78 · März 1978
schulheft

Das SCHULHEFT kostet im Abonnement (4 Nummern) inkl. Versand S 200,–; als Einzelnummer S 76,– zuzügl. Versandkosten. Für die Bundesrepublik Deutschland und die Schweiz: DM 30,– Einzelnummer DM 9,–/sFr 9,–. Versandkosten extra Abonnements gelten automatisch als verlängert, wenn sie nicht spätestens zehn Tage nach Erhalt der letzten bezahlten Nummer abbestellt werden.
Bankverbindung: PSK 7367.904.

Diese Nummer wurde redigiert von Heidi Pirchner, Elke Renner und Michael Sertl
Titelblatt: Walter Kortanek.

Impressum:
ISBN-Nr. 3-224-1 9393-X Jugend & Volk, Wien, München.
Alle Rechte vorbehalten. Medieninhaber: Verein SCHULHEFT, 1170 Wien, Rosensteingasse 69/6

Herausgeber: Gretl Anzengruber, Gerhard Bisovsky, Uwe Bolius, Susanne Eybl, Helga Glantschnig, Walter Kortanek, Norbert Kutalek, Sylvia Lausecker, Herwig Peterlik, Heidi Pirchner, Susanne Pirstinger, Edda Reiterer, Elke Renner, Lydia Saadat, Michael Sertl, Reinhard Zeillinger, Karin Zahler.
Hersteller: Remaprint, 1080 Wien, Langegasse 42.

inhalt

Editorial .....

Institutionelles

Das Ärgste 4

Franz Traxler
Sozialpartnerschaft, Gewerkschaften und Mitgliederintegration 5

Alfred Bastecky
Ist „Dabeisein" wirklich so wichtig? 21

Ferdinand Karlhofer
Gegenwartsprobleme und Zukunftsperspektiven der österreichischen Gewerkschaftsbewegung 24

Werner Schweinitzhaupt
Im Reich der Sagen und Märchen 37

Peter Korecky
Gewerkschaft und öffentlicher Dienst 40

Reinhard Kaufmann
Noch Kraft zum Kampf? 47

Oppositionelles

Wilhelm Kainrath
„Ihr schändet die Arbeiterbewegung" 51

Martina Jonas
Gerade noch geduldet 53

Marie Tidl
Als die Gewerkschaft noch neu war 59

Im Dickicht der Konsensgremien
Zitate aus „Klassikern" der Sozialpartnerschaft 64

Haymo Sternat
AUSGESPERRT – oder die Angst der Gewerkschaft vor den „Unabhängigen Gewerkschaftern" 74

Perspektiven

Hermann Dworczak
Zur Tätigkeit der Gewerkschaftslinken 83

Peter Pilz
Kabel daheim
Gewerkschaften und neue Technologien 91

Reinhard Sellner
Was möglich war und notwendig ist 98

Margot Opoku-Böhler
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) 107

Ohne Perspektive?

Michael Sertl
Standespolitik oder gewerkschaftliche Bildungspolitik? . 123

Komitee gegen Lehrerarbeitslosigkeit 133

Harald Eichelberger
Die Rolle der Gewerkschaft in der Lehrermeinung 135

Aus der Sicht einer Probelehrerin
„Jeder ist seines Glückes Schmied" – oder? 139

Karl Czasny
Lohnkommission 146

Austrittswelle wegen „Fall Nenning" 150

Editorial

Die Idee zu einem Gewerkschaftsheft entstand schon in den Monaten nach „Hainburg", nach den Versuchen des ÖGB und insbesondere der Bau – Holz-Gewerkschaft, verschiedene Bevölkerungsgruppen gegeneinander aufzubringen, nach den empörten Diskussionen allerorten, den Austrittsüberlegungen da und dort . . . Damals erfaßte eine Kritik am ÖGB, der linke und basisdemokratische Gewerkschafter/innen schon lange zu mehr Breitenwirkung verhelfen wollten, erstmals eine breitere Öffentlichkeit.

Wir bekamen Lust auf ein SCHULHEFT, das provokant und fundiert verschiedenste Aspekte gewerkschaftlicher Politik darstellen soll. Die Realisierung war dann nicht so einfach wie gedacht: Die Wut im Bauch mancher betroffener Akteure unter den Autoren sublimierte sich unter der (Schreib-)Hand in kühle Ernsthaftigkeit und Abstraktion, und für manchen uns sehr wichtig erscheinenden Bereich fand sich kein Durchleuchter. So konnten wir zwei Lücken des Konzepts nicht füllen – nämlich die ökonomische Verflechtung des ÖGB-Imperiums („Der ÖGB als Kapitalist") und die Klärung der Sonderentwicklung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als „schwarzer" Gewerkschaft (vgl. Materialien in „Aufrisse" Nr. 4/1983).

Als Resultat übergeben wir aber doch ein Lesebuch, von dem wir glauben, daß es Historisches und Aktuelles zum Verständnis jener ÖBP-Politik, die uns so oft in Erregung versetzt, beiträgt.

Wenn nun sogar – nach Niederlagen – bei ÖGB-Spitzen des öfteren von Umdenken und Demokratisierung die Rede ist (in der GÖD soll es sogar einen Beschluß zu Wahlen geben), so möge man uns doch verzeihen, daß wir kein Loblied anstimmen, ehe Veränderungen sichtbar werden. Gerade die jüngsten Beispiele gewerkschaftlicher Gremienarbeit setzten gegenteilige Fakten: Die Kollektivvertragsabschlüsse der Handelsangestellten waren weit entfernt von konsequenter Interessenvertretung, und keinem führenden Kopf auf ÖGB-Seite fällt es noch ein, angesichts der „Dallinger-Plan"-Debatte zur Arbeitslosenproblematik die 35-Stunden-Woche wieder auf die Tagesordnung zu setzen.

Wir sehen aber auch kleine Erfolge langzeitiger Basisopposition und -initiativen innerhalb der Gewerkschaft.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen,

das Redaktionsteam

Institutionelles

Das Ärgste . . .

. . . Das ärgste Erlebnis am Anfang war meine Werbung zur Gewerkschaft. Am dritten Tag ist einer der Betriebsräte zu mir gekommen, ein grünes Formular in der Hand, und hat gemeint, daß es gut wäre, wenn ich Gewerkschaftsmitglied wäre, weil doch die Gewerkschaft die Interessenvertretung der arbeitenden Menschen ist, nicht mal erklärt hat er, was für Interessen dies sind. Wenn ich nicht durch meinen Vater, der in der gleichen Firma Arbeiterbetriebsrat war, gewußt hätte, was die Gewerkschaft wirklich ist und was sie macht, wäre ich total uninformiert geblieben.

Aber nicht nur das, dieser Betriebsrat hat dann noch zu mir gesagt, wenn ich nicht Mitglied werden würde, dann müßte „man" sich überlegen, ob „man" mich nach der Probezeit überhaupt noch behalten könne.

Ich war schockiert, hab unterschrieben (hätte ich auch ohne diese Drohung) und hab mir gedacht: ein Scheiß-Verein . . .

Sonja Zandt

(Aus: Stephan Eibl: „Lehr-Haft", Europaverlag)

Franz Traxler)*

Sozialpartnerschaft, Gewerkschaften und Mitgliederintegration

1. Die Grundlagen der sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftspolitik

Unter den Bedingungen der seit mehr als einem Jahrzehnt weltweit anhaltenden Wirtschaftskrise verzeichnet Österreich im Vergleich zu den übrigen westlichen Industriegesellschaften in bezug auf zentrale Wirtschaftsindikatoren (wie Wachstum, Inflation und vor allem Beschäftigung) eine überdurchschnittlich gute Bilanz. International vergleichende Studien, die die Ursachen der Unterschiede in der diesbezüglichen Erfolgsbilanz der nationalen Volkswirtschaften untersucht haben, weisen darauf hin, daß das österreichische System der „Sozialpartnerschaft" in entscheidender Weise zu dieser relativ günstigen Wirtschaftsentwicklung beigetragen hat (z. B. Cameron 1985, Schmidt 1982; 1986, Schmitter 1981).

Innerhalb der Sozialpartnerschaft fällt den Gewerkschaften eine Schlüsselrolle zu. Indem sie ihre Forderungen (insbesondere die Lohnpolitik) auf die Erfordernisse privater Kapitalakkumulation abstimmen, schaffen sie eine wichtige Voraussetzung dafür, daß die wirtschaftspolitischen Steuerungsinstrumente effektiver als in den meisten anderen Ländern zur Förderung von Wirtschaftswachstum, zur Sicherung größtmöglicher Beschäftigung und zur Stabilisierung der Preise eingesetzt werden können. Dieser Kooperation der Gewerkschaft mit den staatlichen Organen und der Unternehmerseite liegt ein „politischer Tausch" zugrunde. Aus Gewerkschaftsperspektive geht es in diesem Tausch vor allem darum, durch Selbstbeschränkung in den (Lohn)Forderungen einen Beitrag zur Stimulierung des Wirtschaftswachstums zu leisten, das seinerseits den Arbeitnehmern in Form gesicherter Arbeitsplätze gutgebucht werden soll. Dabei führte die lohnpolitische Selbstbeschränkug im letzten Jahrzehnt zu einer Umverteilung von den Lohneinkommen zu den Gewinneinkommen und zu Einbußen im Realeinkommen der Arbeitnehmer. In dieser Hinsicht ist allerdings zu berücksichtigen, daß diese Realeinkommensverluste einen generellen Trend in den kapitalistischen Industriegesellschaften darstellen, der in vielen Ländern (mit in der Regel ungünstigeren Arbeits-

marktverhältnissen) früher und ausgeprägter wirksam geworden ist als in Österreich (Traxler 1985).

Worauf ist es zurückzuführen, daß im Gegensatz zu den meisten anderen Gewerkschaftsbewegungen die österreichischen Gewerkschaften niemals dem Pfad sozialpartnerschaftlicher Kooperation verlassen haben? Eine gängige Erklärung stützt sich auf den Kooperations**willen** der Spitzenfunktionäre. Sie greift jedoch zu kurz, wenn man bedenkt, daß die Umsetzbarkeit politischer Strategien nicht allein von den persönlichen Präferenzen einzelner Entscheidungsträger abhängig ist. denn die politischen Strategien der Gewerkschaftsspitzen – gleichgültig an welchen inhaltlichen Prioritäten sie sich auch orientieren mögen – können nur solange durchgehalten werden, als sie realitätsgerecht, das heißt, den **verbandsinternen** und **verbandsexternen** Bedingungen gewerkschaftlichen Handelns adäquat sind (Traxler 1982) (1)

Zu den wichtigsten verbandsinternen Bedingungen, die die Formulierung einer kopperativen Strategie strukturell begünstigen, zählen ein hoher gewerkschaftlicher Konzentrations- und Zentralisationsgrad. Unter Konzentrationsgrad soll in diesem Zusammenhang der Grad der Einheitlichkeit der Gewerkschaftsorganisation in politisch-ideologischer und beruflich-fachlicher Hinsicht verstanden werden. In beiden Dimensionen sind die österreichischen Gewerkschaften durch einen im Vergleich zu anderen Gewerkschaften Westeuropas außerordentlich hohen Konzentrationsgrad gekennzeichnet (Visser 1984) Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat den Charakter einer Einheitsgewerkschaft, in der alle relevanten politischen Gruppen in Form von sogenannten **Fraktionen** integriert sind. Dies trägt dazu bei, daß außerhalb des ÖGB keine Gewerkschaft besteht. Dem ÖGB ist es gelungen, sein Organisationsmonopol bis in die Gegenwart zu bewahren. In beruflich-fachlicher Hinsicht gilt, daß dem ÖGB nur 15 Fachgewerkschaften angehören, die zusammen alle Sektoren der Volkswirtschaft abdecken.

Dieser hohe politisch-ideologische und beruflich-fachliche Konzentrationsgrad zwingt im gewerkschaftsinternen Entscheidungsprozeß zu einer Politik des „kleinsten gemeinsamen Nenners", wenn die Einheit der Gewerkschaft aufrecht erhalten werden soll. „Radikale" und „gruppenegoistische" Forderungen bleiben in der Meinungsbildung chancenlos, da sie das innere Gleichgewicht der Organisation gefährden. Hingegen wird strukturell eine pragmatisch-technokratische, makroorientierte Politikorientierung begünstigt, die sich durch den Verweis auf

den „Sachzwang" gesamtwirtschaftlicher Kreislaufprozesse internen Richtungskämpfen tendenziell entzieht. Genau diese Politikorientierung entspricht den Erfordernissen klassenübergreifender Kooperation. Es sind daher die besonderen Erfolgsbedingungen **interner** Kompromißbildung in hochkonzentrierten Gewerkschafte, durch die die Grundlagen für eine kooperative Politik geschaffen werden (Traxler 1982).

Ähnlich kooperationsfördernde Wirkungen gehen von einem hohen Zentralisierungsgrad aus. Er bezieht sich auf das Ausmaß der Zentrierung der Ressourcen Personal und Finanzen sowie der Entscheidungskompetenzen auf der Spitzenebene der Gewerkschaften. Die österreichischen Gewerkschaften übertreffen in ihrem Zentralisationsgrad die anderen westeuropäischen Gewerkschaften bei weitem (Visser 1984, Windmuller 1975). Die Fachgewerkschaften des ÖGB besitzen für ihren Bereich weder die Personal- noch die Finanzhoheit. Sie sind ausschließlich dem ÖGB vorbehalten, der auch die Grundlinien der Interessenpolitik für alle Gewerkschaften definiert. Indem auf diese Weise der Primat des ÖGB als dem Dachverband gegenüber den Fachgewerkschaften sichergestellt wird, wird auch der Vorrang der gruppenübergreifenden, gesamtwirtschaftlichen Perspektiven, die der Dachverband repräsentiert, vor den branchenspezifischen Interessen, die von den Fachgewerkschaften vertreten werden, organisationsstrukturell festgeschrieben. Dies erleichtert die Koordinierung der Politiken der Einzelgewerkschaften, die dem ÖGB im Rahmen seiner Mitwirkung in Steuerungssystemen auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene abverlangt wird.

So besehen, entwickeln hochkonzentrierte und -zentralisierte Gewerkschaftsstrukturen gleichgesinnte Prioritäten: Sie präjudizieren die Ergebnisse der verbandsinternen Willensbildung, indem durch sie systematisch kooperationswidrige Politikinhalte ausgefiltert und umgekehrt kooperationskonforme Positionen mit privilegierten Durchsetzungschancen ausgestattet werden.

Damit ist aber der langfristige „Triumph" der Kooperationspolitik im ÖGB nicht vollständig erklärt. Denn insgesamt ist die Wirkung dieser Organisationsmerkmale für die Aufrechterhaltung der Kooperation ambivalent. Sie erleichtern zwar die **Formulierung** kooperativer Politiken, leisten aber kaum einen Beitrag zu ihrer **Legitimation**. Grundsätzlich läßt sich davon ausgehen, daß sich für hochkonzentrierte und -zentralisierte Gewerkschaften, die eine kooperative Politik verfolgen, besondere Legitimationsprobleme ergeben. Denn eine Gewerkschaftspolitik, die ihrem **Inhalt** nach technokratischen Kalkülen

gesamtwirtschaftlicher Steuerung untergeordnet ist und ihrer **Form** nach in mitgliederfernen Zentralorganen beschlossen wird, ist von den Alltagserfahrungen der Mitglieder und ihren Bedürfnissen abgehoben und findet daher schwer ihren Konsens. Ähnlich mehrdeutig ist der Zusammenhang zwischen der Kooperation und der wirtschaftlichen Entwicklung, die als die wesentliche **verbandsexterne** Bedingung gewerkschaftlichen Handelns zu betrachten ist. Im allgemeinen wird dieser Zusammenhang so interpretiert, daß wirtschaftliche Prosperität eine kooperative Gewerkschaftspolitik begünstigt, hingegen Krisentendezen zu einer Verschärfung des Klassenkonfliktes führen (z. B. Deppe 1979). Diese These stützt sich auf das Argument, daß eine prosperierende Ökonomie hinreichende Spielräume für eine konfliktfreie Lösung des Verteilungsproblems eröffnet, während in Krisenzeiten die Reproduktionserfordernisse von Kapital und Arbeit zunehmend unvereinbar werden und damit der Klassenantagonismus voll zur Entfaltung kommt.

Gegen diese These ist einzuwenden, daß die Systemlogik des ökonomischen Akkumulationsprozesses und die Handlungsdynamik der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen nicht umstandslos in eins gesetzt werden können. Die subjektiven Deutungen und Handlungen der Akteure spiegeln sich nicht einfach in den gesellschaftlichen Verhältnissen. Vielmehr besteht zwischen ihnen ein komplexes Vermittlungsverhältnis.

Dies ist auch für den Zusammenhang zwischen dem Akkumulationszyklus und der Gewerkschaftspolitik zutreffend. So kann die Krise nicht nur einer gewerkschaftlichen Militanz, sondern auch einer „alternativlosen" Kooperation den Weg bereiten. Durch den Druck einer hohen Arbeitslosenrate können Gewerkschaften dazu gezwungen sein, eine kooperative Politik zu verfolgen, ohne daß Chancen auf Kompensationsleistungen in Form eines „politischen Tauschs" bestehen (Esser 1982).

Umgekehrt ist auch die Wirkung einer ökonomischen Prosperitätsphase auf die Gewerkschaftspolitik ambivalent. In dem Maß, in dem sich die Arbeitsmarktsituation zugunsten der abhängig Beschäftigten verändert, wächst auch deren Konfliktfähigkeit, so daß unter diesen Voraussetzungen Kooperationsstrategien mit erheblichen Legitimationsproblemen konfrontiert werden können. Im Zustand der Vollbeschäftigung verfügen die Belegschaften in den Betrieben über eine autonom von den Gewerkschaften bestehende Kampfkraft. Sie können daher ihre Forderungen auch unabhängig von den oder gegen die Absichten der Gewerkschaftsspitzen durchsetzen. Entsprechend schwierig ist es, sie in eine sozialpartnerschaftliche Einkommenspolitik einzubinden.

Ebenso wie die verbandsinternen (organisationsstrukturellen) sind auch die verbandsexternen (ökonomischen) Rahmenbedingungen keineswegs unproblematisch für die Politik des ÖGB. Dies gilt vor allem deshalb, weil der ÖGB durch sie zu einer vergleichsweise günstigen Beschäftigungssituation beigetragen hat. Damit verfügen die Arbeitnehmer über eine relativ hohe Konfliktfähigkeit, ihren Forderungen autonom Geltung zu verschaffen. Eine in diesem Sinn erfolgreiche Kooperationspolitik ist daher selbstnegatorisch. In dem Maß, in dem sie tatsächlich zur Aufrechterhaltung von Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung beizutragen vermag, werden durch sie, als gleichsam unbeasichtigter Nebeneffekt, ökonomische Verhältnisse hervorgebracht, die ihrer Fortführung entgegenwirken.

2. Gewerkschaftspolitik und Mitgliederintegration

Aus diesen Überlegungen geht hervor, daß eine Gleichung, in der die Kooperation des ÖGB als Funktion seiner Zentralisation und Konzentration sowie der relativ günstigen Wirtschaftsentwicklung eingesetzt wird, nicht aufgehen kann. Sie kann vor allem deshalb nicht aufgehen, weil alle drei erklärenden Variablen in einer zentralen Dimension die Kooperationsfähigkeit von Gewerkschaften eher unterminieren als fördern: der Sicherung des Mitgliederkonsens.

Als Ergebnis seines hohen Konzentrations- und Zentralisationsgrades und der spezifischen ökonomischen Rahmenbedingungen ist der ÖGB keineswegs mit geringeren Konsensproblemen bei der internen Durchsetzung seiner Kooperationspolitik belastet als andere Gewerkschaften. Dennoch ist es ihm bis in die Gegenwart gelungen, die Konformität seiner Mitglieder zu sichern. Auch in der Phase der späten sechziger Jahre bzw. frühen siebziger Jahre, als sich in den anderen Ländern Westeuropas als Ergebnis einer zunehmend militanter werdenden Gewerkschaftsbasis eine Verschärftung der Klassenkonflikte abzeichnete (Crouch/Pizzorno 978), büßte der ÖGB nichts an seiner Integrationsfähigkeit ein.

Worauf beruht diese außerordentliche Integrationskraft? Zur Untersuchung dieser Frage ist es zunächst notwendig, sich einen allgemeinen Überblick über jene Gründe zu verschaffen, die Personen dazu motivieren können: sich konform gegenüber den an sie gerichteten Erwartungen zu verhalten. In dieser Hinsicht lassen sich aus analytischer Sicht drei grundlegende Konformitätsmotive unterscheiden, die eine je spezifische Form sozialer Integration begründen (Etzioni 1968):

1. Ideelle Integration. Die Bereitschaft zur Konformität resultiert aus der inneren Anerkennung der Verhaltenserwartungen.
2. Utilitarische Integration. Die Konformität beruht auf Vorteils- und Nutzenerwägungen. dabei handelt es sich um ein individualistisches Handlungskalkül. Nicht die Verhaltenserwartungen an sich, sondern die Belohnung konformen Verhaltens wirkt motivierend.
3. Koerzive Integration. Sie setzt den Einsatz von Zwangsmitteln voraus. Konformität wird dadurch gesichert, daß abweichendes Verhalten bestraft wird.

Auf Konsens beruht die Lösung des Konformitätsproblems nur dann, wenn die Personen aus ideellen Motiven in Übereinstimmung mit den an sie gerichteten Erwartungen handeln. In bezug auf Gewerkschaften bedeutet dies, daß die Konformität der Mitglieder in ihrer Identifikation mit den Gewerkschaftszielen begründet ist.

Zweifellos vermag sich der ÖGB auf solche Mitgliedschaftsmotive zu stützen. Als freiwillige Organisation ist er allemal von der ideell motivierten Unterstützung seiner Mitglieder und Funktionäre abhängig. Die Mobilisierung solcher Motivlagen wird dem ÖGB durch den Umstand erleichtert, daß die Sozialpartnerschaft als Bezugspunkt seiner Politik in der Bevölkerung breite Anerkennung genießt, und Österreichs politische Kultur durch den Dualismus des sozialdemokratischen und des christlich-konservativen Lagers dominiert ist. Da beide Lager als politische Fraktionen in den ÖGB integriert sind und sich zur Sozialpartnerschaft bekennen, kann der ÖGB in seinen Bemühungen um Konsens für seinen sozialpartnerschaftlichen Kurs auf den politisch-ideologischen Bindungen seiner Basis an diese beiden Lager aufbauen.

Allerdings deuten jüngere empirische Untersuchungen darauf hin, daß sich die politische Lagerbindung gelockert (Birk/Traar 1987, Jennings u. a. 1979) und das Ansehen der Soizalpartnerschaft vermindert hat (SWS-Meinungsprofile 1985). Durch die Erosion dieser überkommenen Wertorientierungen treten Interessenunterschiede innerhalb der Arbeitnehmer, die gewerkschaftsintern gerade in hochkonzentrierten Organisationen wie dem ÖGB Gewicht erlangen, noch deutlicher zutage. Beispielhaft zeigt sich dies an der Frage der Inbetriebnahme/des Baus ökologisch umstrittener Großkraftwerke (z. B. Hainburg, Dorfertal, Zwentendorf), an der sich die Auffassungen der (potentiellen) Mitglieder des ÖGB scheiden. Während diese Projekte aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung durchaus mit der Unterstützung der Arbeiter in den Großbetrieben z. B. der Metall- und Baubranche, die als Zulieferer für solche Projekte in Frage kommen, rechnen können, stoßen sie auf Ablehnung bei den sogenannten „neuen Mittelschichten" innerhalb der Angestelltenschaft, in deren Reihen „postindustrielle" Werthaltungen am stärksten Verbreitung gefunden haben.

Durch diese Erosion überkommener Werte wird das grundlegende Dilemma einer kooperativen Gewerkschaftspolitik noch verschärft. Dieses Dilemma besteht darin, daß diese Politik aus den oben skizzierten Gründen der gewerkschaftsinternen Entwicklung ideeller Konformitätsmotive nur wenig Raum gibt. Da der Inhalt der Kooperationspolitik ebenso wie die Form ihres Zustandekommens kaum Identifikationsmöglichkeiten für die Mitglieder bieten, kann sie sich nur dann zu einem langfristig stabilen Gewerkschaftskurs entwickeln, wenn es der betreffenden Gewerkschaft möglich ist, ihre (ideelle) „Konformitätslücke" zielunabhängig mit koeziven und/oder utilitarischen Mitteln zu schließen: In dem Maß, in dem die Gewerkschaftsziele an Integrationskraft verlieren, wird zur Sicherung der Mitgliederkonformität der Einsatz von positiven und negativen Anreizen erforderlich, die ihre Motivkraft unabhängig von den gewerkschaftlichen Zielen entfalten. Im folgenden soll daher untersucht werden, inwieweit der ÖGB über solche Integrationsmittel verfügt, die seine Politikformulierung von den Problemen der Konsensfindung entlasten.

Den betrieblichen Arbeitsbeziehungen (d. h. den kollektiven Austauschbeziehungen zwischen Unternehmer und Arbeitnehmern) fällt in der Sicherung der gewerkschaftlichen Integration im allgemeinen ebenso wie in der Aufrechterhaltung der Kooperationspolitik im besonderen eine Schlüsselrolle zu.

Ihre allgemeine Relevanz für die Gewerkschaften ergibt sich daraus, daß auf der Betriebsebene die für den Bestand der Gewerkschaft notwendigen Machtressourcen (Mitglieder, Informationen, Mitgliedsbeiträge) mobilisiert werden müssen. Infolgedessen verfügen die Funktionäre in den Betrieben, die diese Machtressourcen „beschaffen", über erhebliche Druckmittel gegenüber den Gewerkschaftszentralen.

Daraus folgt die besondere Bedeutung der Betriebsebene für die Kooperationspolitik der Gewerkschaften. Sie ist zum Scheitern verurteilt, wenn sie nicht die Unterstützung der betrieblichen Funktionäre genießt. Da sich diese Funktionäre primär an den Interessen ihrer Belegschaft orientieren und diese nicht a priori mit den gesamtwirtschaftlichen Bezügen kooperativer Gewerkschaftspolitik übereinstimmen, ist es zweifelhaft, ob sie eine solche Politikorientierung in jedem Fall unterstützen. So

können z. B. die einkommenspolitische Kooperation der Gewerkschaften durch betriebliche Lohnrunden unterlaufen werden und gewerkschaftlicherseits gebilligte Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen durch den Widerstand der Belegschaft fehlschlagen.

Derartige Probleme werden in Österreich entscheidend durch die spezifische Ausformung der Institutionen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und die Art der Einbindung der Belegschaftsvertreter in die Gewerkschaften entschärft (Traxler 1982: 250 ff)

Die betrieblichen Arbeitsbeziehungen sind durch Gesetz normiert. Diesen Gesetzesbestimmungen zufolge ist als Vertreter der Belegschaft gegenüber dem Management der „Betriebsrat" vorgesehen. Zur Errichtung eines Betriebsrats kommt es nur fakultativ, das heißt, wenn von seiten der Belegschaft eine entsprechende Initiative ergriffen wird.

Der Betriebsrat ist mit genau definierten Mitspracherechten ausgestattet. Dies bedeutet einerseits eine **Privilegierung**, da er diese Rechte ex lege, also unabhängig vom Wohlwollen des Managements und von der aktiven Unterstützung und Kampfbereitschaft der Belegschaft ausüben kann; andererseits ergibt sich dadurch auch eine **Einschränkung** des Handlungsspielraums des Betriebsrats, da alle Fragen und Probleme, die nicht in den rechtlich definierten Kompetenzbereich der Mitbestimmungsrechte fallen, außerhalb seiner Einflußmöglichkeiten liegen.

Es ist gerade diese Kombination von Privilegien **und** Einschränkungen der Handlungsspielräume des Betriebsrats, die auf der Betriebsebene die Voraussetzungen für die Kooperationspolitik des ÖGB schafft. Im einzelnen sind für das Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft folgende Punkte von Bedeutung:

— Es besteht kein Verhältnis der Konkurrenz, sondern der Komplementarität. Dieses Verhältnis ist durch das Gesetz festgeschrieben. Die zulässige **Form** sowie der **Inhalt** der Interessenvertretung des Betriebsrats ist rechtlich so definiert, daß er sich nicht zu einem Konkurrenten der Gewerkschaft entwickeln kann. Bezüglich der Form der Mitbestimmung unterliegt der Betriebsrat einem Kooperationsgebot. Er ist dazu verpflichtet, in seinem Handeln dem Wohl der Belegschaft **und** des Betriebes zu dienen. Folgt man der herrschenden Rechtslehre, dann bleibt dadurch die Streikwaffe den Gewerkschaften vorbehalten (Strasser 1976, S. 108). In ihrem Inhalt sind die Mitbestimmungsrechte des

Betriebsrates im wesentlichen auf personal- und sozialpolitische Angelegenheiten beschränkt. Das hat zur Folge, daß die Lohnpolitik eine Domäne der Gewerkschaften ist. Nur von ihnen werden Tarif(-Kollektiv)verträge abgeschlossen. Dieser lohnpolitsche Primat schließt allerdings nicht aus, daß auch die Betriebsräte (betriebliche) Lohnrunden mit dem Management vereinbaren. Da die Gewerkschaften ihre Tarifverträge meist für ganze Wirtschaftssektoren abschließen, und diese Tarifabschlüsse sich tendenziell an den schwächeren Unternehmen orientieren, bestehen in den prosperierenden Unternehmen hinreichende Spielräume für solche Lohnrunden. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß diese Lohnrunden nur informell abgeschlossen werden können. Der Betriebsrat genießt bei diesen Initiativen nicht den Schutz den Gesetzes. Da es dem Betriebsrat auch formal verwehrt ist, seinen Lohnforderungen durch Streik(drohung) Nachdruck zu verschaffen, ist seine Verhandlungsposition relativ schwach. Für die sozialpartnerschaftliche Einkommenspolitik wirkt dieses Arrangement funktional. Die betrieblichen Lohnrunden erlauben eine Anpassung der Lohnbewegung an die Betriebsverhältnisse, ohne daß die (überbetrieblichen) Tarifverträge der Gewerkschaften dadurch diskreditiert werden könnten.

— Die Komplementarität in der Tätigkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft bedeutet, daß beide in hohem Maß aufeinander angewiesen sind. Der Betriebsrat braucht die Beratung und Schulung durch die Gewerkschaft in rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Fragen; er ist ferner von der interessenpolitischen Hilfestellung der Gewerkschaft im Konfliktfall mit dem Management abhängig. Umgekehrt ist der Betriebsrat für die Gewerkschaft der ideale Funktionsträger für die Durchführung der Basisarbeit in den Betrieben. Der Betriebsrat kann z. B. seine privilegierte Position als Belegschaftsvertreter als Hebel zur Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern nützen.

— Diese Komplementarität und Interdependenz bewirkt einen Gleichklang in der Interessenorientierung. Ebenso wie der ÖGB sind auch die Betriebsräte kooperationsorientiert. So entsprechen z. B. gemäßigte Lohnabschlüsse der Gewerkschaften der Interessenlage des Betriebsrats. In Krisenbranchen ist dies durch die Orientierung am „Betriebswohl" und der Erhaltung von Arbeitsplätzen bedingt; in prosperierenden Unternehmen erhöhen sich auf diese Weise die Spielräume für die Durchsetzung innerbetrieblicher Loh-

nerhöhungen, durch die der Betriebsrat seinen Rückhalt in der Belegschaft vergrößern kann (Traxler 1984).

Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und ÖGB beruht insgesamt auf einer symbiotischen Interessenbeziehung. Sie manifestiert sich darin, daß nahezu alle Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert sind und das Rückgrat des Funktionärskörpers des ÖGB bilden. Auf diese Weise ist es dem ÖGB möglich, das in den Institutionen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen angelegte Potential zur Absicherung der Mitgliederkonformität voll auszuschöpfen. Dieser Integrationsprozeß vollzieht sich in einem zweistufigen Prozeß.

In einem ersten Schritt werden die Betriebsräte in die Gewerkschaften eingebunden. Die Tätigkeit als Gewerkschaftsfunktionär sichert dem Betriebsrat die Hilfe der Gewerkschaft und eröffnet ihm darüber hinaus auch weiterführende Karrierechancen, sofern er einer der politischen Gewerkschaftsfraktionen angehört. Da der Betriebsrat sich nicht zu einem Konkurrenten der Gewerkschaften entwickeln kann und überdies auf eine kooperative Interessenpolitik verpflichtet ist, wird dadurch, daß er als betriebliches Basisorgan in das Gewerkschaftssystem integriert ist, die kooperative Politik des ÖGB gegenüber Destabilisierungsrisiken, die von den betrieblichen Arbeitsbeziehungen ausgehen können, abgesichert.

In einem zweiten Schritt werden die abhängig Beschäftigten durch die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte in die Gewerkschaft integriert. Die gesetzlich garantierten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bewähren sich auch als Mittel der Mitgliederintegration. Nach einer empirischen Studie hängt der Erwerb der Gewerkschaftsmitgliedschaft vor allem davon ab, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es deutlich mehr Gewerkschaftsmitglieder als in den übrigen Betrieben (Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, 1975: 74 ff).

Insofern ist die Mitgliederwerbung durch den Betriebsrat von zentraler Bedeutung für den Bestand des ÖGB. Dies steht in Zusammenhang mit den personalpolitischen Einflußchancen des Betriebsrats insbesondere in Großunternehmen. So ergibt sich z. B. gerade in Krisenphasen dadurch ein Anreiz zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, daß im Zuge von Personalabbaumaßnahmen nicht selten der Betriebsrat konsultiert wird. Dessen Handeln ist in solchen Fällen vor allem darauf ausgerichtet, den gewerkschaftlich organisierten Belegschaftskern zu schützen. Diese selektive Interessenpolitik des Betriebsrats trägt dazu bei, daß in Rezessionsphasen der Organisationsgrad

des ÖGB regelmäßig ansteigt (Traxler 1982: 256 ff) (2).

Dem ÖGB ist es daher gelungen, sich Alternativen zur ideellen Integration zu erschließen. Denn die Einbindung der Betriebsebene beruht vorwiegend auf utilitarischen Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat einerseits, sowie zwischen Betriebsrat und Belegschaftsangehörigen andererseits. Diese Form der Mitgliederintegration wird durch koerzive Mechanismen ergänzt, da die spezifischen Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaft, Betriebsrat und Belegschaft erst durch die Institutionen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die auf staatlicher Hoheitsgewalt beruhen, hervorgebracht und ermöglicht werden.

Auf diese Wese wird der gewerkschaftliche Prozeß der Sicherung der Mitgliederintegration von Konformitätsmotiven, die sich auf die Gewerkschaftsziele beziehen, relativ unabhängig. Dieses Potential an zielunabhängiger Konformitätssicherung wird noch zusätzlich durch die Eigenart des gewerkschaftlichen Wahlsystems verstärkt. Es gibt in den österreichischen Gewerkschaften keine Urwahlen, sondern die Betriebsratswahlen in den Unternehmen entscheiden indirekt auch über die Delegierung in Gewerkschaftsfunktionen. Die politischen Gewerkschaftsfraktionen des ÖGB erstellen jeweils eigene Kandidatenlisten für die Betriebsratswahlen. Das politische Kräfteverhältnis, das die Ergebnisse der Betriebsratswahlen zeigen, dient als Richtschnur für die Delegierung in Gewerkschaftsfunktionen, die von den Gewerkschaftsfraktionen auf dieser Grundlage einvernehmlich vorgenommen wird.

Dieses System entlastet die Gewerkschaftspolitik von Legitimationsproblemen. Denn die Betriebsratswahlen sind primär betriebsbezogene Wahlen. Von den konkurrierenden Kandidaten werden dementsprechend in einem etwaigen Wahlkampf nur betirebliche, nicht jedoch gewerkschaftspolitische Fragen thematisiert. Dadurch, daß die Betriebsratswahl gleichzeitig als Betriebs- und Gewerkschaftswahl fungiert, wird gewährleistet, daß die Delegierung in Gewerkschaftsfunktionen vorgenommen werden kann, ohne daß die Gewerkschaftspolitik einer kontroversiellen Diskussion im Rahmen eines Wahlkampfes unterworfen wird.

Ähnlich wie die Institutionen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen die Kooperationspolitik des ÖGB von „unten" absichern, geschieht dies durch die Institutionen der Sozialpartnerschaft von „oben". Auch die vielfältigen Mitsprachechancen, die der ÖGB im Rahmen der Sozialpartnerschaft besitzt, leisten einen Beitrag zur zielunabhängigen Sicherung der Mitglieder-

konformität. Dies geschieht vor allem dadurch, daß der Bedarf an aktiver Mitgliederunterstützung wesentlich verringert wird. Je mehr eine Gewerkschaft zur Verwirklichung ihrer Ziele die aktive Unterstützung ihrer Mitglieder benötigt, desto größere Bedeutung erlangt intern die ideelle Integration. Wenn die Mitglieder ihrer Gewerkschaft aktiv unterstützen sollen (z. B. durch die Beteiligung an einem Streik), dann müssen sie persönliche Opfer für ihr gemeinsames Ziel erbringen. Eine solche Opferbereitschaft setzt Gewerkschafts- bzw. Klassenbewußtsein voraus.

Der ÖGB kann solche Mitgliederunterstützung weitgehend entbehren. Dies zeigt der Blick auf die Streikstatistik. Sie läßt erkennen, daß in Westeuropa Österreich regelmäßig zu den Ländern mit den geringsten Streikaktivitäten zählt. Dies ist zum einen auf die Selbstbeschränkung in den Forderungen zurückzuführen, so daß sich leicht Kompromisse mit der Gegenseite finden lassen. Zum anderen liegt die Ursache für den geringen Bedarf an aktiver Mitgliederunterstützung darin, daß der ÖGB infolge seiner Verankerung in der Sozialpartnerschaft sich nicht erst die Mitsprache in relevanten gesellschaftlichen Frage „erstreiken" muß.

Darüber hinaus sichern die Institutionen der Sozialpartnerschaft die Kooperationspolitik des ÖGB auch dadurch von „oben" ab, daß die Unternehmerseite in die Bewältigung der gewerkschaftlichen Integrationsprobleme mit einbezogen wird. Aufgrund der Sozialpartnerschaft nimmt der ÖGB an wirtschaftspolitischen Entscheidungen teil, die unmittelbare Rückgewinnung auf den Erfolg der Unternehmer haben. So ist der ÖGB z. B. in staatlichen Kommissionen vertreten, die Subventionen für die Modernisierung von Unternehmen vergeben.

Aus diesem Grund muß dem Management der Unternehmen daran gelegen sein, gute Beziehungen zum ÖGB aufrecht zu erhalten. Dies impliziert auch, daß Hilfestellung bei der Beschaffung der gewerkschaftlichen Organisationsressourcen geleistet wird. Dazu zählen unter anderem Wohlwollen bei der Konstituierung eines Betriebsrats sowie das Inkasso der gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge durch das Lohnbüro der Unternehmen (Margulies/Moser/Rosner-Valter 1980, S. 69) (3).

All diesen nichtideellen Mitteln der Mitgliederintegration ist gemeinsam, daß sie die Gewerkschaften von **externen** Instanzen (wie Staat und Unternehmen) beziehen. Da diese Mittel unabhängig von den Zielen der Gewerkschaftspolitik die Konformität der Mitglieder absichern, wird die gewerkschaftliche

Zielbildung von den Prozessen der Mitgliederintegration weitgehend entlastet.

3. Die Herausforderung der Zukunft

In der Sozialpartnerschaft sind die österreichischen Gewerkschaften wie kaum eine andere nationale Gewerkschaftsbewegung in das System der wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung der Volkswirtschaft integriert, und es ist davon auszugehen, daß sie ihre Politik der Kooperation auch in der Zukunft fortsetzen werden. Dafür spricht, daß einerseits aus den oben erwähnten Gründen die gewerkschaftliche Organisationsstruktur eine solche Politik systematisch begünstigt (4) und andererseits die sozialpartnerschaftlichen Einflußchancen in der Vergangenheit durchaus als Hebel für die Verwirklichung des zentralen Gewerkschaftszieles schlechthin genützt werden konnten: die Gewerkschaften verstanden es bislang, einer ähnlich starken Zunahme der Arbeitslosenrate, wie sie sich in den meisten anderen Ländern vollzogen hat, entgegenzuwirken. Ungeachtet dieses relativen Erfolgs dürften die Gewerkschaften ihre schwierigsten Jahre noch vor sich haben. Im einzelnen sind es die folgenden (weltweit wirksamen) Tendenzen, die für sie als die schwerwiegendsten Herausforderungen gelten können:

— Der Wandel in der Beschäftigtenstruktur. Innerhalb der Arbeitnehmer verringert verringert sich der Anteil der Industriearbeiterschaft, die die Kerngruppen der Gewerkschaften bildet.

— Durch den Einfluß neuer arbeitssparender Technologien beginnt sich zunehmend eine Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung im Sinne eines „jobless growth" abzuzeichnen. Zusätzlich zu den damit verursachten Beschäftigungsproblemen bewirken diese Technologien auch dadurch eine Desolidarisierung unter den Arbeitnehmern, daß durch sie in den Betrieben die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zunehmen und die Arbeitnehmer qualitativ neuen Kontrollen unterworfen werden.

— Durch ihre beschäftigungspolitisch begründete Orientierung am Wirtschaftswachstum geraten die Gewerkschaften in Gegensatz zu den neuen sozialen (Alternativ- und Ökologie)Bewegungen.

— Die im Zuge der „konservativen Tendenzwende" ausgelöste Renaissance (neo)liberaler Wirtschafts- und Sozialpolitik engt die Mitsprachechancen der Gewerkschaft in Wirtschaft und Gesellschaft ein.

Es würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen, auf die Auswirkungen dieser Tendenzen für Entwicklung und Bestand der Gewerkschaften näher einzugehen (dazu Traxler 1982, Müller-Jentsch 1986). Festzuhalten bleibt jedenfalls, daß der ÖGB für die Bewältigung dieser Probleme über günstigere Voraussetzungen verfügt als die Gewerkschaften in den meisten anderen Ländern. Dies liegt an der spezifischen Form seiner Mitgliederintegration. Insofern sich der ÖGB auf ein vielfältiges System von verbandsexternen Integrationsmechanismen stützen kann, werden nicht nur die Gewerkschaftsziele als Konformitätsmotiv entlastet, sondern auch die **Ergebnisse** der Gewerkschaftspolitik. Dies ist vor allem in wirtschaftlichen Krisenphasen von Bedeutung, in denen sich die gewerkschaftlichen Chancen auf eine Verbesserung der materiellen Situation der Arbeitnehmer merklich verringern. Infolge dieser Zusammenhänge ist unter Krisenbedingungen gerade jenen Gewerkschaften, die über externe Integrationsmechanismen verfügen, ein höheres Maß an Stabilität als anderen Gewerkschaften zuzubilligen. Empirisch sichtbar wird dies in dem Umstand, daß sozialpartnerschaftliche Gewerkschaften bisher weniger Mitgliedereinbußen hinnehmen mußten, als andere Gewerkschaften (Visser 1986).

Umgekehrt bringt die Logik externer Mitgliederintegration aber auch Nachteile mit sich. Gewerkschaften, die sich vornehmlich auf externe Integrationshilfen stützen, verlieren die Kontrolle über die Bedingungen ihrer internen Stabilität. Indem sie externe Integrationsmechanismen akzeptieren, begeben sie sich in Abhängigkeit von Dritten, die langfristig weniger auf kooperativ-sozialpartnerschaftliche Austauschbeziehungen angewiesen sind als sie selbst.

Anmerkungen

(1) Es können in diesem Zusammenhang nur die grundlegenden Bedingungen der Sozialpartnerpolitik der Gewerkschaft erörtert werden, nicht jedoch die Prozesse ihrer Entstehung. Dazu sowie zu Tätigkeit, Organisationsaufbau und Mitgliederentwicklung der Gewerkschaft siehe ausführlich Traxler (1982).

(2) Unter gewerkschaftlichem Organisationsgrad ist der relative Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern insgesamt zu verstehen.

(3) Dies bedeutet keineswegs, daß die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben immer außer Streit steht. So zählen z. B. Repressalien gegen Arbeitnehmer, die sich gewerkschaftlich betätigen oder einen Betriebsrat initiieren wollen, durchaus auch zur Realität der Arbeitsbeziehungen in Österreich (z. B. AK-Pressedienst 1984, Nr. 40).

(4) Diese organisationsstrukturelle Absicherung der Kopperation impliziert, daß personelle Veränderungen auf der Spitzenebene als Bedingung für einen grundsätzlichen Kurswechsel nicht hinreichen würden.

Literatur

Birk, F./Traar, K., 1987, Der durchleuchtete Wähler – in den achtziger Jahren, in: Journal für Sozialforschung, Heft 1.

Cameron, D. R., 1985, Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society, in: J. H. Goldhtorpe (ed.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Oxforf.

Crouch, S./Pizzorno, A. (eds.), 1978, The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, 2 Volumes, New York.

deppe, F., 1979, Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse, Marburg.

Esser, J., 1982, Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen, Frankfurt/M.

Etzioni, A., 1968, The Active Society, New York.

Jenning, M. K./Allerbeck, K. R./Rosenmayr, L., 1979, Generations and Families. General Orientations, in: S. H. Barnes/M. Kaase u. a., Political Action. Mass Participation in Five Western Democracies, Beverly Hills - London.

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hrsg.), 1975, Mitbestimmung in Österreich, Wien.

Margulies, H./Moser, U./Rosner-Valter, S., 1980, Der verwaltete Klassenkampf – Gewerkschaften in Österreich, in: M. F. Hellmann/W. Oesterheld/W. Olle (Hrag.), Europäische Gewerkschaften, Wien.

Müller-Jentsch, W., 1986, Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt/M. - New York.

Schmidt, M. G., 1982, Does Corporatism Matter? Economic Crisis, Politics and Rates of Unemployment in Capitalist Democracies in the 70s, in: G. Lehmbruch/Ph. C. Schmitter (eds.), Patterns of Corporaist Policy-Making, London - Beverly Hills.

Schmidt, M. G. 1986, Politische Bedingungen erfolgreicher Wirtschaftspolitik. Eine vergleichende Analyse westlicher Industrieländer (1960–1986), in: Journal für Sozialforschung, Heft 3.

Schmitter, Ph. C., 1981, Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America, in: S. Berger (ed.), Organizing Interests in Western Europe, Cambridge.

Strasser, R., 1976, Arbeitsrecht, Bd. 2, Wien.

SWS-Meinungsprofile, 1985, in: Journal für Sozialforschung, Heft 1.

Traxler, F., 1982, Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung, Wien - Frankfurt/M.

Traxler, F., 1984, Interessenvertretung aus der Sicht des Betriebsrates, in: Journal für Sozialforschung, Heft 2.

Traxler, F., 1985, Funktionale Hegemonie der Gewerkschaft und korporatistische Krisenregulierung. Österreichs Gewerkschaften im System der „Sozialpartnerschaft", erscheint in: W. Müllner-Jentsch (Hrsg.), Gewerkschaften in der Defensive – Chancen für eine Neuorientierung? Frankfurt/M.

Visser, J., 1984, The Position of Central Confederations in the National Union Movement. A Ten-Country Comparison, European University Institute Working Paper No. 102, Florence.

Visser, J., 1986, Die Mitgliederentwicklung der westeuropäischen Gewerkschaften. Trends und Konjunkturen 1920–1983, in: Journal für Sozialforschung, Heft 1.
Windmüller, J. P., 1975, The Authority of Nacional Trade Union Confederations: A Comparative Analysis, Cornell University Reprint Series No. 417, New York.

Betriebsratswünsche im ÖGB:

„Für mehr Basisdemokratie"

75 Prozent von 33.000 befragten Gewerkschaftsmitgliedern wollen mehr Basisdemokratie und eine neue Organisation im ÖGB, wie aus einer ÖGB-internen Mitgliederbefragung hervorgeht. Betriebsräte wünschen sich eine aggressivere Politik der ÖGB-Spitze.

Eine wissenschaftliche Studie von Mag. Erich Gumpelmaier, die als Diplomarbeit am Institut für Gesellschaftspolitik der Linzer Kepler-Universität erstellt wurde, kommt zu dem Schluß, daß das „Ohnmachtsgefühl der Betriebsräte angesichts der ökonomischen und technologischen Entwicklung" sich in dem Wunsch nach einer aggressiveren Politik der ÖGB-Spitze entlade.

Gumpelmaier ging es in seiner Arbeit, die nun in Buchform unter dem Titel „Mit uns nicht — Betriebsratsarbeit in krisenhaften Zeiten" erschienen ist, um „solidarische Kritik angesichts der neuen Rahmenbedingungen betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Arbeit". Die Politik im ÖGB dürfe nicht linear fortgeschrieben werden.

Die Gewerkschaftsmitglieder wünschen sich laut Umfrage eine verstärkte „Beachtung von Interessen", eine bessere „Aufklärung und Aktivierung" der Mitglieder sowie eine „Verminderung des Einflusses der Funktionäre". 16 Prozent sprachen sich für einen „Privilegienabbau bei den ÖGB-Spitzenfunktionären aus.

(Wiener Zeitung 18. 12. 86)

Troopy Bastecky

Ist „Dabeisein" wirklich so wichtig?

Die 11. Wiener Landeskonferenz der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Olympische Gedanke

24./25. Oktober 1986. Im **„Haus der Begegnung"** in Floridsdorf tagt die 11. Landeskonferenz der Gewerkschafter der Wiener Gemeindebediensteten. 500 Delegierte und Gäste aus vielen Bundesländern sind zusammengekommen, um das Arbeitsprogramm der Gewerkschaft für die nächsten vier Jahre zu diskutieren und zu beschließen sowie die Gewerkschaftsgremien neu zu bestellen. Das ist eine mögliche Betrachtungsweise dieser Großveranstaltung. Es gibt auch eine andere:

24./25. Oktober 1986. Im **„Haus der Begegnung"** in Floridsdorf inszenierte die Landesgruppe Wien der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten ein Millionenspektakel, genannt **„11. Wiener Landeskonferenz"**. 400.000 Schilling für Geschenke an die Delegierten (Schneiders-Koffer, Büro-Set), 350.000 Schilling für üppige Tagesdiäten, beträchtliche Aufwendungen für Bühnenbild, Saalmiete, Druckkosten u. ä. An die eineinhalb Millionen wird das Ganze gut und gerne gekostet haben.

Und wofür dieser Aufwand? Dafür, daß in diesen zwei Tagen ausnahmslos Entscheidungen getroffen wurden, die schon vorher feststanden. Wenige „Macher" in der Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter hatten sie festgelegt. Und von den SP-Delegierten dachte keiner auch nur im Schlaf daran, gegen das zu verstoßen, was so verniedlichend **„Fraktionsdisziplin"** genannt wird.

Ein hoher Preis für Nichts – finanziert aus den Gewerkschaftsbeiträgen der geduldigen Mitglieder.

Wir überlassen es den geschätzten Leserinnen und Lesern, sich – am besten nach der Lektüre unseres Konferenzreports – für eine der beiden Versionen zu entscheiden . . .

Nach der Mittagspause dann der befürchtete Höhepunkt – der Tagesordnungspunkt **„Anträge"**. Nicht weniger als 600 waren von den Fraktionen eingebracht worden. Das bedeutete einerseits absoluten Rekord, andererseits – uneingestandenermaßen – die Bankrotterklärung einer Gewerkschaftskonferenz traditionellen Zuschnitts. Ohne gediegene Vorbereitung, ohne

Diskussion in Arbeitsgruppen und unter immensem Zeitdruck konnte nicht einmal mehr der Schein einer seriösen Behandlung aufrechterhalten werden.

Sozialpartnerschaftliche Einstimmung

Eines vorweg: Für die sozialpartnerschaftlichen Eröffnungs- und Begrüßungsrituale brachten die Delegierten der Mehrheitsfraktion jedenfalls ungleich mehr Geduld auf, als später bei den Anträgen für die wenigen Diskussionsbeiträge der Minderheitenvertreter. Da durfte z. B. die Frau Personalstadtrat nicht fehlen. Und schon gar nicht der Kanzleramtsminister. Jener Kollege Löschnak, der wenige Tage später bei den Gehaltsverhandlungen – Sozialpartnerschaft hin, Sozialpartnerschaft her – als Dienstgebervertreter allen Ernstes weniger als 2% angeboten hat . . .

Es folgte der traditionelle Erfolgsbericht über die abgelaufenen vier Jahre. Die Liste der **„high-lights"** diesmal angefürt von einem **„Jahrhundertgesetz"** – dem Wiener Personalvertretungsgesetz.

Hilfsmittel „Schummelzettel"!

Um vor unliebsamen Überraschungen gefeit zu sein und die p.t. Delegierten nicht zu überfordern, hatte die SP-Mehrheit in der Antragsprüfungskommission einen Schummelzettel, was heißt, ein ganzes Schummelheftchen vorbereitet. Feinsäuberlich war darauf vermerkt, welche Anträge anzunehmen, welche zur weiteren Behandlung an den Wiener Vorstand zuzuweisen und welche überhaupt zu verwerfen seien.

Ihr werdet es nicht glauben, aber wie durch ein Wunder gingen sämtliche Abstimmungen so aus, wie es die Antragsprüfungskommission empfohlen hatte. Nur die Zählung der Gegenstimmen (die der Minderheiten) brachte unterschiedliche Ergebnisse.

Die hätte man allerdings auch telephonisch oder brieflich abfragen können. Was ungleich billiger gekommen wäre. Auf die Argumente der Minderheitenvertreter war offensichtlich das Gros der SP-Delegierten ohnedies nicht neugierig (**„die halten eh' nur die Partie auf . . ."**).

Praktisch ging die Bewältigung des Antragspensums so vor sich: Zunächst wurden alle zur Annahme empfohlenen Anträge en bloc abgestimmt. Soferne nicht eine Wortmeldung vorlag, die dagegen sprach. Dann wurde auf dieselbe Art das Kapitel **„Zuweisungen"** erledigt. Übrig blieben schließlich die empfohlenen

Ablehnungen. Auch diese Debatte war perfekt inszeniert:

Zu jeder möglichen Wortmeldung einer Minderheitengruppierung hatte ein SP-Promi ein Statement vorbereitet, das der natürlich völlig objektive Diskussionsleiter nach Bedarf aus dem Talon abrief. Also z. B.: Kollegin Maria Hirsch von der Namensliste sprach zum Thema Besoldung und flugs war auch der Kollege Päder zu diesem Punkt zu Wort gemeldet. Wie's der Zufall so will – nach ihr. Oder: kaum hatte der Kollege Wörz von der Namensliste zu Ökologiefragen gesprochen, war nach ihm schon der Kollege Weninger am Wort. Was Wunder, daß die Nach-Redner der SP-Fraktion nur in Ausnahmefällen auf das eingingen, was vor ihnen gesagt wurde. Da hätten sie am Ende spontan und unmittelbar reagieren müssen. Und da wäre am Ende leicht gar eine echte Diskussion herausgekommen.

Erzürnt waren nur jene designierten SP-Redner, die mangels Wortmeldung eines Minderheitenvertreters gar nicht zu Wort kamen. Wozu hatten sie die Vorbereitungs-Krot geschluckt.

Einstimmiger Ausklang

Die abschließenden Abstimmungen über die Zusammensetzung der Gewerkschaftsgremien erfolgt einstimmig. Vereinzelte Gegenstimmen hätten am Ergebnis nichts geändert – das war durch die Ergebnisse der Personalvertretungswahlen vorgegebeh –, sondern nur künstlich die Stimmung im Saal angeheizt. Darüber hinaus hatte ein Teil der Minderheiten-Delegierten – speziell die, die das erste Mal an einer derartigen Veranstaltung teilnahmen – zu diesem Zeitpunkt ohnedies schon innerlich das Handtuch geworfen: Es muß ja nicht gerade Basisdemoratie á la grün-alternative Einigung sein, aber das hier????

(Aus: Wien alternativ, Oktober 1986, herausgegeben von der Namensliste für konsequente Interessenvertretung)

Ferdinand Karlhofer

Gegenwartsprobleme und Zukunftsperspektiven der österreichischen Gewerkschaftsbewegung

Gegenwärtig läßt sich ein tiefgreifendes Ressentiment gegenüber dem ÖGB auch bei Leuten beobachten, die zur Gewerkschaftsbewegung grundsätzlich positiv stehen. Das Unbehagen, das allenthalben zutage tritt, läßt sich auf die Formel bringen: Man braucht die Gewerkschaft zwar, aber sie taugt nichts. Mit seinem eindeutigen und massiven Engagement in den Auseinandersetzungen um Zwentendorf und Hainburg, um zwei symbolhafte Konflikte der letzten Jahre herauszugreifen, hat sich der ÖGB den Vorwurf eingehandelt, einem unreflektierten, umweltfeindlichen Wachstumsfetischismus zu huldigen. Unabhängig davon machen linke Kritiker der Gewerkschaft den Vorwurf, sie habe sich als „Sozialpartner" von der kapitalistischen Verwertungslogik korrumpieren lassen und sich damit zum Vollzugsorgan der Wirtschaftsinteressen gemacht. Nicht ungern wird in diesem Zusammenhang auf Länder wie Italien, Frankreich oder England verwiesen, wo es noch – und hier dringt ein wenig die Revolutionsromantik der 70er Jahre durch – „Klassenkämpfe" gibt und wo sich die Gewerkschaften nicht „kaufen" lassen. Am weitesten verbreitet ist aber wohl die Einstellung, daß der ÖGB ein mangelhaft demokratischer Machtapparat wie viele andere auch ist, von dem daher im politisch-progressiven Sinn nicht viel zu erwarten ist.

Stellen wir uns nun einen ÖGB-Funktionär vor, den wir mit diesen Kritikpunkten (das Problem Umweltschutz zunächst ausgeklammert) konfrontieren. Er würde wahrscheinlich, und mit einigem Recht, auf folgendes verweisen: Seit Ende der 70er Jahre sind die Gewerkshaften der meisten westlichen Industrieländer massiv in die Defensive gedrängt worden. In zahlreichen Ländern – in den USA, in Großbritannien, aber auch in der Bundesrepublik Deutschland – wurde eine wirtschafts- und sozialpolitische „Wende" eingeleitet, eklatant hohe Arbeitslosenraten werden bewußt in Kauf genommen, der Einfluß der Gewerkschaften wird gezielt zurückgedrängt, die Mitgliederrückgänge sind empfindlich, zum Teil katastrophal. Der Trend ist dort am

stärksten, wo die Kooperation zwischen Kapital, Arbeit und Staat traditionell am geringsten ausgeprägt ist (Großbritannien, Italien, Frankreich); er ist dort am schwächsten, wo die Gewerkschaften betont „sozialpartnerschaftlich" sind, z. B. in Schweden, in Norwegen – und eben in Österreich.

Unser Funktionär würde darauf hinweisen, daß der ÖGB entgegen dem internationalen Trend in den letzten Jahren keine Mitgliederverluste in größerem Umfang hat verbuchen müssen: Der ÖGB hat nach wie vor rund 1,6 Millionen Mitglieder, das sind etwa 60% aller Arbeitnehmer in Österreich. Der ÖGB-Funktionär würde auch auf die Vorteile der Sozialpartnerschaft hinweisen. Die Auswirkungen der Krise auf die ökonomischen und sozioökonomischen Änderungsraten (besonders Arbeitslosigkeit) sind in Österreich erheblich geringer als im OECD-Durchschnitt. Und mit nicht wenig Genugtuung würde er seinen Kritikern entgegenhalten, daß gerade die „kämpferischen" Gewerkschaften, etwa in Spanien oder in Italien, mehr und mehr Interesse am „österreichischen Modell" zeigen, weil sie sich zusehends der Gefahr ausgesetzt sehen, zwischen Wirtschaftskrise und erstarktem Unternehmertum aufgerieben zu werden.

Ist unser Funktionär rhetorisch einigermaßen geschickt, wird er zugeben, daß die Kritik am ÖGB mit diesen Argumenten noch nicht völlig ausgeräumt ist; er wird aber gleichzeitig darauf verweisen, daß der „soziale Friede" ein Prinzip ist, dessen Wert man erst dann richtig einzuschätzen weiß, wenn er akut gefährdet ist. – Jenseits von Klassenverratsthese und vordergründigem Erfolgsbericht soll nun aber nachstehend interessieren, warum der ÖGB so ist, wie er ist. Es ist die Frage zu stellen, ob der ÖGB tatsächlich immun ist gegen den internationalen ökonomischen Strukturwandel, mit anderen Worten: Welche Probleme zeichnen sich in der Gegenwart ab, welche Perspektiven ergeben sich daraus für die Zukunft? Die Einbeziehung aktueller Themen, wie z. B. die Krise der Verstaatlichten Industrie, das neue Spannungsfeld Ökonomie – Ökologie sowie der Wandel in der Mitgliederstruktur des ÖGB, kann zur Klärung dieser Fragen beitragen.

Zur Geschichte des ÖGB

Einen wichtigen Schlüssel für das Verständnis des ÖGB in seiner heutigen Form liefert uns die Gründungsgeschichte dieser Organisation. Die Ausgangssituation im Jahr 1945 war folgende: Die beiden Faschismen zwischen 1933 und 1945 – zuerst der autoritäre Ständestaat, dann der Nationalsozialismus –

hatten die Arbeiterbewegung ihrer führenden Köpfe beraubt und ihre Organisationen zerschlagen. Die Reorganisation der Gewerkschaften (Ende April 1945, also noch vor der endgültigen Niederlage des Nationalsozialismus in Wien) mußte gleichsam bei Null einsetzen. Der neu gegründete österreichische Gewerkschaftsbund war in Struktur, Selbstverständnis und Zielsetzung zunächst nur ein provisorischer Entwurf, verfaßt von einer Handvoll Gewerkschafter, bevor mit dem organisatorischen Aufbau und der Mitgliederwerbung begonnen werden konnte. Der ÖGB unterscheidet sich von der Gewerkschaftsbewegung der Ersten Republik in mehrfacher Hinsicht: Während jene parteipolitisch aufgespalten war, vor allem in einen sozialdemokratischen und einen christlich-sozialen Gewerkschaftsbund, sollte der neue Gewerkschaftsbund einheitlich sein und alle Parteien (SPÖ, KPÖ, ÖVP) umfassen. Außerdem sollte die berufsständische Zersplitterung der Ersten Republik zugunsten einer stärkeren Konzentration der Berufsgruppen aufgehoben werden.

Diese Konstruktion gilt im wesentlichen bis heute: Der ÖGB ist eine hochorganisierte Einheitsgewerkschaft mit Vertretungsmonopol der Interessen aller Lohnabhängigen und untergliedert sich in die vergleichsweise geringe Zahl von 15 Einzelgewerkschaften (zum Vergleich: im britischen Gewerkschaftsverband TUC sind mehr als 100 Gewerkschaften zusammengefaßt). Weiters ist der ÖGB eine überparteiliche Organisation, allerdings ist er intern parteipolitisch fraktioniert; die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) stellt traditionell die absolute Mehrheit innerhalb des Gewerkschaftsbundes. Außerdem ist der ÖGB durch eine besonders starke Zentralisation in der Entscheidungsstruktur gekennzeichnet; beispielsweise können Streiks nur mit Zustimmung der zuständigen Einzelgewerkschaft, unter Umständen auch nur mit Zustimmung des ÖGB-Präsidiums durchgeführt werden.

Ein wichtiges Erklärungsmoment für die Stärke des ÖGB ist auch die relative Schwäche des österreichischen Privatkapitals nach 1945. Nach der Niederlage des Nationalsozialismus war praktisch die gesamte, vordem in deutscher Hand befindliche Schwerindustrie „herrenlos". Es fehlte 1945 dem österreichischen Privatkapital an ausreichender Finanzkraft, diese Betriebe zu übernehmen, überdies wäre es nicht opportun gewesen, das vor allem von der sowjetischen Besatzungsmacht für sich reklamierte ehemalige deutsche Eigentum zu privatisieren. Die gesamte Schlüsselindustrie wurde daher verstaatlicht und damit auf lange Sicht der privatkapitalistischen Verfügungsgewalt entzogen. Die Ausgangssituation war damit eine ganz andere

als beispielsweise in der BRD, wo die Arbeitgeberverbände in der Eisen- und Stahlindustrie sehr rasch wieder zu einem mächtigen Kontrahenten der Gewerkschaften wurden.

Wir können grundsätzlich zwei Typen des gewerkschaftlichen Organisationshandelns unterscheiden: erstens den tagespolitischen Kampf zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder; zweitens das Trachten nach mehr Kontrolle über einzelne Bereiche der industriellen Beziehungen durch ein Mehr an Partizipation. Es ist hier daran zu erinnern, daß „kämpferische" Gewerkschaften (wie z. B. in Großbritannien), die den erstgenannten Weg gehen, gerade in Krisenzeiten massive Machteinbußen hinnehmen müssen. Für den ÖGB lag es nahe, den Machtvorteil der „Stunde Null" zu nützen und sich durch ein umfassendes System institutionalisierter Kooperationsbeziehungen abzusichern und dadurch „krisenfrei" zu machen. Konsequenterweise kamen die wesentlichen Instrumente der österreichischen Sozialpartnerschaft, wie z. B. die Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen, auf gewerkschaftliche Initiative hin zustande.

Wenn wir diese Erkenntnisse zusammenfassen, so kommen wir zu zwei scheinbar paradoxen Aussagen: der ÖGB ist konflikthähig und kompromißfähig zugleich. Konfliktfähig ist der ÖGB, weil er aufgrund seiner Mitgliederstärke über ein erhebliches Sparpotential für die industriellen Arbeitsbeziehungen verfügt (nur starke Gewerkschaften sind für die Kapitalseite überhaupt kooperationsrelevant). Kompromißfähig ist der ÖGB dadurch, daß der organisatorische Führungsapparat über eine hohe Entscheidungsautonomie verfügt, die durch eine Vielzahl von innerverbandlichen Selektions- und Filtermöglichkeiten der Mitgliederinteressen gewährleistet ist. Die stark zentralisierte Organisationsstruktur ermögicht es dem ÖGB, einerseits Vereinbarungen mit der Kapitalseite zu treffen, andererseits die gewerkschaftliche Basis auf die Einhaltung dieser Vereinbarungen zu verpflichten. – Inwieweit dieses Modell Zukunft hat, soll nun an einigen Beispielen näher beleuchtet werden.

Krise in der Verstaatlichten Industrie

Noch vor wenigen Jahren konnten Gewerkschafter mit berechtigtem Stolz darauf hinweisen, daß die Existenz der Verstaatlichten Industrie wesentlich zur Veränderung des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses in Österreich zugunsten der Arbeiterschaft beigetragen hat. In der Tat war die Verstaatlichte Industrie bisher eine der Hauptbastionen gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Österreich – in quantitativer wie auch in

qualitativer Hinsicht: Mit zwar fallendem Anteil arbeitet gegenwärtig immer noch ein Fünftel der österreichischen Industriebeschäftigten in diesem Sektor. Mit durchwegs bei fast 100 Prozent liegenden Organisationsquoten stellt die Verstaatlichte Industrie ein wesentliches Rekrutierungsfeld für einzelne Gewerkschaften dar; namentlich die Gewerkschaft der Chemiearbeiter und die Gewerkschaft Metall – Bergbau – Energie sind im Hinblick auf ihre Klientel zu einem hohen Grad „Verstaatlichten-Gewerkschaften".

Sehr viel bedeutsamer war die Verstaatlichte Industrie für die Gewerkchaften bisher aber in qualitativer Hinsicht. Der ÖGB war an den Verstaatlichungsmaßnahmen zu Beginn der Zweiten Republik selbst federführend beteiligt. Seit jeher galt der Sektor als Pionierfeld für die Realisierung sozialpolitischer Reformvorstellungen mit Signalcharakter für die übrige Wirtschaft. Eine Zahl von Maßnahmen für die Erweiterung der unternehmensbezogenen Mitbestimmung wurde hier schon praktiziert, bevor eine gesetzliche Verankerung erfolgte. Traditionell auch galt die Verstaatlichte Industrie als beschäftigungspolitisches Instrument im Zusammenhang mit austro-keynesianischer Gegensteuerung zu konjunkturellen Schwankungen; noch in den späten 70er Jahren sah man in diesem Sektor ein wichtiges Instrument zur Vermeidung höherer Arbeitslosenraten.

Seit Beginn der 80er Jahre läßt sich eine deutliche Zäsur in der Verstaatlichten Industrie feststellen. Eklatakte Defizite, vor allem der VOEST-Alpine, aber auch anderer Konzerne dieses Sektors, reaktivieren eine Reprivatisierungsdebatte, die – unabhängig von ihrem Ausgang – jedenfalls einen verstärkten Druck auf Belegschaften wie auch auf die Gewerkschaften mit sich bringt. Die Diskussion um die Verstaatlichte Industrie beherrscht die Tagespolitik: es werden Umstrukturierungen erwogen, Sanierungsmaßnahmen, Betriebsstillegungen, Joint Ventures mit ausländischen Unternehmen und anderes mehr. Bedrohlich für den ÖGB ist dabei, daß die empfindlichen Sanierungseingriffe die industriellen Kernschichten der Gewerkschaften betreffen. Der ÖGB steht nun vor dem Dilemma, einerseits durch massive Umstrukturierungen den Fortbestand der Verstaatlichten Industrie zu sichern, andererseits diese Eingriffe den Belegschaften plausibel zu machen. Der sozialreformerische Signalcharakter, die Pionierfunktion der Verstaatlichten Industrie sind jedenfalls unwiderbringlich verlorengegangen. Was einst als „wertvollstes Gut der Arbeiterbewegung" galt, wird zunehmend zum innergewerkschaften Loyalitätsproblem. Ein Barometer dafür sind kommunale und regionale Wahlen sowie

auch die letzte Nationalratswahl, bei denen die SPÖ (mehrheitsbildende Partei im ÖGB) massive Stimmeneinbußen hinnehmen mußte.

Die Mitgliederentwicklung des ÖGB: sozialer Wandel und sektorale Einbrüche

Wir können allgemein feststellen, daß die Mitgliederzahlen von Gewerkschaften statistische Unschärfen aufweisen. In den ausgewiesenen Zahlen sind meist auch Studenten, Arbeitslose, „Karteileichen", Rentner und Pensionisten enthalten. Gerade an der letztgenannten Gruppe läßt sich in bezug auf den ÖGB zeigen, daß der reale Organisationsgrad weit weniger als 60% der unselbständig Beschäftigten beträgt. Es erscheint auf den ersten Blick paradox, wenn z. B. die Gewerkschaft der Eisenbahnbediensteten einen Organsationsgrad von fast 160% (!) und die Gewerkschaft der Post- und Telegraphenbediensteten von mehr als 120% (!) aufweist. Diese frappante Überorganisation erklärt sich mit der Gepflogenheit, nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben. Freilich relativiert diese Differenz zwischen ausgewiesenem und realem Organisationsgrad nur wenig die Tatsache, daß der ÖGB mehr denn je zu den stärksten Gewerkschaftsbünden der westlichen Welt zu zählen ist.

Diese Zahlen stellen allerdings nur die Oberfläche der Realität dar. Unterzieht man die Mitgliederentwicklung des ÖGB einer differenzierteren Betrachtung nach Branchen und Berufsgruppen, so wird ersichtlich, daß der seit den 70er Jahren zu beobachtende beschleunigte Strukturwandel der Wirtschaft und damit verbunden des Arbeitsmarktes die gewerkschaftliche Organisation in einem bis dahin nicht gekannten Ausmaß mit Problemen der Mitgliederrekrutierung konfrontiert. Eine der größten Herausforderungen der näheren Zukunft ist die Angestelltenproblematik. Der ÖGB untergliedert sich in Einzelgewerkschaften, die nach dem Industriegruppenprinzip zusammengefaßt sind; eine Ausnahme bildet hierbei die Gruppe der Privatangestellten, die in einer eigenen Einzelgewerkschaft zusammengefaßt sind. Diese Gewerkschaft stellte im Jahre 1952 11,6 Prozent der Gesamtmitgliederschaft des ÖGB. Über Jahrzehnte hinweg stellte die Konstruktion kein innergewerkschaftliches Problem dar, in der ÖGB-internen Rangfolge führten die Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter sowie die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter. 1974 stellte die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) erstmals die stärkste Einzelgewerkschaft im ÖGB; der Trend hat sich in den folgenden Jahren

fortgesetzt, sie stellt nunmehr einen Anteil von mehr als einem Fünftel der ÖGB-Mitglieder. Dennoch – und das ist besonders gravierend – zählt die GPA zu den Einzelgewerkschaften mit dem niedrigsten Organisationsgrad: er liegt bei knapp über 30%.

Die Angestellten sind damit ein Problem in zweifacher Hinsicht: erstens für den ÖGB, der einen Interessenausgleich zwischen „white-collar"-Gewerkschaften und „blue-collar"-Gewerkschaften finden muß; zweitens für die GPA als Einzelgewerkschaft, die, obzwar quantitativ wachsend, an Repräsentativität verliert. Dabei ist es gerade die Angestelltengewerkschaft, die gegenwärtig, bedingt durch den technologischen Wandel, spezifische Herausforderungen zu gewärtigen hat: Bildschirmarbeit, betriebliche Datenerfassungssysteme, Flexibilisierung der Arbeitszeiten u.a.m.

Während sich nun einerseits das Problem stellt, der Angestelltenproblematik gerecht zu werden, sind andererseits im Bereich der Arbeiterschaft empfindliche sektorale Einbrüche zu registrieren. Ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen ist in fast allen Wirtschaftsklassen zu beobachten, besonders stark aber in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Bauwirtschaft. Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung – Leder hat im Zeitraum 1983 bis 1984 trotz gleichbleibender Organisationsquote einen Mitgliederrückgang von rund 30% hinnehmen müssen. Eine Gesamtbetrachtung der Mitgliederentwicklung des ÖGB führt zu dem Ergebnis, daß die allgemein rückläufigen Mitgliederzahlen nur durch die Expansion des privaten Dienstleistungssektors sowie des öffentlichen Dienstes kompensiert werden: drei der fünf mitgliederstärksten Einzelgewerkschaften des ÖGB sind „white-collar"-Gewerkschaften (Privatangestellte, öffentlicher Dienst, Gemeindebedienstete).

Aspekte des Wandels der Arbeitsbeziehungen

Der Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital ist ein Strukturprinzip des kapitalistischen Produktionssystems. Seinen Niederschlag findet dieses Strukturprinzip der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in institutionalisierten Schlichtungsinstanzen, Arbeitsgesetzgebung und anderen Maßnahmen der Konfliktregelung, wie sie in allen kapitalistischen Industrieländern in mehr oder minder starker Ausprägung anzutreffen sind; Maßnahmen, die insgesamt darauf abzielen, den Konflikt auf seinen Latenzzustand zu beschränken. die Beziehung zwischen Kapital und Arbeit ist also eine Machtbeziehung mit sich wechselseitig ausschließendem Anspruch auf die Kontrolle der Arbeitsplätze, der Arbeitsbedingungen und

gesellschaftlichen Existenzgrundlagen. In diesem Sinn können wir von Krisenbetroffenheit dann sprechen, wenn ökonomische Krisenerscheinungen zu einer Verschiebung der Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital führen. Die Initiative für diese Verschiebung geht dabei vom einzelnen Unternehmer aus, der versucht, dem verschärften Konkurrenzdruck durch Maßnahmen gegenüber der Belegschaft auszuweichen, um dieserart die Verengung der Dispositionsspielräume auszugleichen. Bei den Gewerkschaften sind folgende zwei Formen von Krisenreaktion, d. h. Strategien der Verarbeitung direkter oder indirekter Krisenbetroffenheit denkbar:

Erstens Maßnahmen zur Abschwächung der Krisenfolgen – dies kann sowohl in Form eines Verzichts auf einen Teil des „Besitzstandes" geschehen, verbunden mit der Hoffnung, essentiell für wichtiger empfundene Positionen zu sichern; dies kann aber auch in Form einer stärkeren Akzentuierung der Verteilungsfrage geschehen. Als zweite Strategie ist der präventive Eingriff in die Verursachungszusammenhänge der Krise denkbar. Daß der ÖGB eine deutliche Präferenz für die zweite Variante an den Tag legt, läßt sich exemplarisch an seiner Rolle als Akteur im Rahmen der Strukturpolitik nachvollziehen.

Österreich zählt zu jener Gruppe entwickelter Industrieländer, in denen der Auslandseinfluß einen herausragenden Stellenwert einnimmt: Einer Hochrechnung zufolge arbeitet rund ein Drittel aller österreichischen Industriebeschäftigten in von ausländischen Kapitalgebern beeinflußten Unternehmen; in der Elektroindustrie liegt der entsprechende Wert sogar bei 66%. In Betracht gezogen, daß die ausländisch beeinflußten Betriebe überdurchschnittliche Beschäftigtenzahlen aufweisen, ist ihnen eine über den prozentuellen Anteil wesentlich hinausgehende ökonomische Bedeutung zuzumessen.

Die Penetration der österreichischen Wirtschaft durch Auslandskapital ist nicht nur unvermeidliche Realität, sie ist auch mit das Ergebnis einer – vom ÖGB als Sozialpartner mitgetragenen – aktiven Betriebsansiedlungspolitik. Im Kontext eines mit Beginn der 80er Jahre verstärkt einsetzenden internationalen Ansiedlungswettbewerbs ist zu schließen, daß angeworbene Unternehmen auf eine vergleichsweise hohe Konzessionsbereitschaft rechnen können. Die Betriebsansiedlungsgesellschaften sind bestrebt, ausländische Firmen vor allem in Problemregionen an der industriellen Peripherie anzusiedeln. Von Beginn an ist damit eine stärkere strukturelle Abhängigkeit

sowohl der Beschäftigten als auch öffentlicher Instanzen gegeben. Die bisherige Erfahrung zeigt, daß ausländische Unternehmen nur bedingt strukturpolitisch funktionalisierbar sind.

Den Gewerkschaften bringt die Beteiligung an der Betriebsansiedlungspolitik aber auch einen sehr wesentlichen Vorteil: Die Einflußnahme auf öffentliche Subventionen mit informellem Vetorecht schafft ihnen die Möglichkeit, bei Ansiedlungsverhandlungen sich quasi-vertraglich ein Mindestmaß an gewerkschaftlicher Bewegungsfreiheit im Betrieb auszubedingen. So z. B. in Osttirol, wo mehr als 100 Jahre Gewerkschaftsbewegung bis in die Gegenwart herauf kaum Spuren hinterlassen haben: Dort wurde unter Mitwirkung von Arbeiterkammer und ÖGB ein bundesdeutsches Elektrounternehmen mit rund 300 Beschäftigten angesiedelt. In Anbetracht eines eher negativen Gewerkschaftsbildes der Beschäftigten wäre es für die Unternehmensleitung ein leichtes gewesen, den Betrieb gewerkschaftsfrei zu halten. Nur der Tatsache, daß die Betriebsleitung eine betont großzügige Bewegungsfreiheit der Gewerkschaft im Betrieb gewährte, war es zu danken, daß in relativ kurzer Zeit ein Drittel der Belegschaft zum Gewerkschaftsbeitritt bewegt werden konnte.

Große, industrielle Betriebseinheiten sind die klassische Basis gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Dies erklärt, warum der ÖGB eine gezielte Wirtschaftsförderung dem „Gießkannenprinzip" vorzieht. Indem der ÖGB versucht, dem Rückgang der Industriebeschäftigung durch die Anwerbung von ausländischen Unternehmen gegenzusteuern, wirkt er auch dem tendenziellen Rückgang der gewerkschaftlichen Kernschichten, der Industriearbeiter, entgegen. Im oben geschilderten Fall bedeutet das, daß die Gewerkschaft durch die „Industrialisierung" eines ökonomischen Randgebietes sein gewerkschaftliches Rekrutieruntsfeld, so ließe sich pointiert formulieren, selbst schuf.

Das Bestreben des ÖGB, den Wandel der Arbeitsbeziehungen aktiv mitzugestalten, läßt sich auch am Beispiel der Ansiedlung eines Tochterwerkes von General Motors in Wien-Aspern dokumentieren. Auch hier war die Gewerkschaft von Beginn an den Ansiedlungsverhandlungen beteiligt, die Arbeitsbeziehungen in diesen Betrieben können gleichsam als Sozialpartnerschaft zum Quadrat charakterisiert werden. Der außerhalb Österreichs durchaus nicht gewerkschaftsfreundliche Weltkonzern präsentiert sich in Österreich kooperativ in einem Ausmaß, wie es selbst hierzulande nicht selbstverständlich ist. Die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes werden bei

General Motors sogar übererfüllt: Wären entsprechend der Beschäftigtenzahl im Betrieb lediglich zwei Betriebsräte von der Arbeitspflicht freizustellen, so gewährt die Geschäftsleitung deren fünf – eine in Österreich bisher einzigartige Erscheinung.

Darüberhinaus führte GM eine parallel zum Betriebsrat die Belegschaftsinteressen vertretende Institution ein: die sogenannten „Teams", denen Partizipationsrechte in bezug auf die Gestaltung des Arbeitsablaufes ebenso wie eine Einflußnahme auf die Einstellung neuer Arbeitskräfte zugestanden werden. Gewerkschafts- und Betriebsratsvertreter wurden in das Stammwerk in Detroit eingeladen, um das unternehmensbezogene Partizipationsmodell vor Ort zu studieren. Der Betriebsrat sieht in den Teams zunächst keine Aushöhlung seiner Kompetenzen; „unbewußte Übergehungsversuche" durch Teamsprecher registriert er zwar, begreift diese aber als solche nicht bedrohlich. Daß aber gerade bei GM Austria ein Wandel der Arbeitsbeziehungen stattfindet, ist nicht von der Hand zu weisen, offen ist lediglich die Richtung. Möglich ist, daß es Betriebsrat und Gewerkschaft gelingt, die innerbetriebliche Qualität der Arbeitnehmervertretung durch Betriebsvereinbarungen im Sinn einer Überordnung des Betriebsrats über die Teamsprecher festzulegen. Möglich ist aber auch, daß der Betriebsrat über die Zeit hinweg zur rudimentären Vertretung mit verfaßten, aber nicht wahrgenommenen Kompetenzen degeneriert. Die Handlungsbedingungen sind jedenfalls vom Konzern vorgegeben.

Das neue Spannungsfeld Ökonomie – Ökologie und die Rolle der Gewerkschaften

Die österreichische Streikstatistik ist spätestens Mitte der 70er Jahre zur Visitenkarte der Sozialpartnerschaft geworden – es wird nicht gestreikt. Statistische „Ausreißer", wie z. B. 1985, sind meist mit Arbeitskonflikten im nichtindustriellen und nichtprivaten Bereich in Zusammenhang zu bringen. Große, flächendeckende Streiks werden längst nicht mehr von den Metallarbeitern oder einer anderen industriellen Berufsgruppe durchgeführt – in Österreich sind es die Lehrer, die die Statistik alle zehn Jahre hochschnellen lassen.

Vor dem Hintergrund ansonsten ausgeprägter sozialer „Harmonie" müssen neue Konfliktlinien, auch bei verhältnismäßig niedriger Konfliktintensität, besonders kontrastieren. Wir können in den letzten Jahren wiederholte Auseinandersetzungen zwischen Akteuren der Arbeitsbeziehungen und Außenstehenden beobachten. Für die Sozialpartnerschaft werden zuneh-

mend außerinstitutionelle Protestbewegungen (Friedens-, Alternativ-, Ökologiebewegung u.a.m.) zum Störfaktor. Für die wirtschaftlichen Verbände sind diese Protestbewegungen insofern eine Herausforderung, als sie – sozial und motivational heterogen und vor allem organisatorisch stark fragmentiert – sich einer Integration in das sozialpartnerschaftliche System und damit auch dessen Steuerungsbereich entziehen. „Postmaterialistische" Wertvorstellungen der sogenannten neuen sozialen Bewegungen kollidieren mit den „industrialistischen", wachstumsorientierten Wertvorstellungen vor allem der industriellen Kernschichten der Gewerkschaften. Die eingespielten, ritualisierten Verhaltensmuster zur Austragung und vor allem Entschärfung von Konflikten auf dem Kompromißweg versagen hier.

Die Polarisierung der beiden „Logiken" führte in den vergangenen Jahren wiederholt zu Auseinandersetzungen, die Schlagzeilen machten:

- Juni 1981: Arbeiter der Steyr-Daimler-Puch AG insultieren am Wiener Frachtbahnhof Demonstranten, die gegen die Auslieferung von Panzern an Argentinien protestieren.
- Oktober 1983: Beschäftigte der Chemie-Linz AG attackieren Angehörige der Umweltschutzorganisation Green Peace.
- Dezember 1984/Jänner 1985: Der Konflikt um den Bau des Donaukraftwerkes bei Hainburg kulminiert in einer Bauplatzbesetzung durch Umweltschützer, Gewerkschafter bekunden ihre Bereitschaft, den Bauplatz auf eigene und mit eigener Faust zu räumen; unkontrollierte Zusammenstöße zwischen aufgebrachten Bauarbeitern und Umweltschützern können nur knapp vermieden werden.
- März 1985: Die Beschäftigten der Halleiner Papierfabrik PWA demonstrieren in der Landeshauptstadt Salzburg gegen arbeitsplatzgefährdende Umweltschutzauflagen; im Zuge einer tumultuarischen Kundgebung wird ein für die Maßnahme verantwortlich gemachter Mandatar der Salzburger Bürgerliste gezwungen, unter Polizeischutz das Rednerpult zu verlassen.

Bei den hier aufgezählten Vorfällen fällt auf, daß von den Auseinandersetzungen durchwegs Betriebe aus schrumpfenden Branchen mit überdurchschnittlichen Beschäftigungsrückgängen betroffen sind. Einzelne Großbauprojekte, wie z. B. Hainburg, werden vor diesem Hintergrund zum Kristallisationspunkt für einen Konflikt, in dem der sozialpartnerschaftliche Imperativ „quantitatives Wachstum" in Frage gestellt wird. Im Hinblick auf die Trägerrolle des ÖGB im Rahmen der Sozialpartnerschaft erscheint es nur logisch, daß die Interessenvertretungen von Arbeitnehmern sich in diesem Konflikt sehr viel stärker engagieren als Arbeitgeber.

Es sprechen Anzeichen dafür, daß der ÖGB das Reizwort Umweltschutz umdefiniert in die Formel „Arbeitsplätze durch Umweltschutz", daß also der zunächst als Arbeitsplatzbedrohung empfundene Umweltschutz zunehmend als Beschäftigungsquelle entdeckt wird – gleichsam eine Ökonomisierung der Ökologie. Allerdings braucht diese Richtungsänderung Zeit. Nicht zuletzt stoßen Umweltschutzforderungen auf Unverständnis bei der gewerkschaftlichen Basis, in der ein – auch gewerkschaftspublizistisch gefördertes – diffuses Feindbild gegenüber Umweltschützern vorherrscht. Die Auseinandersetzung mit Umweltschützern muß daher geführt werden, um Terrain für Dispositionsspielräume freizuhalten, und vor allem, um den Zeitdruck für die Adaption an neue Rahmenbedingungen zu reduzieren. Trotz eines auf lange Sicht sich abzeichnenden Abnehmens der Gegensätze wird das Spannungsfeld mittelfristig fortbestehen, das Verhältnis zwischen Konfliktverfahren und Konfliktdynamik ist von Unwägbarkeiten begleitet.

Möglichkeiten der Veränderung – ein utopischer Ausblick

Die hier aufgelisteten und in aller Kürze diskutierten Beispiele können zwangsläufig nur ein Ausschnitt aus dem umfangreichen Problemkatalog sein, mit dem die österreichischen Gewerkschaften gegenwärtig konfrontiert sind. Im gesamten gesehen können wir aber feststellen, daß auf den ÖGB Herausforderungen in einer bisher nicht gekannten Dimension zukommen, daß ihm die schwierigsten Zeiten also noch bevorstehen. Hier wäre vor allem die gründliche Umwälzung der Arbeitsgesellschaft durch die Mikroelektronik zu nennen, die tiefgreifenden Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, der verstärkte Trend zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, der deutliche Rückgang der industriellen Kernschichten u.a.m. Der Arbeitsmarkt spaltet sich auf in Rationalisierungsgewinner und Rationalisierungsverlierer, immer mehr Menschen werden langfristig aus dem Arbeitsprozeß geworfen (Sockelarbeitslosigkeit), ganze Industrieregionen liegen in Agonie. Angesichts dieser Entwicklungen stellt sich die Frage, ob der ÖGB über das entsprechende Rüstzeug verfügt, um diesen Entwicklungen Rechnung tragen zu können.

Der ÖGB ist, dies wurde in den bisherigen Ausführungen zu verdeutlichen versucht, eine zutiefst strukturkonservative Ge-

werkschaft; das gewerkschaftliche Organisationshandeln beschränkt sich in aller Regel auf die Steuerung und das Abschwächen von Krisenfolgen, Alternativen zum bestehenden System werden nicht diskutiert.

Gerade in einer Krisensituation sind Utopien (im Sinne gesellschaftlicher Gegenentwürfe) wichtiger denn je. Ich möchte diesen Beitrag nicht abschließen, ohne auf einige solche utopische Elemente hinzuweisen: Gesellschaftlicher Fortschritt dürfte in Hinkunft nicht mehr gleichgesetzt werden mit ökonomischem Wachstum, sondern müßte gesellschaftlich definiert werden, im Sinne einer aktiven Gegensteuerung zur drohenden Aufspaltung der Gesellschaft. Es müßte weiters der veränderten Berufsstruktur Rechnung getragen werden; die neuen Gruppen (nichtmanuelle Facharbeit neuen Typs) müßten mit ihren berufsspezifischen Interessen angesprochen werden. Das Mißtrauen und die Feindseligkeit gegenüber neuen sozialen Bewegungen müßte einer Bereitschaft zu einem offenen Dialog weichen, ohne vordergründige Absicht, diese Gruppen zu assimilieren. Die Arbeiterbewegung müßte außerdem wieder an ihre große Tradition anknüpfen und sich wieder als Solidargemeinschaft verstehen (z. B. Arbeitslose bewußt in das Organisationsleben einbeziehen). Und nicht zuletzt hätte die blinde Systemtreue einer stärkeren Bereitschaft zu gesellschaftlichen Experimenten (z. B. Selbstverwaltung) zu weichen; alternative Gesellschaftsmodelle müßten wieder diskutiert werden können, ohne Gefahr zu laufen, als Randgruppenmeinung denunziert zu werden.

Diese Gedanken sind wohlgemerkt utopisch, weil sie der Realität nicht entsprechen; sie sind aber konkret, weil sie der Realität entsprechen **könnten**. Gewerkschaften zählen zu den bedeutendsten Organisationen im gesellschaftlichen Leben, sie sind daher nicht wegzudenken. Für jene Kritiker der Gewerkschaft, die sich eine solche im politisch-progressiven Sinn positiv vorstellen können, wäre daraus die Aufforderung abzuleiten, auch dann nicht auf die Formulierung von Utopien zu verzichten, wenn die Zeit nicht reif dafür scheint. Denn, wie gesagt: gerade dann sind sie wichtiger denn je.

Werner Schweinitzhaupt

Im Reich der Sagen und Märchen

„Es war einmal . . ." ein fraktionsloser Gewerkschaftsvertreter, der durch eine Unachtsamkeit der Fraktion Christlicher Gewerkschafter in die sonst monocolore Landessektionsleitung Tirol der AHS-Lehrer rutschte. Kurz die Geschichte dieses Irrtums: Die Obfrau des gewerkschaftlichen Betriebsausschusses meiner Schule stand kurz vor der Pensionierung. Die Gewerkschafts„wahlen" standen vor der Tür und so suchte sie mittels Aushang im Konferenzzimmer nach potentiellen Nachfolgern. Zwei Wochen blieb der Zettel leer, dann schrieb ich meinen Namen hin. Einige Zeit später ließ mich der Direktor durch die Personalvertretung bitten, doch auch die Fraktion anzugeben, für die ich kandidieren würde. Irgendwie scheint er sich nicht ganz sicher gewesen zu sein, was meine politische Zuverlässigkeit betrifft. Ich ergänzte meine Bewerbung durch den Zusatz „fraktionslos". Dies hatte zur Folge, daß einige Kollegen, die sonst sehr freundlich mit mir verkehrt waren, mich darauf aufmerksam machten, daß schließlich alle Entscheidungen im Mutterschoß der parteigebundenen Fraktionen (spricht FCG) fallen, und daher jede Stimme für einen fraktionslosen Kollegen eine verlorene sei. Nichstdestoweniger fand aber die FCG an unserer ziemlich großen Schule (ca. 90 Lehrer) niemanden, der für sie kandidieren wollte. Erst zwei Tage vor der Wahl ließen sich zwei FCGler beknien, doch die Ehre unserer Schule zu retten. Diese späte Meldung hatte einen Haken: da die Kollegen mit einer Hartnäckigkeit das Lesen von Anschlägen verweigern, war die Kandidatur der FCGler vielen entgangen. Auf diese Weise wurde ich Obmann des gewerkschaftlichen Betriebsausschusses.

Aus den Reihen aller Obleute wurde nun die Landessektionsleitung „gewählt". Der demokratische Wahlmodus sah damals vor, daß alle Obleute der großen Innsbrucker Schulen Mitglieder der Landessektionsleitung sein sollen, ergänzt durch einen Vertreter des Oberinntales, des Unterinntales und Osttirols. Da man von vornherein annahm, daß alle Obleute mit Ausnahme des einzigen FSGlers dem richtigen politischen Lager angehören, war ich plötzlich Mitglied der Landessektionsleitung. Natürlich blieb mein Status als Fraktionsloser nicht verborgen, und so beschloß die schwarze Mehrheit, vor den eigentlichen Sitzungen fraktionelle Sitzungen durchzuführen – und das nur wegen

mir! Da konnte es dann schon passieren, daß der Obmann der LSL in der eigentlichen Sitzung sagte: „Zu diesem Thema haben wir ja schon abgestimmt!" und auf meinen Einwand gnädig eine zweite Abstimmung anbot, falls ich der Meinung wäre, meine Stimme würde etwas ändern. Trotzdem waren sie oft nicht sehr glücklich, wenn sie ihre Beschlüsse nicht als „einstimmig" verkaufen konnten.

Einen einzigen sozialistischen Betriebsausschußobmann gab es in jener Zeit in Tirol. Auch er hatte sich zur Wahl in die Landessektionsleitung zur Verfügung gestellt – als Vertreter des Unterlandes. Selbstverständlich wurde er von der FCG-Mehrheit nicht gewählt. Immer wieder stellte er den Antrag, wenn schon nicht gewählt, so doch kooptiert zu werden, da auch die SPÖ darauf dränge. Als ich einmal für seinen Antrag stimmte, alleine, versteht sich! –, wurde ich nach meiner Motivation gefragt. ich verwies darauf, daß eine gewisse Meinungsvielfalt nicht schaden könne und die übergroße Mehrheit wohl nichts von **einem** anders gefärbten Mitglied zu befürchten habe. Die Antwort eines dieser Demokraten war: „Da könnten wir ja gleich einen Kommunisten kooptieren!". O tempora, o mores!

Was dem Sozialisten in Verletzung des ÖGB-Wahlrechts (auf durchgeführte Wahlen ist Rücksicht zu nehmen) verwehrt wurde, versuchte die LSL mit einem üblen Trick zu reparieren. Unsere Paradefrau, im Augenblick schon zum Obmannstellvertreter der LSL avanciert, fragte mich, ob man nicht nach Wien melden dürfe, **ich** sei der gesuchte Sozialist in der LSL. Darüber konnte ich nur laut lachen.

Die Arbeit selbst beschränkte sich großteils darauf, Direktiven aus Wien zu erwarten und weiterzuverbreiten, oder Serviceeinrichtungen zu verbessern (billiger Einkauf, Bahnkarten etc.). Auch die vielgelobte Gewerkschaftsbasis an der Schule gab sich dem Schlaf hin. Zu einer Diskussion über eine SchOG-Novelle erschienen drei Leute von 90. So wurde es für mich klar, daß ich nicht meinen Lebensabend als Hüter von Einkaufskarten verbringen will. Bei der nächsten „Wahl" stand ich nicht mehr zur Verfügung.

Die Märchen beschränken sich allerdings nicht auf das „Es war einmal . . .". Es gibt auch hartnäckige, nicht auszurottende Lügen über die Zugehörigkeit bzw. den Beitritt zu den Gewerkschaftsfraktionen. Ich kenne eine Reihe von Kollegen, die nicht einmal wußten, daß sie FCG-Mitglied sind. Bei ihrem Beitritt zum ÖGB wurde ihnen einfach das grüne Anmeldekärtchen zur FCG mit unterschoben. Natürlich sind sie selbst schuld, wenn sie die

Formulare nicht lesen, aber die Werbemethode bleibt trotzdem schäbig. Andere Gewerkschaftsobleute warben und werben nicht mit dieser plumpen Methode, sondern machen es subtiler: Sie behaupten, wenn man die FCG-Anmeldung nicht unterschreibe, würde man automatisch zur FSG zählen, die dann da ganze Geld (= den Gewerkschaftsbeitrag) bekäme. Damit sollen vor allem Unabhängige geködert werden, und in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit hat man damit vor allem bei IIL-Lehrern Erfolg. An dem Fraktionschaos ist freilich die sozialistische Fraktion nicht unschuldig, da sie keine klaren Verhältnisse schafft, was den Beitritt betrifft. Zur Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter zählen nämlich automatisch nur jene Gewerkschaftsmitglieder, die gleichzeitig der SPÖ angehören. Diese Regelung erlaubt es der FCG erst, das „Zwei-Schubladen-Märchen" zu verkaufen. Nach dem Motto „Wer nicht für mich ist, . . ." wirft man alle Fraktionslosen in die SP-Schublade, was der SP wahrscheinlich gar nicht so unlieb ist. Die finanzielle Wahrheit – und letzten Endes geht es nur um das Geld und die Macht – sieht etwas anders aus: nur 1,3% der Beiträge kommen der Schulungsarbeit der Fraktion zugute. Somit zahlt jeder Lehrer, egal, ob er der FCG, der FSG oder keiner Fraktion angehört, jährlich 20,40 öS an die Fraktionen. Diese werden nach dem Stärkeverhältnis der Parteien im Bundesvorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst aufgeteilt (derzeit 13:8 für die FCG). Somit erhält die FCG jährlich von jedem Mitglied 12,70 öS, die FSG 7,70 öS. Von der Höhe der Summen her gesehen ist also jede Aufregung lächerlich. Der Pferdefuß liegt auf einer anderen Ebene: da die fraktionslosen Gewerkschafter bisher nicht organisiert waren, erhalten sie natürlich nichts aus diesem Topf.

Das Wort „unabhängige Gewerkschafter" scheint überhaupt ein Reizwort für die Gewerkschafter aller Farben zu sein! Auch wenn sie sich sonst in den Haaren liegen, hier sind sie sich einig: man erkennt sie nicht als Fraktion an. Der ÖGB dekretiert einfach, als Fraktionen erkenne man nur die Gründungsfraktionen FCG, FSG und GE an. Damit gibt es keinen Zutritt zur Futterkrippe. In letzter Zeit haben unabhängige Gruppen von Gewerkschaftern (Salzburger Lehrerinitiative SLI und Steirische Lehrerinitiative STELI) begonnen, sich die Sitze in der Landessektionsleitung, die ihnen laut ÖGB-Statut nach Umlegung der PV-Wahlen zustehen, zu erstreiten. SLI Und STELI wurden und werden von den zuständigen Gewerkschaftsgremien im Kreis herum geschickt, erst der Einsatz eines Rechtsanwaltes hilft in solchen Fällen derzeit. Offenbar sind wir noch nicht sehr weit in punkto Demokratie, wenn sich die Mandatare aussuchen kön-

nen, wen sie vertreten wollen und wen nicht. Diese bodenlose Verletzung der Grundrechte wird hoffentlich ihre Früchte tragen. In immer mehr Bundesländern steigen jene Gewerkschaftsmitglieder, die man in die linke oder rechte Schublade sperren wollte, heraus und verlangen ihr Recht auf Mitbestimmung. Immer mehr Leute sind mit der Arbeit in den ausgefahrenen Geleisen der traditionellen Parteien und parteinahen Organisationen nicht mehr zufrieden. Mißstände wie Clubzwang, Parteidisziplin, Vereinsmeierei und Postenschacher stoßen ab. Der sachbezogenen Arbeit mit Hirn **und** Herz soll die Zukunft gehören!

Peter Korecky

Gewerkschaft und öffentlicher Dienst

Allgemeine Gewerkschaftstheorie

> „Als unabhängige Personen sind die Arbeiter vereinzelte, die in ein Verhältnis zu demselben Kapital, aber nicht zueinander treten. Ihre Kooperation beginnt erst im Arbeitsprozeß, aber im Arbeitsprozeß haben sie bereits aufgehört, sich selbst zu gehören. Mit dem Eintritt in denselben sind sie dem Kapital einverleibt." Friedrich Engels, MEW 36/592
>
> „Wir haben den Kapitalismus überwunden!"
> Frei nach Sepp Wille,
> Sozialistischer Gewerkschafter

Sollte das doch nicht der Fall sein, so beginnen die Beziehungen zwischen Kapitalisten und Lohnarbeiter nach wie vor mit der Festlegung des Arbeitslohns, wobei die „liberale Illusion" freier und gleicher Warenbesitzer gepflegt wird. Dieser Illusion steht objektiv eine grundsätzliche ökonomische Ungleichheit gegenüber. Der Arbeiter **muß** seine Arbeitskraft unter den Bedingungen des Marktes verkaufen, um leben zu können, während der Kapitalist verschiedene Verfügungsformen über Arbeitskraft, Produktions- und Lebensmittel ausnutzen und sich mittels Steuerung des Marktes vom Verhältnis von Angebot und Nachfrage relativ unabhängig machen kann. Die Rolle des Produzenten besteht dagegen nur in der Möglichkeit, seinen Arbeitslohn zu verbessern. Er kann aber keinen Einfluß auf den Gebrauchswert des Produzierten nehmen.

Als Konsument muß er sich darauf beschränken, für den Lohn einen optimalen Gebrauchswert zu erhalten, wobei Strategien dafür andere Adressaten haben, als den eigenen Arbeitgeber.

Akzeptiert man daher die „freie Konkurrenz" am Markt, so wird es das individuelle Interesse des Arbeiters sein, einen höchstmöglichen Preis für seine Arbeitskraft (etwa mittels Verknappung oder eigener Qualifikation) zu erzielen.

Primäre gewerkschaftliche Zielsetzungen

Ich benenne daher folgende Ziele jedes gewerkschaftlichen Zusammenschlusses *primär*:

- **Die Aufhebung der Konkurrenz** unter den Arbeitnehmern
- **die Normierung des Arbeitstages,** da der Arbeitstag an sich keine konstante Grenze kennt, und es das Bestreben des Kapitalisten ist, ihn auf eine äußerste physische Länge auszudehnen, um die Mehrarbeit zu vergrößern
- **die Auseinandersetzung mit der Entwicklung der Produktivkräfte,** denn gibt es eine Festlegung des Normal-Arbeitstags, so kann sich der Kapitalist durch Erhöhung der Arbeitsintensität schadlos halten. Die Tendenz ist immer, geschickte Arbeit durch einfache Arbeit zu ersetzen. Dadurch kommt es zu einer Verringerung der Produktionskosten und zu einer verstärkten Konkurrenzierung der Arbeiter untereinander. Letzteres aus drei Gründen:
  — die Arbeitskraft wird billiger
  — ein Arbeiter produziert so viel wie vorher mehrere andere
  — der Übergang von einem Produktionszweig zum anderen wird prinzipiell für jeden zugänglich
- **die Einbeziehung der Arbeitslosen in die Gewerkschaftsbewegung,** da vor dem Hintergrund einer Krise der Druck der Beschäftigungslosen zu einer Flüssigmachung von mehr Arbeit durch die Beschäftigten und damit zu einer Verschärfung von Konkurrenz und Krise führt.

Sekundäre Zielsetzungen

In dem Ausmaß, in dem die Gewerkschaft ihrer primären Funktion gerecht wird, verstärkt sie die Illusion von Eigentum (definiert über individuelle Leistung), Freiheit und Gleichheit bei den Arbeitern. Diese widersprüchliche Einstellung zwischen Bürgertum und Arbeiterschaft wird erweitert durch die ebenfalls als widersprüchlich erlebte Anhäufung des gesellschaftlichen Reichtums auf Kapitalseite. Daher schlägt eine fortschreitende Verwirklichung der primären Ziele in **sekundäre** Aufgaben der

Gewerkschaft um, die weitergehende Forderungen zur Aufhebung der sozialen Ungerechtigkeit sind und damit den Einflußbereich der Arbeiterschaft **positiv** erweitern; im speziellen

- Vermögensumverteilung
- Mitbestimmung
- Aufhebung von Bildungsdefiziten

Wertkrise der Gewerkschaften

Die derzeitige Wertkrise der Gewerkschaften ist an der Bruchlinie zwischen primären und sekundären Aufgaben zu suchen. Wir erleben erfolgreiche Gewerkschaften, die sich in einer verstärkten sekundären Zielsetzung befinden und von den krisenhaften Entwicklungen brutal auf die primären Aufgaben hingedrängt werden. Daraus resultieren Orientierungsprobleme:

- Wie oben gesagt, steht die Interesseninterpretation der Gewerkschaft in einem teilweisen Widerspruch zur Interpretation der Einzelinteressen der Mitglieder. Die Vorgangsweise der Organisation kann daher nicht ohne weiteres als Artikulation der Einzelinteressen ihrer Mitglieder angesehen werden. Dazu kommt, daß durchdachten Gesellschaftsbilder und Strategievorstellungen der Funktionäre ungenaue Vorstellungen und wenig Information über die Durchsetzungschancen bei den Mitgliedern gegenüberstehen. Diese Tatsachen werden vor allem in Phasen verstärkter Mitbestimmungs-und Bildungsdiskussionen als „Verselbständigung der Organisation oder „Herrschaft der Funktionäre" interpretiert und als Argument für Vereinzelungsstrategien verwendet. Die Gewerkschaften reagieren meist mit der Aufgabe langfristiger Solidaritätsideologien und greifen verstärkt Partikularinteressen verschiedener Mitgliedergruppen auf. Krisenhafte Entwicklungen führen nun dazu, daß in einer Phase, in der Mitglieder verstärkt das mangelnde demokratische Potential der Interessenvertretung problematisieren, objektiv eine verstärkte Zurückdrängung der Einzelinteressen zur Durchsetzung von Primärzielen notwendig wäre.
- Eine Mitbestimmungsdebatte bleibt so lange antizyklischer Restbestand sozialpartnerschaftlicher Erfolgsjahre, solange sie auf partikulare Demokratiebedürfnisse verweist. Mitbestimmung wird erst dann zum Kampfmittel in krisenhaften Zyklen, wenn klar herausgestrichen wird, daß eine Ausweitung **kollektiver** Entscheidungsgewalt über Produktionsmittel und daher **ein Infragestellen des bürgerlichen Eigentumsbegriffes** angestrebt wird. Eine individualisierende Verniedlichung eines Mitbestimmungsanspruchs muß zu einem Mangel an Mobilisierung führen. Zurück bleiben Funktionäre und Mitglieder, die wieder einmal nicht wissen, wieso sie so „harmlose Dinge, wie ein bisserl mitreden", nicht erreicht haben.
- Die hegemoniale Auseinandersetzung (Wendepolitik, Wertewandel etc.) wird auf aufklärerisch-bildungsoptimistischer Ebene im sekundären Bereich geführt (Stehsatz: „Die Leute müssen doch verstehen . . .). Dabei war es die Gewerkschaft selber, die erkämpft hat, daß sich die Leistung des einzelnen **lohnt**. Damit wurde die Illusion „gleicher Bürger" gefestigt. In krisenhaften Zyklen ist ein Solidarisierungseffekt, der auf der rationalen Erinnerungsfähigkeit des Aufstiegsbürgertums basiert, nicht erreichbar. Nicht jene, die sich die Krisen im Kapitalismus theoretisch vorstellen können, sondern jene, die von der Krise unmittelbar betroffen sind, sind die Bündnispartner der Gewerkschaft; also die Beschäftigungslosen und die Schichten, die in ihrer Existenz bedroht sind.

Gewerkschaft und öffentlicher Dienst

Für eine Gewerkschaft im öffentlichen Dienst ergeben sich eine Reihe spezifischer Probleme. Die Bedeutung der Lösung dieser Probleme bemißt sich am Anteil der unproduktiven Arbeiter an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Jahre 1970 betrug dieser Anteil in der BRD 69%; in den letzten zehn Jahren ist er auf 74% gestiegen. (Vergleichbare Untersuchungen in Österreich sind mir nicht bekannt). Nun ist die Gesamtheit der unproduktiven Arbeiter nicht allein im öffentlichen Dienst zu suchen. Gemeinsam ist ihnen jedoch, daß sie im Bereich des „Zirkulationsprozesses" arbeiten, der für das Kapital zwar notwendig ist, in dem aber kein Wert und somit auch kein Mehrwert geschaffen wird.

Die gewerkschaftliche Orientierung in der Festlegung des Arbeitslohns kann daher nicht über die Produktivität erfolgen. sie bemißt sich

— an vergleichbaren Gruppen im produktiven Bereich und
— an traditionellen Relationen der Bediensteten untereinander.

Solche statusbezogenen Einkommensunterschiede haben die Funktion, die Hierarchie der Weisungskompetenzen durch eine Privilegierungshierarchie zu stabilisieren und nicht meßbare Aufgaben- und Leistungsunterschiede zu honorieren. Eine konsequente Interessensvertretung innerhalb eines derartigen Modells muß sich daher **standespolitisch** und **konservativ** definieren. Hauptinteresse ist es, keinerlei Ausgleichstendenzen hinzunehmen. Ihr lohnpolitischer Rahmen orientiert sich an den Metallarbeitern.

Funktionswandel im öffentlichen Dienst

Die Rolle, die Gewerkschafter spielen, die einen Klassenstandpunkt einnehmen, ist dementsprechend gering. Ihre Möglichkeiten werden augenfälliger, wenn man die Inhomogenität und die historische Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes miteinbezieht. Der Funktionswandel und die Funktionsausweitung haben dazu geführt, daß man drei Arten von Verwaltung unterscheidet: **die Ordnungs- oder hoheitliche Verwaltung, die Leistungsverwaltung und die planende Verwaltung.** In der ersten Art kommt der „reine" historische Kern des Rechtsstaates am ehesten zur Geltung. Er soll bewirken, daß der Watentausch durch Einhaltung gewisser Spielregeln erst möglich und kalkulierbar wird. (Darunter fällt auch die Selbstbegrenzung staatlichen Handelns). Dieser Form immanent ist auch das Bild des Berufsbeamten, der dem Gemeinwohl zu dienen, ein besonderes Treueverhältnis zum Staat hat und damit sogar Einschränkungen seiner Grundrechte in Kauf nimmt. In diesem Selbstverständnis ist sowohl das nach wie vor distanzierte Verhältnis des Beamten zur Gewerkschaft, als auch zu gewerkschaftlichen Maßnahmen (etwa Streik) zu sehen.

Polizei im Sozialstaat

Die Umgewichtung in den Aufgaben des modernen Staats lassen dieses Beamtenbild jedoch ins Wanken kommen. So haben die sozialen Konflikte, im Sozialstaat, der ja ihre Lösung darstellen soll, an Eindeutigkeit verloren. Für die Ordnungsverwaltung, etwa für die Polizei, ist das nicht ohne Konsequenzen geblieben. Ihre repressive Aufgabenstellung hat sich zwar nicht verändert, jedoch ist die Anzahl der Anlässe, wo sie diese aufgabe auch auszuführen hat, deutlich zurückgegangen. Primär hat jetzt der Sozialstaat dafür zu sorgen, daß Unzufriedenheit mit der sozialen Lage gar nicht erst aufzukommen hat. Das führt zu einem völlig aufgeweichten Selbstverständnis der Polizei, die ja den Eindruck gewinnen muß, daß ein ordnungspolitisches Eingreifen auf eine gescheiterte Politik zurückzuführen ist. Sie hat also die Aufgabe, einen Konflikt zu beseitigen, ohne seine erkennbaren Ursachen antasten zu dürfen. Sie tut dies mangels möglicher Identifikation nicht auf der Basis des Treueverhältnisses, sondern weil sie dafür **bezahlt** wird. Der Kreis schließt sich vollends, wenn Mängel in der Ausübung dieser Funktion dann auf politischer Ebene als Finanzierungsprobleme behandelt werden (mangelhafte Ausrüstung, geringer Lohn etc.). Das Geld fehlt aber dann genau dort, wo sozialstaatliche Lösungen die Unnötigkeit polizeilicher Gewalt garantieren sollen.

Soziale Verwaltung und Lehrerschaft

Je mehr die Betrachtung in die Nähe der Leistungsverwaltung rückt, desto relativer und inhomogener wird das Bild des öffentlich Bediensteten, desto klarer tritt der Widerspruch zum sozialstaatlichen Anspruch zutage. Das gilt natürlich für die soziale Verwaltung, wo die Einstellung des Beamten und sein Kontakt zum Klienten eine besondere Rolle spielen. Hier bricht der Gegensatz zwischen individueller Parteinahme und pragmatisch sauberen, verwaltungstechnischen Lösungen vehement auf. Es wird auch deutlich, daß der Widerspruch in die Berufsgruppe selbst hineingetragen wird, da in der mittleren Beamtenhierarchie traditionelle bürokratische Verhaltensmuster überwiegen und im Gegensatz zum Dienst vor Ort stehen. Der Konflikt wird damit auf konkrete Köpfe und direkt in die Arbeitnehmerschaft übertragen.

Die Problematik erfährt etwa im Lehrerbereich eine zusätzliche Verschärfung, da die Art, wie Pädagogik zu betreiben ist, Gegenstand einer wissenschaftlichen Ausbildung ist, die sich dem direkten staatlichen Zugriff entzieht. Es ist daher nicht verwunderlich, daß vor allem die Lehrergruppierungen in ihrer gewerkschaftlichen Arbeit besonders virulent sind und das Bild des treugläubigen Beamten über Bord werfen. Widerspricht die statlich geforderte Lösung den pädagogischen Zielen, so verwandelt sich ein systemimmanenter Widerspruch zu einem verwaltungsinternen. Da eine allgemeine repressive Aufarbeitung gegenüber Schülern und Eltern dem sozialstaatlichen Dienstleistungsbereich nicht adäquat ist, beginnt sich der Konflikt zwischen den Beamten, Lehrern und Unterrichtsverwaltung auszubreiten.

Diese Tendenz gilt für alle Bereiche, in denen relativ große Ermessensspielräume eingeplant sind. Die Reaktion der Obrigkeit ist eine verschärfte personalpolitische Auswahl, die ein Höchstmaß an Loyalität garantiert.

Gewerkschaftliche Perspektiven

An diesen exemplarisch aufgezeigten Bruchlinien muß eine rein standespolitische Interessenvertretung langfristig scheitern. Dies umso mehr, da bei konkreten Konflikten Gewerkschaftsmitglieder meist auf beiden Seiten beteiligt sind. Magistratsdirektoren, Inspektoren, Sektionsleiter u. a. sind nicht nur selber Mitglied der Gewerkschaft, sondern meist eng verflochten mit der Gewerkschaftshierarchie. Damit verlagern sich die Systemwidersprüche in die Interessenorganisation hinein, die dadurch handlungsunfähig wird.

Damit ist das Problem zwar umschrieben, aber keineswegs ein Lösungsweg angeboten. Das konsequente Beziehen antagonistischer Standpunkte hätte zwar sicherlich politische Konsequenzen, stößt aber auf ein sehr schwach repräsentiertes Bewußtsein und daher auf eine geringe Massenbasis. In diese Lücke dringen kleine politische Gruppierungen, die diese Probleme aufgreifen und konsequent interpretieren. Da sie aber nur Erfolgschancen im unmittelbaren Bereich vorfinden, wo der Gegner auch entscheidungsbefugt ist, sind sie bei zentralen Fragen auf die Unterstützung größerer Organisationen angewiesen und auch nur beschränkt konfliktfähig. Eine konsistente linke politische Strategie hätte also sehr wohl die Möglichkeit, sich von der standespolitischen Orientierung konservativer Gewerkschaftspolitik abzukoppeln und Bündnispartner zu gewinnen. Neben dem Risiko der mangelnden Breitenwirkung ist der Haupgegner einer solchen Vorgangsweise jedoch die mangelnde Fähigkeit der sozialdemokratischen Regierung zum **politischen Handeln**. Ich definiere Politik als das Wählen einander **ausschließender** Handlungsziele; als die Übernahme von Risiko und Verantwortung. Demgegenüber steht ein durch Sachzwänge determiniertes Handeln in Richtung von Globalzielen – **die politische Verwaltung**.

Verstärkte politische Verwaltung bedeutet jedoch die Einbindung der Politiker in die Hierarchie des öffentlichen Dienstes, die verstärkte Einbindung der Beamten in die parlamentarischen Institutionen und die Reduktion politischer Entscheidungen (etwa über den „Wert" des öffentlichen Dienstes, über Personalkosten usw.) auf verwaltungsinterne Entscheidungen.

Schlicht gesagt: Solange sozialdemokratische Politiker nicht imstande sind, politische Alternativen für den öffentlichen Dienst auszuarbeiten, solange werden linke Gewerkschafter keine andere Möglichkeit haben, als sich als die besseren Standespolitiker zu präsentieren – und da Sozialisten gute Gewerkschafter sind, wird ihnen das auch gelingen.

Reinhard Kaufmann

Noch Kraft zum Kampf?

Österreichs Gewerkschaften stoßen an die Grenzen der Sozialpartnerschaft

. . . Eine „Sozialpartnereinigung" war jahrzehntelang in allen Angelegenheiten mit wirtschaftlichem Bezug notwendige und – von verfassungsmäßigen Formalitäten abgesehen – hinreichende Bedingung für die Realisierung staatlicher Maßnahmen. Bis Zwentendorf: Trotz des einstimmigen Parlamentsbeschlusses zum Bau des ersten österreichischen Atomkraftwerks Ende der sechziger Jahre und der gemeinsamen Begeisterung von Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen für diese Form der Energiegewinnung ließ Bundeskanzler Kreisky, selbst ein AKW-Befürworter, aus wahltaktischen Überlegungen das österreichische Volk über die Inbetriebnahme des fertigen Kraftwerks, dreißig Kilometer oberhalb Wiens an der Donau gelegen, entscheiden: 50,4 Prozent Nein-Stimmen bewirkten das erste Scheitern eines sozialpartnerschaftlich abgestimmten Politikkonzepts.

Die zweite große Niederlage der Sozialpartner – wieder auf dem Gebiet der Energiepolitik – besiegelte der gerade zurückgetretene Bundeskanzler Sinowatz im Winter 1984/85 mit der Verordnung einer „Denkpause" über den Bau eines Donaukraftwerkes bei Hainburg, nachdem die Polizei mit für österreichische Verhältnisse schockierender Härte gegen die Naturschützer vorgegangen war.

Obwohl damit das ganze System der Sozialpartnerschaft an Grenzen gestoßen war, schien vor allem die mehr sprichwörtliche als reale „Macht der Gewerkschaft" fragwürdig geworden, während die Unternehmerseite weniger betroffen schien. Dies dürfte daran liegen, daß seit dem merkbaren Übergreifen der weltweit auftretenden wirtschaftlichen Krisenerscheinungen auf Österreich, insbesondere dem Ansteigen der Arbeitslosenrate auf über fünf Prozent, die Gewerkschaften in der Sozialpolitik und mit ihren wirtschaftspolitischen Vorstellungen in die Defensive gerieten.

. . . Vor allem vier Komplexe von Sachfragen beschäftigen heute die Gewerkschaften und bereiten ihnen erhebliche Probleme:

1. Zur Erhaltung eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus" – so die gewerkschaftliche Sprachregelung, seit eine

Rückkehr zur früher angestrebten „Vollbeschäftigung" in absehbarer Zeit nicht mehr realistisch erscheint – hat der ÖGB nach langem Zögern auch die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in sein Forderungsprogramm aufgenommen.

. . . Insgesamt war die Strategie jedoch bisher wenig erfolgreich, da die Unternehmer enorme Gegenforderungen hinsichtlich Flexibilisierung der Arbeitszeit und Beschränkung des Lohnausgleichs vorgelegt haben, obwohl die Experten des sozialpartnerschaftlichen zusammengesetzten Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen schon die Grundzüge einer möglichen Konsensregelung ausgearbeitet haben. Die Arbeitgeber wollen es sich offenbar nicht nehmen lassen, die vermutlich schwache Mobilisierungsbereitschaft der Arbeitnehmer in dieser Frage auszunutzen.

Bisher war die ÖGB-Führung stolz darauf, daß auf der Basis eines beeindruckenden sechzigprozentigen Organisationsgrads der österreichischen Arbeitnehmer die „Austragung des Klassenkampfes am grünen Tisch" (wie dies der frühere Bundeskanzler Kreisky nannte) zur Erzielung von zufriedenstellenden Ergebnissen für die Arbeitnehmer ausreichte. Streik schien ein Fremdwort. Für 1984 verzeichnete die Statistik je Arbeitnehmer 5,7 Sekunden Streik; im vergangenen Jahr waren es drei Minuten und 57 Sekunden. Nun wächst die Sorge, ob die Mitglieder des ÖGB überhaupt noch fähig wären, einen Arbeitskampf zu führen.

2. Viele Unternehmen der direkt oder indirekt (als Eigentum der verstaatlichten Banken) verstaatlichten Industrie, zugleich die wichtigsten Basen der Gewerkschaften, haben mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen und brauchen Kapitalzufuhr vom Staat. Dies läßt sich gegen die an den Steuerzahler appellierende Privatisierungspropaganda der konservativen Opposition immer schwerer vertreten.

Besonders die spektakulären Verluste des VOEST-Alpine-Konzerns im Vorjahr veranlaßten die Bundesregierung, ein absehbares Ende der Subventionierung sowie eine „Entpolitisierung" der Entscheidungen in der verstaatlichten Industrie zu versprechen, womit eine vor allem betriebswirtschaftliche Orientierung im Gegensatz zur Rücksichtnahme auf regional- und arbeitsmarktpolitischen Anliegen gemeint ist. Nicht die Gewerkschaften, nur einzelne Regionalpolitiker beider Großparteien widersprachen diesem Vorhaben . . .

3. Während in der Werbung der politischen Parteien um Wählerstimmen die Frage der Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft zunehmend mehr Beachtung findet, tut sich der ÖGB mit

der Vertretung der Interessen der Frauen im Berufsleben noch schwer. Schon in den Betriebsräten, die die Basis für die Struktur des ÖGB bilden, sind Frauen bei weitem nicht in dem Maß vertreten, das ihrem Anteil in den Belegschaften – etwa vierzig Prozent der unselbständig Beschäftigten sind Frauen – oder im Gewerkschaftsbund (etwa dreißig Prozent) entspräche. Je höher ein Gremium in der Gewerkschaftshierarchie angesiedelt ist, um so weniger Frauen gehören ihm an. Im Präsidium fehlte die Alibifrau allerdings nicht . . .

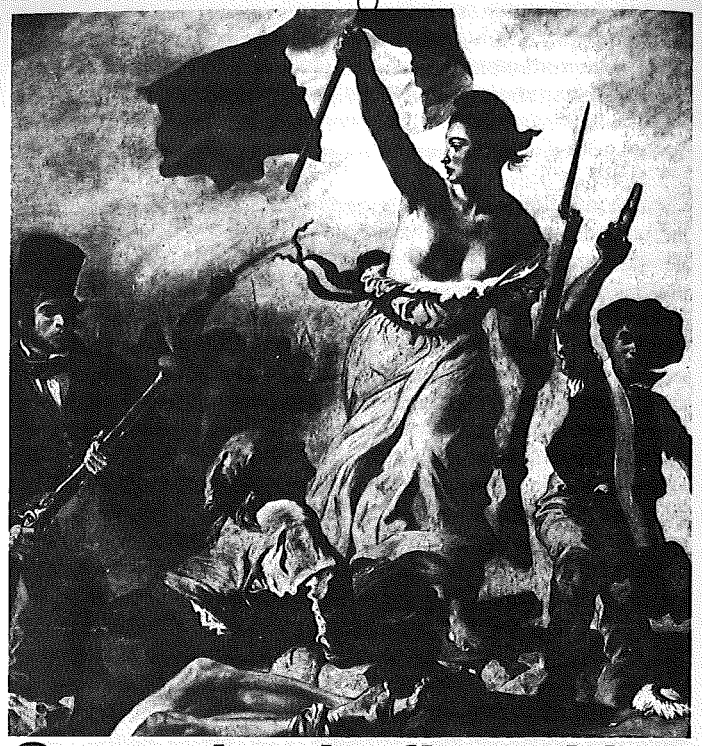
4. Die möglichen Auswirkungen neuer Techniken hinsichtlich Arbeitsplatzvernichtung, Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und so weiter werden in den Gewerkschaften lebhaft diskutiert. Die Reaktionen schwanken zwischen irrationalen Befürchtungen, die sich etwa in der vereinzelt aufgestellten Forderung nach einem generellen Verbot der Einführung von Geräten mit neuen Techniken ohne Zustimmung des Betriebsrates ausdrückt, und einem uneingeschränkten Bekenntnis zur Modernisierung, von der man in jedem Fall positive Auswirkungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit erhofft . . .

Der ÖGB nimmt also auf seine spezifische, durch die Einbindung in die Sozialpartnerschaft und staatliche Einrichtungen bedingte Weise teil an der Krise der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Seine Lage ist jedoch aufgrund seiner stabilen Struktur nicht hoffnungslos. Ein Abdrängen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung an den Rand der Bedeutungslosigkeit, wie es zum Teil in den USA geschehen konnte, muß nicht befürchtet werden.

Auf dem nächsten Bundeskongreß des ÖGB 1987 steht die Ablösung zumindest von Präsident Anton Benya auf der Tagesordnung. Ein sehr wahrscheinlich schlechtes Wahlergebnis für die Sozialdemokratie bei den vorher anstehenden Nationalratswahlen könnte die Energien freisetzen, durch einen nicht alters-, sondern auch themenbezogenen Generationswechsel neue Dynamik für eine offensive Gewerkschaftspolitik gegen den konservativen Weg zu mobilisieren.

(Aus „Die Zeit" Nr. 26/86, gekürzt)

Zur Erinnerung!



Gewerkschaftswahlen sind jetzt gesichert!

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert seit langer Zeit die Abhaltung von Wahlen im Österreichischen Gewerkschaftsbund.
Sollte der ÖGB-Bundeskongreß 1987 einen derartigen Antrag ablehnen, **so wird die GÖD auf jeden Fall in ihrem Bereich Wahlen durchführen.**
Dieses Bekenntnis zur direkten Mitgliederdemokratie ist die Frucht jahrelanger, beharrlicher Arbeit der sozialistischen Gewerkschafter.

(Aus: AHS Aktuell Nr. 40/Sept. 86)

Oppositionelles

In Memoriam Willi Kainrath †

Diesen Gastkommentar anläßlich der Ereignisse in Hainburger Au schrieb Willi Kainrath, fortschrittlicher Stadtplaner und Architekt, langjähriges SPÖ-Mitglied, im „profil" vom 31. Dezember 1984. Im Sommer 1986 ist Willi Kainrath bei einem Bergunfall ums Leben gekommen.

„Ihr schändet die Arbeiterbewegung"

Ich protestiere gegen die ÖGB-Politik in Sachen Hainburg. Als einfaches Gewerkschaftsmitglied fühle ich mich von Eurer Politik in keiner Weise vertreten. Und das aus mehreren Gründen:

1. Die Wasserkraft befürworte ich, aber die überhebliche und plumpe Planung und Vorgangsweise von Verbundgesellschaft und Donaukraftwerke AG treiben mich ins gegnerische Lager. Seit Jahren werden Kleinkraftwerke umgebracht und an der Entstehung gehindert. Die Großkraftwerke werden mit ausgesuchter Gefühllosigkeit in die Umwelt geklotzt. Viel befaßte Politiker sehen diese Misere, aber der konservativ-autoritäre Unternehmensstil einiger Topmanager wird stillschweigend hingenommen. Wo bleibt hier die Aufmerksamkeit des ÖGB?

2. So gesehen ist es demagogisch, die Arbeiter gegen die Au-Schützer zu hetzen. Nicht sie verhindern sinnvolle Projekte, sondern die Planer und Unternehmer von Verbund und DoKW. Warum marschiert Ihr nicht gegen die wirklichen Verursacher des Debakels?

3. Ihr sichert keine Arbeitsplätze, wenn Ihr Euch gegen Umweltschutz stellt und fragwürdige Großprojekte durchboxt. Wenn Ihr die Arbeiter für konservative Arbeitsmethoden und für umweltzerstörerische Großtechnologie in die Bresche schickt, wendet Ihr Euch gegen ihre längerfristigen Interessen.

4. Im speziellen Fall Hainburger Au bin ich erschüttert über die Großspurigkeit, mit der man über seltene Naturgebiete hinweggeht. Die Industrienationen nötigen zwar die Entwicklungsländer, weite Naturschutzgebiete von jeder Besiedlung und Indu-

strialisierung frei zu halten (damit „wir" dort „unsere" Foto- und Schießsafaris genießen können). Wenn es aber darum geht, das **letzte** halbwegs unbeschädigte Augebiet Europas zu schonen, sind wir kleinlich wie Krämerseelen. Diese Haltung ist so ekelig wie Art und Umfang unserer Entwicklungshilfe. Dem ÖGB fällt zur internationalen Solidarität offenbar kaum was anderes ein, als Gegnern von Waffenexporten den Schädel einzuschlagen.

5. Die Art und Weise, mit der die Au-Schützer diffamiert und kriminalisiert werden, ist das traurigste Kapitel der österreichischen Innenpolitik der letzten Jahre. Daß ÖGB und SPÖ dabei besonders reaktionär aufgetreten sind, ist für mich, der ich mich seit gut 35 Jahren der Arbeiterbewegung zugehörig fühle, erschütternd. Es wird mir immer klarer, daß ÖGB und SPÖ nur mehr jenen Teil der Jugend für sich gewinnen können, der karrieresüchtig, opportunistisch oder verängstigt ist. Solche Gefolgschaft bildete in der Vergangenheit immer die Basis von konservativen Bewegungen. Mir wird klar, daß der beste Teil der Jugend und der engagierte Teil der Künstler und Intellektuellen auf Jahre für ÖGB und SPÖ verloren sind. Damit aber mag zwar noch eine schweigende Mehrheit (eine immer kleiner werdende) hinter Euch stehen, die Zukunft habt Ihr ganz gewiß verspielt.

6. Mit welchem Recht nennt Ihr die Au-Schützer Gesetzesbrecher, wenn Ihr wohl wißt, auf welch wackeligen rechtlichen Beinen Brezovszkys Bescheid steht und wie viele andere Gesetze die Kraftwerksbauer mißachten? Gut, mir sind Gesetze auch nicht absolut heilig; sie werden oft geändert; die Mächtigen aller Zeiten haben sie zu ihrem Nutzen gebogen. Welche Verlogenheit gehört aber dazu, gerade bei den ohnmächtigen Au-Schützern die Rechtsstaatlichkeit so massiv hervorzukehren. Zählt Ihr nun endgültig zu den Mächtigen im Staate, denen nur das Recht der Stärke gilt?

7. Ihr entblödet Euch nicht, Studenten als Schmarotzer zu klassifizieren und steigt damit in die unseligen Fußstapfen der Nazis. (Ich verallgemeinere nicht, aber diese spezielle Diffamierung betrieben nun tatsächlich vor allem die Nazis.) Ihr, die Ihr so beharrlich schweigt, wenn sich die Drohnen der Gesellschaft breitmachen, entfremdet Euch die zukünftige Intelligenz. Wo seid Ihr, wenn Hintschigs 20 Monatsgehälter zum Skandal werden, wo, wenn die Honorare mancher Ärzte zum Himmel stinken? Wo seid Ihr, wenn das alltägliche Schmarotzertum auftritt, wo hört man Eure Brandreden?

Da kuscht Ihr! Aber wenn ein paar engagierte Studenten verzweifelt in Kälte und Schnee ausharren, wenn sie nicht nur gegen ein Kraftwerk, sondern für eine neue Welt, für eine neue Haltung zu Natur und Umwelt, für eine andere Art zu arbeiten

und zu leben, eintreten, dann fällt Euch nichts Besseres ein, als billige Ressentiments zu schüren. Habt Ihr Eure Vergangenheit vergessen? Seid Ihr nicht noch vor wenigen Jahrzehnten selbst so diffamiert worden und habt geschäumt vor Wut über soviel Heuchelei?

8. Wie muß einem bewußten Arbeiter zumute sein, wenn er von Euch aus einen zum anderen Tag einmal zu Tausenden marschieren soll, dann wieder nicht? Ihm wird dabei klar, daß er zur Marionette Eurer Machtspiele degradiert werden soll. Als Ihr sie im Frühjahr 84 mit Werksbussen zum Heldenplatz geschafft habt, eskortiert von großem Polizeiaufgebot, sah es gespenstisch nach Ostblockaufmärschen aus. Daß nun Betriebsräte die Kollegen zu Unterschriften nötigen, um Meissner-Blau und Nenning aus der SPÖ auszuschließen, erinnert noch einmal an Stalinismus. Ihr werdet nicht nur die Jugend abstoßen – jeder anständige Arbeiter wird sich innerlich angewidert abwenden. Seine Abhängigkeit von Euch ist inzwischen fast so bedrohlich wie die vom Unternehmer, darum kann er nicht einzeln und offen auftreten. Woran erinnert Euch diese Angst? Ihr schändet Eure eigenen Mitglieder und Ihr schändet die Arbeiterbewegung!

Martina Jonas

Gerade noch geduldet

Frau – Gewerkschaft – Schule

„Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrecht der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen".[1])

Mehr als 40% der unselbständigen Erwerbstätigen Österreichs sind Frauen. Sie haben schlechtere Arbeitsbedingungen, schlechtere Bezahlung und geringe Aufstiegsmöglichkeiten und führen nebenbei den Haushalt. Ihre Berufsmöglichkeiten beschränken sich auf wenige traditionelle Berufe. Sie sind verstärkt dem herrschenden Druck durch die Unternehmer ausgeliefert. Für Frauen verschärft sich die Lage, wenn die, durch die Sozialpartnerschaft geduldeten, Angriffe auf erkämpfte Rechte der gesamten Arbeiterschaft Erfolge zeigen. Für Frauen bedeutet es: weg aus dem Arbeitsprozeß – zurück zum Herd, KAPOVAZ, Teilzeitarbeitszeit, gesundheitliche Belastungen durch den Einsatz neuer Technologien. Hand in Hand mit dieser Entwicklung geht die Wert-Moral-Vorstellung bestimmter konservativer Kreise. Zurück zum Herd, Neue Weiblichkeit, Neue Mütterlichkeit, Entmündigung der Frauen ist die Devise.

In Zeiten, in denen sich der Ruck nach rechts im gesellschaftlichen, politischen Leben immer stärker manifestiert, wird von konservativen Kräften das Recht auf Arbeit für die Frauen in Frage gestellt. Wo und wie können sich Frauen gegen diese Entwicklung wehren, Gegenstrategien entwickeln? Bietet die gewerkschaftliche Frauenarbeit die Möglichkeit, Frauen in ihrem Arbeitskampf, in ihren Rechten zu unterstützen?

Historischer Abriß über die gewerkschaftliche Frauenarbeit

„Zur Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben kann der Gewerkschaftsbund für Gruppen von Mitgliedern, die sich auf mehrere Gewerkschaften verteilen, Abteilungen errichten; solche Abteilungen sind insbesondere für die Frauen und für die Jugendlichen und Lehrlinge zu bilden."[2])

Bis es zur Verankerung einer solchen Forderung in den Statuten des ÖGB kam, war es ein langer Weg, den die Frauen auszukämpfen hatten. Die Anfänge einer proletarischen Frauenbewegung sind eng mit dem Entstehen der Arbeiterbewegung verbunden. Nicht nur mit, sondern auch innerhalb dieser Arbeiterbewegung mußten die Frauen seit Beginn um ihre Rechte kämpfen. Von gewerkschaftlicher Frauenarbeit kann ab 1990/92 gesprochen werden. Wichtige Arbeitsschutzbestimmungen (Verbot von Nachtarbeit für Frauen, Wöchnerinnenschutz, Verkürzung der Arbeitszeit, Pausenregelung, Kinderschutzgesetz) konnten durch Kämpfe der Arbeiter/innenbewegung erreicht werden. Vielen Männern in der Freien Gewerkschaft erschien der Kampf der Frauen als ein Kampf gegen sie, sie betrachteten die Frauen als Konkurrenz. Dies führte zu einer Schwächung der Position der Frauen und zu einem Rückzug. Erst während des 1. Weltkrieges und der darauffolgenden Zeit wuchs der Anteil der Frauen in der Freien Gewerkschaft rasch an. Die Teilnahme der Frauen an Streiks verdeutlicht diese Entwicklung. 1934 wurde die Freie Gewerkschaft verboten, an ihre Stelle trat der Gewerkschaftsbund unter der Dominanz christlicher Gewerkschafter. Genau zu dieser Zeit trat eine Verordnung in Kraft, die verheiratete Frauen besonders benachteiligte: Eine verheiratete Beamtin, deren Mann auch beim Bund beschäftigt war, wurde gekündigt oder nicht angestellt. Betroffen davon waren vor allem – Lehrerinnen. Die Regelung richtete sich einzig und allein gegen die Frauen. Kriterien wie Qualifikation, Ausbildung wurden nicht in Betracht gezogen, nur die Geschlechtszugehörigkeit war wesentlich. Im Nationalsozialismus wurden die Frauen aus der Arbeitswelt gedrängt,

das Bild der „Frau = Mutter", gab für diese Maßnahmen den ideologischen Rahmen, den man aber außer acht ließ, wenn in der Kriegswirtschaft billige Arbeitskräfte wieder benötigt wurden.

Im Zuge des Wirtschaftswachstums in den sechziger Jahren erhöhte sich zwar der Anteil der Frauen an den unselbständig Erwerbstätigen, es kam aber nicht zu einer wesentlichen Verbesserung ihrer Arbeitssituation.

Gewerkschaftliche Frauenarbeit heute

Derzeit gibt es in fast allen Fachgewerkschaften Frauenabteilungen, die eng mit dem Frauenreferat des ÖGB zusammenarbeiten. Die Ziele sind:

— Recht auf Arbeit für Frauen und Männer
— Gleiche Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg
— Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral sein
— der Begriff „Dazuverdienen" ist abzulehnen[3])

Welche Versuche werden unternommen, um die Zielsetzungen zu verwirklichen, welche Probleme stellen sich dabei in den Weg?

Seit 1974 steigt der Prozentanteil der Frauen an Gewerkschaftsmitgiedern: 30,5 Prozent aller Mitglieder sind Frauen. Um eine adäquate Vertretung der Belange der Frauen zu erreichen, wird versucht, verstärkt Frauen als Funktionärinnen, Betriebsrätinnen zu gewinnen. Denn Forderungen, die Frauen stellen, werden von Frauen anders, vehementer vertreten als von Männern, da Frauen die Probleme am „eigenen Leib" spüren, z. B. Lohndiskriminierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz. Innerhalb des von Männern beherrschten ÖGB erkennen aber auch fortschrittliche Männer die Notwendigkeit, daß Frauen verstärkt mitarbeiten sollen. Doch Gewerkschaftsarbeit bedeutet für die Frauen noch eine zusätzliche Belastung zu Haushalt und Kindererziehung, für die, trotz Mithilfe mancher Männer im Haushalt, die Frauen noch immer zuständig sind. Die Schwierigkeiten, mit denen Frauen kämpfen, werden an den Rand gestellt, als frauenspezifisch abgetan, nicht in gesellschaftlichen Zusammenhängen gesehen.

Frauen werden außerdem im Unterschied zu Männern mit einer anderen Fragestellung zur Mitarbeit aufgefordert, die die negative Haltung Frauen gegenüber beinhaltet. Persönliche Erfahrung einer Gewerkschaftsfrau: „Männern sagt man: Wir brauchen deine Mitarbeit, bist Du dazu bereit? Zu Frauen: jemanden im Gremium. Kannst du das mit deiner Arbeit, deinen Pflichten vereinbaren?" Diese diskriminierende Erfahrung geht „quer durch den politischen Gemüsegarten".

Positive Erlebnisse finden Frauen in der Zusammenarbeit der einzelnen Fraktionen der verschiedenen Frauenreferate. Als Beispiel sei hier das Frauenreferat der GPA zu erwähnen. Zielsetzungen und Forderungen werden gemeinsam bearbeitet.

Zahlreiche Probleme erschweren Frauen ihre gewerkschaftliche Arbeit.

Aus einem Gespräch mit einer Funktionärin der GPA:

— Mitarbeit wird gewünscht, wenn frau bereit ist zur Hinnahme ihrer Nachteile. Treten Probleme auf, z. B. Kleinkind zu Hause, was sicher nicht „frauenspezifisch" ist, sondern die Gesellschaft betrifft, wird nicht diskutiert.
— Spitzenposten der Frauen gibt es nur in den Frauenabteilungen; auch in den von Frauen dominierten Fachgewerkschaften sind Männer in den Führungsposten.
— Falls Frauen im ordentlichen Betriebsrat sind, und nicht nur Ersatz, so bekommen sie spezifische Funktionen zugeteilt (Schriftführerin, Kassierin).
— Abschieben der Frauenprobleme durch die Männer auf die Frauenabteilung/Betriebsrätin. „Wir haben eh eine Frau, wir brauchen uns damit nicht beschäftigen."
— Reine Frauenkurse bei der gewerksahftlichen Weiterbildung werden gemischten Kursen vorgezogen.

Gewerkschaftliche Vertretung der Frauen innerhalb der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Die gewerkschaftliche Vertretung aller im Lehrberuf stehenden Männer und Frauen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). In der GÖD sind 39,2% weibliche Mitglieder, denen jedoch nur 7,3% weibliche Personalvertreter gegenüberstehen. Im öffentlichen Dienst sind in einigen Sparten, z. B. im Lehrberuf vorwiegend Frauen beschäftigt, und der Anteil der Frauen in den Sektionen ist hoch. In anderen Sektionen, wie z. B. Landesverteidigung, Gendarmerie, Sicherheitswache ist der Frauenanteil gering.

Dazu muß gesagt werden, daß es erst seit Juni 1986 ein Frauenreferat des öffentlichen Dienstes gibt, das mit zwei Funktionärinnen besetzt ist (großkoalitionär eine SP-, eine VP-Kollegin). Sie haben sich die Aufgabe gestellt, die Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst wahrzunehmen. Derzeit laufen Bemühungen, Kontakte mit anderen Frauen herzustellen, Informationen herzugeben, aber auch welche zu erhalten. Das Frauenreferat ist durch eine Delegierte im ÖGB-Frauenpräsidium vertreten, wo es möglich ist, Vorschläge einzubringen, sogar zu beschließen, was in der GÖD schwer ist, da das Frauenreferat

„gerade noch geduldet" wird. Ein Antrag, daß mehr Frauen Funktionen übernehmen sollen, wurde im Vorstand niedergestimmt, obwohl 39,2% der Mitglieder Frauen sind. Dies ist auch dadurch zu erklären, daß bei 21 Vorstandsmitgliedern nur 3 Frauen in diesem Gremium vertreten sind.

Wie die anderen Referate hat das Frauenreferat kein eigenes Budget. Die Geldmittel erhalten die Frauen entweder durch den Vorstand oder durch die Fraktionen.

In einem solchen Klima fortschrittliche Politik zu machen, wird nicht leicht sein. Gelingen könnte es, wenn inhaltliche Forderungen wie keine Teilzeitarbeit, sondern Ausbau der Einrichtungen für Kinderbetreuung, in Einklang mit anderen fortschrittlichen Frauen der Gewerkschaft gestellt werden. Forderungen, Vorschläge müssen auch von der Basis mitgetragen werden. Mit Referaten und Funktionen ist es noch nicht getan. Im Klima der Kürzungen und Einschränkungen wird es sicher von verschiedenen Frauengruppen, -initiativen abhängen, in welche Richtung sich Frauenpolitik entwickelt.

Schwierig ist es für viele Frauen, wenn es während des Studiums – ob Uni- oder PÄDAK-Ausbildung – zu einer Schwangerschaft kommt. Durch soziale Verschärfungen verschlechtert sich ihre soziale Lage. Anwesenheitspflicht und starre Prüfungsordnung im PÄDAK-Studium haben den Verlust von 1–2 Semestern oder einen Abbruch zur Folge. Viele Studentinnen mit Kind geben das Studium auf.

Aufgrund der Budgetkürzungen bekommen immer mehr Lehrer/innen befristete Verträge. Auch hier spitzt sich die Situation bei einer Schwangerschaft der Lehrerin zu. In Aussicht steht eine unbestimmte Zukunft. Trotzdem befürworten und hoffen die Schulbehörden auf viele Karenzurlaube.

Ein weiteres Hindernis stellt das Geschlecht bei der Anstellung dar. Männer werden bevorzugt und als erste angestellt.

Durch ein übertriebenes Standesdenken anderen Berufen, aber auch anderen Schultypen gegenüber, durch Privilegien, wie Beamtenstatus, sind vielen, Frauen nicht ausgenommen, diese Probleme nicht bewußt.

Alle erwähnten Punkte betreffen nicht nur die Gewerkschaftsarbeit im Lehrbereich. Für die Frauenreferate müßten die Anliegen der Lehrerinnen und der Studentinnen gleichermaßen wichtig sein. Auch im scheinbar angenehmen Lehrberuf sind Benachteiligungen der Frauen vorhanden. Die Probleme der Lehrerinnen/Studentinnen dürfen nicht isoliert von der allgemeinen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen Situation gesehen werden. Das konservative Frauenbild, das immer wieder hervorgeholt, propagiert wird, betrifft alle arbeitenden Frauen. Um

konservativen Tendenzen (große Koalition, neue Männlichkeit à la Haider) zu begegnen, ist es wichtig, daß alle frauenbewegten Kräfte zusammenarbeiten. Das bedeutet zwar spezifische Arbeit in den einzelnen Referaten, doch die anfangs formulierten Ziele, Rechte haben auch für Lehrerinnen/Studentinnen Gültigkeit:

— Recht auf Arbeit
— gleiche Aufstiegschancen
— keine geschlechtsspezifische Bevorzugung bei der Anstellung

Um dies zu erreichen, ist solidarisches Handeln, Zusammenarbeit aller fortschrittlichen Kräfte, notwendig.

Anmerkungen

[1] Auszug aus der Bundesverfassung, Artikel 7, Abs. 1
[2] Statuten des ÖGB, § 5, Abteilungen
[3] Programm der ÖGB-Frauen vom 9. Frauenkongreß, Mai 1983
[4] Frauenbericht 1985, Heft 3, Beruf S. 245

Marie Tidl

Als die Gewerkschaft noch neu war

Die Gewerkschaft dankt mir. In einer eleganten Mappe, kardinalrotes Leinen. Sehr praktisch zum Einordnen von Zettelarbeiten. Aber das habe ich ja schon hinter mir: 40 Jahre Zettelarbeiten, 40 Jahre Gewerkschaftsmitgliedsbeitrag, dafür dankt sie mir ja. D. h. beides wird nicht direkt erwähnt. Erwähnt werden abstrakte Begriffe: Treue und Solidarität. So hat es der scheidende Benya auch unterschrieben. Mit einem phantastischen B dankt er mir also, zuerst einmal für meine Treue.

Stimmt! Sobald es möglich war – die Nazizeit kannte ja nur die Zwangsorganisation der DAF –, sobald also der Sozialdemokrat Böhm, der Kommunist Fiala und der Christlichsoziale Weinberger den einheitlichen Gewerkschaftsbund gegründet hatten, bin ich ihm beigetreten. Da war nicht die Treue zu den drei Herren, schon gar nicht die zu Benya, den damals noch keiner kannte, das war die Treue zu meinem Vater, der die Wende von Stalingrad zu seiner Freude noch erlebt hatte.

Meinen Vater hatten die Gastwirte und Kaffeesieder, wie man damals sagte, den „roten Hund" genannt, weil er ihnen beim Arbeitsgericht so manche Abwascherin und Serviererin, so manchen Aushilfskellner oder Speisenträger entrissen, d. h. ihnen zu ihrem gesetzlichen Lohn verholfen hatte. Noch heute sehe ich die Häufchen winziger Beitragsmarken vor mir, die man nicht über den Tisch blasen durfte, und die winzigen Büchel, die ich gerne einmal angegriffen hätte.

Erst 1946 bekam ich selber ein solches Büchlein, vom Vertrauensmann meiner Schule, richtiger gesagt von der Vertrauensfrau. Jahrelang klebte sie mir dann pünktlich die Marken ein, bis diese Art der Kassierung abgeschafft wurde, auch die Vertrauensfrau wurde abgeschafft, d. h. sie ging in Pension und wurden durch niemanden ersetzt. Sie hat uns alle geworben, wir waren eine fast 100%ige Schule, sie hörte sich unsere Klagen an, leitete sie gewissenhaft weiter, sie schon, hielt auch manchen davon ab, auszutreten, was alles der computergesteuerten Überweisung nicht zugemutet werden kann.

Unsere Vertrauensfrau lud uns auch persönlich zu den Mitgliederversammlungen ein. Ja, die gab es damals. Wo? In welchen Schulen? Vielleicht im Akademischen. Jedenfalls erinnere ich mich an einen bummvollen Saal, einige Hundert lauschten

den Rednern. Ich glaube nicht, daß die Reden bedeutend waren, sonst hätte ich sie nicht alle, aber wirklich alle vergessen. Nicht vergessen habe ich die Taktik der Verhandlungsleitung. Die bewundere ich noch heute.

So ein alter Hase machte das folgendermaßen:

„Wir eröffnen die Diskussion zum Referat des Kollegen sowieso – wer meldet sich zu Wort? . . . Bitte mit Namen und Adresse der Schule, an der Sie unterrichten!"

Dem Festgenagelten, es kann der erste, höchstens der vierte Redner sein, mehr war die Zeit nie bemessen, paßte etwas nicht. Etwa die zu niedrigen Anfangsgehälter oder die Warterei auf das Wandergeld oder gar die Religionsstunden, selbstverständlich zu den günstigsten Zeiten. Der Vorsitzende, egal, ob zart rosa oder tief schwarz, unterbricht ihn mit scharfem Lehrerton – „Herr Kollege, sie gehören doch der KP an!"

Der so inquirierte ist aus der Fassung gebracht, ob nein oder ja, er plumpst auf seinen Sessel zurück. Es hat ihm die Red' verschlagen.

„Da keine weiteren Meldungen erfolgen, erkläre ich die Versammlung für geschlossen", sagt der alte Hase.

Freilich, wir haben uns eine Gegentaktik zurechtgelegt, uns im Saal verteilt, damit wir nicht gleich als Gruppe totgeschlagen werden konnten, bekannte Gesichter verschwinden, unbekannte auftauschen lassen. Einen Antrag haben wir niemals durchgebraucht. Aber das zustimmende Gemurmel vieler Kollegen war uns doch auch was wert.

Solidarität? Kein Grund zur Gratulation. Ein dürres Pflänzchen auf ungedüngtem Boden; daß es nie gang einging, hat uns Mühe genug gekostet. Mich führte sie immerhin nicht nur in die Mitgliederversammlungen, sondern – auf welchen, vielleicht sogar krummen Wegen, ist mir entfallen – bis in den Arbeitsausschuß der Mittelschullehrer (heute AHS), und zwar als Vertreterin der weiblichen Kollegen.

Was es damals hieß, weiblich zu sein, wußte ich aus eigenem Erleben. Manche Kollegin hetzte – unerlaubterweise – in der Freistunde nach Haus, um ihr Kind zu stillen. Ich betrachtete besorgt die sich vergrößernden Michflecken auf meiner Bluse. Würden die Schüler sie bemerken? Die Direktorin? Sie war eine strenge Frau. Eine Emanzipierte der ersten Generation. Der Beruf hatte alles zu sein. Kinder waren Neben-, Privatsache. Die Gleichberechtigung bestand in der Unterdrückung all dieser weiblichen Peinlichkeiten.

Habe ich in den Vorstandssitzungen von diesen Mißständen gesprochen? Vermutlich. Geändert hat sich zu meiner Zeit

nichts. Meine Tätigkeit in diesem Kreis „gestandener" Gewerkschafter war wohl überhaupt kaum von Bedeutung. Eine aufmerksame Zuhörerin und Beobachterin war ich immerhin.

Was ich z. B. da beobachtete, scheint mir noch heute symptomatisch. Es war vermutlich in der zweiten Sitzung, ich glaube in der Lackierergasse, als ein älterer Kollege mit direkten Schritten unseren Tisch umsäumte, jedem Teilnehmer etwas zuraunend und zusteckend. als er zu mir kam, merkte ich, daß es ein Kuvert war, in dem offensichtlich ein Geldschein steckte. „Für ihre Auslagen."

„Ich bin doch mit der Straßenbahn gefahren", wies ich voller Entrüstung zurück. Und innerlich: „Gewerkschaftsarbeit ist doch ehrenamtlich."

Der Kollege hat mir nicht zugeredet. Er ging sachte weiter. Was er mit meinem Anteil gemacht hat, habe ich nie erfahren. Geld hat er mir jedenfalls keines mehr angeboten. Wie es heute ist, weiß ich nicht. Möchte es aber gerne wissen, z. B. was man Herrn Benya anbietet, als Gehalt, als Pension? So etwas steht leider nie in der Gewerkschaftszeitung. Auch früher ist es nicht darin gestanden. Es ist dieselbe Zeitung, nur die Chefredakteure wechseln. In den 40 Jahren ist es mir ein einziges Mal gelungen, einen Artikel dort unterzubringen, über die Schule in der DDR, wo ich einen Studienurlaub verbracht hatte. Ich erhielt ein, schien mir, traumhaftes Honorar, das mir der Briefträger zur Freude meiner Schüler während einer Unterrichtsstunde auszahlte. Seit der Zeit weiß ich, warum manche Kollegen so oft und unter so lange, mit Quellen offensichtlich angereicherte Artikel ihre Namen setzen. Auch ich hätte gern noch einmal einen Artikel geschrieben. Es ging mir immer dasselbe Thema im Kopf herum, Titel „Die Schülerzahl". Ich habe es überlegt, erprobt, diskutiert und schwöre: mit 15 Schülern in der Klasse bringe ich ihnen Chinesisch bei, das ich leider nicht kann, ich komputerisiere sie – siehe Bemerkung oben – ich mach jeden einzelnen zu einem Engel. Vorbeugend predigten die Gewerkschaftsvertrteter. Zuerst: „Schön, schön, wir möchten ja gerne. Aber wir haben zu wenig Geld."

Und wir bleiben mit unseren 34 oder 32 sitzen und da sitzen wir noch. Es gelang mir nie, einen so simplen Artikel in unserer alten Zeitung erscheinen zu lassen.

Es half mir keine Treue,
half keine Solidarität.
Was alle wollen und wissen,
in keiner Zeitung steht.

Entschuldigen Sie, aber man möchte lyrisch werden aus Verzweiflung!

Manchmal erschienen und erscheinen in der Gewerkschaftszeitung, ob im alten oder neuen Gewand, Erfolgsmeldungen. Was die Vertretung, Obmann, Obmannstellvertreter etc. beim Sektionschef XY oder gar beim Minister – im Durchschnitt jedes 4. Jahr einer – ausgehandelt haben. Siege über Siege! Unbestritten, auf den modernen Überweisungen stehen höhere Zahlen als auf den alten Lohnzetteln. Aber auf den Papierstreifen, die bei Billa, Zielpunkt, Forum, Quelle, im Konsum und anderen Multifilialen die Kassierinnen aus den Rechenmaschinen ziehen, summieren sich die Posten auch ganz schön. Man kann die Schüler auch nicht mehr ins Theater oder ins Kino schicken, weil die Karten zu teuer sind. Und Bücher erst! Nicht einmal für die Lehrer sind mehr als höchstens 5 im Jahr erschwinglich.

Der Gewerkschaftsbeitrag hat die Preissteigerungen mitgemacht. Das wundert mich nicht. S 8,– hat mir die Vertrauensfrau im Jahre 1950 in mein Büchel pro Monat gestempelt, jetzt weist der Computer S 65,– aus. Mas mich aufrichtig wundert, ist die Ordnung, die im Benya-Betrieb herrscht. Die wissen dort ganz genau, seit wann ich Mitglied bin. Als Karteiblatt liege ich bei ihnen auf. Bestimmt wissen sie auch, wie viele Mitgliedsbeiträge ich schon eingezahlt habe.

An die 30.000 Schilling dürften so zusammengekommen sein, mit den Zinsen, und der Benya weiß bestimmt, wo sie hingekommen sind. Nur, ich wüßte es halt auch gern. Es wäre mir z. B. recht gewesen, wenn die Gewerkschaft mein Geld nach Vietnam geschickt hätte, für den Wiederaufbau einer Schule oder jetzt für die von den Contras verstümmelten Kinder nach Nicaragua. Aber das will der Benya halt nicht. Und sein Nachfolger?

Mein altes Mitgliedsbuch habe ich noch. Man sollte es wieder auflegen und den Jungen als Werbegeschenk überreichen. 1946, als ich die Statuten gelesen habe, war ich ganz begeistert. Besonders der Paragraph 3 hat mir gefallen, über die Aufgaben des Gewerkschaftsbundes. Er ist „zur Bekämpfung des Faschismus und jeder Reaktion, zur Mitarbeit an der Sicherheit des Weltfriedens . . ." berufen. Und nicht nur Befriedigung, eine schöne Sorglosigkeit erfüllte mich. Nicht im entferntesten dachte ich daran, daß irgendjemand Lust verspüren könnte, ein Nazi zu werden. Meine Kollegen dachten ebenso, mitgerechnet jene, die früher Nazi gewesen waren.

Und ein Krieg! Wie sollte der denn möglich sein, wenn es in allen Ländern starke Gewerkschaften gab, Milliarden Menschen, arbeitsame, denkende, zufriedene Menschen.

Unser Optimismus war ungerechtfertigt. Die gegenwärtigen, unerklärten Kriege sind nicht zu übersehen, die Gefahr, die dem Frieden der ganzen Welt droht, ist nicht zu leugnen.

Aber wenn der Gewerkschaftsbund die Friedensbewegung mit seiner Organisation, seinem Geld, seinen Erfahrungen unterstützen würde, das gäbe Demonstrationen! Keine Panzer würden mehr erzeugt und exportiert, keine Draken mehr gekauft, keine Soldaten mehr angelobt, keine Hetzpropaganda mehr geduldet keine Schüler mehr verführt.

Das alles sind leider Wunschsätze. Unerlaubte Wunschsätze. Die Aussage- und Fragesätze sprechen leider eine andere Sprache: Dem Gewerkschaftsbund die Treue, den Kollegen die Solidarität, 40 Jahre lang. Was haben sie gebracht?

Also austreten?

Ich denke nicht daran. ich werde sogar der ehrenden Einladung in die Stadthalle folgen. sie werden mir dort etwas vorspielen, vorreden. Zu sagen werden ich dort nichts haben, zumindest nicht öffentlich. Auch meine Mitgeehrten werden nichts zu sagen haben, aber vielleicht werde ich einige Worte mit ihnen wechseln können über die alten Zeiten, in denen die Gewerkschaft noch neu war, und über die Konsequenzen, die daraus zu ziehen wären, von den Jungen.

Motto: „Ohne die proletarische, klassenrevolutionäre Grundeinstellung verwandeln sich sofort alle Institutionen der wirtschaftlichen Demokratie in ihr Gegenteil: in Zünftelei, Standesegoismus, wirtschaftlichen Sondervorteil und schließlich in eine engherzige Verflochtenheit mit kapitalistischer Interessiertheit."
Max Adler 1926, zit. n. Wimmer, S. 64

Im Dickicht der Konsensgremien

Zitate aus „Klassikern" der Sozialpartnerschaftsliteratur, zusammengestellt von Heidi Pirchner.

1. Hans Prader: Die Angst der Gewerkschaft vor'm Klassenkampf. Der ÖGB und die Weichenstellung 1945–1950, Reihe: In Sachen, Heft 1/75.
2. Ernst Wimmer: Sozialpartnerschaft aus marxistischer Sicht, Globus-Verlag, Wien 1979.
3. Anton Pelinka: Windstille. Klagen über Österreich, Medusa-Verlag, Wien 1985.

Die innerverbandlichen Beschränkungen der Demokratie sind unabdingbar dafür, daß die Verbände als Träger einer Kooperation von Kapital und Arbeit figurieren können.
Wimmer, S. 16

Der Konsens „oben" geht Hand in Hand mit einem prinzipiellen Berührungs- und Fraternisierungsverbot „unten". Damit die Entscheidungsträger „oben" einen maximalen Spielraum für wechselseitiges Entgegenkommen haben, müssen die Grenzen zwischen den Lagern intakt sein, müssen die Feindbilder weiterhin stimmen. Nur so ist die trotz allgemeiner Kompromißbereitschaft herrschende Organisationsdichte der beiden Großparteien in Österreich erklärbar, die international im vordersten Feld liegt.
Pelinka, S. 18

Genau betrachtet ist die Paritätische Kommission Nachfolgerin des vom Verfassungsgerichtshof für verfassungswidrig erklärten „Wirtschaftsdirektoriums", das seinerseits – durch Verankerung im Gesetz – aus der durch die Lohn- und Preispakte unrühmlich bekannten „Wirtschaftskommission" hervorgegangen war. Die Verfassungswidrigkeit dieses Wirtschaftsdirektoriums bestand in der Anmaßung von Entscheidungsvollmachten, die laut Verfassung ausschließlich dem Parlament zustehen.

Nun übt die „Paritätische Kommission" mit ihren Hilfsorganen faktisch Entscheidungsvollmacht aus, die unvergleichlich umfassender sind. Was liegt also näher als Vermeidung jeder Verankerung im Gesetz. Und das um so mehr, als die entscheidenden „Sozialpartner" ihre „Partnerschaft" ja nicht als „starres Schema" betrachten, sondern „je nach Wirtschaftslage und wirtschaftspolitischen Problemstellungen Anpassungen" erfolgen sollen. Geradezu altösterreichisch das dabei erkennbare Motoo: Auf nix fixieren. Dann kann man nicht bald irgendwie festgelegt werden.
Wimmer, S. 30

In der „Paritätischen" – so wie in ihren Preis- und Lohnunterausschüssen – gilt eisern das „Konkordanzsystem". Zum Unterschied vom Parlament, wo die Mehrheit entschieden könnte, gibt es in der „Paritätischen" nur einstimmige Beschlüsse oder keine.

Das ist der springende Punkt: Parlamentarische Mehrheiten dürfen grundsätzlich nicht auf die Sozialpartnerschaftsebene übertragen werden. Wohl aber einstimmige Vereinbarungen der „Sozialpartner" auf die parlamentarische Ebene. Zwangsläufig verkümmert dadurch in allen sozialpartnerschaftlich reglementierten Bereichen die „Volksvertretung", die „Gesetzgebung" zum *Nachvollzugsorgan* der nirgends gewählten „Zentralinstanz der österreichischen Politik".
Wimmer, S. 31

Längst gibt sich die „Paritätische" nicht mehr mit „Kleinkram" ab, hat sie zu dessen Erledigung Hilfsorgane wie die Preis- und Lohnunterausschüsse ins Leben gerufen. Die Geschichte der Entstehung dieser Institutionen ist zugleich die Geschichte der Erweiterung der Sozialpartnerschaft zu einem immer umfassenderen, engmaschigeren System gesamtgesellschaftlicher Steuerung im staatsmonopolistischen Kapitalismus.

Völlig unzutreffend ist die landläufige Auffassung, welche „Sozialpartnerschaft" mit der „Paritätischen" gleichsetzt und diese auf bloße Preis- und Lohnkontrolle einengt. Spurlos ver-

schwindet dabei der Charakter der Sozialpartnerschaft als komplexer Planungs- und Steuerungsmechanismus. Thomas Lachs, dem langjährigen Berater Benyas, der die „Sozialpartnerschaft" zu seiner Spezialität gemacht hat, ist zumindest darin recht zu geben: „Dieses System kann nur in umfassender Weise verstanden werden."

Als Art Generalstab treten vor den Sitzungen der Paritätischen Kommission seit einigen Jahren die Präsidenten der „Interessengruppen" zu „informellen Besprechungen" zusammen, die „oft von größerer Bedeutung sind als die Abwicklung der einzelnen Tagesordnungspunkte in den offiziellen Gremien". Höchst aufschlußreich ist hier das Urteil des „Innenseiters" Lachs: „Tatsächlich kommt den Präsidenten der Interessenvertretungen oft die Funktion einer innerpolitischen ‚Krisenfeuerwehr' zu, durch deren Vermittlung Konflikte auf betrieblicher und Branchenebene, aber auch solche zwischen den politischen Parteien gelöst werden können." Die Präsidentenbesprechung ist „die wichtigste Schaltstelle der Sozialpartnerschaft in Österreich".

Mit dem „Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen" (1963 gebildet) hat sich die „Paritätische" ein Beratungsorgan, den „Brain-Trust der Sozialpartnerschaft", geschaffen. Weil er keine Entscheidungen zu treffen hat, gilt dort – als einzigem Sozialpartnerschaftsorgan – nicht das Einstimmigkeitsprinzip. Was aber nicht viel zu bedeuten hat, da bisher in allen wesentlichen Fragen einmütige Empfehlungen zustande kamen.

Sein Tätigkeitsbereich ist keineswegs, wie der Name vermuten ließe, auf Wirtschafts- und Sozialpolitik beschränkt. Er hat – bei entsprechendem Auftrag – auch „politisch heiße Eisen" anzupacken. So hatte er vor einiger Zeit das Verhältnis Demokratie - Sozialpartnerschaft nach Schwachstellen zu durchleuchten. Das Ergebnis ist bis heute nicht in die Öffentlichkeit gelangt. Unterschlagen wurde es ihr, weil darin noch zuviel von der Wahrheit durchschlägt. Etwa die Tatsache, daß die Entfernung zwischen diesen „Interessenvertretungen" und den Vertretenen zusehends größer wird und schon bald ins Kosmische geht.

Am sinnfälligsten wird vielleicht die Bedeutung dieses Beirates, dieses „Brain-Trusts", in seiner Eigenschaft als Karriereleiter, die man nicht – wie im Staatsdienst – langsam gebückt hinaufkriechen muß, sondern die Zugang zu „zentralen Schaltstellen" verschafft. Androsch, Staribacher, Kienzl, Taus, Koren, Veselsky – sie und nicht wenige andere sind auf dieser Leiter hochgekommen. Was den „Multifunktionär" betrifft, so ist er unentbehrliches Zubehör der Sozialpartnerschaft, ein „natürliches" Produkt des Zustandes, wo in einer Vielzahl von Gremien einige wenige entscheiden.

Was einen Tausendfüßler ausmacht, begreift man, ohne jeden Fuß zu zählen. Selbst wenn es möglich wäre, all die Beiräte, Fonds, Ausschüsse, Kommissionen zu entwirren und zu katalogisieren, die zusammen das Netz der Sozialpartnerschaft ergeben, es würde sich nicht lohnen. Nicht wenige wurden für rasch vorübergehende Zwecke geschaffen, sind wieder entschlafen, vielleicht sogar von Beteiligten unbemerkt.

Wimmer, S. 33–35

Wohin reicht überall die Sozialpartnerschaft? „Es wäre interessant zu prüfen" – schreibt E. Matzner –, „ob die ‚Sozialpartner' bei ihren *medienpolitischen Entscheidungen* im Auftrag eines obersten Gremiums handeln." Was ist aufschlußreicher? Daß Prof. Matzner diese Frage für begründet hält oder daß er als jahrelanger Innenseiter nicht einmal die Antwort weiß? Die „Transparenz" – fast täglich in allerhöchstem Mund –, sie findet ihre Verkörperung in Österreich im Dickicht der Ausschüsse, der Gremien, Fonds und Beiräte, im Labyrinth, wo ein paar Dutzend Bewanderte, fernab von Öffentlichkeit, von den „Vertretenen", von demokratischen Meinungsbildungsprozessen, weithin unkontrollierbar ihres „gemeinsamen Weges" gehen.

Wimmer, S. 39

Nicht zuletzt erfüllt dieses System eine wichtige zusätzliche Funktion zum Wohl des Kapitals: Jeweils die Grenze auszumachen, jenseits der ernster Widerstand einsetzen kann. Ja schon das Vorhandensein dieses Systems der „Konfliktverhütung" verschiebt bis auf weiteres diese Grenze. Läßt es doch Widerstand gegen die Dreieinigkeit – Kapital, Staat, Gewerkschaftsführung – ja vielen noch als aussichtslos erscheinen. Die „kluggewordene" Bourgeoisie hofft zweifellos auch bei einem allfälligen Wechsel der Spielregeln, der Herrschaftsform noch daraus Nutzen zu ziehen, daß nichts das Selbstbewußtsein, die Muskeln, den Nerv der Arbeiterbewegung so schwächt, so verkümmern läßt, wie jahrzehntelanges Stillhalten. Das sind die Gründe, warum die Unternehmer in die „Paritätische" kommen. Was könnten sie in ihrer Klassengesellschaft finden, das auf ihre Interessen noch so treuherzig Bedacht nimmt? *Wimmer, S. 50*

Das Mehrheitsprinzip wird als demokratisches „Grundprinzip" hoch gepriesen. Bestimmt, entschieden, verwaltet wird jedoch nach dem „Konkordanzsystem". Vor jeder Wahl werden von Veränderungen in der Zusammensetzung des Parlaments oder der Regierung halbe Wunder oder ganze Katastrophen

prophezeit. Nach den Wahlen besteht die „stille Koalition" der Verbände weiter, gibt sie in allem Wesentlichen den Ausschlag, ja bestimmt sie für die wichtigsten Gebiete in großen Zügen die Grundlinie der Politik der Regierung.

Die Verlagerung von Entscheidungen in Gremien ohne gesetzliche Grundlage ergänzt nicht die Funktionen der Gesetzgebung, sondern höhlt sie aus. Dazu Th. Lachs: „Gerade bei besonders wichtigen Materien sieht der Gesetzwerdungsprozeß oft so aus, daß auf Grund einer Ministervorlage intensive Beratungen zwischen den Wirtschaftspartnern stattfinden, deren einhelliges Ergebnis dann von den Ressortministern als Regierungsvorlage im Parlament eingebracht wird." Oft entstehen die ursprünglichen Vorlagen gar nicht in einem Ministerium, sondern werden geboren und formuliert – „in den Büros der einen oder anderen Interessensvertretung".

Die österreichische Spezialität, daß „verfeindete Parteien" im langjährigen Schnitt neun Zehntel aller Gesetze einträchtig verabschieden – sie finden hier auf natürlichste Weise ihre Erklärung. Im Parlament wird bloß von den Parteien der Stempel auf das gedrückt, was von ihren Verbänden außerhalb des Parlaments paktiert wurde. *Wimmer, S. 74 f.*

Wie sich der neue ÖGB in den Jahren 1945 bis 1950 auf dieses Paktieren der Verbände hinter verschlossenen Türen festgelegt und damit das Muster für die Zukunft gestrickt hat, schildert Hans Prader sehr spannend und genau am Beispiel der Lohn-Preis-Abkommen (oder: „Preistreiberpakte" aus der Sicht der Arbeiter und Angestellten) in seiner Studie. Hier sei im Anschluß an Wimmmers Einblicke in Strukturen Praders Darstellung der ÖGB-SP-Verfilzung weitergegeben:

Das Zentrum der ÖGB-Politik liegt in der zentralen sozialistischen Fraktion im ÖGB und nicht in der offiziellen Hierarchie des ÖGB. Die offizielle, in der Gewerkschaftsgeschichtsschreibung dargestellte und überbetonte Kompetenz- und Organisationsstruktur war wohl Voraussetzung für die Bildung und den Einfluß der zentralen sozialistischen Fraktion, gibt aber trotz des bestehenden undemokratischen und zentralistischen Aufbaus die tatsächliche Wirkungsweise nur verschönernd wieder. Die zentrale sozialistische Fraktion im ÖGB ist die konsequenteste Nachbildung der Richtung und Wirkungsweise der ÖGB-Politik: die Verflechtung und Arbeitsteilung mit der sozialistischen Parteispitze und Koalitionspolitik wie die funktionelle Abstimmung auf die rasche Akkumulation während des Wiederaufbaus mit all ihren Konsequenzen für die innerorganisatorische Struktur.

Die sozialistische Parteipolitik wurde durch diese zentrale Institution in optimaler Weise mit den Gewerkschaften abgestimmt.

Diese Verflechtung setzt sich außer in den sozialistischen Fraktionen und der Aufnahme von Gewerkschaftern in den Parteivorstand auch in der Zusammensetzung von parlamentarischen Körperschaften auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene fort.

In dieser Situation ist es schwer zu bestimmen, ob die Parteiführung oder die Gewerkschaftsführung der dominierende Faktor in dieser Beziehung war.

Die Schaffung der zentralen sozialistischen Fraktion hatte eigentümliche Konsequenzen für die Beziehungen zwischen sozialistischer, kommunistischer und christlicher Fraktion im Bundesvorstand: Mit der Einrichtung der zentralen sozialistischen Fraktion wurde ÖGB-Politik das, was in der zentralen sozialistischen Fraktion wie im SP-Parteivorstand beschlossen, dann der christlichen Fraktion im ÖGB inoffiziell mitgeteilt und womit schließlich die kommunistische Fraktion in der eigentlichen, offiziellen Bundesvorstandssitzung oder einer anderen Gewerkschaftskörperebene konfrontiert wurde. Im Bundesvorstand wurde dann meist gemeinsam von ÖVP- und SPÖ-Fraktion gegen die Stimmen der Kommunisten entschieden. Dies war eine direkte Fortsetzung der Koalition auf parteipolitischer Ebene in den ÖGB hinein.

Was für die zentrale Fraktion im ÖGB und ihre Wirkungsweise gilt, trifft im gleichen Maße auf alle Ebenen der österreichischen Gewerkschaften zu. Indem in den Betrieben und Gewerkschaftsvorständen sozialistische Fraktionen eingerichtet wurden, wurde die Politik der sozialistischen Partei- und Gewerkschaftsführung auf allen Ebenen verbindlich und Opposition ausgeschlossen. In den Gewerkschaften war nicht einmal ideologische Kritik möglich, Diskussionen wurden nicht öffentlich in ÖGB-Kongressen geführt, sondern bereits vorher in den Fraktionen, wo es oft schwere Auseinandersetzungen gab, über die aber keine Öffentlichkeit hergestellt werden konnte, abgeschlossen. Die öffentliche Haltung der Gewerkschaften wurde via Abstimmung in der sozialistischen Fraktion vorher festgelegt. Auf Gewerkschaftstagen sprachen nur Vertreter der Mehrheit innerhalb der SPÖ-Fraktion. Es gab auch keine publizistischen Artikulationsforen in den Gewerkschaften. In der SPÖ waren immerhin solche Artikulationsmöglichkeiten wie Parteitage oder intellektuelle Zeitschriften vorhanden. Eine praktische Organisierung der Opposition innerhalb der SPÖ auch auf Ge-

werkschafts- und Betriebsebene ist deshalb nie zustande gekommen. Aufgrund der politischen, materiellen und organisatorischen Disziplinierungsmechanismen der sozialistischen Fraktion im ÖGB hat es in den Gewerkschaften nach 1945 daher nie irgendeine bedeutende Form organisierter sozialistischer Opposition gegeben. *Prader, S. 75 f.*

Bleibt dies nun alles so auf ewige Zeiten, oder lassen sich Weichen auch umstellen?

Die Funktionen der ÖGB-Führung im Rahmen der Sozialpartnerschaft sind kein „unabänderlicher Zustand". Sie sind eine Entwicklungsphase in einem freilich schon lang dauernden Prozeß, der – die objektiven Voraussetzungen gegeben – jedoch durchaus umkehrbar ist. *Wimmer, S. 65*

Die Entfaltung einheitlicher Bewegungen, über eine Vielzahl von Aktionen verschiedener Dauer, verschiedener Zielsetzungen, verschiedenen Umfangs – das ist der einzig gangbare Weg, der *über* fraktionelle Genzen hinausführt: zur Sprengung der sozialpartnerschaftlichen Fessel. Weil die „Partnerschaft" Entdemokratisierung verlangt, damit sich oben leichter paktieren läßt, erfordert ihre Durchbrechung die Durchsetzung elementarer demokratischer Prinzipien: Wahl der Leitungen von unten nach oben. Rechenschaftspflicht der übergeordneten Leitungen, Urabstimmung, direkte Demokratie in allen wichtigen Fragen.

Gewerkschaften, die konsequent entsprechend den Interessen ihrer Mitglieder handeln, also unbeirrbar das Kapital bekämpfen, die nicht bloß einen Kleinkrieg gegen dieses System führen, sondern sich für die Überwindung seiner Ursachen einsetzen – auch sie würden noch keine neue Gesellschaftsordnung ergeben. Wohl aber ein neues Kräfteverhältnis für die Arbeiterbewegung, eine neue politische Landschaft.

Wimmer, S. 71

Die Zeichen weisen auf Wandel. Während die traditionellen Organisationen der Parteien, der Gewerkschaft, der Kirchen kaum noch in der Lage sind, im überkommenen Sinn die Menschen in Bewegung zu setzen, gelingt dies neuen sozialen Bewegungen relativ leicht. Die Friedensbewegung hat, keineswegs im parteifreien oder gar im politikfreien Raum, auch in Österreich Massen mobilisiert; die Ökologiebewegung hat, vor allem als sich die Auseinandersetzung um die Inbetriebnahme des Atomkraftwerks Zwentendorf zuspitzte, ebenfalls politisch motiviert; die Frauenbewegung ist auch in Österreich in der

Lage, eine große Zahl von Menschen politisch zu bewegen – freilich in Formen, die den traditionellen Organisationen fremd sind.

Während die Jugendorganisationen der Parteien, der Gewerkschaften und der Kirchen weitgehend den Eindruck vermitteln, eine Kombination von Freizeiteinrichtungen, Büros für die Zählung von Karteileichen und Legitimationsgrundlage aufstiegssüchtiger Jungpolitiker zu sein, schaffen die neuen sozialen Bewegungen den Vorstoß in das tatsächliche Vakuum – *die wohl mit Abstand populärsten politischen Symbole, zumindest bei jungen Österreichern, sind die Symbole der Ökologiebewegung („Atomkraft? Nein, danke!"), der Friedensbewegung und der Frauenbewegung.* *Pelinka, S. 28 f.*

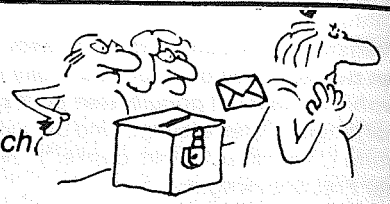
Was sich in Österreich derzeit im Wandel befindet, ist der elitäre und berechenbare Charakter der Politik. In der 2. Republik wurde die direkte Mitwirkung an zentralen politischen Entscheidungen die Angelegenheit einer extrem kleinen Gruppe, die sich ihre Berechtigung durch Akklamation im Rahmen der politisch-weltanschaulichen Lager zu holen verstand. Die Verknappung der Zahl der politischen Entscheidungsträger bildete ein Element der Berechnbarkeit; Österreich wurde so zu einem der relativ am leichtesten regierbaren, weil politisch am leichtesten vorhersehbaren Länder. Diese Entwicklung hat am Ende der Ära Kreisky ihren Scheitelpunkt erreicht. Seither stehen die Zeichen auf Veränderung – und das heißt auch, auf mehr Konflikt. Die relative Konfliktarmut der politischen Entscheidungsvorgänge wird wohl abnehmen. Ein Mehr an Konflikten kann aber für eine Demokratie grundsätzlich keine Bedrohung, sie **muß eine Chance sein**. Die Frage ist freilich, ob nach Jahrzehnten der Gewöhnung an das Diktat von oben, an – durchaus zufrieden hingenommene – Fremdbestimmung der Übergang zu einer konfliktreicheren Form der Politik nicht als allzugroße Bedrohung empfunden wird. In Österreich herrscht (noch) die Vorstellung, daß Auseinandersetzungen grundsätzlich schädlich sind und Übereinstimmung grundsätzlich von Vorteil. Man hat sich allzu lange an das politische Binnenklima lauer Wärme gewöhnt.

Alles deutet darauf hin, daß die Zeiten der Wärmeglocke vorbei sind, daß Österreich, in Ergänzung und Erweiterung des Prozesses der Verschweizerung ab 1945, schon im Prozeß einer weiteren Verwestlichung steckt. Für viele Österreicher, die an das von oben garantierte laue Klima gewöhnt sind, können diese Klimaschwankungen wie der Einbruch einer Eiszeit wirken. Doch für die österreichische Demokratie bedeuten solche Veränderungen neue Möglichkeiten. *Pelinka, S. 31*

PREISAUSSCHREIBEN

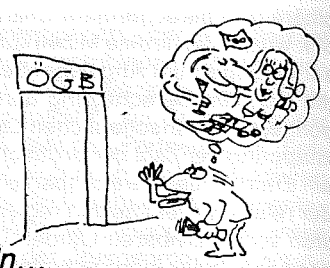
Was tust Du, wenn Du mit Deiner Gewerkschaftsvertretung unzufrieden bist?

1.



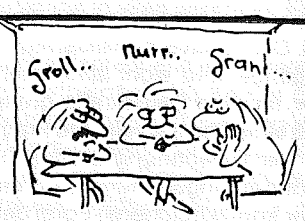
Die Vertreter, die Dich enttäuscht haben, wieder wählen...

2.



Aus der Gewerkschaft austreten und Deinen Mitgliedsbeitrag verjubeln...

3.

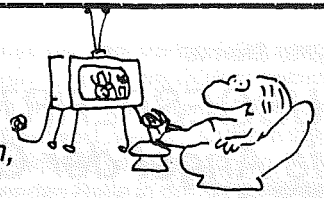


Deinen Unmut still in Dich hineinfressen oder mit wenigen Kollege räsonieren...

4.

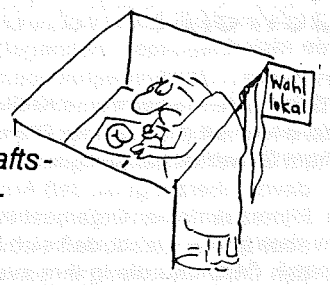
Am Wochenende in den Wald fahren und Deinen Ärger laut hinausschreien...

5.



Verbittert oder uninteressiert der Wahl fernbleiben und denken, man kann eh nichts machen...

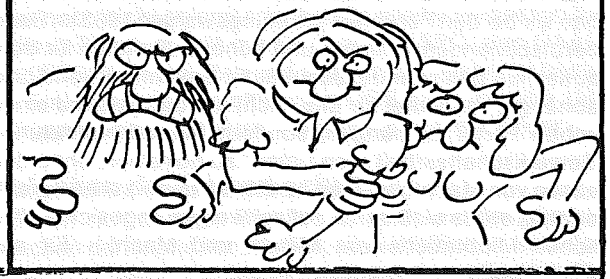
6.



Zur Wahl gehen, aber ungültig wählen, indem Du Deinem Gewerkschaftsvertreter lediglich draufschreibst, was Du von ihm hältst...

7. Wir kennen eine bessere Möglichkeit:

Tu Dich mit anderen Kolleginnen und Kollegen zusammen, die ähnlich denken und eine Veränderung wollen – ein erster Schritt wäre, ...



Einsendung toller Ideen bis:

1. Mai!

(Preise werden zugesandt)

Haymo Sternat

AUSGESPERRT – oder Die Angst der Gewerkschaft vor den „Unabhängigen Gewerkschaftern"

Das Folgende stellt eine Kritik und eine Abrechnung mit der Gewerkschaft (Öffentlicher Dienst) dar. Es ist geschrieben von einem Gewerkschaftsmitglied, das

- davon überzeugt ist, daß Arbeitnehmer zur Vertretung ihrer Interessen einer Organisation bedürfen;
- noch immer glaubt, daß sich in Österreich dieses Ziel durch den ÖGB und die in ihm zusammengeschlossenen Fachgewerkschaften am ehesten verfolgen läßt;
- sieht, daß nur aktives Eingreifen einer möglichst großen Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern verhindern kann, daß eine Bewegung, an deren Beginn der Solidaritätsgedanke steht, pervertiert und beginnt, ihre Macht gegen die von ihr Vertretenen auszuspielen.

Die Vorgeschichte

STEIRISCHE LEHRERINITIATIVE – UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTER (STELI-UG) – unter dieser Bezeichnung haben wir bei den Personalvertretungswahlen 1983 im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen für den Fachausschuß beim Landesschulrat für Steiermark kandidiert. „Unabhängig" bedeutet für uns, nicht am Gängelband einer politischen Partei zu hängen, sondern Personalvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit „von unten" zu betreiben, ohne den Interessen von Machtblköcken zu dienen und – sei es durch Anbiederung, sei es bloß durch Stillschweigen angesichts offensichtlichen Mißbrauchs von Mitteln und Macht – für sich und Gleichgesinnte Gewinn zu ziehen.

Personavertretung (PV) und Gewerkschaft

Spätestens hier sind einige Erläuterungen zu der Verquickung dieser beiden Bereiche angebracht.

Neben der PV, der gesetzlich geregelten Interessenvertretung (nahezu) aller Dienstnehmer im öffentlichen Dienst, existiert eine

freiwillige, auf der Mitgliedschaft bei dem Verein ÖGB bzw. bei der mit 14 weiteren Fachgewerkschaften im ÖGB zusammengeschlossenen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) beruhende Interessenvertretung. Das Wort „Verein" mutet in diesem Zusammenhang fremd an; tatsächlich ist es jedoch so, daß der ÖGB, ungeachtet seiner tragenden Rolle in der Geschichte der 2. Republik, nicht denselben Kontrollen wie Körperschaften öffentlichen Rechts unterworfen ist – ein Umstand, der dazu beiträgt, daß Gewerkschaftsgremien auf allen Ebenen formiert werden, ohne daß den grundlegenden Gepflogenheiten einer „auf demokratischer ... Grundlage aufgebaute(n) ... Berufsvereinigung"[1]) Rechnung getragen wird: es fehlt ihnen die Legitimation durch eine Wahl, an der alle Mitglieder, und nur die Mitglieder, teilnehmen. Dies gilt ohne Einschränkung für den gesamten Bereich der GÖD.

Die Verschränkung von PV und Gewerkschaft beruht auf mehreren Faktoren. Einer davon ist, daß die PV, obgleich vom Gesetzgeber eingerichtet, keinen organisatorischen Apparat hinter sich hat; diesen bildet die Gewerkschaft, die somit der materielle und institutionelle Background der PV ist.

Für die Zusammensetzung der Gewerkschaftsgremien sieht die Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD das Heranziehen der Ergebnisse der PV-Wahl vor.

So weit, so schlecht. Wer nämlich glaubt, daß tatsächlich alle aus den PV-Wahlen mit Mandaten in den PV-Gremien hervorgegangenen wahlwerbenden Gruppen nun auch in den Organen der GÖD entsprechend vertreten sind, der verrät, daß er seine Lektion in Sachen **Demokratieverständnis in Österreich** entweder noch nicht gelernt oder bereits wieder vergessen hat. Denn: diese Regelung gilt nur für ÖVP und SPÖ, also ÖAAB-FCG und FSG. Namenslisten und sich nicht zu einer der bestehenden Fraktionen (die es offiziell im ÖGB gar nicht gibt) zählende Gruppierungen schauen – bisher – durch die Finger.

Die Aufgaben der Gewerkschaft

Sie lassen sich aus den Statuten ablesen und bestehen im wesentlichen darin, „die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der öffentlich Bediensteten wahrzunehmen und zu fördern"[2]). Führt man sich die Umsetzung dieses Anspruches vor Augen, so erkennt man die Beschränkung auf ökonomische und dienstrechtliche Belange. Pädagogisches sowie Fragen des innerschulischen Geschehens, der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bleiben hingegen weitgehend ausgeklammert. Den Fehler, diese Bereiche eher

der PV zuzuordnen, sollte man nicht vorschnell begehen; es hieße, den Gewerkschaftsbund aus seiner Verantwortung in bezug auf Fragen der Demokratisierung der Arbeitswelt zu entlassen und ihn damit vollends zu einer bloßen Dienstleistungsinstitution auf dem Felde der Gehaltsverhandlungen verkommen zu lassen.

Kontrolldefizit

Zugegeben, es gibt eine Menge Kollegen, die heilfroh sind, daß die Gewerkschaft sie in Ruhe läßt und sich bloß Jahr für Jahr brav um die Lohnrunde kümmert. Sie übersehen dabei jedoch, daß sie durch den Verzicht nicht nur auf Mitarbeit, sondern auch auf Kontrolle über ihre Interessenvertretung dieser völlig freie Hand lassen und so Gefahr laufen – wie es in zunehmendem Maße geschieht –, mit Entscheidungen der Gewerkschaft konfrontiert zu werden, auf deren Zustandekommen sie selbst keinerlei Einfluß haben. Zur Zementierung dieses Zustandes, der sicherlich durch die Apathie und Resignation in bezug auf Partizipation an gewerkschaftlicher Arbeit bei einem beträchtlichen Teil der Mitglieder gefördert wird, dienen wirksame Vorkehrungen: es gibt keine Urwahlen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, die Delegierten zu den Gewerkschaftstagen werden ohne Einflußnahme der Mitglieder bestimmt, Sitzungen von Gremien auf unterer und mittlerer Ebene verkommen zur reinen Befehlsausgabe. Das Sagen haben die an der Spitze der Pyramide Thronenden – und damit freie Hand bei ihrer „eigentlichen" Aufgabe: dem Teilhaben an zentralen Entscheidungen auf oberster, sozialpartnerschaftlicher Ebene. Um diese Stärke nach außen unter allen Umständen zu bewahren, will man sich nicht der „Gefahr" einer demokratisierung nach innen – sie wird als mögliche Schwächung angesehen – aussetzen. Daß damit der so wichtigen Erneuerung des in vielem überkommenen Gedankenguts der Gewerkschaft ein Riegel vorgeschoben ist, kümmert die Verantwortlichen nicht. Und die Demokratie geht vor die Hunde, einmal mehr werden wir bevormundet, lassen wir zu, daß sich die Macht in den Händen weniger konzentriert.

Die Organisationsstrukturen der Personalvertretung (PV und Gewerkschaft) der Lehrer

Zur Darstellung der Wirkungsbereiche und Zusammensetzung von PV- und Gewerkschaftsgremien auf den verschiedenen Ebenen dient die folgende graphische Übersicht.

Grundsätzlich gilt, daß – zumindest aus Lehrersicht – PV-Arbeit auf Schulebene am effektivsten zu sein scheint, die PV von den Betroffenen als Interessenvertretung also nicht nur anerkannt, sondern in der Regel auch in Anspruch genommen wird. Die höheren Gremien hingegen, Fachausschuß und Zentralausschuß, entschwinden eher in nebulosen Gefilden und unternehmen auch von sich aus recht wenig, um sich den Kollegen in Erinnerung zu rufen.

Anders verhält es sich bei den gewerkschaftlichen Organen. Ihre Präsenz auf oberster Stufe ist unbestritten, wogegen die Gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse (GBA) an vielen Schulen kaum in Erscheinung treten und ein Schattendasein führen, das nur durch gelegentliches Aufflackern anläßlich der seltenen Mitgliederversammlungen zwecks Verlesung von bundesweit einheitlich vorformulierten Resolutionen erhellt wird.

Personalvertretung (PV) und Gewerkschaft

Gesetzliche Personalvertretung (PV)		**Freiwillige Personalvertretung: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)**
Wird alle 4 Jahre gewählt.		Keine Wahlen, Gremien werden nach PV-Wahlergebnis besetzt
Aufgaben durch Personalvertretungsgesetz (PVG) festgelegt, achtet auf Einhaltung bestehender Gesetze		Ist befaßt mit: Gesetzesänderungen, Gehaltsverhandlungen, Arbeitsgericht, etc.
DIENSTSTELLEN-AUSSCHUSS (DA)		GEWERKSCHAFTLICHER BETRIEBSAUSSCHUSS (GBA)
Mitglieder: 3 bei 20 bis 50 Lehrern 4 bei 51 bis 100 Lehrern 5 bei 101 bis 200 Lehrern		Mitglieder: 3 bei 20 bis 50 Gewerkschaftsmitgliedern 4 bei 51 bis 100 Gewerkschaftsmitgliedern 5 bei 101 bis 200 Gewerkschaftsmitgliedern
Lt. PVG: — Aufgaben § 2 Abs. 1 — Art d. Mitwirkung § 9 Abs. 1–4 — Verfahrensvorschriften § 10	SCHUL-EBENE	Aufgaben lt. Geschäfts- und Wahlordnung: — Vertretung d. Mitgl. in innerbetr. gewerkschaftl. Angelegenheiten (§ 22 Abs. 4a) — Erstattung v. Vorschlägen u. Anträgen an Landessektionsleitung bzw. Landesfachgruppenleitung (§ 22, 4b) — Wahl d. Delegierten z. Landesgewerkschaftstag (§ 22, 4c)

Kann kein Einvernehmen zwischen DA — Direktor hergestellt werden:

FA — LSR

FACHAUSSCHUSS (FA)		LANDESSEKTIONS-LEITUNG (LSL)
Sitz: Landesschulrat (LSR), für Angelegenheiten, die über Wirkungsbereich der DA hinausgehen. Derzeitige Zusammensetzung i. d. Stmk: 7 Mitglieder (5 ÖAAB, 1 STELI, 1 FSG)	LANDES-EBENE	LANDESFACHGRUPPEN-LEITUNG (LFGL) – nur für HAK Derzeitige Zusammensetzung i. d. Stmk: LSL: 18 Mitglieder, nur FCG und FSG LFGL: 16 Mitglieder, 12 FCG, 4 FSG

Kann kein Einvernehmen zwischen FA — LSR hergestellt werden:

ZA — BMUKS

ZENTRALAUS-AUSSCHUSS (ZA)		BUNDESSEKTIONS-LEITUNG (BSL)
Sitz: Bundesministerium f. Unterricht, Kunst u. Sport BMUKS), für Angelegenheiten, die über Wirkungsbereich d. FA hinausgehen. Derzeitige Zusammensetzung: 12 Mitglieder (9 ÖAAB, 3 FSG)	BUNDES-EBENE	Derzeitige Zusammensetzung: 18 Mitglieder, nur FCG und FSG

Ein Versuch

So sieht's also aus. Grund genug für uns, zu versuchen, nicht nur auf PV-Ebene, sondern auch in Gewerkschaftsgremien aktiv zu werden. Als STEIRISCHE LEHRERINITIATIVE – UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTER (STELI-UG) sind wir bei den PV-Wahlen 1983 im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen angetreten, anfangs mit den Minimalforderungen nach Transparenz bei der PV-Arbeit, Zurückdrängen des Einflusses der politischen Parteien, Verhinderung des Mißbrauchs von PV-Funktionen für persönliche Karrieren. Die Wahl brachte 16,9% der Stimmen für die STELI-UG und somit ein Mandat im Fachausschuß Steiermark; die Zusammensetzung dieses Gremiums lautet nun 5 ÖAAB, 1 STELI, 1FSG. Wir richteten sofort Anträge an die zuständigen Stellen in der GÖD (Landessektion 14) mit der Forderung, Vertreter der STELI-UG entsprechend dem Ergebnis der PV-Wahl bei der Konstituierung der verschiedenen Gewerkschaftsgremien zu berücksichtigen. Wir verlangten:

1. Aufnahme in die Landessektionsleitung bzw. den Landesvorstand;
2. Aufnahme in die Landesfachgruppe;
3. Anerkennung als Gewerkschaftsfraktion;
4. Anteilsmäßige Berücksichtigung bei der Beschickung von Seminaren und das Recht, Gewerkschaftsräumlichkeiten für Veranstaltungen zu benützen;
5. Anteilsmäßige Berücksichtigung bei der Vergabe von Gewerkschaftsgeldern.

Im Laufe der vergangenen 3 Jahre (!) haben wir diese Forderungen mehrmals an

Landessektionsleitung
Landesvorstand
Bundessektionsleitung
Bundesvorstand
Präsidium
Kontrollkommission

Schiedsgericht der GÖD gerichtet. Die „Argumente", die wir schlucken mußten, reichten von „nicht zuständig" über bedauerndes Schulterzucken bis zu konsequentem Schweigen. Bis heute ist kein Vertreter der STELI-UG in einem der genannten Gremien zu finden, wir müssen vorerst zur Kenntnis nehmen, daß sich die mächtige Gewerkschaft auch ihren Mitgliedern gegenüber als mächtig präsentiert, wenn es sein muß, unter Mißachtung ihrer eigenen Geschäfts- und Wahlordnung.

Für uns ist klar, daß wir nicht zulassen dürfen, daß in unserer Organisation, die wir mit unseren Beiträgen finanzieren, selbstgefällige Herrn unkontrollierbar agieren und ihre parteipolitischen Süppchen kochen. Nicht daß wir meinen, mit unserem Einzug in Gewerkschaftsorgane werde gleich die totale Demokratisierung ausbrechen; die Anerkennung eines Wahlergebnisses stellt aber auf jeden Fall die erste, unabdingbare Voraussetzung für eine Entwicklung in diese Richtung dar.

Unter unseren bisherigen Aktivitäten auf gewerkschaftlicher Ebene, quasi außerparlamentarisch unternommen, seien zwei Beschwerden an das Schiedsgericht bzw. die Kontrollkommission der GÖD hervorgehoben, deren Anliegen eng miteinander verknüpft sind, bei oberflächlicher Betrachtung sogar in einem Widerspruch zueinander zu stehen scheinen.

Die erste und – längerfristig gesehen – sicher wesentlichere betrifft die Durchführung von Urwahlen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Dadurch, daß den Mitgliedern Wahlen zu den Betriebsausschüssen, also auf unterster Ebene, vorenthalten werden, sind sie auch von einer Mitbestimmung bei der

Zusammensetzung der weiteren Positionen ausgeschlossen. Unsere Beschwerde ist nicht nur in einer moralischen Entrüstung begründet – diese ist zwar durchaus angebracht, träfe jedoch bei den angesprochenen Instanzen wahrscheinlich auf Verständnislosigkeit –, sondern steht auch auf festen juridischen Beinen. Die gängige Praxis der Umlegung des Ergebnisses der PV-Wahl für die Zusammensetzung von Gewerkschaftsorganen widerspricht nämlich nicht nur den Statuten des ÖGB (gemäß § 1 Abs. 1 ist der ÖGB eine auf demokratischer Grundlage aufgebaute Berufsvereinigung; Minimum jeder demokratischen Organisation ist aber, daß alle ihre Organe in direkter oder indirekter Weise von den Organisationsmitgliedern gewählt werden; dies ist jedoch nach herrschender Praxis nicht der Fall, weil keine Wahlen zu den Betriebsausschüssen stattfinden) sowie dem Vereinsgesetz, sondern ist auch wegen des relativ geringen Organisationsgrades der GÖD (ca. 60%) wegen mangelnder Repräsentativität für den Willen der Mitglieder nicht zulässig.

Die zweite von uns an das Schiedsgericht der GÖD gerichtete Beschwerde betrifft die derzeitige Zusammensetzung der Landesgremien der Sektion 14 in der Steiermark, in denen nur Vertreter von FCG und FSG sitzen, jedoch nicht die STELI-UG, obwohl wir bei den PV-Wahlen '83 die zweitstärkste Fraktion geworden sind. Zur Klarstellung: wir lehnen den derzeitigen Modus der Umlegung des PV-Ergebnisses ab; solange jedoch eine Neuregelung, die nur durch Urwahlen erfolgen kann, nicht durchgesetzt ist, muß der Weg in die Gewerkschaftsgremien über die errungenen Stimmen für alle Gruppierungen offenstehen, auch für diejenigen, die außerhalb der Großparteien stehen.

Die Lehren

Ich glaube, daß wir nun, nach dreijährigem K(r)ampf, doch um einiges an Erfahrung und Durchblick reicher sind. Unser vorläufiges Scheitern hat uns gelehrt, daß wache Partizipation in allen Bereichen unserer Interessenvertretung notwendig ist. Wir haben erfahren, mit wieviel Inkomtenz auf unterer und mit welcher Selbstgefälligkeit auf höherer Ebene unsere berechtigten Forderungen zurückgewiesen wurden. Und wir haben zuletzt den Weg gefunden, diese Hindernisse zu überwinden, haben eine in der Gewerkschaft selbst schlummernde Kontrollinstanz – das Schiedsgericht – für unsere Zwecke aktiviert und werden sie durch unseren Rechtsanwalt – so weit zu gehen, hat unsere Interessenvertretung uns gezwungen – dazu bringen, die Einhaltung der bestehenden Statuten zu garantieren. Daß diese Einschätzung realistisch ist, zeigt das Beispiel unserer Schwester-LI in Salzburg (SLI-UG) – dort sitzen die Väter dieser Vorgangsweise –, die auf genau demselben Weg ihr Recht erkämpft hat und seit 20. Oktober 1986 in der Landessektionsleitung 14 Salzburg mit zwei Mitgliedern vertreten ist.

So schön diese formale Bestätigung für unsere Salzburger Freunde ist und – hoffentlich demnächst – für die STELI-UG auch sein wird – sie kann bloß einen ersten Einbruch in den mächtigen Apparat darstellen, kann durch Aufzeigen eines gangbaren Weges Voraussetzungen für demokratische innergewerkschaftliche Strukturen schaffen. Von Erfolg wird man erst dann reden können, wenn es gelingt, inhaltliche und strukturelle Vorstellungen von einer aktiven Lehrergewerkschaft zu entwickeln und umzusetzen. Dies wird unsere Aufgabe in den nächsten Jahren sein.

Anmerkungen:

[1] Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, § 1 Abs. (1).
[2] Vorwort zur Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD, 1984.

Perspektiven

Hermann Dworczak

Zur Tätigkeit der Gewerkschaftslinken

Während die französischen Eisenbahner streiken – ja ein Generalstreik im Bereich des möglichen liegt – und die IG Metall in ihrem wieder aufgenommenen Kampf für die 35-Stunden-Woche eine „knallharte Konfrontation" erwartet, dösen Österreichs Gewerkschaften größtenteils dahin. Dennoch sollte die Gewerkschaftslinke hierzulande dem resignativen Druck nicht nachgeben. Die gravierenden gesellschaftspolitischen Weichenstellungen der nächsten Zeit werden den ÖGB so oder so treffen.

Deutlich abgehoben von Gewerkschaften in anderen Ländern ist der ÖGB geradezu ein Ausbund an „Ordnungsmacht"[1]):

— Der ÖGB bekennt sich vorbehaltlos zu allen Grundwerten des bürgerlichen Staates, inklusive der „umfassenden Landesverteidigung" und der Rüstung. Einzelne Gewerkschaften – wie die Metaller – haben sogar Patenschaft bei Truppenteilen übernommen.

— Die Profitlogik der bestehenden Gesellschaft wird von ihm nicht hinterfragt. Im Gegenteil: via Sozialpartnerschaft ist er bemüht, Friktionen von „der Wirtschaft" fernzuhalten und größere Konfrontationen erst gar nicht aufkommen zu lassen.

— Die Politik der Klassenzusammenarbeit hat die entsprechende Ideologie zur Folge. In den Bildungseinrichtungen des ÖGB, wie den Gewerkschaftsschulen für Betriebsräte, wird die Wirklichkeit auf breiten Strecken nur juridisch verklärt – vor allem durch das Arbeitsverfassungsgesetz – vermittelt.

— Das grundsätzliche Konformgehen des ÖGB mit der „sozialen Marktwirtschaft" und ihrem Staat hat zu einer international beispiellosen Passivierung seiner Mitglieder geführt. Österreich hat wahrscheinlich die niedrigste Streikrate der Welt, die letzte große Auseinandersetzung mit dem Kapital, der Oktoberstreik 1950, liegt nahezu vier Jahrzehnte zurück.

Dort, wo es zu eigenständigen Initiativen der Basis gekommen ist, wie bei Böhler-Ybbstal oder der Möbelfabrik Hukla in Wien

Anfang der siebziger Jahre sowie bei VEW Judenburg 1981–84, legte die ÖGB-Führung massiv Prügel in den Weg und verhinderte damit, daß sich alternative Bezugspunkte mit einem kämpferischen Gewerkschaftsverständnis herauskristallisieren konnten.

„Staatstragender" ÖGB

Als Ergebnis dieser „staatstragenden" Politik und der traditionellen Schwäche des österreichischen Bürgertums ist der ÖGB ein gesellschaftlicher Faktor mit beträchtlichem organisatorischem Gewicht, um den „kein Umweg gemacht werden kann". Die Erfolgsbilanz für die Arbeitnehmer sieht jedoch weniger rosig aus. Zwar führte der allgemeine Wirtschaftsaufschwung in der Zweiten Republik zu einem – mitunter beträchtlichen – Anstieg des Lebensstandards für breite Schichten der Lohnabhängigen, eine Umverteilung der gesellschaftlichen Reichtümer wurde allerdings selbst in den besten Konjunkturjahren verabsäumt. Erst recht ist sie verbaut, seit auch in Österreich die internationalen ökonomischen Krisentendenzen stärker zu Buche schlagen.

Die ÖGB-Führung hat die jeweilige Stillhaltepolitik mit unterschiedlichen Argumentationsmustern legitimiert. Hieß es früher, daß „der Aufschwung nicht durch überhöhte Forderungen gefährdet werden darf", wird heute die Verdinglichung (Marx) der gesellschaftlichen Verhältnisse auf die Spitze getrieben und nur mehr einer „Anpassung der Wirtschaftsstruktur an die internationalen Rahmenbedingungen" (Arbeiterkammerpräsident Adolf Czettel)[2]) das Wort geredet. Daß bei diesen „Anpassungen" Bastionen der österreichischen Arbeiterbewegung geschliffen zu werden drohen, wird von der Gewerkschaftsbürokratie in Kauf genommen.

Erst recht erscheint der ÖGB orientierungslos angesichts der neuen sozialen Bewegungen.[3] Rammbock für Zwentendorf und Hainburg – für letzteres inszenierte er sogar das berüchtigte Arbeiteraufgebot auf dem Heldenplatz – erlebte er jeweils blamable Niederlagen. Konnte nach Tschernobyl Atomstrom nicht mehr länger als „sichere Energieform" propagiert werden, ist bei Hainburg für die ÖGB-Bürokratie noch lange nicht der Ofen aus. Anton Benya machte abermals klar, daß für ihn die Stopfenreuther Au „Dickicht"[4]) bleibt, und von der anstehenden großen Koalition kann man annehmen, daß sie mit Rückendeckung der Sozialpartner eine neuen Anlauf für ein „Kraftwerk östlich von Wien" unternimmt.

Die vorsichtigen Versuche der ÖGB-Führung, sich nicht gänzlich der ökologischen Probleme zu entschlagen, sind bislang nicht darüber hinausgekommen, in möglichen Umweltschutzinvestitionen eine „Milliardenchance"[5]) zu sehen. Bei Aufrechterhaltung der Polemik gegen „selbsternannte Umweltschützer"[6]) werden neue Märkte gewittert. „Aber Umweltschutz bedeutet auch Chancen für die Wirtschaft. Chancen bei der Erzeugung von Anlagen für den Umweltschutz". Damit hat sich's auch schon. Das ausbeuterische Verhältnis der kapitalistischen Ökonomie zur Natur – das nur die Kehrseite der Ausbeutung des Menschen durch den Menschen darstellt – wird in keiner Weise hinterfragt. Ebenso unterbleibt jeglicher Versuch, in den Umweltbewegungen Bündnispartner der Arbeiterbewegung zu finden.

Die Betonpolitik des ÖGB hat jedoch auch dazu geführt, daß es selbst in den Fragen, wo es Teilen der Gewerkschaftsführung um die Zurückweisung von Unternehmerangriffen gegangen ist, mangels Mobilisierung von unten Rückschläge setzte. Die geplante Gewerkschaftsdemonstration gegen die Pläne des Salzburger Landeshauptmannes Haslauer am 8. Dezember 1984, die Handelsgeschäfte zu öffnen, wurde abgesagt und bloß der Weg der Verfassungsklage beschritten. Durch die Kapitulation der ÖGB-Führung erhielten die Kräfte, die auf eine Änderung der Ladenschlußzeiten zu Ungunsten der Handelsangestellten drängen, enormen Auftrieb. Ebenso öffnet der Verzicht der Sektion Handel der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) bei den jüngsten Kollektivvertragsverhandlungen, die in Aussicht gestellten Kampfmaßnahmen auch wirklich umzusetzen, einer globalen „Flexibilisierung der Arbeitszeit" Tür und Tor.

Schließlich blieb von der großangekündigten „Novellierung der Arbeitsverfassung" kaum etwas Brauchbares über. Die wichtigsten Punkte aus dem Forderungskatalog der Gewerkschaften wurden gestrichen, der § 96 des Arbeitsverfassungsgesetzes, der den Betriebsräten in bestimmten Fragen Vetorechte einräumt, wurde ausgehöhlt, womit eigentlich nur übrigbleibt, daß die Betriebsratskörperschaften ihre Funktionsperiode ab sofort auf vier statt bisher drei Jahre ausdehnen können – was eine noch abgehobenere Politik der Betriebskaiser zur Folge haben wird.

Die Grenzen des Dallinger-Kurses

Nicht ausgeblendet darf auch der Umstand werden, daß die progressivere Linie im ÖGB, die mit der GPA und ihrem Vorsitzenden Alfred Dallinger assoziiert wird, durch fundamentale

Defizite gekennzeichnet ist. Zwar kommt Dallinger als „Propagandist" der Arbeitszeitverkürzung eine wichtige Funktion zu, bei der konkreten Verwirklichung der 35-Stunden-Woche goß die GPA jedoch kräftig Wasser in ihren eigenen Wein. Auf dem ÖGB-Kongreß 1983 trug sie den Beschluß der rechten hardliners mit, der die Arbeitszeitverkürzung nur in Etappen und jeweils unterschiedlich in den diversen Branchen vorsieht. Die Dallinger-Crew, die insbesondere eine Sekretärsströmung darstellt, hat zu Mobilisierungen von unten ebenfalls ein distanziertes Verhältnis. Ihre „Stärke" ist der Gremialbereich, die Ausdehnung der Rechte der „Mitbestimmungs"-Instanzen, Neuformulierungen des Arbeitsverfassungsgesetzes etc. Die Absage der Demonstration am 8. Dezember 1984 und der schreckliche Kollektivvertragsabschluß der Handelsangestellten 1986 liegt in ihrem eigenen Handlungsbereich. Außer einigen unverbindlichen Solidaritätserklärungen erfolgte seitens der GPA gegen die Zertrümmerung der verstaatlichten Industrie nichts. Dallinger agiert nicht als der Sprecher einer alternativen Linie im ÖGB und trägt in der Regierung voll die dortige unternehmerfreundliche Politik mit.

Wendejahr 1986

Das Jahr 1986 – Waldheim, Haider, Groer und die Nationalratswahlen – markieren in der politischen Geschichte der Zweiten Republik eine deutliche Zäsur. Nach eineinhalb Jahrzehnten eines immer dünner werdenden Austrokeynesianismus steht nun die „Wende" ins Haus.[7]) Mit der Sozialpartnerschaft nunmehr auch auf der Regierungsbank und der Rückendeckung durch die bürgerlichen Medien wird zum „Sanierungs"-Halali geblasen. Auch wenn gelegentlich nicht alles so heiß gegessen werden wird, wie es jetzt von den Austeritätsfanatikern angerührt wird, weist die Wegtafel in Richtung Zwei-Drittel-Gesellschaft:

— Der Angriff auf die verstaatlichte Industrie – aus historischen Gründen das Herzstück der österreichischen Arbeiterbewegung – wird konzentriert erfolgen: weitere Werkschließungen, Liquidierung ganzer Standorte, Privatisierung gewinnbringender Sektoren etc. Krisenregionen wie die Obersteiermark verlieren damit die letzte Chance, aus der Sackgasse herauszukommen
— Sparbudgets zu Lasten der Sozialausgaben
— Bewußtes Akzeptieren des Anstiegs der Arbeitslosigkeit, u. a. durch weiteres Hinausschieben der Arbeitszeitverkürzung im Öffentlichen Bereich

— „Liberalisierung" der Ladenschlußzeiten und weitere „Flexibilisierungen" der Arbeitszeit, um die Verwertungsbedingungen der Unternehmer für das variable Kapital (die Beschäftigten) und das konstante Kapital (die maschinelle Ausrüstung) zu verbessern. Häufen werden sich die Versuche, das kollektive Arbeitsrecht zu unterminieren und „Einzelregelungen" durchzusetzen. Ebenso die Bemühungen – wie in der BRD –, daß am Samstag wieder voll gebuddelt wird bzw. daß das Nachtarbeitsverbot für Frauen fällt.
— Die große Koalition wird auch den Versuch unternehmen, Österreich noch mehr „an Europa", also die EG, heranzuführen, was bedeuten würde, daß das ökonomische und politische Geschehen zunehmend vom Euro-Imperialismus dominiert wird.[8])

Krise und Wende trifft den ÖGB ungewappnet

Es ist ein offenes Geheimnis, daß die skizzierte Entwicklung den ÖGB weitgehend unvorbereitet trifft. Gefangen in bürokratischen Allmachtsphantasien, glaubt seine Spitze, den Tiger der kapitalistischen Rationalisierung reiten zu können. Es könnte ein recht böses Erwachen geben, wenn die Arbeitslosigkeit aus dem Kriechgang in den Galopp fällt, die Hoffnungslosigkeit wie ein Alp auf der Gesellschaft lastet und Haider mit seinem rechten Populismus neue Rekordwerte erreicht.

Ideologisch ungewappnet reagiert das Gros der Gewerkschafter/innen mit Resignation und partieller Akzeptanz von Austerity-Konzepten. Gleichzeitig wächst – nur in einem scheinbaren Widerspruch hiezu – das vage Bedürfnis nach mehr Konfliktbereitschaft des ÖGB: 75 Prozent seiner Mitglieder wünschen sich eine härtere Vorgangsweise ihrer Interessenvertretung[9]).

Eingriffsmöglichkeiten der Gewerkschaftslinken

Aufgabe der Gewerkschaftslinken müßte es sein, in das skizzierte ideologisches Vakuum vorzustoßen und zunächst einmal bestimmte Kardinalthemen mit Alternativpositionen zu besetzen. Anstelle von praxisferner Theorieproduktion und bloßer Propaganda geht es auch darum, konkrete Initiativen zu ergreifen und als Handlungspol in Erscheinung zu treten. Realistisch das bestehende Kräfteverhältnis ins Kalkül ziehend, kann es dabei nur um Aufgabenstellungen mit maximal mittlerer Reichweite gehen, „Durchbrüche" sind nirgendwo zu erwarten. Diese Aufgaben sind jedoch unerläßlich, will man/frau sich nicht in den räsonierenden Schmollwinkel zurückziehen. Konkret denke ich u. a. an folgende Tätigkeitsfelder:

- Die Defensive, in der der ÖGB in der Frage der verstaatlichten Industrie steckt, ist nicht nur der ökonomischen Krise und dem Brachialkurs der Regierung geschuldet. Sie rührt zu einem Gutteil aus dem eigenen strategischen Manko, dem Nicht-Wissen(wollen) um die Funktionsprinzipien des öffentlichen Bereichs im „Meer der kapitalistischen Ökonomie"[10]). Dieser Mangel an Durchblick ist beileibe nicht auf die Gewerkschaftsführung beschränkt, sondern reicht tief hinunter an die Gewerkschaftsbasis. Selbst fortschrittliche Gewerkschaftsaktivist/inn/en kommen nur allzuleicht angesichts der „betriebswirtschaftlichen" Argumentationswalze ins Schwimmen. Die Gewerkschaftslinke müßte hier – eigentlich schon seit langem! – entgegenwirken: durch theoretische Gegenkonzepte, durch die Organisierung entsprechender – breit angelegter – Symposien, durch Hilfestellungen für Belegschaften, wo es um praktische Abwehrmaßnahmen geht. Ähnlich ist die Sachlage in der Frage der „Flexibilisierung", wobei es nicht nur um die Denunzierung der Kapitalstrategien gehen kann. Zumindest in Ansätzen ist den Bauernfängereien der Unternehmer dadurch zu begegnen, daß Vorstellungen entwickelt werden, die dem realen Bedürfnis der Lohnabhängigen nach mehr Zeitautonomie Rechnung tragen (Pausen, Betriebsversammlungen zu einem breiteren Themenfächer, Bildungsurlaube nicht nur für Funktionäre, . . .). Jetzt, wo an einem neuen – schlechteren – Arbeitszeigesetz herumgebastelt wird, wäre ein idealer Ansatzpunkt, um mit eigenen Ideen in die öffentliche Diskussion einzugreifen und auch die „Grünen" im Parlament mit entsprechenden Vorschlägen zu konfrontieren[11]).
- Die – wenn auch sehr moderate – Kurskorrektur, die der ÖGB bei der 35-Stunden-Woche, die zu Beginn der achtziger Jahre noch als „reine Utopie" verteufelt worden war, vollzogen hat, ist nicht allein auf die „Vordenkerrolle" Dallingers zurückzuführen. Fortschrittliche Gewerkschafter/inn/en haben immer wieder auf die Notwendigkeit ihrer Einführung verwiesen, den Boden für eine allgemeine Diskussion aufzulockern begonnen und schließlich wurden im Rahmen einer breiten Initiative dem ÖGB-Kongreß 1983 20.000 Unterschriften für die sofortige Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich überreicht. Seither ist die Debatte über die Arbeitszeitverkürzung eigentlich nie abgerissen. Die ersten – sicher ungenügenden – „Einstiege" wurden realisiert und das zentrale Thema auf dem ÖGB-Kongreß im Herbst wird neben der Neuwahl des Präsidenten die weitere Vorgangsweise in Sachen Arbeitszeitverkürzung sein.

- Auch wenn es auf breiten Strecken lähmende Knochenarbeit ist, kann sich die Gewerkschaftslinke nicht von der Tätigkeit in diversen Gremien dispensieren (Betriebsratskörperschaften, leitende Instanzen der Gewerkschaften, Arbeiterkammern . . .). Die Tätigkeit dort ist allerdings dann sinnlos, wenn sie nicht nach außen dringt und sich in der Bearbeitung der Gewerkschaftsbürokratie und ihrer Schmalspurausgaben in den Betrieben erschöpft. Vielmehr geht es darum, die – unterdrückten – Konflikte in den Gremien in die (Gewerkschafts-)Öffentlichkeit zu tragen bzw. die verstaubten Gremien, deren Abstimmungen nur allzuoft nach dem Flaschenzugprinzip funktionieren, mit kontroversiellen, „für gewöhnlich" ausgesparten Themen zu konfrontieren.
- Hätte sich die Gewerkschaftslinke nur auf die „angestammten" ÖGB-Themen beschränkt (Lohn, Arbeitsplatz, soziale Fragen . . .), sie wäre in jeder Hinsicht politisch verhungert. Jene „neuen" Fragen (Ökologie, Streben nach direkter Demokratie, (Wieder-)Auftauchen einer Frauenbewegung, Antimilitarismus . . .) prägen nicht nur passiv die Lohnabhängigen, sondern wandern auch subjektiv in deren Werteskala zunehmend nach oben. Ein Ausblenden dieser Fragestellungen hätte zur Isolation von den auf ihnen fußenden Initiativen und Bewegungen – die nicht unmaßgeblich das letzte Dezennium beeinflußten – geführt.
  Ein Teil der Gewerkschaftslinken suchte nicht nur den „Kontakt" mit den auftauchenden Bewegungen, sondern arbeitet(e) in ihnen – wenn auch mitunter kritisch – mit. Am augenfälligsten wurde dies nach Zwentendorf im Zuge der Hainburg-Auseinandersetzungen. Es entstand die „Initiative Linke und Gewerkschafter gegen Hainburg"[12]). Die Initiative trat innerhalb des ÖGB der Bauen-um-jeden-Preis-Politik seiner Führung entgegen, trug ihren Standpunkt via Broschüren, Flugblättern und Pressekonferenzen in die Öffentlichkeit und beteiligte sich in vielfältiger Form an der Besetzung der Au. Bei der Demonstration der 40.000 am 19. Dezember 1984 in Wien sprachen an allen drei Kundgebungsorten Gewerkschafter/inn/en. Trotz aller medialer Zensuren konnte vermittelt werden, daß auch im ÖGB Benya & Co. nicht unter sich sind.
  Als der Formationsprozeß der Grün-Alternativen zur politischen Partei konkrete Formen anzunehmen anfing, veranstaltete die Gewerkschaftliche Einheit im September 1986 eine Arbeitstagung unter dem Titel „Damit Grün mehr als eine Modefarbe wird" und konfrontierte das Grünlager insbesondere mit Themen der „Arbeitswelt"[13]).

In nächster Zukunft wird es zu entscheidenden politischen Weichenstellungen kommen, auch für den ÖGB. An der Gewerkschaftslinken liegt es, einen Beitrag zu leisten, daß der Zug der Arbeiterbewegung auf das richtige Gleis kommt und wieder nach vorne rollt.

Anfang Jänner 1987

Anmerkungen:

1) Eberhard Schmidt: Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt/Main 1970
2) Die Presse, 31. 12. 1986
3) Zum Charakter der neuen sozialen Bewegungen siehe: Karl-Werner Brand (Hrsg.): Neue Soziale Bewegungen in Westeuropa und den USA. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main 1985
4) Profil Nr. 44, 27. 10. 1985
5) Solidarität Jänner 1987
6) Ebd. Das gleiche Streben nach neuen Absatzmärkten zeichnet die Broschüre der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter „Bauen & Umwelt" (1986) aus.
7) Zur „Wende" und zum Ausgang der Nationalratswahlen nahm ich Stellung in den Artikeln: Ende der Windstille?, in: die linke/Magazin Nr. 19, 18. Dezember 1986; und „Licht ins Dunkel", in: die alternative Nr. 1/1987
8) Zu den diesbezüglichen Vorstellungen der Bundeswirtschaftskammer siehe: Neue Kronen-zeitung, 20. 12. 1986
9) Dieser Wert ist eines der Ergebnisse einer Umfrage des ÖGB unter seinen Mitgliedern. An der Befragung beteiligten sich 33.000 Personen
10) Zum Problemkreis verstaatlichte Industrie siehe: Zur Entwicklung der verstaatlichten Industrie (Exkurs), in: Wege zur Vollbeschäftigung. Arbeit für alle – Einkommen für alle, Wien 1985, S. 42 ff.; Margit Scherb/Inge Morawetz: Stahl und Eisen. Industrie und staatliche Politik in Östrereich, Wien 1986
11) Die Grünen der BRD entwarfen ein eigenes Arbeitszeitgesetz. Der Text findet sich u. a. in einer Broschüre des „Arbeits-Forums" der Grünen, November 1984
12) Hermann Dworczak, „Linke und Gewerkschafter gegen Hainburg", in: Hainburg. Ein Basisbuch. Wien 1985. S. 105 ff.
13) Die Ergebnisse der Konferenz wurden in einem Papier mit dem Titel „Damit Grün eine Alternative wird" zusammengefaßt. Abgedruckt findet es sich in: die alternative Nr. 10/1986

Peter Pilz

Kabel daheim

Gewerkschaften und neue Technologien

Bildschirmarbeit im Wohnzimmer, totale Überwachung im Betrieb, hochzentralisierte Datennetze – wie wäre einer solchen Entwicklung der Arbeitswelt zu begegnen? Peter Pilz sieht eine Chance in der Neuorientierung der Gewerkschaften auf die Fragen der neuen Technologien, in einem Abschied vom Konservatismus der Arbeiterbewegung.

1. Es gibt ein untrügliches Zeichen, daß etwas nicht mehr aufzuhalten ist: Der ÖGB ist dafür.

Die Arbeitszeitverkürzung kommt auch in Österreich. Sie kommt still, unspektakulär. Sie ist kein Resultat langer klassischer gewerkschaftlicher Kämpfe. Sie ist ein Produkt der Sozialpartnerschaft und der Einsicht der österreichischen Unternehmer in das Notwendige: Die Arbeitszeitverkürzung ist eine direkte Folge der technologischen Entwicklung. Basistechnologien scheinen einander in etwa 25jährigen wirtschaftlichen Zyklen abzulösen. In den langen Phasen des Aufschwungs setzen sich expansive Technologien durch. In den darauffolgenden Perioden des Niedergangs dienen sie vornehmlich einem anderen Zweck: der Rationalisierung. Die Produktivität wächst schneller als die Produktion. Mit ihr entsteht eine neue industrielle Reservearmee.

2. Die bisher genannten Probleme und Fragestellungen werden bereits heute – mehr oder weniger – in der Gewerkschaftsbewegung benannt. Fragen der Arbeitszeitpolitik sind ureigene Fragen gewerkschaftlicher Organisationen. Andere Fragen dieser Art sind Lohnhöhe und Sozialversicherung.

Sie alle haben eines gemeinsam: Sie sind veränderbare Parameter der abstrakten Arbeit. Die Verkürzung der Arbeitszeit um eineinhalb Stunden nimmt keine Rücksicht auf den stofflichen Inhalt des Arbeitsprozesses, auf seine Organisation und auf sein Produkt. Die großen klassischen gewerkschaftlichen Themen sind solche der allgemeinen Lohnarbeit. Die konkrete Arbeit spielt unter ihnen eine untergeordnete Rolle.

Diese Haltung ist eines der grundlegenden Merkmale der modernen Arbeiterbewegung. Die Entscheidung, sich aus Einflußmöglichkeiten auf die konkrete Produktion zurückzuziehen,

entsprach dem Versuch, ein Dilemma der Gewerkschaftsbewegung einseitig zu lösen: „Es ist klar, daß das, was die Technik der Produktion betrifft, das Interesse des einzelnen Kapitalisten mit dem Fortschritt und der Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft vollkommen zusammenfällt. Es ist die eigene Not, die ihn zur Verbesserung anspornt. Die Stellung des einzelnen Arbeiters hingegen ist gerade entgegengesetzt: Jede technische Umwälzung widerstreitet den Interessen der direkt dadurch berührten Arbeiter und verschlechtert ihre unmittelbare Lage, indem sie die Arbeitskraft entwertet, die Arbeit intensiver, eintöniger, qualvoller macht. Insofern sich die Gewerkschaft in die technische Seite der Produktion einmischen kann, kann sie offenbar nur in letzterem Sinne, d. h. im Sinne der direkt interessierten einzelnen Arbeitergruppen handeln, d. h. sich Neuerungen widersetzen. In diesem Falle handelt sie aber nicht im Interesse der Arbeiterklasse im ganzen und ihrer Emanzipation, das vielmehr mit dem technischen Fortschritt, d. h. mit dem Interesse des Kapitalisten übereinstimmt, sondern gerade entgegengesetzt, im Sinne der Reaktion" (Rosa Luxemburg 1899, S. 389). Die Lösung des Widerspruchs wurde mit der Zeit von allen Strömungen der Sozialdemokratie vorbehaltlos akzeptiert – kein Wunder, lag die Lösung doch „in der Natur der Dinge": „Die Tätigkeit der Gewerkschaften beschränkt sich also in der Hauptsache auf den Lohnkampf und die Verkürzung der Arbeitszeit, d. h. bloß auf die Regulierung der kapitalistischen Ausbeutung je nach den Marktverhältnissen: die Einwirkung auf den Produktionsprozeß bleibt ihnen der Natur der Dinge nach verschlossen" (Luxemburg 1899, S. 391). Entwicklung und Produktivkräfte um jeden Preis und Rücknahme gewerkschaftlicher Agitation auf Fragen der abstrakten Arbeit – das wurde für die nächsten achtzig Jahre zum unwidersprochenen Credo der sozialdemokratischen und der kommunistischen Arbeiterbewegung. Einzelne Versuche gewerkschaftlich organisierter sozialdemokratischer Arbeiter wie der Solinger Messerschleife (s. Ebermann/Trampert 1984, S. 136ff.) wurden in der Gewerkschaftsbewegung niedergekämpft. Unternehmer wurden in ihrem ständigen Bemühen, die Traditionen konkreter betrieblicher Selbstbestimmung der Arbeiter auszurotten, im Namen des Fortschritts unterstützt.

3. Das Büro der Zukunft ist das Schlafzimmer. Kupfer-Koaxial-Breitbandkabel haben längst die Wohnungen erreicht. Die Haushalte werden Stück für Stück an die ISD-Netze angeschlossen. Am Heimcomputer lernen die Eltern mit ihren Kindern die Grundbegriffe der elektronischen Heimarbeit. Star wars am VC-64 bringt das Gefühl, das Handling. Von der Rettung des Planeten zum Ausfüllen einer Maske ist es nur ein kleiner Schritt.

On line – über langsame Telefonleitungen oder über schnelle Breitband-Glasfaserkabel – mit dem Zentralcomputer verbunden – die elektronische Heimarbeit hat das Stadium der technischen Fiktion längst überwunden.

Der Möglichkeit elektronischer Heimarbeit stehen die Gewerkschaften derzeit noch weitgehend hilflos gegenüber. Ihre Einführung wird wahrscheinlich viel mehr vom ökonomischen Kalkül der Unternehmer als von den Alternativen der Gewerkschaft abhängen.

4. Bildschirm-Heimarbeit ist nur eine von verschiedenen möglichen Organisationsformen des Produktionsprozesses auf der Basis der neuen Technologien. Die technischen Systeme lassen – entsprechend ihrer Konfiguration – eine ganze Reihe von Varianten zu.

Alle Systeme bestehen aus:

- Datenverarbeitungsanlagen
- Netzen
- und peripheren Geräten

Hochzentralisierte Netze mit großen Zentraleinheiten und einseitig abhängiger Peripherie begünstigen völlig andere Produktions- und Herrschaftsformen als horizontale Vernetzungen dezentraler Einheiten mit hoher lokaler Intelligenz.

Die Konfigurationen, die sich derzeit durchsetzen, sind:

- hierarchisch aufgebaut
- hochzentralisiert
- technisch und organisatorisch nur wenig zugänglich
- und entsprechend den wirtschaftlichen Konzentrationsprozessen international.

Denkbare und zum Teil schon gedachte Alternativen werden als „technisch undurchführbar" oder „unwirtschaftlich" abgetan.

5. Die neuen technischen Systeme setzen sich zum Teil über Umwege durch.

Der wichtigste „Umweg" ist zweifellos die Unterhaltungsindustrie. In diesem Bereich werden über die neuen Medien entscheidende Bestandteile der ISD-Netze geschaffen. Mit der Begründung, die Haushalte an das internationale Fernsehen via Kabel-TV anschließen zu wollen, werden mit hoher öffentlicher Unterstützung die breitbandigen Netze bis in die Wohnzimmer geführt. Und mit Bildschirmtext werden die ersten Haushalte über die Telefonleitung durch ein Breitbandkabel ersetzt, ist der private Haushalt endgültig Teil des kommerziell nutzbaren Gesamtnetzes.

Ein Teil der Arbeitswelt von morgen wird dabei heute schon ahnbar. Mit home banking und home insurance übernimmt der Konsument zu Hause am Bildschirm die Arbeit des Schalterbeamten. Letzterer wird überflüssig.

Ein Hinweis darauf, daß Kabel-TV und BTX gesagt und ISDN gemeint wird, liegt in der Art öffentlicher Politik gegenüber den neuen Medien. Obwohl sie sich am freien Markt in derzeit allen europäischen Ländern mehr oder weniger als Flops erwiesen haben, werden sie mit Milliardensubventionen weiter ausgebaut. Das Abstimmungsverhalten über den Markt funktioniert hier nicht. Der Konsument akzeptiert die neuen Medien kaum. „Höheres Interesse" verlangt trotzdem ihre Durchsetzung.

6. Durch die Verwendung herkömmlicher Kommunikationssysteme waren Informationsflüsse bis jetzt technisch weitgehend kontrollierbar. Mit den neuen Technologien werden technische Möglichkeiten der Kontrolle sukzessive ausgeschalten.

Das kann in den nächsten Jahren vor allem auf zwei Bereiche zutreffen:

- auf Personalinformationen
- auf grenzüberschreitenden Datenverkehr.

Personalinformation wurde bisher händisch durch die Mitarbeiter der Personalbüros betrieben. Sie sind selbst Teil der Belegschaft, in der Regel gewerkschaftlich organisiert. Ihre widersprüchliche Interessenlage – einerseits beruflich Kontrahent, sozial aber Kollege der Kontrollierten zu sein – macht einzelne von ihnen zur Kooperation mit der betrieblichen Interessensvertretung bereit. Versuche, neue Kontrollsysteme einzuführen, konnten in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben nur selten vor den Betriebsräten geheimgehalten werden.

Mit der Einführung elektronischer Personalinformationssysteme wird die Dateneingabe von der Verarbeitung vollständig getrennt. Personalinformation beschränkt sich auf die Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und EDV-Anlage mittels weniger qualifzierter Informatiker. Ob Fehlerstatistiken oder ob soziologische Programme die Personaldaten durchforsten, ist technisch nur noch für den kontrollierbar, der vollständigen Zugang zu den Programmen hat. Betriebsräten fehlen dazu heute sowohl die rechtlichen Mittel als auch die technischen Qualifikationen. EDV-gestützter grenzüberschreitender Datenverkehr schafft auf nationaler Ebene ein ähnliches Problem. Dem traditionellen Warenverkehr ist der Zoll eine kontrollierende Schranke. Internationaler EDV-gestützter Datenverkehr läßt sich nicht mehr in dieser Weise kontrollieren. Internationale Konzerne könnten etwa im Zeitraum von zehn Minuten Produktionsprogramme, Technologie und Verwaltung von einem Land ins andere transferieren. Die geringsten Umrüstzeiten flexibel automatisierter Fabriken lassen die Perspektive „vagabundierender" Industrien als zumindest technisch durchaus plausibel erscheinen.

7. Die Kontrolle der Vielen durch Wenige wird über technische Schlüsselpositionen ausgeübt – in der Regel von einer kleinen Zahl hochqualifizierter Techniker, denen andere in der Datenerfassung zuarbeiten. Restriktive gesetzliche Vorschriften über Personalkontrolle etc. funktionieren nur dann, wenn diese Schlüssentechniker zur Erfüllung der Vorschriften – auch gegen das Interesse der Firmenleitung – bereit sind. Voraussetzung dafür sind sowohl starke rechtsstaatliche Bindungen als auch ein entwickeltes gewerkschaftliches Bewußtsein.

Schlüsseltechniker können, aber sie müssen nicht aufgrund ihrer sozialen Lage und ihrer politischen Vorstellungen in diesen Fragen auf der Seite der Belegschaft stehen. Für die Firmenleitung wird es deshalb in der Regel möglich sein, für diese Positionen Mitarbeiter zu gewinnen, die bereit sind, technologische Speerspitze gegen die Beschäftigten zu spielen.

Probleme des Umgangs mit Macht werden in den demokratisierten Bereichen unserer Gesellschaft nicht durch technische Vorschriften, sondern durch Wahlen gelöst. Die Wählbarkeit der Schlüsseltechniker kann hier eine Entwicklung in zweierlei Hinsicht bedeuten: Zum ersten wird das unbewältigte technische zu einem bewältigbaren politischen Problem; und zweitens werden die wenigen demokratischen Ansätze in dem gesellschaftlichen Bereich Wirtschaft, der nach wie vor zu den undemokratischsten gehört, um einen wesentlichen erweitert.

8. Am Anfang des Zeitalters der mechanischen Maschinen war der Glaube an eine Zukunft, in der verbesserte Maschinen einen Großteil der körperlichen Arbeit ersetzen würden, weit verbreitet. Der Automat, der anstelle des Arbeiters und für ihn arbeitet, bildete ein Kernstück des Traums von einer freien Gesellschaft auf der Basis voll entwickelter Produktivkräfte.

Am Ende der Entwicklung der mechanischen Maschinen stand dann anstatt des Roboters, der die Arbeiter von monotoner und schwerer Arbeit befreit, das Fließband, das die Monotonie auf die Spitze treibt.

Diese Entwicklung wurde von den wichtigsten sozialistischen Theoretikern zwar vorausgesehen: Trotzdem geriet dieser Aspekt der wirtschaftlichen Entwicklung in den folgenden Jahrzehnten in der Arbeiterbewegung immer mehr in Vergessenheit. Die dequalifizierte und monotonisierte Arbeit wurde nicht infra-

gegestellt, sondern heroisiert. Die kasernenmäßige Organisation des Arbeitsprozesses wurde zur höheren Form sozialer Beziehungen hochstilisiert.

9. „Die Scheidung der geistigen Potenzen des Produktionsprozesses von der Handarbeit und die Verwandlung derselben in Mächte des Kapitals vollendet sich in der auf Grundlage der Maschinerie aufgebauten großen Industrie" (Marx 1971, S. 446). Bis zu diesem Punkt war die Entwicklung prognostiziert. Mit der mikroelektronischen Revolution wurde die nächste, für Marx nicht vorsehbare der Industrie eingeleitet. Mit ihr beginnt die Zerteilung, Formalisierung und Automatisierung weiter Bereiche der geistigen Arbeit. Dort, wo sich der Mensch auf Algorithmen reduzieren läßt, ist er durch die elektronischen Maschinen ersetzbar.

In einem zentralen Punkt unterscheiden sich die neuen Technologien von ihren Vorgängern. „Während die Großtechnologien ‚verriegelnde' Technologien waren, ist die Mikroelektronik eine ‚offene' Technologie: weder verbietet noch gebietet sie einen bestimmten Entwicklungstypus. Im Unterschied zu Kernkraftwerken oder zur Raumfahrtindustrie kann sie sowohl der Hyperzentralisierung wie der Selbstverwaltung oder selbstverwalteten Zentralisierung dienen" (Gorz 1983, S. 49).

Die Gründe für den herrschenden Entwicklungstyp der mikroelektronischen Anwendung in Richtung Zentralisierung der Prozesse und Dequalifizierung der Beschäftigten bzw. deren Aussonderung aus dem Arbeitsprozeß liegen in den Produktionsverhältnissen und nicht im Wesen der Technologie.

Gleichzeitig ändert sich nichts im prinzipiellen Mensch-Maschine-Verhältnis. Der Mensch bleibt Anhängsel der Maschine. Der „Freiheit der logischen Maschine" (Bammé u. a. 1983, S. 159 ff.) entspricht nicht die Befreiung des Menschen von der Maschinsierung seiner Persönlichkeit.

10. Insgesamt präsentieren sich die Fragen und Probleme im Zusammenhang mit den neuen Technologien auf drei Ebenen:

- auf der Ebene der Auswirkungen der Mikroelektronik auf volkswirtschaftliche Größen wie Beschäftigung und Verteilung;
- auf der Ebene der Verfügbarkeit über die Technologie und damit über die Art ihres Einsatzes;
- auf der Ebene des Wesens der Technologie selbst.

Wie sich gezeigt hat, sind die Gewerkschaften in der Lage, auf der ersten Ebene eine defensive Antwort in Form der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zu geben. Auf der zweiten Ebene existiert in einzelnen Gewerkschaften wie z. B. der GPA steigendes Problembewußtsein. Die Auseinandersetzung mit den Fragen der dritten Ebene hat noch nicht begonnen.

Letzteres ist allerdings nicht allein Versäumnis der Gewerkschaften und anderer gesellschaftlicher Kräfte. Das Feld ist auch für kritische Techniker und Sozialwissenschafter relativ neu.

Letztlich gilt es, auch in diesem Bereich Abschied von gewerkschaftlichem Konservativismus zu nehmen. Die herkömmlichen „Schornsteintechnologien" zerstören unsere materielle Umwelt. Die Mikroelektronik geht daran, das gleiche Werk in unserer geistigen Umwelt zu verrrichten.

Arbeitszeitverkürzung und ergonomische Gestaltungsversuche von Bildschirmarbeitsplätzen sind sicherlich sinnvolle Maßnahmen. Daß sie zur Bewältigung der Aufgaben, die die mikroelektronische Revolution den Gewerkschaften stellt, bei weitem nicht ausreichen, kann inzwischen als sicher gelten.

Literatur:

Achleitner/Bednar/Jaburek/Pilz/Schmoranz/Sint/Sebestyen: Grenzüberschreitender Datenfluß und Österreich. Studie im Auftrag des BMWF, Wien 1984

Bammé/Feuerstein/Genth/Holling/Kahle/Kempin: Maschinen-Menschen, Mensch-Maschinen. Grundrisse einer sozialen Beziehung. Hamburg 1983

Briefs, Ulrich: Neue Technologien. Arbeitszeitverkürzung und Perspektiven für menschliche Arbeitsbedingungen, in: Her mit dem ganzen Leben. Argumente zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Marburg 1984

Ebermann/Trampert: Die Zukunft der Grünen. Hamburg 1984

Gorz, André: Wege ins Paradies, Berlin 1983

Luxemburg, Rosa: Sozialreform oder Revolution? in: Gesammelte Werke Bd. 1/1, Berlin 1974

Marx, Karl: Das Kapital Bd. 1, Berlin 1971

Parvus/Kautsky/Trotzki/Kondratieff/Mandel: Die langen Wellen der Konjunktur, Berlin 1972

Pilz/Werthner: Ökonomische Bedeutung der neuen Medien in Österreich, Forschungsbericht im Rahmen des Gesamtprojekts: Fabris H. H.: Neue Medien in Österreich. Studien im Auftrag des BMWF, Wien 1983

(Leicht gekürzt aus „Falter" Nr. 18/86)

Reinhart Sellner

Was möglich war und notwendig ist

Gedanken zur Personalvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit an AHS

Personalvertreter, nicht Stellvertreter

Als ich vor mehr als fünfzehn Jahren an die Schule kam – es war dieselbe AHS in Wien, an der ich 1965 maturiert hatte – war ich einer von zehn Anfängern, die sich da mit der ungewohnten Lehrer/innenrolle, mit den Schülern, mit den Vorschriften, vor allem aber mit einem autoritären Direktor und seiner Art von Schulleitung zurechtfinden sollten. Einige (dienst-)ältere Kolleginnen und Kollegen, die in uns und in denen wir recht schnell ernsthaft-freundliche Kinderfreunde erkannt hatten, halfen uns dabei, vor allem, was die Arbeit mit den Schülern anging.

Es herrschte Lehrermangel; einige von uns hatten noch gar keine Lehramtsprüfung, kaum einer/eine absolvierte ein reguläres Probejahr – meistens war es ein „Einführungsjahr" mit voller Lehrverpflichtung und ein paar Mehrdienstleistungen und den Vorlesungen am pädagogischen Institut. Eine Personalvertretung gab es übrigens auch, eine Art Honoratiorenrunde, die uns erst in Verbindung mit Geburtstags- und Festtagswünschen an Hofrat und Kollegenschaft auffiel. Wir hatten vergleichsweise viel zu supplieren, zum Teil ungünstige Stundenpläne, „schwierige" Klassen und überraschende Inspektionen. Daß es eine provisorische Lehrfächerverteilung gab, bekamen wir kaum mit, es interessierte uns auch gar nicht so sehr, weil die Weiterbeschäftigung selbstverständlich und die Pragmatisierung nur eine Frage von ein bis vier Jahren war; an Überstunden waren wir nicht interessiert, wir hatten genug zu tun mit unserer Unterrichtsarbeit. Die Supplivererei in wildfremden Klassen, in Randstunden, die ungleichmäßige Verteilung von Gangaufsichten, vor allem die Be-und Verhinderung von schülerzentriertem, kritischem Unterricht, von Gruppenarbeit, von nicht-frontaler Sitzordnung durch zum Teil schikanöse Inspektionen, Anweisungen und Beschränkungen unserer – ich geb's zu: oft mit erheblichem Arbeitslärm verbundenen – pädagogischen Bemühungen – das alles fiel uns nach und nach und mehr als uns lieb war, auf die Köpfe. Die Personalvertretung erklärte sich stets als unzuständig, betonte das gute Klima mit der Direktion – die sehr

ungleichmäßige Vergabe der zahlreichen Mehrdiensleistungen, der Gangaufsichten und der „Fenster" im Stundenplan erklärte sie nicht. Protokolle über ihre Aussprachen mit dem Direktor gab es keine, Dienststellenversammlungen mit der Möglichkeit, Fragen zu stellen, Anliegen verbindlich zu formulieren, fanden nicht statt. Die von der Bundessektionsleitung der Gewerkschaft angesetzte Streikversammlung zur Anhebung der Anfangs- und Mittelbezüge wurde aber ordentlich durchgeführt, unsere Bezüge wurden damals tatsächlich angehoben, Diskussion gab es allerdings keine, wir Neulinge hatten – was die Gewerkschaft angeht – auch noch keine Fragen, wir machten auf Jam-session im Musikzimmer.

Dabei blieb es aber nicht. Auf unseren unregelmäßig-regelmäßigen Treffs wurden neben pädagogischen und methodisch-didaktischen Fragen (oft war das mehr ein Räsonieren, Wehklage und Trösten, als ein Analysieren, Erklären und Planen), auch solche des Schulklimas, der Arbeitsbedingungen an unserer Schule, besprochen. Und als '75 die nächsten PV-Wahlen ins Haus standen, war es beschlossene Sache, daß wir als eine Art basisdemokratischer Gruppen kandidieren und unseren Alltag nicht länger Personalvertretern überlassen wollten, die sich als Stellvertreter empfanden, die – einmal gewählt – für die Dauer ihrer Funktionsperiode vor allem sich selber oder ihrem Lehrerverein oder ihrer Partei oder sonstwem verantwortlich waren, kaum aber den Kolleginnen und Kollegen, denen sie sich erst wieder nach vier Jahren zur Wahl stellen mußten. Die Wahl- und Geschäftsordnung des Personalvertretungsgesetzes (PVG), auch die ÖGB-Statuten, die Nationalratstätigkeit sieht die Mitwirkung der Wähler an der Willensbildung dieser Vertreter, sieht Kontrolle und imperatives Mandat nicht vor – Stellvertreterdenken hat nicht erst seit dem aufgeklärten Absolutismus Tradition in Österreich, demokratisch-couragiertes Wahrnehmen von Interessen hat es dagegen in der Monarchie, Ständestaat und in den Schreckensjahren der Nazidiktatur nur als Ausnahme von der Regel obrigkeitshöriger Anpasserei gegeben, erst recht unter Beamten und Lehrern. Das Fehlen dieser demokratischen Tradition, das Abgehen der Gewerkschaft von kämpferischer, die Kollegenschaft mobilisierender Interessenvertretung hin zu sozialpartnerschaftlichem Aushandeln hinter Polstertüren, die daraus erklärbare Ratlosigkeit im Umfang mit den Möglichkeiten des (übrigens auch nicht erkämpften, sondern von oben erlassenen) Personalvertretungsgesetzes war unseren damaligen Personalvertretern sicher nicht persönlich anzulasten, wie wir das damals teilweise taten; sie war aber ein Faktum – und nicht nur an einer Schule.

Im AHS-Bereich brachte die Personalvertretungswahl '75 als Novum die Kandidatur von basisdemokratischen, von den großen Parteibüchlfraktionen unabhängigen Namenslisten gegen die etablierten Personalverwalter an den einzelnen Schulen. Auch wir bildeten so eine Namensliste, in der es politisch recht bunt zuging: SPÖ-Mitglieder, katholische Kolleginnen und Kollegen, politisch ungebundene „Emanzipados" und mit mir ein KPÖler formulierten eine gemeinsame Wahlplattform, die sich mit den oben skizzierten Kritikpunkten deckte: Transparenz bei Lehrfächer- und Diensteinteilung, keine pädagogisch sinnlosen Zwangssupplierungen in Randstunden (5., 6. Stunde), Schutz der Kollegen vor Willkürakten der Direktion, laufende Information der Kollegenschaft (Aushang von Protokollen im Konferenzzimmer), Interessenvertretung statt Stellvertreterei. Der Versuch, uns unter Berufung auf den „Frieden im Lehrkörper" von der Kandidatur abzubringen, stattdessen auf Vorwahlen einzusteigen, bei denen nach einem – wie wir grade rechtzeitig herausfanden – für eine qualifizierte Minderheit ungünstigen, willkürlichen Wahlmodus eine gemeinsame Einigkeitsliste hätte erstellt werden sollen, scheiterte. FSG und FCG standen erstmals vor der Notwendigkeit, sich als eigene Wählergruppen zu präsentieren – ohne viel Initiative, ohne Programm, ebenfalls als Namenslisten. Seit 1975 sind wir in der Personalvertretung unserer Schule vertreten.

Gegen Vertragsmisere und Lehrerarbeitslosigkeit

Als ich für unsere Gruppe in den Dienststellenausschuß gewählt wurde, ging es um die Arbeitsbedingungen an der Schule und um die Arbeitsweise der Personalvertretung – und mit den Jahren ist der Großteil von dem was wir auf unserer Wahlplattform formuliert haben, selbstverständlich geworden: Offenlegung der Lehrfächerverteilung – sie liegt zur Zeit der „provisorischen" im Konferenzzimmer, wird kollegial ausgefüllt, strittige Fragen werden zumeist innerhalb des betreffenden Faches gelöst, erst wenn das nicht geht, agiert die Personalvertretung; eine ausgewogene und freizeitsparende Diensteinteilung (Stundenplan, Supplierung, Gangaufsichten); Information der Kollegenschaft (Aushang der PV-Protokolle), Willensbildung bei Konferenzen, Dienststellenversammlungen (dazu kommen nach wie vor private, halbprivate und fachspezifische Treffen, Jour-fixe-Ähnliches); diese Öffentlichkeit und Offenheit der Arbeit m Dienststellenausschuß, der Rückhalt der Personalvertreter im Lehrkörper – und nicht irgendwelchen Lehrervereins- und Parteizentralen – war auch die Grundlage für die recht effektive

Kooperation mit dem – inzwischen hatte es Pensionierungen gegeben – Direktor und dem Kollegen Administrator. Trotzdem ist kein idyllischer Inselzustand ausgebrochen. Von persönlichen, von pädagogischen und da und dort auch recht infantilen Reibereien abgesehen, ging die ökonomische Krise auch an unserer Schule nicht vorbei, stellte an die Personalvertretungs- und auch an die Gewerkschaftsarbeit – andere, neue Anforderungen.

Mitte der 70er Jahre gab's keine Arbeitsprobleme, dafür übervolle Klassen; ein „Lehrerstopp" wurde zwar verkündet, die sozialdemokratische Gesamtschulreform spätestens 1976 vom damaligen Unterrichtsminister Sinowatz abgesagt, aber die unmittelbaren Auswirkungen an einer AHS blieben vorerst aus. Grade, daß den Sondervertragslehrern nahegelegt wurde, irgendwann doch die Lehramtsprüfung abzuschließen, was die meisten auch taten. Probelehrer, denen es an unserer Schule gefiel, wurden wie bisher im folgenden Jahr in die Lehrfächer verteilung aufgenommen, um den vollen IL-Vertrag bzw. um die Pragmatisierung brauchte sich niemand zu kümmern, das alles lief weiter anscheinend von selber. Damit war es aber Anfang der 80er Jahre vorbei, auch bei uns, obwohl – was die Anstellung von Probelehrern oder zugewiesenen unterbeschäftigten Vertragslehrern angeht – bis vor einem Jahr dank der Solidarität des Lehrkörpers alle an der Schule gehalten werden konnten: durch immer kompliziertere Umschichtungen, Hin- und Herschiebereien von Stunden bei der provisorischen Lehrfächerverteilung, durch die Bereitschaft vieler der dienstälteren Kolleginnen und Kollegen bis auf das Minimum von 19,51 Werteinheiten bei der Lehrverpflichtung herunterzugehen. Die Vertragssituation der „Jungen" verschlechterte sich aber trotz der Weiterbeschäftigung: reine befristete IIL-Verträge im ersten Dienstjahr, Split-Verträge mit nur wenigen auf Dauer garantierten Stunden in den folgenden Jahren, bis zu zehn Jahren Wartezeit auf die Pragmatisierung. Die Personalvertretung – inzwischen waren „wir" zu zweit im Dienststellenausschuß – entwickelte, entsprechend den Diskussionen im Lehrkörper und nicht ohne die Erfahrungen an anderen Schulen einzubeziehen, zwei Ebenen des Agierens. Die erste: Zusammenstellen einer Liste mit den für Vertragsveränderungen relevanten Daten (Ende des Probejahres, Ausmaß namentlich festgeschriebener Vertretungsstunden), Gespräch mit dem Direktor, Vorsprache des Dienststellenobmannes beim Personalreferat des Stadtschulrates namens aller in Frage kommenden Kolleginnen und Kollegen, umgehende Weitergabe der Informationen über der-

zeit mögliche Verbesserung + entsprechende Formulare an die einzelnen Kolleginnen und Kollegen, die über die einzelnen Schritte der Personalvertretung und über die Vertragssituation der anderen Bescheid wissen. Auf diese Art konnten wir an unserer Schule der Seelenfängerei diverser angeblich oder tatsächlich beziehungsreicher BSA- oder ÖPU-Agenten das Wasser abgraben und die Parteibüchlwirtschaft, die SPÖ und ÖVP derzeit so einstimmig-lautstark verdammen, während sie tatsächlich triste Urständ feiert, wenigstens nicht ausufern lassen.

Die zweite Ebene war und ist die der Einflußnahme auf die Politik der Interessenvertretungen Zentral- bzw. Fachausschuß der Personalvertretung und Gewerkschaft. Wollten wir uns nicht auf die absehbare Verwaltung elender „Sachzwänge" einlassen, mußten wir nach Kräften dazu beitragen, daß die Verhältnisse nicht so bleiben, wie sie sind. Die Existenzängste der jungen Kolleginnen und Kollegen wurden zum Thema von Konferenzen und Dienststellenversammlungen – die dienstälteren wußten teilweise gar nicht, was ein IIL- oder Split-Vertrag ist, noch weniger, welche Konsequenzen er haben kann und wer konkret im Lehrkörper davon betroffen war. Die immer wieder auftretenden Probleme in großen Klassen, bei der Nachmittagsbetreuung, die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Projekten wurden in Verbindung gebracht mit den personellen Möglichkeiten, die der angebliche Lehrerüberschuß bietet, wenn es dieser Republik tatsächlich um die Verbesserung der Unterrichtssituation an den Schulen ginge. Die streikähnlichen Dienststellenversammlungen der letzten Jahre, bei denen es der Gewerkschaft um die Anhebung der Bezüge erst der Pragmatisierten, dann der Vertragslehrer ging, wurden an unserer Schule für die Diskussion der Anstellungssituation und der pädagogischen Situation an der Schule genützt; entsprechende Resolutionen an Zentralausschuß, Gewerkschaft und zuständige Minister wurden verabschiedet, bei den zumindest in Wien tradtionellen Obleutekonferenzen der Gewerkschaft bzw. des Fachausschusses bin ich entsprechend diesen Resolutionen aufgetreten – und fand mich nicht allein. Einige Kolleginnen und Kollegen aus anderen Schulen, zumeist „linke" SPÖler oder Alternative versuchten ebenfalls auf diesem Weg die Meinungsbildung uind Politik der Interessenvertretung zu beeinflussen.

Das alles ist nicht viel, Verbindlichkeit für „die da oben" haben Resolutionen nicht, die Diskussion auf einer Obleutekonferenz, die keinerlei Kompetenz hat, hat keine meßbare Wirkung – die Wirkung dieser demokratischen Initiativen und Aufmüpfereien

sollte aber auch nicht unterschätzt werden. Was es in der Bundessektion AHS der Gewerkschaft öffentlicher Dienst an Information und wenigstens Meinungsanhörung gibt, auch an Kampfbereitschaft in Besoldungsfragen, auch an Wahlmöglichkeit – wenigstens der Betriebsausschuß an der Schule wird gewählt – ist ohne eine da und dort recht bewegte Basis nicht vorstellbar. Anträge zum letzten Gewerkschaftstag der GÖD betreffend Arbeitszeitverkürzung und Gewerkschaftsdemokratie stehen in diesem Zusammenhang. Die Forderung der AHS-Sektion nach Aufwertung und Verbesserung der Nachmittagsbetreuung geht auf Anträge einzelner Schulen zurück, wo die Personalvertreter sich mit den zumeist Junglehrern und -lehrerinnen in den Tagesschulheimen erst zusammengesetzt und dann gerührt haben. Der spürbare Druck von den Schulen her war nicht zuletzt dafür verantwortlich, daß Gewerkschaft und Zentral- bzw. Fachausschuß bei den Richtlinien zur Lehrfächerverteilung immer wieder die kleinen Verbesserungen erzielen konnten, die das große Elend eine zeitlang in Grenzen gehalten haben; damit ist's freilich vorbei. Die Lehrerarbeitslosigkeit ist auch im AHS-Bereich Realität geworden, die „Sanierung" der bereits mehrjährigen schlechten Verträge soll auf Kosten von Neueinstellungen durchgezogen werden, soweit Dienstposten vorhanden sind. Nicht die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, nicht die Verbesserung des Bildungswesens mit ihren positiven Auswirkungen auf die Qualifikation und damit die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft sind zentrale Anliegen der Großen Koalition, sondern die Sanierung des Budgets durch Sparpolitik und Sozialabbau auf Kosten der Arbeiter, Angestellten und öffentlich Bediensteten, nicht zuletzt auf dem Rücken der Lehrer und ihrer Schüler.

Nicht nur an einer Schule

Was ich als Entwicklung an einer Schule skizziert habe, verlief nicht isoliert, noch ohne größeren, auch politischen Zusammenhang. Jeder und jede der an der Schule aktiven Lehrer hatte seine Bezugsgruppe, sein „Hinterland", das über die Kolleginnen und Kollegen an der Schule hinausging. Einmal war das die Katholische Studierende Jugend, einmal eine alternative Gruppierung anno 68ff. Für mich, als einem im von der SPÖ längst aufgelösten Verband Sozialistischer Mittelschüler politisch sozialisierten Junglehrer, stand von Beginn meiner Schul-Arbeit die Frage des sich politisch Organisierens; als einzige linke, mit der nicht sozialpartnerchaftlich befriedeten Arbeiterbewegung verbundene Lehrerorganisation sah ich damals – und seh' ich

heute noch – den Bund demokratischer Lehrer (BDL), das waren anno 71 ein paar Veteranen und dann so nach und nach ein paar unzufriedene Junglinke, die Schule, Lehrertätigkeit, Schulreform und Unterrichtspraxis polit-ökonomisch und radikal-demokratisch zu analysieren suchten. Mit meiner konkreten Schulpraxis im Unterricht, im Konferenzzimmer hatte das vorerst wenig zu tun, half aber diese Arbeit besser zu verstehen, einzuordnen, Ziele zu formulieren und bewahrte vor allem vor standespolitischer Borniertheit, weil wir Lehrer und Lehrerinnen aus unterschiedlichen Schultypen waren und bald in Kontakt mit Arbeitern und Angestellten anderer Sparten kamen, von deren gewerkschaftlichen Erfahrungen – über Vermittlung des Gewerkschaftlichen Linksblocks (GLB) – einiges zu lernen war. Dieser politische Rückhalt – bei mir kam dann noch der in der KPÖ dazu – war nicht zuletzt entscheidend für den langen Atem im tagtäglichen Kleinkram und auch Kleinkrieg.

Mitte der 70er Jahre, etwa gleichzeitig mit den „unabhängigen", besser überparteilichen oder nicht-parteigebundenen Namenslisten an den Schulen, kam es auch zum 1. gesamtösterreichischen Lehrertrefffen, auf dem fortschrittliche Kolleginnen und Kollegen Erfahrungen austauschten. Konzepte für demokratischen Unterricht, auch für Gewerkschafts- und Personalvertretungsfragen wurden und werden da entwickelt – vergangenen Oktober war das bereits 10. Lehrertreffen in Klagenfurt; das „schulheft" hat über diese Lehrertreffen regelmäßig berichtet. Wenn es auch mit Ausnahme der Initiativen gegen Lehrerarbeitslosigkeit – und die sind nur zum Teil über die Lehrertreffen angeregt worden – bisher nur zu Ansätzen von gemeinsamem Handeln gekommen ist, so stellte der Umstand, daß Lehrerinnen und Lehrer über Fraktions-, Partei- und Vereinsgrenzen hinweg zusammenarbeiteten, diskutierten, Anregungen für ihre Schul- und wohl auch ihre unterschiedliche Lehrervereinspraxis mitnahmen, eine neue Qualität in der Lehrerszene dar. Sogar eine gemeinsame, überfraktionelle und basisdemokratische Kandidatur für die Personalvertretungswahlen auf Landes- bzw. Bundesebene wurde auf Lehrertreffen diskutiert, freilich blieb es 1983 bei getrennten Kandidaturen: die linken SP-Kolleginnen und Kollegen kandidierten mit einem Programm, das einiges mit den Lehrertreff-Diskussionen zu tun hatte, auf der BSA/FSG-Liste. Alternative und Grüne bildeten nach dem Vorbild der seit Jahren recht erfolgreichen Vorarlberger Lehrerinitiative die österreichische Lehrerinitiative ÖLI-, SteLi, SLI und in Oberösterreich als OÖLI eigene Kandidatenlisten im AHS- und BHS-Bereich, auch hier bauten die Programme stark auf den Lehrer-

treffen auf. Wir vom BDL kandidierten angesichts der Nicht-Einigung ebenfalls eigenständig als BDL/GLB: gegen die herrschende Bildungsmisere mit ihrer Reformfeindlichkeit, mit ihrer absehbaren Lehrerarbeitslosigkeit, gegen die defensive, vielfach auf Ruhigstellen der Betroffenen ausgerichtete Stellvertreterpolitik der großen Fraktionen von ÖVP und SPÖ – nicht gegen die Linken im BSA oder die Alternativen, deren Vorstellungen und Programmatik wie unsere eigene auch zum Teil auf Lehrertreffen entwickelt worden war. 1983 kam es zu keiner gemeinsamen, überfraktionellen Kandidatur auf Bundes- oder Landesebene – noch nicht. An den Schulen hatte aber die Zahl der überfraktionellen oder „unabhängigen" Namenslisten zugenommen, auch die Zahl ihrer Mandate. Und die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen dieser Namenslisten an den Schulen hat neben den Wahlergebnissen von ÖLI und BDL/GLB einiges an Bewegung gebracht in der Gewerkschaft, in den etablierten Fraktionen, wo die rechten Mitgliederverwalter da und dort durch der Basis verpflichtete Interessenvertreter abgelöst wurden. Und Bewegung tut not, angesichts der ins Haus stehenden Verschärfung der sozialen Lage auch der Lehrer.

Was tun?

Zurück zur Schule. Personalvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit überschneiden sich hier vielfach, oft – auch an meiner Schule – ist ein Personalvertreter, eine Personalvertreterin, auch Gewerkschaftsvertreter/in. Die Personalvertretung hat vor allem die Aufgabe, gestützt auf im Personalvertretungsgesetz verbriefte Informations-, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, auf die Einhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften im Interesse der Kolleginnen und Kollegen zu achten, mehr noch: sie optimal im Interesse der Kollegenschaft zu nützen. Bei der Lehrfächerverteilung – um beim zur Zeit Wichtigsten zu bleiben – hat der Dienststellenausschuß der Personalvertretung sogar eine Art Veto-Recht, bei Vertragsveränderung bzw. Verbesserung hat er mitzureden. Der Gewerkschaft kommt es zu, für die Verbesserung bestehender dienst- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen aktiv zu werden. Gesetzliche Rechte wie die Personalvertretung hat die Gewerkschaft keine, dafür aber die Kompetenz für die entsprechenden Verhandlungen mit dem Dienstgeber. Ist Personalvertretungsarbeit Arbeit im Rahmen des Möglichen, des Bestehenden, also defensiv, so hat die der Gewerkschaft eine offensive, dynamische Komponente, die es freilich erst zu entfalten gilt, und das bei weitem nicht allein in der Sektion AHS der GÖD, sondern im gesamten ÖGB.

Was an der Schule seitens der Personalvertretung getan werden kann, habe ich, so weit ich es im Moment begreife, beschrieben. Dem Problem der Lehrerarbeitslosigkeit, dem Wunsch der Probelehrer nach Anstellung, dem Wunsch der Vertragslehrer nach vollen Verträgen, ist durch Information und Stadtschulratsvorsprachen und Lehrfächerverteilungstricks allerdings nicht zu begegnen. Da und dort sind noch Härten abzuschwächen. Aber schon gerät Personalvertretung in die Rolle der Verwaltung von elendigen Sachzwängen, gerät Mitbestimmung zur Mitverantwortung für Entlassungen, die schlicht Nichtweiterbeschäftigung heißen. Für die Lehrerarbeitslosigkeit ist aber keineswegs die Personalvertretung verantwortlich, sondern die Regierung. Die großkoalitionär vereinigte SPÖVP-Macher haben bereits weitere Beamtenopfer, Personaleinsparungen, Null-Lohnrunden über Presse, Krone und Kurier kundgemacht; von Erhöhung der Schülerzahlen je Klasse, vom Wegfall von Teilungsmöglichkeiten, von Anhebung des Pensionsalters für Frauen war schon die Rede; dafür wird's keine Schulreform geben, keinesfalls eine personalintensive – und für den öffentlichen Dienst in dieser Legislaturperiode keinerlei Arbeitszeitverkürzung. Das alles, sofern die Betroffenen sich's gefallen lassen. Und das ist zu befürchten, wenn das Divide et impera, wenn das Ausspielen der VOESTler gegen die Bauern, der Privatangestellten gegen die Beamten, der Vollzeit-Arbeiter gegen die Kurzarbeiter, der Pragmatisierten gegen die Nicht-Pragmatisierten so funktioniert, wie sich's die Herren über die veröffentlichte Meinung vorstellen.

Entscheidend für Kraft des Widerstandes wird das Ausmaß der Solidarität der Lohnabhängigen sein. Das gilt auch für die Schule, für das Ausschöpfen aller Möglichkeiten der Lehrfächerverteilung wie für das Bewegen der Gewerkschaft in Richtung entscheidener Schritte zur Sicherung der Beschäftigung: durch schulorganisatorische Maßnahmen und durch die generelle Arbeitszeitverkürzung in dieser Legislaturperiode und nicht erst zu St. Nimmerlein. Die Solidarität der durch Pragmatisierung oder „vollen" Vertrag abgesicherten Kolleginnen und Kollegen, mit denen ohne sicheren Vertrag, mit denen ohne Arbeit, ist Voraussetzung für Resolutionen, Vorsprachen, Druck auf die Gewerkschaft – und dieser Druck wiederum macht die einzige Stärke der Gewerkschaft bei Verhandlungen aus; den Glauben an hochgestellte Parteifreunde und Lobbyisten können sich die Funktionäre von FSG und FCG fürs nächste getrost abschminken. Solidarität meint aber auch das Überwinden von engem Fraktions- und Parteibuchdenken, meint das gesamte

Handeln im Interesse der Kollegenschaft, zu der einer und eine doch selber gehört, auch wenn's die eine oder andere Spitzenfunktion bisweilen vergessen hat lassen. Und – ein letztes Mal – das gilt nicht nur für die Lehrer. Weil Abbau sozialer Rechte, weil Reallohnverluste, weil Einsparungen im Bildungswesen keine Standesprobleme der Lehrer sind. Weil Lehrerarbeitslosigkeit Teil der allgemeinen Arbeitslosigkeit ist, und die wiederum kein typisch österreichisches Phänomen . . .

Margot Opoku-Böhler

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)[1])

Die GEW ist eine der 17 Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und somit auch dessen Satzung und Grundsatzprogramm verpflichtet.

Der DGB versteht sich als kollektiver Zusammenschluß aller abhängig Arbeitenden zum Zwecke der gemeinsamen Interessensvertretung all derer, die gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um überleben zu können.

Er ist eine Einheitsgewerkschaft, deren Einzelgewerkschaften nach dem Industrieprinzip organisiert sind. Das heißt zugleich, daß Mitglieder berufsständischer Gewerkschaften wie die des Deutschen Beamtenbundes (DBB), der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) oder der religionsspezifischen Gewerkschaften wie die des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) dem DGB nicht beitreten können.

Zur Entstehung der GEW

Schon im Sommer 1945 fanden die ersten Gründungen lokaler Lehrervereinigungen und gewerkschaftsorientierter Gruppen statt, wobei der Erfolg dieser Bemühungen stark von den unterschiedlichen Bedingungen in den jeweiligen Besatzungszonen abhängig war.

In den Diskussionen um die Grundsatzfragen knüpfte man an die Erfahrungen vor 1933 an. Die Bestrebungen der Zusammenarbeit mit den Arbeitergewerkschaften im damaligen Freien

Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) verstärkten sich, weil man einerseits davon überzeugt war, daß die Lehrerschaft nur integriert in einer großen Arbeitnehmerorganisation Aussicht habe, ihre Interessen mit Erfolg vertreten zu können, andererseits tauchten dort Probleme auf, wo man durch solch einen Anschluß die Eigenständigkeit der Lehrerschaft gefährdet sah.

Von vorneherein war man deshalb gegen das Industriegewerkschaftsprinzip und hoffte, dem FDGB als Berufsgewerkschaft beitreten zu können, weil nur so die vielbeschworene berufsspezifische Eigenständigkeit und die Handlungsfähigkeit in schul- und kulturpolitischen Fragen gewährleistet schien.

Auch die spezifische beamtenrechtliche Situation der Lehrer im Unterschied zu Verwaltungsbeamten meinte man so absichern zu können.

Am Anfang waren allerdings diese gewerkschaftsspezifischen Probleme sowieso noch zweitrangig, da erst einmal die Lehrerschaft als Ganzes wieder organisiert werden mußte. Dies sollte im Unterschied zum früheren DLV diesmal in einem Gesamtverband von Lehrern aller Schularten, Konfessionen und Geschlechtern geschehen. So wurde aus dem früheren DLV der ADLV.

Ende 1946 fand eine Konferenz von Vertretern aller Lehrervereine aus den westlichen Zonen statt, wo auch Fragen eines Gewerkschaftsanschlusses diskutiert wurden und ein Satzungsentwurf für die ADLV mit gewerkschaftlichen Grundsätzen entstand.

Vor allem wurde hier aber diskutiert, wie die verschiedenen Lehrerverbände vereinigt und unter welchen Bedingungen sie in den ADLV aufgenommen werden sollten.

War schon die Einigung zwischen Lehrern aus unterschiedlichen Schularten schwierig genug, so zeigte sich bei der Konfessionsfrage, daß die katholischen Kollegen mit der Forderung der ADLV nach überkonfessionellen Gemeinschaftsschulen (Staatsschulen mit getrenntem Religionsunterricht) Schwierigkeiten hatten.

Die Einigung der Geschlechter wurde dadurch herbeigeführt, daß eine Mindestzahl an Vertreterinnen im Vorstand gesichert und somit der ADLV zum ADLLV[2]) umbenannt werden konnte.

Zudem erweiterte man die Mitgliedschaft der ADLLV auf Lehrkräfte an Hochschulen, höheren Schulen, Volks-, Mittel- und Sonderschulen, Berufsschulen, Fürsorge und auf die Studentenschaft.

Bei den Auseinandersetzungen mit der Gewerkschaft um einen zukünftigen Anschluß wurde dem ADLLV von Seiten der

Gewerkschaft das Streikrecht verwehrt mit der Begründung: Ein Auflehnen gegen eine durch die Verfassung gebundene Regierung sei für sie nicht möglich. Diese Auseinandersetzungen zogen sich bekanntlich später im DGB noch weit bis in die sechziger Jahre hinein.

In den Grundpositionen gab es zwischen der ADLLV und der Gewerkschaft allerdings keine Differenzen. Es herrschte hier vielmehr Übereinstimmung in folgenden Fragen:

Einheitsschule; Verhältnis zwischen Staat, Kirche und Schule. Die Einheitsschule als christliche Gemeinschaftsschule, die alle Weltanschauungen und Konfessionen umfaßt, ohne die positive christliche Einwirkung in Frage zu stellen. Lehrer sollten unabhängig von Weltanschauung, Kofession und politischer Überzeugung eingestellt werden. Für diese Einheitsschule wurde eine vier- oder sechsjährige Grundschule geplant und die Volksschule als Herz- und Kernstück konzipiert. Voraussetzung sollte eine einheitliche und hochqualifizierte Lehrerausbildung sein.

Am 27. September 1947 fand dann in Hamburg ein erstes Grundsatzgespräch zwischen Vertretern des ADLLV und der Gewerkschaft statt, um den gewerkschaftlichen Anschluß zu diskutieren. Hier kam von gewerkschaftlicher Seite der Vorschlag, die ADLLV in die schon existierende Gruppe „13" für Erzieher, Bildung, Kunst[3]) und Wissenschaft aufzunehmen, da hier schon ein Teil ihrer Grundbedingungen verwirklicht seien und die Lehrerschaft helfen könne, diese Gruppe mitzuentwickeln. Die Schulpolitik müsse allerdings mit den Statuten des Gewerkschaftsbundes übereinstimmen.

Zur gleichen Zeit bot ein ÖTV-Vertreter die Möglichkeit eines Anschlusses an die ÖTV[4]) an, wobei im Vergleich zum obigen Vorschlag (Gruppe 13) folgende Vorteile hervorgehoben wurden: Die ÖTV sei schon eine große und starke Gewerkschaft und biete der Lehrerschaft somit größere Durchsetzungsmöglichkeiten. Zudem sei hier die positive und intensive Zusammenarbeit mit vielen anderen Berufsgruppen gegeben. Auch die existierenden Vorurteile gegenüber Beamten und Lehrern könnten so besser im Volk abgebaut werden. Allerdings wurde von der ÖTV zur Bedingung gemacht, daß die Lehrer als Teil der ÖTV hier ihre Schulpolitik nicht einbringen.

Hierauf entschloß sich der ADLLV, der Gruppe 13 beizutreten, weil er auf seine Schulpolitik nicht verzichten konnte. Zudem war klar, daß die Stellung des ADLLV zur Konfessionsschule innerhalb der ÖTV noch größere Schwierigkeiten schaffen würde. Auch die Spezifik des Beamtenstatus der Lehrer im Gegen-

satz zu Beamten im Verwaltungsbereich hätte in der ÖTV noch zusätzliche Probleme ergeben.

Formal fand dann der Anschluß des ADLLV an die Gruppe 13 im Gewerkschaftsbund schon 1948 statt, während die inhaltlichen Auseinandersetzungen zwischen der hieraus entstandenen GEW und dem DGB bis in die Gegenwart andauern[5]), vor allem, da die GEW bis heute nicht der grundlegenden Forderung des Industriegewerkschaftsprinzips entspricht. In diesem Zusammenhang wird vor allem aus der DGB-Sicht noch heute manchmal der Beitritt zur ÖTV diskutiert.

Inzwischen hat sich die GEW allerdings zu einer Gewerkschaft entwickelt, die immer weitere Bildungsbereiche gewerkschaftlich organisiert. Allerdings bisher nur die Berufsgruppen Lehrer, Hochschullehrer, Erwachsenenbildner, Sozialpädagogen usw., aber noch nicht die übrigen in Einrichtungen des Bildungswesens tätigen Mitarbeiter (z. B. Schulwarte). Letztere sind nach wie vor in der ÖTV gewerkschaftlich organisiert.

Trotzdem kann gesagt werden, daß die GEW innerhalb der ÖTV nicht so ihre fortschrittliche Bildungspolitik hätte vorantreiben können, wie sie dies getan hat. In diesem Zusammenhang ist der Anspruch Dieter Wunders, die GEW wolle Schrittmacherfunktion ausüben gegenüber anderen Gewerkschaften, durchaus gerechtfertigt.[6])

Die GEW als gesellschaftspolitische Kraft

Betrachtet man die gesellschaftspolitische Stellung der heutigen GEW vor dem Hintergrund der mühsamen Entstehung und Entwicklung der ersten gewerkschaftsorientierten Gruppierungen innerhalb der Lehrerbewegung, dann ist der Eindruck tatsächlich überwältigend. Die Entwicklung, die hier vor allem nach dem 2. Weltkrieg eingesetzt hat, ist enorm. Deshalb wollen wie sie nochmals kurz zusammenfassen.

Aus der Isolation des Lehrervereins zur Integration in die Arbeitswelt

Es ist offensichtlich, daß die Dynamik des Entwicklungsprozesses da einsetzte, wo sich der DLV aus seiner berufsständischen Begrenztheit (nur Volksschule) löste und zu der Gesamtorganisation (alle Schularten, Konfessionen und Weltanschauungen) des ADLV bzw. durch die Aufhebung der Geschlechterteilung schließlich zum ADLLV wurde.

Der nächste wichtige Schritt war dann zweifellos der, daß er sich dem Gewerkschaftsbund anschloß und sich so zur GEW entwickelte. Erst hierdurch bekam diese Berufsgruppe die gesellschaftspolitische Bedeutung, die ihr einerseits noch mehr Mitglieder zuführte und andererseits, durch den Zusammenschluß mit allen abhängig arbeitenden Menschen, den interorganisatorischen Prozeß zur weiteren Öffnung und Verbreiterung vorantrieb.

Sicherlich ist drittens nicht zu übersehen, welchen enormen Vorteil die GEW mit ihren gegenwärtig 200 000 Mitgliedern als immer noch eine der kleinsten Einzelgewerkschaften dadurch gewonnen hat, daß sie Teil des DGB mit seinen insgesamt rund 7,5 Millionen Mitgliedern wurde.

Die GEW faßt heute den größten Teil der Lehrer aus allen Schularten zusammen. Sie ist unabhängig von anderen Interessenverbänden der Lehrerschaft und dem „Prinzip der gewerkschaftlichen Organisation sowie ... den Mitteln gewerkschaftlichen Kampfes" verpflichtet.

Seit der Studentenrevolte 1968 hat sich auch der Anteil an Gymnasiallehrern nochmals vergrößert. Entsprechend statistischer Angaben hat sich in den siebziger Jahren sowohl eine Verjüngung in der Mitgliedschaft als auch in der Übernahme von Funktionen bemerkbar gemacht.

Inzwischen geht der Organisationsbereich der GEW weit über den der Schule hinaus:

„Sie hat Mitglieder in allen Bereichen von Bildung und Erziehung, von der Kinderkrippe bis zur Universität. Sie versteht sich als eine gesellschaftspolitische Kraft in Solidarität mit den Arbeitnehmern im DGB." (Frister 1976, S. 377)

Die gesellschaftspolitische Stellung, die die Lehrer heute in der GEW haben, wird erst dann in ihrem vollen Umfang erkennbar, wenn man sich als Vergleich das Bild der Zersplitterung der heutigen Lehrerverbände in der Bundesrepublik ansieht.

Die anderen Lehrerverbände[7])

Nach Frister gibt es in der Bundesrepublik zwei Grundtypen von Lehrerverbänden, nämlich 1. die Fachverbände und 2. die Interessenverbände.

Die Fachverbände wurden meistens von Gymnasiallehrern gegründet und sind heute teilweise auch für Lehrer aus anderen Schularten zugänglich. Zu den wichtigsten Fachverbänden zählen vor allem der Deutsche Altphilologenverband; der Deutsche Germanistenverband; der Verband moderner Fremdsprachen; der Deutsche Verein zur Förderung des mathematischen und naturwissenschaftlichen Unterrichts e.V.; der Verband Deutscher Kunsterzieher und der Deutsche Sportlehrerverband.

In diesen Fachverbänden werden zu den jeweiligen Unterrichtsfächern Informationen ausgetauscht, Fortbildungsmöglichkeiten organisiert und Versuche gemacht, Einfluß auf die amtlichen Lehrpläne auszuüben.

Die Vielzahl der Interessenverbände wird als fast unüberschaubar bezeichnet. Sie sind entweder konfessionell oder berufsständisch gebunden.

Die konfessionell gebundenen Lehrerverbände haben seit den sechziger Jahren stark an Einfluß verloren, weil zu diesem Zeitpunkt die „konfessionell gegliederte Ausbildung von Volksschullehrern und die konfessionell gegliederte Volksschule" abgeschafft wurde. Hiervon war z. B. vor allem der frühere Verband katholischer Lehrer betroffen, der sich seitdem (durch bloße Namensänderung) als Verband Bildung und Erziehung (VBE) bezeichnet und sich nun als überkonfessionelle Vereinigung versteht, obwohl sich seine Mitgliederstruktur nicht geändert hat. Die Mitglieder kommen aus dem von diesen Maßnahmen direkt betroffenen Bereich der Grund- und Hauptschulen (Volksschulen). Ähnlich steht es mit dem Verein katholischer Lehrer und Lehrerinnen. Hingegen organisiert der Bund evangelischer Lehrer lediglich Religionslehrer.

Bedeutender sind die berufsständischen Verbände wie z. B. der Deutsche Philologenverband (Gymnasiallehrer); der Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen e.V. und der Verband Deutscher Realschullehrer. Hier werden starke Absonderungstendenzen, und zwar weg von den Grund- und Hauptschullehrern, gefördert. Aber auch Interessenverbände wie der Deutsche Lehrerbund e. V., der sich als Interessenvertretung von Grund- und Hauptschullehrern versteht, lehnen eine gewerkschaftliche Orientierung gemeinsam mit Arbeitern ab.

Diese Interessenverbände vertreten allgemeinrechtliche und politische Interessen ihrer Mitglieder und bieten ihnen Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten (Tagungen, Konferenzen, Lehrgänge) an. Auch verbandseigene Zeitschriften und Informationsblätter werden von ihnen herausgegeben.

Der beamtenrechtliche Status der Lehrer

Die Beamten, die im DGB organisiert sind, waren von jeher ein Problem wegen ihres besonderen Status. Dies gilt auch für die in der GEW organisierten. Aufgrund ihres speziellen Verhältnisses zum Staat unterliegen sie ganz besonderen sozial- und streikrechtlichen Regelungen. Für die Kampfkraft der Gewerkschaft war dies immer schon ein bedeutendes Hindernis. So schreibt Weiß 1978 richtig:

„Die zweifellos wichtigste Form, mit der Beschäftigte unter Hinweis auf die ‚hoheitliche' Funktion ihrer Tätigkeit von den übrigen Lohnabhängigen abgespalten werden, ist ihre Eingliederung in das Beamtenverhältnis." (a.a.O., S. 13)

Von den organisierten Beamten und Richtern waren 1971/72 rund 706.605 im DBB und 650.112 im DGB organisiert. Die beamteten Mitglieder der DGB-Gewerkschaften teilen sich wie folgt auf: 111.493 ÖTV, 114.563 GEW, 182.975 Gded[8]), 237.860 DPG[9]).

Im Vergleich zur großen ÖTV-Gewerkschaft (zweitgrößte im DGB), die den geringsten Anteil an Beamten aufweist, ist der Anteil der in der GEW organisierten Beamten sehr hoch, und zwar im Vergleich zur Gesamtmitgliederstärke mehr als die Hälfte. Deshalb waren und sind die beamtenrechtlichen Regelungen für die GEW wie für die gesamte Lehrerschaft eines ihrer Hauptanliegen. Schon bei den Anschlußverhandlungen zwischen dem ADLLV und dem damaligen Gewerkschaftsbund war dies einer der schwierigsten Punkte.

Heute sind in der BRD nach den beamtengesetzlichen Bedingungen in Bund und Ländern folgende Bestimmungen gültig:

„. . . lediglich den Spitzenorganisationen der Bamten (sind) Anhörungs- und Mitwirkungsrechte bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen eingeräumt." (Frister, S. 376)

Da nur der DGB und der DBB diesen Bestimmungen entsprechen, müssen die beamteten Mitglieder der jeweiligen Lehrerverbände, wenn sie ihre Interessen optimal vertreten haben möchten, einer dieser beiden Spitzenorganisationen angehören. Deshalb sind:

„Etwa die Hälfte der in Interessenverbänden organisierten Lehrer . . . Mitglieder der GEW, die andere Hälfte verteilt sich auf mehr als ein halbes Dutzend Verbände." (a.a.O., S. 377),

deren Mitglieder im DBB organisiert sind. Das heißt, daß Mitglieder der konfessionellen und berufsständischen Verbände oder „Landesverbände, wie der Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen" im DBB sind.

Die beamteten GEW-Lehrer haben somit durch ihren, im Vergleich zum DBB mächtigen Interessenvertreter, dem DGB, bedeutende Vorteile. Dies wiederum hat ihnen sehr früh, und zwar schon bei den Anschlußgesprächen zwischen ADLLV und Gewerkschaftsbund den Vorwurf eingebracht, sie seien nur aus opportunistischen Gründen an der Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsbund interessiert.

Struktur und Organisation der GEW[10])

Durch die Struktur und Organisation der GEW soll sichergestellt werden:

„. . . daß die innergewerkschaftliche Meinungs- und Willensbildung in demokratischen Entscheidungsprozessen ihren Ausdruck findet."

Die elf Landesverbände entsprechen den elf Bundesländern. Die regionale Gliederung besteht aus Bezirks-, Kreis-, Ort- und Stadtverbänden. In den einzelnen Schulen gibt es dann wiederum die GEW-Schul- oder -Betriebsgruppen.

Die spezifischen Interessen der unerschiedlichen Fachgebiete des Bildungswesens werden durch Fachgruppen vertreten. Jede Fachgruppe ist durch einen Fachgruppenausschuß auf Bundesebene vertreten. Somit gibt es hier folgende elf Fachgruppenausschüsse:

Erwachsenenbildung, Gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Grund- und Hauptschulen, Gesamtschulen, Realschulen, Gymnasien, Hochschule, Schulaufsicht und Schulverwaltung, Sonderschulen und Sozialpädagogische Schulen.

Diese Fachgruppenausschüsse haben das Recht,auf den Gewerkschaftstagen Anträge zur Beschlußfassung vorzulegen.

Die Landesverbände wählen Delegierte aus ihrem Bereich, die dann an dem alle drei Jahre stattfindenden ordentlichen Gewerkschaftstag teilnehmen.

Der Hauptausschuß (Frankfurt) berät und entscheidet Grundfragen der Gewerkschaftspolitik. Im Hauptverband sind Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands sowie die Vorsitzenden der Landesverbände und Fachgruppenausschüsse vertreten. Der geschäftsführende Vorstand befaßt sich mit laufenden Angelegenheiten, Beschlüssen des Gewerkschafttages und mit Aufgaben, die ihm vom Hauptauschuß oder Hauptvorstand aufgetragen werden.

Auf Bundesebene gibt es zur Unterstützung der Vorstandsarbeit wiederum fünf Referate:

Referat A — Besoldung, Beamten- und Tarifrecht
Referat B — Allgemeine Bildungspolitik
Referat C — Recht und Finanzierung des Bildungswesens
Referat D — Aus- und Weiterbildung
Referat E — Hochschule und Wissenschaft

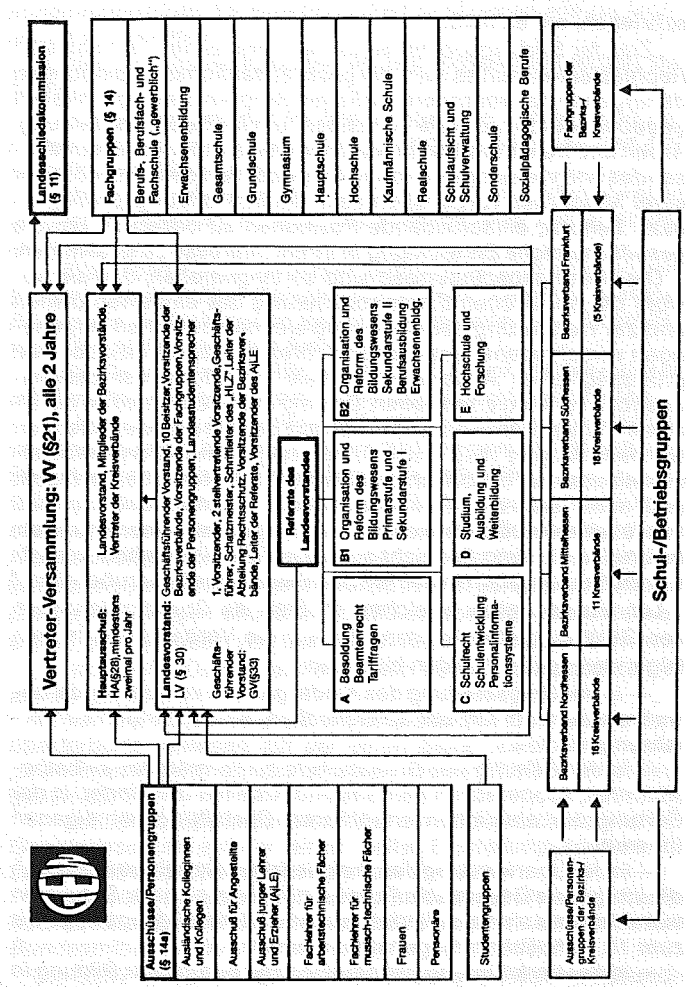
Die auf dem Gewerkschaftstag gefaßten Beschlüsse sind Grundlage für die Gewerkschaftspolitik in Bund, Länder und Gemeinden.

Als Einzelgewerkschaft im DGB hat die GEW folgende gesellschaftspolitische Mitwirkungsmöglichkeiten:

„Über den . . . DGB hat . . . (sie) bundesweit Sitz und Stimme in Beamten- und Angestelltengremien und -ausschüssen sowie in bildungspolitischen und berufsbildungspolitischen Arbeitsgruppen und -ausschüssen. Als Mitglied des DGB ist sie an allen

beamten- und dienstrechtlichen Verhandlungen mit dem öffentlichen Arbeitgeber beteiligt. Bei Einkommens- und Manteltarifverhandlungen nimmt sie an der Seite der ÖTV Platz."

Das folgende Schaubild zeigt einen Organisationsplan der GEW nach regionaler Gliederung am Beispiel des Landes Hessen:[11])



Aufgabe, Ziel und Forderungen[10])

Nach der Satzung der GEW heißt es hierzu in Absatz II, Paragraph 3, wie folgt:

„Zweck und Aufgabe der GEW sind Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, Förderung von Erziehung und Wissenschaft und Ausbau der in deren Dienst stehenden Einrichtungen."

Das bildungspolitische Ziel, dem die GEW verpflichtet ist, wird in der Präambel ihres bildungspolitischen Programms[12]) beschrieben, wo es heißt:

„Ziel der Bildungspolitik eines demokratischen und sozialen Rechtsstaates muß es sein, die gesellschaftlichen Bedingungen dahingehend zu verändern, daß allen Bürgern die Möglichkeiten gegeben werden, die sie benötigen, um ihr Recht auf Bildung, Arbeit und freie Berufswahl wahrnehmen zu können. Ein umfassendes und vielseitiges Bildungsangebot darf deshalb nicht nur einer Minderheit vorbehalten sein, die ihre Bildungsprivilegien dazu benutzt, entscheidende Positionen zu besetzen, um die gesellschaftliche Entwicklung in ihrem Interesse zu bestimmen.

Die Bildungsbedingungen sind so zu gestalten, daß sie sowohl der beruflichen Existenzsicherung des einzelnen dienen und zur Herstellung der Chancengleichheit zwischen Angehörigen verschiedener sozialer Schichten beitragen, als auch den grundsätzlichen Anspruch auf freie Entfaltung der Lebenschancen verwirklichen helfen. Bildung darf nicht allein an beruflicher Verwertbarkeit und dem Bedarf der Arbeitgeber orientiert werden. Bildung muß auch Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse als historisch gewachsen, von Menschen gemacht und damit als veränderbar erkennbar machen. Bildung muß Interessenbewußtsein wecken und zu gemeinsamem Handeln befähigen. Bildung hat nicht zuletzt auf die Übernahme verantwortlicher Aufgaben in Betrieb und Gesellschaft vorzubereiten."

Um dieses Ziel zu erreichen, müßten die Grundforderungen der GEW eingelöst werden, die auf die Veränderung in den folgenden sechs Punkten hinzielen:

„— in der Umgestaltung des Kindergartens von der Kinderbewahranstalt zum Ort der spielerischen, entdeckenden Lernerfahrung;

— in der Öffnung der Grundschule zu Formen des selbstbestimmten, kooperativen Lernens und Arbeiten der Kinder, in der Öffnung zur sinnlichen erfahrbaren Gestaltung der eigenen Umwelt;

— in der Überwindung des dreigliedrigen Schulwesens durch die integrierte Gesamtschule, die Kinder aller sozialer Schichten aufnimmt und sie so zu fördern sucht, daß die Bildungswege bis zum 10. Schuljahr offengehalten werden;

— in der Verknüpfung allgemeiner und beruflicher Bildung in der Oberstufe, mit der die ‚Einbahnstraße' der gymnasialen Oberstufe zum Abitur und zur Hochschule geöffnet wird;

— in der Verklammerung des schulischen und des betrieblichen Teils der Berufsausbildung und im Einbezug der Gewerkschaft in die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung;

— in der inhaltlichen und organisatorischen Reform der Hochschulausbildung, die die Freiheit von Forschung und Lehre nicht als Professorenprivileg mißversteht, sondern als Schutz begreift vor unzulässigen Eingriffen in die Aufgabe der Hochschule, den studentischen Nachwuchs ebenso zur gesellschaftspolitischen Verantwortlichkeit zu erziehen wie zur fachlichen Qualifikation."

Zu den Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich fordert die GEW:

„— Die Arbeitszeit der im Bildungsbereich Tätigen muß genauso verkürzt werden wie die der anderen Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst.

— Um kürzere Arbeitszeiten und Reformen im Bildungswesen möglich zu machen, müssen alle ausgebildeten Lehrer eingestellt werden.

— Die Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich müssen verbessert werden. Zum Beispiel durch mehr Personal, weniger Bürokratie, Entlastung von Verwaltungsarbeiten und Vergrößerung des pädagogischen Freiraums.

— Die Gehälter der im Bildungsbereich Beschäftigten müssen mit der allgemeinen Einkommensentwicklung Schritt halten.

— Um den sich ändernden Anforderungen ihres Berufes gewachsen zu sein, brauchen die im Bildungswesen Tätigen umfassende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten."

Die Forderungen zur Reform des Bildungswesens müssen nach Meinung der GEW mit denen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen gekoppelt werden. Wie sehr diese beiden Bereiche zusammengehören, werde in dem paradoxen Zustand der gegenwärtigen Situation im Bildungsbereich deutlich, was schon mit folgenden vier Beispielen illustriert werden könne:

„— übervolle Klassen auf der einen Seite, arbeitslose Lehrer auf der anderen;

— mit bis zu 27 oder 28 Wochenstunden überlastete und überforderte Kollegen auf der einen Seite, ‚Zweidrittel'- oder ‚Dreiviertel'-Lehrer auf der anderen, die nicht mehr Unterricht geben dürfen;

— politische Lippenbekenntnisse zur Gesamtschule und zur Ganztagsschule auf der einen Seite, Einstellungssperren für Lehrer und Sozialpädagogen auf der anderen;

— wachsende Studentenzahlen in Hochschulen und Fachhochschulen auf der einen Seite, Stellensperren und Abbau der Bundesmittel für den Hochschulbau auf der anderen."

Die GEW hat schon 1977 in ihren bildungspolitischen Grundsätzen[13]) erklärt, wie sie sich die Finanzierung ihres bildungspo-

litischen Ziels vorstellt. Hieraus sollen nur einige Punkte zusammengefaßt werden:

— Die Finanzierung der Bildung muß von der konjunkturellen Entwicklung abgekoppelt und die öffentlichen Ausgaben für das Bildungswesen sollen auf mindestens 8 Prozent des Bruttosozialprodukts erhöht werden.
— Hierzu müssen die finanz- und bildungspolitischen Prioritäten geändert und eine Verbesserung der staatlichen Einnahmen erreicht werden.

Dies sei wiederum nur zu schaffen durch:

— eine konsequente Entspannungs- und Abrüstungspolitik, d. h. Einsparung im Rüstungshaushalt.

Weiter wird gefordert:

— eine größere Steuergerechtigkeit und eine allgemeine Bildungsabgabe aller öffentlichen und privaten Arbeitgeber sowie die Einführung einer Bildungsabgabe bei höheren Einkommen;
— der entscheidenden Sicherung der Vollbeschäftigung soll Priorität in der staatlichen Wirtschafts- und Finanzpolitik eingeräumt werden.

Das heißt, anstatt:

— „einer einseitigen an der Verbesserung der Unternehmergewinne orientierten Wachstumspolitik" sollen die kaufkraftstärkenden Bildungs- und Sozialausgaben erhöht werden.

Da erhöhte Unternehmergewinne über Investitionen keine neuen Arbeitsplätze geschaffen haben:

— sollen „arbeitsplatzvernichtende Rationalisierungsinvestitionen erschwert werden".

Zum Schluß soll nun noch ein Einblick in einen der zahlreichen Arbeitsschwerpunkte der GEW gegeben werden, wozu wir wegen ihrer besonderen Bedeutung die Lehrerarbeitslosigkeit ausgewählt haben.

GEW-Arbeitsschwerpunkt: Arbeitslosigkeit

Auf dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag im November 1986 stellte Dieter Wunder als wiedergewählter Vorsitzender der GEW fest, daß:

„Die Lehrerarbeitslosigkeit . . . sich seit 1983 fast verdoppelt (hat). 80.000 arbeitslosen Lehrern heute gesellen sich nochmals 50.000 arbeitslose Sozialpädagogen und Sozialarbeiter sowie 20.000 Wissenschaftler ohne Arbeit hinzu."[14])

Deshalb gelte der Hauptschwerpunkt der GEW-Arbeit im kommenden Jahr der Beschäftigungspolitik, d. h. Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und Realisierung bildungspolitisch notwendiger Reformen. Obwohl das Tabu der Arbeitszeit für Lehrer gebrochen werden konnte, sei noch kein Beschäftigungseffekt erreicht worden.

1982 wurde in der BRD in Arbeitsloseninitiativen die Gründung einer eigenen Arbeitslosengewerkschaft diskutiert und mit der Begründung abgelehnt, daß man hoffe, die Großverbände (Parteien, Kirchen, Gewerkschaften) würden die Interessen der Arbeitslosen mitvertreten.

Auf dem bundesweiten Arbeitslosentreff 1985 in Göttingen wurde diesbezüglich eine große Enttäuschung ausgesprochen mit dem Hinweis, daß man in den Großverbänden die Arbeitslosen lediglich für verbandseigene Interessen benutzt habe. Ein neuer Antrag auf Gründung eines Dachverbands wurde aber trotzdem durch überwiegende Gegenstimmen abgelehnt.

Zur gleichen Zeit wurde bekannt, daß das Bundesministerium bereit ist, ein Bonner Büro für solch einen Dachverband zu finanzieren, was bedeutet, daß mit den Arbeitsloseninitiativen solcherart in einem Dachverband institutionalisiert, „die Spaltung von ‚Arbeitsplatzbesitzern' und Arbeitslosen wirkungsvoll" vorangetrieben werden könnte (vgl. Kittner 1986, S. 293). Dies zeigt, wie wichtig hier die Eingliederung der Arbeitslosen in die Gewerkschaft ist. In dieser Hinsicht hat sich allerdings in den letzten Jahren viel getan. Die gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit hat sich trotz aller Schwierigkeiten enorm weiterentwickelt:

„Nach dem Stand von Januar 1986 sind etwa 150 gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Arbeitslosengruppen von der gewerkschaftlichen Koordinationsstelle der Arbeitsloseninitiativen in Lage erfaßt, rund 50 mehr als noch vor einem Jahr." (a.a.O., S. 293 f.)

Die Entwicklung, die sich auf diesem Gebiet inzwischen im DGB vollzogen hat, ist so komplex, vielseitig und umfangreich, daß sie hier, trotz der Verankerung der GEW-Arbeitslosenarbeit in dieser, nicht berücksichtigt werden kann.

Die GEW hat allerdings zu dieser Entwicklung einen bedeutenden Beitrag geleistet. Sie zählt momentan rund 100 Arbeitsgruppen, die in der oben erwähnten DGB-Zahl nicht inbegriffen sind. Diese GEW-Gruppen koordinieren „ihre Arbeit über das Sekretariat arbeitsloser Lehrer beim Hauptverband". (a.a.O.)

Hinzu kommt, daß die GEW eine der ersten Gewerkschaften war, die Arbeitslose als reguläre Mitglieder mit allen Rechten und Pflichten übernommen bzw. neu aufgenommen hat. Sie hat diese zugleich auch durch „Arbeitsmöglichkeiten und Vertretungsrechte für Arbeitslose" und somit durch aktives Mitwirken in ihrer Organisation verankert, und zwar auf allen Ebenen.

Das Sekretariat für arbeitslose Lehrer hat seinen Sitz im Hauptvorstand. Hier werden u. a. Adressen der Hochschulabsolventen und der fertig ausgebildeten Lehrer ohne Arbeitsplatz gesammelt. Gleichzeitig werden offene Planstellen und unbesetzte Lehraufträge registriert. Diese Initiative will konkrete Hilfe leisten und einen genauen „Überblick über den tatsächlichen Stand von Lehrerarbeiitslosigkeit" ermöglichen. Das Ergebnis wird regelmäßig veröffentlicht und allen Interessierten zur Verfügung gestellt.

Rechtsschutz wird von der GEW in den Fällen gegeben, wo GEW-Kolleginnen und Kollegen unrechtmäßig entlassen worden sind, bei Anerkennungsproblemen von Lehrerexamen in anderen Bundesländern oder bei der Durchsetzung von Arbeitslosengeld und -hilfe.

Außer diesem Sekretariat existiert ebenfalls, und zwar inzwischen schon als integraler Bestandteil der Organisation, der „Ausschuß junger Lehrer und Erzieher" (AjLE), der 1975 satzungsgemäß verankert wurde. Das Mitgliedhöchstalter ist 35 Jahre. Die Lehrerarbeitslosigkeit ist hier zwangsläufig Hauptarbeitsschwerpunkt. Seine Organisationsstruktur ist die folgende:

„Die Ausschüsse junger Lehrer und Erzieher sind von der Kreis- bis zur Bundesebene durchorganisiert. Mitglieder des Landesausschusses arbeiten in den Referaten des Landesverbandes mit. AjLE-Kolleginnen und -Kollegen arbeiten mit den Gruppen der Studentinnen und Studenten der GEW an . . . Universitäten zusammen." (Referendariatsmappe, a.a.O., S. 55)

Auf allen Ebenen wird mit Arbeitsloseninitiativen innerhalb und außerhalb des DGBs zusammengearbeitet.

Zur Abschaffung der Arbeitslosigkeit im Bildungsbereich oder der befristeten Kurzarbeit hat die GEW folgende Forderungen aufgestellt:

„Vollbeschäftigung im Bildungs- und Erziehungswesen... die Einstellung aller arbeitslosen Erzieher, Sozialpädagogen, Lehrer und Hochschullehrer."[10])

Hierzu wird der Bedarf an Lehrern trotz sinkender Schülerzahlen für folgende Aufgaben nachgewiesen:

"1. *Für den Abbau von Unterrichtsausfall und die Einrichtung kleiner Klassen.*
2. *Für bessere Förderung ausländischer Schüler.*
3. *Für den schrittweisen Ausbau des Ganztagsschulwesens in Form der integrierten Gesamtschule.*
4. *Für die Einführung der Zehnjahresschule für alle.*
5. *Für die Erteilung des gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichts in der Teilzeitberufsschule.*
6. *Für die Ausweitung des Beratungangebots im Bildungsbereich.*

7. *Für die Beteiligung der Lehrer an der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.*
8. *Für den Ausbau der Lehrerfort- und -weiterbildung."*[10])

Außerdem sollen die Organisationsfelder der GEW neu bzw. noch besser erschlossen werden, und zwar in Privatschulen, Erwachsenenbildung und Hochschulen. Für den Bereich der außerschulischen Erziehung und Sozialarbeit, der von der ÖTV und der GEW erst zu etwa 10 Prozent organisiert wurde, ist nun auf dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag im November 1986 ein neues Referat beim Hauptverband eingerichtet worden.

Anmerkungen

1) Laut Satzung führt die GEW immer noch den Zusatz: „Allgemeiner Deutscher Lehrer- und Lehrerinnenverband, Gesamtverband der Lehrer und Erzieher".
2) Allgemeiner Deutscher Lehrer- und Lehrerinnenverband.
3) Im Falle eines Anschlusses sollte dann die Bezeichnung Kunst wegfallen.
4) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr.
5) Die Auseinandersetzungen zum Streikrecht haben z. B. bis 1968 abgedauert.
6) Dieter Wunder, derzeitiger Vorsitzender der GEW, in: Erziehung und Wissenschaft, H. 12/86.
7) Wenn nicht besonders kenntlich gemacht, stützt sich dieser Teil des Beitrags auf Frister 1976.
8) Gewerkschaft der Eisenbahner.
9) Postgewerkschaft.
10) Alle Informationen und Zitate in diesem Teil des Beitrags sind aus: GEW-Selbstdarstellung, Werbebroschüre, Ffm. Okt. 1981.
11) Aus: GEW-Referendariatsmappe, Landesverband Hessen, Ausgabe 1986, S. 54.
12) Das Programm wurde 1977 auf dem ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossen.
13) Auf dem zu diesem Zeitpunkt stattfindenden ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossen. Auszug hier aus: „DGB wohin?", Ffm., 1978, S. 186 f.
14) Aus „Nachrichten", Ffm., H. 12. 1986, S. 12.

Verwendete Literatur:

Deppe, Frank, u. a.: „Strauß und die Einheitsgewerkschaft", Köln, 1980.
Deppe, Frank, u. a.: „Einheitsgewerkschaft", Frankfurt/Main, 1982.
IMSF, Hrsg.: „DGB wohin?", Frankfurt/Main, 1978.
Industriegewerkschaft Metall, Hrsg.: „Spalte und herrsche", Metall-Taschenbuch, Frankfurt/Main, o. J.
Kopitzsch, Wolfgang: „GEW 1947–1975, Grundzüge", Heidelberg, 1983.
Krause-Vilmar, Dietfried, Hrsg.: „Lehrerschaft, Republik und Faschismus", Köln, 1978.

Schnorbach, Hermann, Hrsg.: „Lehrer und Schule unterm Hakenkreuz", Königstein, Ts. 1983.
Weiß, Gerhard: „Die ÖTV", Marburg, 1978.
Kittner, Michael, Hrsg.: „Gewerkschaftsjahrbuch", Köln, 1986.
Wulf, Christian, Hrsg.: „Wörterbuch der Erziehung", München 1976, (2. Auflage), Stichwort: Lehrerverbände, darin: Frister, Erich: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, S. 376 f.
Hauptvorstand der GEW, Hrsg.: „Satzung der GEW", Frankfurt/Main, 1984, (neueste Auflage).
Hauptvorstand der GEW, Hrsg.:GEW-Selbstdarstellung, Werbebroschüre, Frankfurt/Main, Okt. 1981.
Landesverband Hessen, Hrsg.: Referendariatsmappe-GEW, Ausgabe 1986.
Zeitschriften:
Konkret, H. 1, 1984: „Da muß spontan gestreikt werden", Interview mit Leonhard Mahlein.
Erziehung und Wissenschaft, Hrsg. Hauptvorstand der GEW, Frankfurt/-Main, H. 12, 1986.
Nachrichten (Gewerkschaftsspiegel), Frankfurt/Main, H. 12, 1986.

Ohne Perspektive?

Michael Sertl

Standespolitik oder gewerkschaftliche Bildungspolitik?

Zur Politik der Pflichtschullehrergewerkschaft

1. Gewerkschaft und Bildungspolitik

Für Österreich gesehen ist das ein sehr trauriges Kapitel. Es gibt wohl kaum eine zweite große Gewerkschaft, und der ÖGB ist zweifellos eine große Gewerkschaft, die auch international eine recht bedeutende Rolle spielt, die so wenig bildungspolitisches Engagement zeigt. So gibt es bis heute keine klare Stellungnahme pro Gesamtschule. Der 9. ÖGB-Kongreß 1982 brachte da zwar einen relativen Fortschritt, als **zum ersten Mal in der Geschichte des ÖGB** bei einem Bundeskongreß die Frage der Gesamtschule auf der Tagesordnung stand und Resolutionen dazu beschlossen wurden. Inhaltlich kam man aber nicht über die Forderung nach der IGS als dritter Regelschule neben Hauptschule und AHS-Unterstufe hinaus; weiters wurden noch Schulversuche, „in denen Hauptschule und AHS zusammenarbeiten", gefordert (vgl. dazu PIRCHNER 1985).

Zweifellos ist die bildungspolitische Abstinenz des ÖGB mit ein Grund für das Scheitern der Gesamtschulbewegung in Österreich. In anderen westlichen Ländern wie Italien oder Finnland[1]) ist es gerade das starke Engagement der Gewerkschaften gewesen, das die Verwirklichung der Gesamtschule im Laufe der 60er und 70er Jahre ermöglicht hat.

[1]) Meine Informationen über diese beiden Länder beziehe ich aus persönlichen Gesprächen mit italienischen Lehrern (aus Bologna) und einem Reisebericht einer österreichischen Gewerkschafterdelegation nach Finnland, den Helga Stubianek in einer Nummer der BFI-Zeitung „Start und Aufstieg" veröffentlicht hat. Zu Italien siehe auch SCHULHEFT 2/79, „Alternative Schulmodelle", und H. Pirchner, Was aus Italiens Sonderschulen wurde, in SCHULHEFT 26, S. 68 ff.

Die Rolle der Lehrergewerkschaften

Auffallend ist dabei, daß gerade die Lehrergewerkschaften dieser Länder bei der Erarbeitung der bildungspolitischen Forderungen federführend sind, sie spielen quasi eine Avantgarde-Rolle. Sie formulieren aus der Erfahrung und Perspektive einer lebenslangen Auseinandersetzung mit Kindern die Interessen der Kinder an einer umfassenden und lebensnahen Bildung. Als Gewerkschaftsmitglieder orientieren sie sich dabei an den Interessen der arbeitenden Mehrheit. Dies ist nur scheinbar ein Widerspruch zu der in Österreich herrschenden ständisch-konservativen Orientierung der Lehrer.

1. Lehrer, die sich bewußt gewerkschaftlich organisieren, haben ein mehr oder weniger entwickeltes Klassenbewußtsein. Sie haben sich zur Zusammenarbeit mit Arbeitern und Angestellten entschlossen. Sie sind sich darüber im klaren, daß sie Schulpolitik im Sinne der arbeitenden Mehrheit zu formulieren haben. Lehrer, die auf einer ständisch-konservativen Haltung beharren, organisieren sich in vielen Ländern in Lehrerverbänden **außerhalb** der Gewerkschaft.

2. Fortschrittliche Bildungspolitik, für die Gewerkschaften zu kämpfen bereit sind, orientiert sich immer am Postulat der Chancengleichheit für die sozial Schwächeren. Im Zentrum steht dabei die einheitliche Pflichtschule für alle, die Gesamtschule, der Abbau des Bildungsprivilegs, die Sicherstellung einer umfassenden Bildung für **alle** Kinder.

Gerade die Pflichtschullehrer haben also von der Gesamtschule eine Vergrößerung der Aufgaben und der Verantwortung und damit eine Aufwertung ihrer gesellschaftlichen Position zu erwarten. Unter den Lehrern sind es besonders die Pflichtschullehrer, die ein primäres Interesse an der Gesamtschule haben. Im Kampf um die Gesamtschule wird einer ständisch-konservativen Orientierung unter Pflichtschullehrern die Grundlage entzogen. Umgekehrt ist gerade die ständisch-konservative Haltung unter den Pflichtschullehrern eines der grö ßten Hindernisse im Kampf um die Gesamtschule, geht man von der (oben angeführten) Avantgarde-Rolle der Lehrergewerkschaft in bildungspolitischen Fragen aus.

Unter diesen Voraussetzungen ist es eine sehr wichtige Aufgabe, die politischen Vorstellungen der Pflichtschullehrergewerkschaft in Österreich zu untersuchen.

2. Zur Politik der Sektion Pflichtschullehrer in der GÖD

Eine systematische Auseinandersetzung mit der Politik der Pflichtschullehrergewerkschaft steht noch aus. Eine vorläufige Einschätzung, die sicher die meisten Kolleginnen und Kollegen mit mir teilen werden, könnte lauten: Es gibt in der Sektion Pflichtschullehrer der GÖD praktisch keine Ansätze zu einer gewerkschaftlich orientierten Bildungspolitik in Richtung Gesamtschule. Im großen und ganzen beschränkt sie sich auf eine Standespolitik zur Absicherung und Verbesserung der materiellen Lage und der Arbeitsbedingungen der Lehrer.

Lehrergewerkschaft und Parteipolitik

Die Bildungspolitik wird in Österreich von den Großparteien gemacht. Dabei spielen die jeweiligen Lehrervereine sehr wohl jene Avantgarde-Rolle, wie ich sie für die Lehrergewerkschaften beschrieben habe. Sie bestimmen den bildungspolitischen Kurs ihrer Parteien mehr oder weniger entscheidend mit. Im Falle der SPÖ ist der SLÖ bzw. sind SLÖ-Delegierte bei Parteitagen stimmberechtigt. Daneben sind es och die Jugend- und Frauenorganisationen, die in bildungspolitischen Fragen aktiv werden.

Auf die Lehrergewerkschaft wirkt die bildungspolitische Dominanz der Großparteien in doppelter Weise. Einerseits sind die dort tätigen Lehrer Mitglieder eines Lehrervereins, meistens Vorstandsmitglieder. Andererseits herrschen auch in den Lehrergewerkschaften die Fraktionen, deren Politik zentral von der ÖGB- bzw. GÖD-Vorstandsebene bestimmt wird.

Dabei ist die Zusammenarbeit zwischen Lehrervereinen und Fraktionen in der Lehrergewerkschaft wesentlich schwächer, als man annehmen sollte. Es gibt keinen direkten Einfluß der Lehrervereine auf die Gewerkschaftsfraktionen, beispielsweise durch bindende Beschlüsse der Lehrervereine, was die Handlungsweise der Lehrergewerkschafter betrifft. Einfluß können die Lehrervereine nur über den Parteivorstand auf den ÖGB-Fraktionsvorstand ausüben. Bei der zentralistischen Struktur beider Apparate ein mühsames Unterfangen!

Wie Gewerkschaftspolitik konkret aussieht, hängt aber icht nur von den Strukturen ab, sondern zu einem Großteil auch von den Personen, die die Gewerkschaftsarbeit machen. Dabei fällt auf, daß die Lehrergewerkschafter eher dem Typ der „Macher", der „Pragmatiker" entsprechen; was ja nicht überrascht, wenn man die Gesamtpolitik des ÖGB anschaut.

Die Politik der beiden Fraktionen

Trotzdem müßte einmal genauer untersucht werden, wie die beiden Fraktionen den (bildungs)politischen Anspruch der Parteien bzw. Lehrervereine mit den Aufgaben der gewerkschaftlichen Interessenvertretung verbinden. Dabei scheint mir die christliche Fraktion erfolgreicher zu sein als die sozialistische. Ihre zentrale Forderung (Für den Untersuchungszeitraum 1974–1984 s.w.u.) nach „Senkung der Klassenschülerzahlen" vollzieht diese Verbindung auf recht einfache Weise.

Weniger gut gelingt dies der sozialistischen Seite. Zugegebenermaßen hat sozialistische Bildungspolitik einen besseren „Transmissionsriemen", als es eine Gewerkschaftsfraktion je sein kann, nämlich die Regierung. Dadurch gerät die sozialistische Fraktion in die schwierige Situatin, als fordernder Tarifpartner den eigenen Parteigenossen auf der Regierungsbank gegenüberzusitzen. Aufgrund dieser Situation nimmt es nicht Wunder, daß die gewerkschaftliche Absicherung der bildungspolitischen Fortschritte gegenüber der bildungspolitischen Strategie im SLÖ eine untergeordnete Rolle. Das kommt auch deutlich in den Publikationen des SLÖ zum Ausdruck, die die Gewerkschafter praktisch nur zu Wahlzeiten zu Wort kommen lassen.

Die Rekrutierung der Gewerkschaftsmitglieder

Eine österreichische Besonderheit ist die Rekrutierung der Gewerkschaftsmitglieder durch die Lehrervereine der beiden Großparteien. Es gibt fast keine Gewerkschaftsmitglieder, die nicht auch bei einem der großen Lehrervereine sind. Die meisten Lehrer wissen gar nicht, daß sie der Gewerkschaft auch ohne Mitgliedschaft bei einem Lehrerverein beitreten können. Beide, Lehrervereine und Gewerkschaft, werden von der Mehrheit der Lehrer als halbstaatliche Institutionen empfunden, bei denen Zwangsmitgliedschaft herrscht. (Vgl. dazu GRECH 1981.) Bei jüngeren Kollegen führt dieses Bewußtsein soweit, daß sie zwar dem – je nach Landeschulrat „richtigen" – Lehrerverein beitreten, aber nicht mehr der Gewerkschaft. Wozu, fragen sie sich, für die Anstellung macht die Gewerkschaft sowieso nix!

Standespolitik kontra (Nochnicht)Mitgliederinteressen

An diesem Punkt, bei der Anstellungsproblematik, ist die standespolitische Orientierung der Pflichtschullehrergewerkschaft offensichtlich in Widerspruch zu den Interessen der Nochnicht- und Junglehrer geraten. Die Pflichtschullehrergewerkschaft kümmert sich vorrangig um die Interessen ihrer (schon sicheren) Mitglieder, der bereits angestellten Lehrer. Auf

die Forderung der „Initiativgruppen gegen Lehrerarbeitslosigkeit" an die GÖD, die Beseitigung der Arbeitslosigkeit zum zentralen Anliegen der Gewerkschaftspolitik zu machen, antwortete Fritz Neugebauer im Namen der Pflichtschullehrergewerkschaft:

„Für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist die Bundesregierung bzw. der Nationalrat zunächst verantwortlich. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat schon bisher intensive Anstrengungen unternommen, um die Planstellen im Öffentlichen Dienst zu sichern und zusätzliche Anstellungsmöglichkeiten zu schaffen; dies wird auch künftig geschehen."

Interessant an dieser Antwort ist das Abschieben der Verantwortung auf Regierung und Nationalrat. Weiters interessant ist die Reihenfolge der Aufgaben im zweiten Teil der Antwort:

1. Sicherung der Planstellen; und erst
2. zusätzliche Anstellungsmöglichkeiten.

In dieser Reihenfolge kommt ganz klar die vorrangige Orientierung auf die schon im Dienst befindlichen Lehrer zum Ausdruck.

Pflichtschullehrergewerkschaft und Lehrerarbeitslosigkeit

Im Rahmen einer größeren Arbeit (SERTL 1986) habe ich den Beitrag der Pflichtschullehrergewerkschaft zur Bekämpfung der Lehrerarbeitslosgkeit genauer untersucht. Dabei mußte ich mein Vorurteil, die Gewerkschaft kümmere sich überhaupt nicht um die Anstellungssituation, revidieren bzw. differenzieren. Meiner Untersuchung liegt die genaue Durchsicht des „Pflichtschullehrers" (PL), des „Organs der Bundessektion Pflichtschullehrer in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst", im Zeitraum 1974–1984 zugrunde.

Dabei läßt sich die Berichterstattung des PL zur **Anstellungssituation**" folgendermaßen zusammenfassen:

— Die Jahre 1974/75 sind gekennzeichnet durch den berechtigten Hinweis auf den immer noch herrschenden **Lehrermangel.**
— **Im Jahr 1976 schlagen sich die in der Öffentlichkeit immer lauter werdenden Warnungen vor einer „Lehrerschwemme"** auch im PL nieder.
— Im Jahr 1976 beginnt auch die Phase der **sinkenden Schülerzahlen**, über die der PL regelmäßig informiert.
— 1978 geht der PL konkret auf **Anstellungsschwierigkeiten** in allen Bundesländern ein, ab 1979 redet er nur mehr allgemein von **geringen Anstellungschancen**, besonders bei Volksschullehrern.

— Gleichzeitig wird der Rückgang der PA-Studentenzahlen aufmerksam verfolgt. Die Studentenzahlen werden aber, besonders ab 1980, als „zu hoch" empfunden.

Als **Maßnahmen** zur Bekämpfung der Lehrerarbeitslosigkeit ließen sich aus dem PL im Untersuchungszeitraum folgende sechs Forderungen herauslesen:

— Sechssemestrige Volksschullehrerausbildung
— Senkung des Pensionsalters
— Teilzeitbeschäftigung
— Senkung der Lehrverpflichtung
— Senkung der Klassenschülerzahlen
— Erweiterung des Dienstpostenplanes

Das 10. Pflichtschuljahr taucht erst ganz gegen Ende des Untersuchungszeitraumes auf. Ganz zu Beginn, in der Nummer 9/1976, tauchen noch folgende interessante Vorschläge auf:

— Beratungsstunden für Klassenlehrer und Klassenvorstand,
— Lehrerfortbildung während der Unterrichtszeit,
— individuelle Bildungsurlaube und
— Pflegeurlaub.

Diese Vorschläge werden in der Folge nicht mehr aufgegriffen. Zwei der oben genannten Forderungen werden von der Pflichtschullehrergewerkschaft nicht im Zusammenhang mit der Anstellungssituation genannt, nämlich die sechssemestrige Volksschullehrerausbildung und die Senkung der Lehrverpflichtung für Volksschullehrer. Erstere taucht mit der Einführung der sechssemestrigen Hauptschullehrerausbildung auf (also ab 1972), letztere bezieht sich ausschließlich auf die Volksschullehrer, für die die allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Wochenstunden (1975) noch nicht adäquat durchgesetzt werden konnte.

Interessant ist das sehr unterschiedliche Schicksal der beiden Forderungen nach Senkung des Pensionsalters bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Die Forderung nach **Senkung des Pensionsalters auf 55 Jahre** ist eine genuine Forderung der Bundessektion Pflichtschullehrer, die beim Gewerkschaftstag 1977 einen entsprechenden Antrag stellte. Offensichtlich favorisierte die Pflichtschullehrergewerkschaft diese Form der Arbeitszeitverkürzung, da eine Senkung der Lehrverpflichtung angesichts einer im europäischen Vergleich recht niedrigen Wochenstundenzahl unrealistisch erscheint. Die Forderung nach Senkung des Pensionsalters wird zu diesem Zeitpunkt von der christlichen Fraktion in der GÖD recht stark forciert. Auch der Vorsitzende der GÖD,

Bundesrat Rudolf Sommer, setzt sich für die Senkung des Pensionsalters ein (PL 8/1979, S. 6). Ab 1980 ist diese Forderung aber von der Tagesordnung verschwunden.

Inzwischen hat nämlich die ÖVP die Forderung nach Teilzeitbeschäftigung entdeckt, zum ersten Mal durch ihren Nationalratsabgeordneten Ing. Amtmann, der anläßlich der Parlamentsdebatte zum Unterrichtsbudget 1979 neben der Senkung der Klassenschülerzahlen auch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als Beitrag zur Bekämpfung der Lehrerarbeitslosigkeit fordert. In der Folge wird also die Teilzeitbeschäftigung auch für pragmatisierte Beamte ermöglicht, wobei sich die Bundessektionsleitung kaum Illusionen macht, was die Beschäftigungswirkung betrifft:

„Abschließend wird festgestellt, daß Teilzeitbeschäftigung zwar keine zusätzlichen Dienstposten eröffnet, wohl aber temporär mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrer bringt." (PL 10/1984, S. 3)

Dabei kommt der sozialistischen Fraktion das Verdienst zu, den kritischen Stellungnahmen zur Teilzeitbeschäftigung, besonders von seiten der Frauen, öffentlich Gehör verschafft zu haben.

Andere Formen der Arbeitszeitverkürzung, etwa die Senkung der Lehrverpflichtung in Relation zur 35-Stunden-Woche, finden im PL nicht einmal Erwähnung. Man weiß ja, daß die 35-Stunden-Woche für die ÖVP ein rotes Tuch ist. Das gilt offensichtlich auch für die christliche Fraktion in der GÖD.

Der Kampf um die Senkung der Klassenschülerzahlen

Vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus höchst interessant ist der von den fortschrittlichen Kräften kaum zur Kenntnis genommene Kampf der Pflichtschullehrergewerkschaft um die Senkung der Klassenschülerzahlen bzw. um die Erweiterung der Dienstpostenpläne. Dabei spiegelt der PL einen zähen Kampf wider, der allerdings ausschließlich in den gewerkschaftlichen und parlamentarischen Gremien geführt wird, d. h. mehr oder weniger unter Ausschluß der Öffentlichkeit. Daran ändert auch die Tatsache wenig, daß der PL Resolutionen zur Senkung der Klassenschülerzahlen sogar als Titelblatt abgedruckt hat (6/1978, 10/1978, 5/1979). Die endgültige Formulierung der Forderung auf der Titelseite der Nummer 6/1978 sei hier abgedruckt:

„Die erweiterte Bundessektionsleitung der Sektion Pflichtschullehrer in der Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten fordert die Herabsetzung der Klassenschülerdurchschnitts- und Klassenschülerhöchstzahlen auf 25 beziehungsweise 30; Eröffnungs- und Teilungszahlen sind entsprechend zu vermindern.

Diese Maßnahme ist im Hinblick auf die Sicherung der Arbeitsplätze, auf bessere Arbeitsbedingungen für Schüler und Lehrer sowie eine effizientere erziehliche und unterrichtliche Betreuung der Schüler unbedingt erforderlich.

Diese Entschließung wurde den drei Parlamentsklubs übermittelt.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen
Fritz Neugebauer"

1979 wird die Senkung der Klassenschülerzahlen eine Forderung der Gesamt-GÖD, der Druck auf die Regierung wird also verschärft, das Titelblatt der Nummer 6/1979 kündigt sogar einen „Heißen Herbst?" an.

Gleichzeitig führt die Pflichtschullehrergewerkschaft seit 1977 Verhandlungen zur Neuregelung der Planstellenberechnung, die in allen Bereichen, Volksschule, Hauptschule und PTL, zum Erfolg führen.

Mit der 7. und 8. SchOG-Novelle sind auch die Forderungen der Gewerkschaft nach Senkung der Klassenschülerzahlen erfüllt. Von einer Weiterführung des Kampfes in Richtung Klassenschülerhöchstzahl 25 ist im PL keine Rede!

Verfolgt man die aktuelle Politik der Pflichtschullehrergewerkschaft, so gewinnt man den Eindruck, sie würde allfällige Sparmaßnahmen der kommenden Koalition schon vorwegnehmen. Dabei möchte ich den Bereich der Lohnpolitik ausdrücklich ausklammern. Mit dem habe ich mich nicht beschäftigt. Aber was den Bereich Dienstpostenplan und Arbeitszeitverkürzung betrifft, hat die Bundessektion Pflichtschullehrer keine offenen Forderungen, außer die Senkung der Lehrverpflichtung für Volksschullehrer. Wir werden sehen, wie dieser Kampf ausgeht.

Es geht auch anders!

Ein anderes, sicher nicht standespolitisch orientiertes Modell von Gewerkschaftspolitik für Lehrer stellt die Politik der GEW dar. Zur Illustration dieser Politik sei hier der GEW-Hauptausschuß-Beschluß zur Arbeitszeitverkürzung vom Mai 1984 zitiert:

„1. Die GEW fordert die 35-Stunden-Woche für Lehrer, Erzieher und Wissenschafter in Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

Diese Forderung bedeutet für die Beschäftigten im Bildungsbereich entsprechend einer Verkürzung von 40 auf 35 Wochenstunden eine anteilsmäßige Verringerung um ein Achtel. Das gesamte Forderungsvolumen für die Arbeitszeitverkürzung ist damit auf 12,5 Prozent festgelegt.

Die GEW verlangt demnach Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten (. . .) um ein Achtel, und sie verlangt entsprechend eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl der Lehrer insgesamt ebenfalls um ein Achtel.

2. Für die Reduzierung der Pflichtstundenzahlen erhebt die GEW folgende Mindestforderungen: die Reduzierung der Pflichtstundenzahlen von 29 und mehr Stunden um 4 Stunden, von 25 bis 28 um drei Stunden, der unter 25 um 2 Stunden.

Sie verlangt, daß die Unterrichtsverpflichtung aller Lehrer in einer Schulform und Schulstufe gleich ist und auf das jeweils untere Niveau nach einer Arbeitszeitverkürzung vereinheitlicht wird.

3. Die GEW fordert, daß im Umfang des nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung entsprechend Ziffer 2 noch verbleibenden Spielraumes innerhalb der geforderten 12,5 Prozent den einzelnen Schulen ein Fonds von Entlastungsstunden zur Verteilung durch das Kollegium zugewiesen wird.

4. Die GEW verlangt die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich."

(. . .)

In einem weiteren Punkt fordert die GEW „flankierende Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungswirksamkeit", u. a. „die Verringerung der Klassenschülerhöchstzahl auf 25, zusätzliches Personal für Beratungs- und Differenzierungsaufgaben sowie, für die soziale Betreuung der Schüler, eine Erhöhung der Vertretungsmittel auf 10 Prozent" sowie „das Verbot der Mehrarbeit".

Literaturverzeichnis:

GRECH H., 1981, Sind die Lehrervereine überflüssig?, in SCHULHEFT 23, S. 59 f.

PIRCHNER H., 1985, Gewerkschaft und Gesamtschule oder Über die Diskrepanz von Wollen und Handeln, im SCHULHEFT 37, S. 80 ff.

SERTL M., 1986, Lehrerarbeitslosigkeit in Österreich – Probleme des Lehrerbedarfs, dargestellt an der Entwicklung des Pflichtschullehrerbedarfs nach 1945. Dissertation, Universität Wien.

GEW: Schülerfahrten nach Wackersdorf wichtig

MÜNCHEN (SZ) – Gefreut hat sich der Landesvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Peter Kurz, daß die vorgeschlagenen Schulausflüge zum Rodungsgebiet der Wiederaufbereitungsanlage (WAA) Wackersdorf Diskussion in die Lehrerzimmer gebracht haben. Die Empörung der CSU hält er für voreilig. Nicht der Staat allein könne das Unterrichtsgeschehen bestimmen. Es gibt Unterrichts- und Rahmenlehrpläne, in denen die WAA Platz hat, und es gibt im Grundgesetz verankert die Lehr- und Meinungsfreiheit. Lehrer, die davon nicht Gebrauch machten, erzögen zum „Untertan". Die Kinder seien klug genug, sich bei umfassender Darstellung eine eigene Meinung zu bilden. Jeder Lehrer müsse nämlich auch die Gegenmeinung vortragen. Dazu gehöre, daß mit Halbwahrheiten und Irreführungen zum Thema WAA aufgeräumt werden müsse; neben den in den Schulen aufliegenden Broschüren der Deutschen Gesellschaft für Wiederaufbereitung von Kernbrennstoffen (DWK) müßten auch die Argumente der WAA-Gegner angesprochen werden.

Sollte ein Lehrer, der einen Schulausflug nach Wackersdorf plane, Schwierigkeiten bekommen, wird ihm die GEW Rechtsschutz gewähren und das Vorhaben auf dem Verwaltungsweg durchzusetzen versuchen.

Peter Kurz hält solche Fahrten für „pädagogisch ebenso wichtig wie die Ausflüge zu den Königsschlössern der Wittelsbacher. Wenn die Staatsregierung amtlich dafür wirbt, daß Schülerinnen und Schüler am Eisernen Vorhang erleben, wie dort die Freiheit endet, kann sie doch nicht dagegen sein, wenn Jugendliche im Taxöldorner Forst hinter den Polizeisperren sehen, wie dort die uneingeschränkte Freiheit des DWK-Konzerns beginnt."

-gü

Süddeutsche Zeitung, 6.2.1986

Komitee gegen Lehrerarbeitslosigkeit

Spätestens seit 1983 existieren in Wien, Oberösterreich, Steiermark und Salzburg Komitees bzw. Initiativgruppen gegen Lehrerarbeitslosigkeit (vgl. SCHULHEFT 32/1983, Vorläufig ka Zukunft, Zur Situation der Probe- und Junglehrer).

Das oberösterreichische Komitee wurde im Zusammenhang mit dem von seiten des Landesschulrates erarbeiteten „Objektivierungsmodell für die Einstellung von Junglehrern" gegründet. Die darin vorgesehenen Selektionsmaßnahmen bei der Einstellung zusammen mit der beginnenden Lehrerarbeitslosigkeit waren der Anlaß für eine Unterschriftenaktion, an der sich drei Viertel der Studenten/innen der PädAK des Bundes in Linz beteiligten.

Hauptkritikpunkt war, daß unter dem Deckmantel der „Objektivität" wiederum der Parteibüchlwirtschaft Tür und Tor geöffnet würde, was sich ja bestätigte. Von den zahlreichen Aktivisten/innen blieben einige übrig, die sich das Ziel setzten, dieses Problem ständig aktuell zu halten. So wurde das Komitee gegen Lehrerarbeitslosigkeit gegründet.

Dieses parteiunabhängige Komitee wollte einerseits den Kontakt zu den Betroffenen herstellen bzw. aufrechterhalten, andererseits die Öffentlichkeit auf das Problem aufmerksam machen. Nachdem sich auch in anderen Bundesländern ähnliche Initiativen gegründet hatten, veranstaltete das Komitee gegen Lehrerarbeitslosigkeit im Mai 1984 eine Enquete zum Thema **„Wirtschaftskrise – Bildungsstop – Lehrerarbeitslosigkeit"**. Diese sehr erfolgreiche Enquete ermutigte das Komitee weiterzuarbeiten und konsequent an der Verwirklichung der Zielsetzung zu arbeiten. Die wichtigsten Zielsetzungen seien hier kurz genannt:

- Senkung der Klassenschülerhöchstzahlen auf 25
- Anstellung aller geprüften Lehrer/innen, solange es Klassen mit mehr als 25 Schülern gibt
- Umwandlung aller befristeten Verträge in unbefristete
- gleiche Lehrverpflichtung für alle Lehrer (Angleichung an die der Lehrer an höheren Schulen)
- Abbau von Mehrdienstleistungen
- Einführung und Ausbau einer qualifizierten Nachmittagsbetreuung

— Ausbau des Förderunterrichts, des Angebots an Freifächern und unverbindlichen Übungen
— Senkung der Lehrverpflichtung im Rahmen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung (35-Stunden-Woche)
— verstärkter Einsatz von Pädagogen in der Erwachsenenbildung, der inner- und überbetrieblichen Weiterbildung, in der außerschulischen Jugendarbeit usw.

(Vgl. Informationen gegen Lehrerarbeitslosigkeit, Linz 1986)

Kontaktadressen:

Oberösterreich: Bersenkowitsch Peter, Hauptstraße 33/III/5, 4040 Linz.

Salzburg: Gubi Bertl, Schillinghofstraße 46/C4, 5023 Salzburg

Steiermark: Graf Karin, Kalvarienbergstraße 49/20, 8020 Graz.

Wien: Heidi Holzknecht, Pannaschgasse 4/6, 1050 Wien.

Harald Eichelberger

Die Rolle der Gewerkschaft in der Lehrermeinung

Bernd Lehmann konnte in seiner Untersuchung feststellen, daß die Gewerkschaft in der Lehrermeinung das Odium der umstürzlerischen Organisation verloren hat. In Aussagen, in denen die Notwendigkeit der Gewerkschaft betont wird, bestätigt sich im Gegenteil ziemlich deutlich, daß ein breites Vertrauen auf die systemerhaltende Kraft dieser Institution Platz gegriffen hat:

„Gewerkschaft ist notwendig, damit der Arbeiter jemand hat, der ihn vertritt und sich für seine Interessen einsetzt" und „Gewerkschaften müssen auf jeden Fall sein, das ist klar. Sie sind ja auch ein gewisses Bindeglied . . .". So äußerten sich die Lehrer, zur Notwendigkeit der Gewerkschaft befragt.

Allerdings werden auch Vorbehalte gegenüber einer befürchteten Konfliktpolitik der Gewerkschaft in der Lehrermeinung spürbar:

„Diese Organisationen bringen durch ihre Politik unsere gesamte Wirtschaft durcheinander." Doch nicht überall sehen sich die Lehrer als Mitglieder eines Verbandes, durch den kollektive Interessen wirkungsvoll durchgesetzt werden können.

Ilse Gahlings und Elle Moering stellen etwa fest, daß sich die überwiegende Zahl der Lehrerinnen in der Gewerkschaft als Versicherte betrachtet, die ihrer Organisation zwar durchaus freundlich, aber passiv gegenüberstehen. Einige Gründe, weshalb Lehrerinnen überhaupt Mitglieder geworden sind, haben die Autorinnen mitgeteilt:

„Um ein sicheres Gefühl zu haben, da man hofft, daß die Gewerkschaft hinter einem steht, wenn etwas passiert", „. . . um ein Darlehen zu bekommen", „. . . aus allgemeinen Nützlichkeitsgründen", „. . . wegen finanzieller Erleichterungen beim Einkauf verschiedener Waren" und vor allem „aus Gründen des Rechtsschutzes".

Angesichts dieser Begründungen, die tatsächlich eine Art Rückversicherung für Notfälle bedeuten und keinerlei übergreifende Interessensolidarität erkennen lassen, verwundert es kaum, wenn sowohl Organisierte wie Nichtorganisierte übereinstimmend der Meinung, sind, daß ein Lehrer vor allem „Rat, Hilfe und Schutz von seiner Organisation zu erwarten habe".

Zusammenfassend kann jedoch gesagt werden, daß die meisten Lehrer den Gewerkschaften positiv gegenüberstehen: Sie vertrauen auf deren sozialharmonisierende Strategie und machen gleichzeitig deutlich, daß sie Maßnahmen ablehnen, die den sozialen Frieden gefährden könnten.

Durch die in der vorliegenden Untersuchung beurteilten Statements sollten Lehrereinstellungen zum gewerkschaftlichen Aufgabenbereich, zur Problematik von Streikaufrufen und zur parteipolitischen Gebundenheit durch die politischen Fraktionen innerhalb des Österreichischen Gewerkschaftsbundes erhoben werden.

Der relativ ungenauen Aufgabenbeschreibung der Gewerkschaft „bessere Arbeits- und Lohnbedingungen zu schaffen", stimmten 73,3 Prozent der Probanden zu. Während unter besseren Lohnbedingungen wahrscheinlich eindeutig eine Gehaltsaufbesserung verstanden werden kann, bietet sich unter dem Schlagwort „bessere Arbeitsbedingungen" ein breites Spektrum von Möglichkeiten an, die von der Beistellung audiovisueller Hilfsmittel über die Senkung der Klassenschülerzahl bis zur Imageverbesserung des Lehrers reichen können. Obwohl die unter dem Begriff „bessere Arbeitsbedingungen" subsumierten Möglichkeiten im Statement unmöglich konkret formuliert werden konnten, aktualisierte der Begriff „bessere Arbeitsbedingungen" doch potenitelle Kritikpunkte im Bewußtsein der Lehrer und half somit, einstellungsbildende Elemente zu entdecken. Die hohe Zustimmungsquote von 73,3 Prozent und die wiederholte Betonung, daß die Schaffung von besseren Arbeitsbedingungen heute schon wichtiger sei als das Eintreten für bessere Lohnbedingungen, lassen auf eine latent vorhandene Unzufriedenheit der Wiener Pflichtschullehrer mit ihrer beruflichen Arbeitssituation schließen. Allerdings kann den Statement-Kommentaren kein konkreter Hinweis auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen entnommen werden. Nur zwei Probanden propagierten die Schaffung von Fortbildungsmöglichkeiten und Beratungsstellen sowie die Sicherung und Verbesserung sozialer Errungenschaften. Bei diesem Statement konnten außerdem keine geschlechts-, alters- oder schulartspezifischen Unterschiede bei der statistischen Auswertung der Bewertung festgestellt werden.

Die Zustimmung, daß Gewerkschaften bessere Arbeits- und Lohnbedingungen schaffen sollen, erfährt jedoch bei der Bewertung der Statements, „Streikaufrufe der Gewerkschaft sollten unterbleiben, wenn dadurch ein gesamtgesellschaftlicher Schaden entsteht", . . . eine sowohl geschlechts- als auch al-

tersspezifisch ausgerichtete Einschränkung. Vor allem die weiblichen Probanden sind nicht bereit, gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen zuzustimmen, wenn dadurch ein gesamtgesellschaftlicher Schaden entstehen könnte. 65,4 Prozent der weiblichen Lehrer sprachen sich entschieden gegen Streikaufrufe der Gewerkschaften aus, wenn dadurch ein gesamtgesellschaftlicher Schaden verursacht werden könnte. Die Meinungen der Lehrerinnen gehen in die Richtung, daß Streiks nur äußerstes Durckmittel sein sollten, daß dabei an den gesamtgesellschaftlichen Schaden jedoch kaum gedacht wird, und sie halten persönlich nicht viel von Streiks, da es andere Wege gebe, um etwas durchzusetzen. Sie unterscheiden sich in ihrer Bewertung signifikant von ihren männlichen Kollegen. Von diesen stimmten nur 42,1 Prozent dem Statement zu, während es bei 21,8 Prozent neutralen Bewertungen immerhin von 36,1 Prozent der männlichen Lehrer abgelehnt wurde. Um diese Zahlen richtig einschätzen zu können, muß bedacht werden, daß die Anzahl der männlichen Pflichtschullehrer nur ein Fünftel der Gesamtanzahl der Wiener Pflichtschullehrer beträgt. Und von diesem Fünftel ist es rund ein Drittel der Lehrer, das Streikaufrufen bedingungslos zustimmt – in dieser Relation sicherlich ein verschwindend kleiner Bruchteil. Im Vergleich dazu lehnten nur 14,8 Prozent der weiblichen Lehrer dieses Statement ab und sprachen sich somit wie ein Teil ihrer männlichen Kollegen auf jeden Fall, also auch wenn dadurch ein gesamtgesellschaftlicher Schaden entsteht, für Streikaufrufe der Gewerkschaften aus.

Interessant ist ferner auch die Tatsache, daß mit zunehmendem Alter die Zustimmung statistisch gesichert steigt:

Von den sogenannten Junglehrern (Gruppe bis 30 Jahre) sprachen sich nur knapp 51,9 Prozent der Lehrer für dieses Statement und damit gegen Streikaufrufe der Gewerkschaften aus, während es bei der Altersgruppe II (31 bis 45 Jahre) 66,6 Prozent der Lehrer waren, die gegen Streikaufrufe votierten, und bei der Altersgruppe III (46 bis 55 Jahre) der Prozentsatz der positiven Bewertungen und damit der Streikablehnungen auf 72,3 Prozent ansteigt.

Es ist sicher, daß die Junglehrer gewerksahftlichen Kampfmaßnahmen eher zustimmen als ihre älteren Kollegen. Es kann hier jedoch nicht entschieden werden, ob es sich um eine Tendenz mit allgemein-progressivem Charakter handelt, was bedeuten würde, daß die Rolle der Gewerkschaft in Zukunft im Lehrerbewußtsein einer Tendenz zur Radikalisierung unterliegen würde. Es kann aber anderseits mit demselben Recht ver-

mutet werden, daß diese Tendenz zur Radikalisierung der Rolle der Gewerkschaft eine typisch altersspezifische Erscheinung ist und die Rolle der Gewerkschaft im Bewußtsein des Lehrers mit zunehmendem Alter einen dementsprechenden Wandel zur Entradikalisierung durchmacht.

Eine relativ starke Homogenität zeichnet sich hingegen bei der Beurteilung des Statements „Der Pflichtschullehrer bedürfe einer stärkeren gewerkschaftlichen Vertretung, die imstande ist, seine Interessen überparteilich wahrzunehmen", ab. Dieser Meinung schlossen sich 72,8 Prozent der Probanden der Gesamtstichprobe an; nur 7 Prozent waren gegen diese Meinung. Geschlechtsspezifische, alters- oder schulartspezifische Unterschiede in einem statistisch gesicherten Ausmaß ergaben sich in den vorliegenden Berechnungen nicht.

In den wenigen vorhandenen Kommentaren wurden sowohl die Überparteilichkeit als auch die Notwendigkeit einer Gewerkschaft für die Lehrer, nicht der Lehrer betont. Allerdings wurde auch auf den illusionären Charakter einer durchaus wünschbaren überparteilichen Gewerkschaft verwiesen, da die Interessen des Lebens eben zum Teil parteigebunden sind.

aus: Harald Eichelberger: Wie konservativ sind Lehrer, Studie über Einstellungen der Wiener Pflichtschullehrer) Österr. Bundesverlag 1981, S. 43 ff.

Aus der Sicht einer Probelehrerin

Gleich zu Beginn des Probejahres wirst du zu den Großveranstaltungen der VCL (Vereinigung Christlicher Lehrer) und des BSA (Bund Sozialistischer Akademiker) eingeladen, die sich vor allem an ein Junglehrerpublikum richten.

Im Konferenzzimmer raten dir ältere Kollegen, bei beiden Veranstaltungen ein Gesichtsbad zu nehmen. Denn dort seien Personalvertreter und Gewerkschafter anwesend, die dir vielleicht bereits im Probejahr zu Stunden verhelfen könnten. Dies sei in erster Linie dann zu überlegen, wenn du ungünstige Fächerkombinationen wie F, G, D, B . . . hättest. Du gehst mit ganz bestimmten Erwartungen zu diesen Veranstaltungen. Du bist bereit für einen zumeist schlechten Lehrvertrat die unsinnigsten Demütigungen auf dich zu nehmen.

VCL

Schon der Ort der Veranstaltung, das Raiffeisenhaus in der Hollandstraße, macht dir klar, in wessen Sphären du dich hier befindest.

Die VCL, die angeblich stärkste Lehrervereinigung Österreichs, steckt mit Bankern unter einer Decke, so kommt es dir zumindest vor. Jedenfalls hat Raiffeisen ein eigenes Service für „Professoren" eingerichtet und macht hier kräftig Werbung.

Auch die unter die Junglehrer verteilte Informationsbroschüre wird von Raiffeisen gesponsert.

Die VCL ist eine Teilorganisation der ÖPU (Österreichische Professorenunion), einer Wahlgemeinschaft bestehend aus VCL, FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) und ÖAAB. Sie steht der ÖVP sehr nahe. Mit Hilfe der VCL sollen „christliche Grundsätze" in der Schule verwirklicht werden („christlich" ist hier wahrscheinlich mit „konservativ" gleichzusetzen).

Die FCG will sich für die materielle Besserstellung von Lehrern einsetzen.

Der ÖAAB wird schließlich als jene starke politische Kraft bezeichnet, die in einer „pluralistischen Gesellschaft" die ideellen und materiellen Interessen seiner Mitglieder durchsetzen will.

(Nach Informationsbroschüre der VCL für AHS-Lehrer.)

Doch nun von der grauen Theorie zur Praxis.

Hauptzweck des Junglehrertreffens: Die VCL stellt sich vor, möchte Interessenten werben. Ein Formular zum Beitritt in die VCL, nicht etwa zum Beitritt in die Gewerkschaft, liegt der verteilten Informationsbroschüre bei.

Am kalten Büffet, Blickfang des Treffens, wird mir klar, wie bei der VCL die Interessen der Lehrer wargenommen werden. Hier kommt man mit Gewerkschaftern der FCG ins Gespräch. Eine lachende Blondine, rot lackierte Fingernägel. Sie hat trotz der Fächerkombination D, G eine volle Lehrverpflichtung bekommen. Es ist doch so einfach, ein paar Stunden einzuheimsen, so wie die Brote des kalten Büffets.

Ich erwische noch eines der Brote, beginne langsam daran zu kauen, auch der christliche Gewerkschafter neben mir.

— Stunden in Wien? Welche Fächer? D, F? . . . Ein Ding der Unmöglichkeit . . . vielleicht in Tirol oder Vorarlberg.

Eine nette Visitenkarte zum Abschied, ein feuchter Händedruck.

— Wird schon nicht so schlimm werden!

Dieser Mann vertritt also angeblich meine Interessen.

Ich habe drei Kinder; alle drei sind in Wien geboren, wo ich die Möglichkeit habe, sie in Kindergarten und Hort unterzubringen. Was mache ich in Tirol oder Vorarlberg?

Mir wird mein Irrtum klar: die FCG vertritt eben nur die Interessen bereits etablierter „Professoren" und nicht die einer kinderreichen, zu spät gekommenen Probelehrerin.

BSA

Die Atmosphäre beim BSA ist gesellig sozial-liberal.

Die Gewerkschafter der FSG (Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter) kommen hier auch tatsächlich zu Wort, während man sich bei der VCL mit der christlichen Ansprache des Vorsitzenden begnügte.

Die Probleme von Junglehrern, wie ungünstige Lehrverträge, unsichere Ausstellungssituation werden artikuliert.

Die Lösungsvorschläge der SPÖ zur Sanierung der Lehrerarbeitsmarktes – Verkleinerung der Klassen, Reform der Oberstufe – werden diskutiert. Doch gleichzeitig wird auf die Unmöglichkeit der Veränderung der gegenwärtigen Verhältnisse hingewiesen: die ÖVP ist ja immer dagegen und die Änderung von Schulgesetzen bedarf nun einmal einer Zweidrittelmehrheit im Parlament.

Es ist schwierig festzustellen, inwieweit die Bemühungen der FSG, für die Interessen der Junglehrer einzutreten, bloß Lippenbekenntnisse und inwieweit sie ernst zu nehmen sind.

Ich bin versucht „hier" der Gewerkschaft beizutreten; doch ich möchte mich zu nichts verpflichten.

Die Mär von der Parteizugehörigkeit

Ich erkundige mich bei politisch erfahrenen Kollegen, bei welcher Fraktion ich der Gewerkschaft beitreten sollte.

Und ich erfahre zu meinem Erstaunen, daß ich, wenn ich der Gewerkschaft beitrete, nicht automatisch Mitglied irgendeiner Fraktion, sondern schlicht und einfach Mitglied des ÖGB bin.

Enttäuschung

Nach meinen bisher gemachten Erfahrungen im Probejahr mit den Organen des Stadtschulrates und der Personalvertretung komme ich zum Schluß: So schlimm habe ich es mir nicht vorgestellt, und es wird noch schlimmer, wenn vielleicht schon sehr bald das Probejahr abgeschafft wird.

Mit bestimmten Fächerkombinationen ist es fast unmöglich, einen halbwegs annehmbaren Lehrvertrag zu bekommen, wenn man überhaupt einen bekommt.

Die Gewerkschafter helfen sicher, wo es im Bereich ihrer Möglichkeiten liegt.

Doch das Recht auf Arbeit gibt es in diesem Land nicht, damit muß man sich eben abfinden.

Und es wird dir geraten: Umdenken, Umziehen, Anpassen und so weiter. Vielleicht schaut dann etwas für dich heraus.

Und wenn schon, arbeitslos sein ist auch nicht weiter schlimm, wozu gibt es denn schließlich das soziale Netz.

Trotz alledem

Es liegt sicherlich auch an uns Junglehrern selbst, wenn unsere Interessen nicht genügend in der Gewerkschaft vertreten sind.

Wir müßten uns eben mehr manifestieren.

Ich meine, es gilt in erster Linie zu hinterfragen, inwieweit die Loyalität so mancher Gewerkschafter zu der Partei ihrer Fraktion gerechtfertigt ist, wenn diese Partei systematisch den Ausverkauf von Lehrerinteressen betreibt.

„Jeder ist seines Glückes Schmied" – oder?

Probelehrer beim Wr. Stadtschulratspräsidenten

Auf Initiative einer Kleingruppe des Einführungsseminars für Probelehrer (bei Dr. Schütz SS 1986) fand am 7. Mai 1986 eine Aussprache im Pädagogischen Institut in der Burggasse statt.

Es wurden nur Probelehrer aus dem 1. Semester eingeladen.

Präs. des Stadtschulrates NR-Abg. Hans Matzenauer und Fr. Landesschulinspektor Dr. E. Springer stellten sich der Diskussion.

Die einleitenden Worte sprach Prof. H. Mazhenauer; folgende Situation wurde dargelegt:

(Gedächtnisprotokoll)

Die Situation der Probelehrer sei schwierig, der Stadtschulrat wisse davon. Man könne jedoch nicht verallgemeinern, denn es gebe sicher Fächer, wo noch Bedarf an Lehrern sei. Dazu wurden folgende Fächer angeführt: Werkerziehung, Turnen, Mathematik, Latein, Physik.

Hoffnungslos überlastet seien Fächer, wie: Italienisch, Französisch, Russisch, Biologie. Wobei die Kollegen, die Französisch studiert haben, von der schwierigen Anstellungssituation ja gewußt haben müssen. (H. Matzenauer wörtlich: „Sie haben ja gewußt, daß Französisch nicht verlangt wird.").

Für die schwierige Anstellungssituation wurden folgende Faktoren angegeben: durch den Geburtenrückgang gebe es logischerweise kleinere Klassen, würden Schulen zugesperrt und dadurch weniger Lehrer gebraucht. Zur Veranschaulichung einige Zahlen: im September 1986 werden ca. 11.600 Schüler in die 1. Kl. VS eintreten, davon werden 20% Ausländer sein, die laut Matzenauer für eine spätere AHS-Laufbahn nicht in Frage kämen.

Die Situation in den Bundesländern sei nun viel schwieriger als in Wien, denn in der Bundeshauptstadt würde man sehr viel für die Probelehrer tun – es gebe immerhin Akademikertraining –, und der Rest der Probe- und Junglehrer müsse sich eben ein bißchen gedulden.

In Wien sieht es momentan so aus: 450 Probelehrern stehen 6 Pensionierungen gegenüber.

Gedächtnisprotokoll der einzelnen Fragen

Frage an Matzenauer: Könnte man die Klassenschülerzahlen senken?

Antwort: Matzenauers: Es ist umstritten, ob kleine Klassen zur Verbesserung der pädagogischen Situation beitragen. Unauffällige Schüler haben in Klassen mit größeren Schülerzahlen mehr Chancen, bis zur Matura zu kommen.

Fragen an M.: 1. Könnte man das Pensionsalter von 65 auf 60 senken?

2. Wie steht es mit dem Abbau der Überstunden?

3. Wann werden wir pragmatisiert?

Antworten Ms.: ad 1. Man könne ältere Kollegen nicht einfach abschieben; ad 2. Überstunden gibt es nicht mehr; ad 3. Die Pragmatisierung ist an bestimmte Gesetze gebunden, diese wurden erst unlängst festgelegt und können nicht schon wieder geändert werden. (Nach unserer Rechnung würden wir in ca. 15–17 Jahren pragmatisiert.)

Fragen an M.: 1. Können Förderkurse von Probelehrern abgehalten werden? 2. Wäre es möglich, für Kollegen, die bereits länger im Dienst stehen, einen sogenannten „Bildungsurlaub" einzuführen? Dies würde dazu beitragen, daß junge Lehrer in den Schulbetrieb eingegliedert werden können und der Vorteil für ältere Kollegen liegt auf der Hand – Fortbildung haben schließlich auch Lehrer nötig. 3. Könnte man dem Nachhilfeunwesen nicht durch eine erhöhte Anzahl von Förderstunden zu Leibe rücken?

Antworten Ms.: ad. 1. Prinzipiell können Förderkurse von Probelehrern abgehalten werden, man müsse sich mit dem jeweiligen Direktor absprechen; ad 2. Das Budget lasse Ausgaben dieser Art nicht zu; ad 3. Die Diskussion darüber sei hier fehl am Platz, da dies ein zu komplexes Problem sei.

Fragen an M.: 1. Welche Kriterien sind für das Probelehrerzeugnis ausschlaggebend? Könnte man auf die Benotung verzichten? 2. Wie steht es mit der Parteibuchwirtschaft?

Antwort Springers: ad 1. Noten müssen aufrechterhalten bleiben, da manche Kollegen als Lehrer nicht geeignet seien. Ein „Gut" würde ohnehin nur in den seltensten Fällen gegeben, der PL müsse außerdem vom Einführenden und dem Direktor in Kenntnis gesetzt werden und auch der Stadtschulrat habe Einfluß auf die Note. (Nach Aussage von Dr. Schütz würden 1986 ca. 5% der PL mit „Gut" beurteilt werden, das sind ca. 22 PL).

Antwort Ms.: ad 2. In dieser Zuhörerschaft gebe es sicher wenige, die bereits einer Partei angehören oder ein Parteibuch besäßen. Die Anstellung erfolge nach objektiven Kriterien, hier-

für gebe es eine Warteliste, auf dieser werde jeder PL eingetragen. Natürlich hätten Härtefälle Vorrang und Fächer, für die noch Lehrer gebraucht würden. Ansonst solle man versuchen, mit Aufsicht in Tagesheimen Stunden zu bekommen.

Frage an M.: Ist die 35-Stunden-Woche bei L. möglich?

Antwort Ms. (nach mehrmaligem Fragen): Dies sei ein gesamtpolitisches Problem, die L. könnten hier nicht den Anfang machen, denn sie hätten in der Bevölkerung sowieso den Ruf, relativ wenig zu arbeiten. Den Anfang müßten hier die Gewerkschaften machen.

Resümee

Am Ende dieser Diskussion stehen wir vor folgender Situation:

Nach H. Matzenauer gibt es kaum Probleme, natürlich, in bestimmten Fächern sind Anstellungsprobleme vorhanden, dafür gibt es aber objektive Wartelisten, die beim Stadtschulrat aufliegen – man braucht kein Parteibuch, um eine Anstellung zu bekommen.

Wir freuen uns natürlich ob dieser Tatsache, denn somit können wir 1. der Partei unseres Herzens und unserer Gesinnung beitreten oder 2. auch parteilos bleiben.

Somit wäre also die leidige Parteibuchwirtschaft nach einer Aussage H. Matzenauers beseitigt.

Dieser Punkt ist also nach der Diskussion für uns erledigt, das freut uns aufrichtig.

Wir wenden uns nun ab von der leidigen Anstellungssituation und kommen zu einer pädagogischen Feststellung des Präsidenten Matzenauer:

„Der Vorteil der kleinen Klassen gegenüber großen ist umstritten, unauffällige Schüler hätten in großen Klassen mehr Chancen, bis zur Matura zu kommen."

Wir wollen hier eine kurze Interpretation, die den gesamtpolitischen Aspekt betrachtet, anführen: Kleinere Klassen sind also „pädagogisch nicht unbedingt wertvoll, erzeugen sie doch notwendigerweise lästige Querulanten, die in der momentanen politischen Situation nicht gebraucht werden. Besser sind größere Klassen, unterstützen sie doch die ruhigeren Schüler, bestärken diese in ihrer Angepaßtheit.

Lassen wir den Zynismus weg – wir als Lehrer können es in der heutigen politischen Lage nicht mehr verantworten, angepaßte Schüler aus den Schulen zu entlassen. Hier würden wir auch eindeutig gegen das Gesetz handeln, in dem es heißt:

„Die österreichische Schule hat die Aufgabe (. . .) die Jugend mit dem für das Leben und den künftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten und zum selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen. (. . .) Sie sollen zu selbständigem Urteil und sozialem Verständnis geführt, dem politischen und weltanschaulichen Denken anderer aufgeschlossen sowie befähigt werden, am Wirtschafts- und Kulturleben Österreichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken." (SchulOG. 1. Hauptstück, § 2, Aufgabe der österreichischen Schule).

Unser Unmut über die vorher zitierte Aussage Matzenauers kennt hier kaum noch Grenzen, denn als Präsident des Stadtschulrtates kann man nicht in dieser Art argumentieren, selbst wenn man auf bestimmte Fragen nicht vorbereitet ist. Schule als Institution kann nur im gesamtpolitischen Komplex gesehen werden, wir sind es leid, daß Politik krampfhaft von der Schule ferngehalten wird. Es ist eine politische Aussage, die Matzenauer hier tätigte, es ist im Sinne der politischen Situation der sozialistischen Koalitionsregierung – kritische Schüler und kritische Lehrer sind nicht mehr gefragt, sind eigentlich lästig. Matzenauer argumentiert hier nicht einmal mehr im Sinne einer Partei der Mitte (wie sich die Sozialistische Partei im Augenblick bezeichnet), sondern eher in etwas schrullig, altertümlich-liberal anmutender Art und Weise.

Erstmals wurde in dieser Diskussion festgestellt, daß es auch für Lehrer eine gesamtpolitische Sicht gebe, denn die 35-Stunden-Woche durchzusetzen liege, laut Springer, an den Gewerkschaften, hier könnten die Lehrer nicht als erste den Sprung nach vorne wagen. Wobei dieser Aspekt sicher seine Richtigkeit hat, allerdings taucht der Zusammenhang zwischen Schule und Politik immer erst dann auf, wenn es leicht möglich ist, bestimmte Forderungen auf andere abzuschieben.

Lohnkommission

Aus: Karl Czasny: Lehrjahre bei Bau-Holz, Erfahrungen in einer Gewerkschaftszentrale.
Tagebucheintragung vom 3. 11. 1976:

Lohnkommission 3. 11. 1976

Heute durfte ich mir als Beobachter eine Sitzung der Lohnkommission für den Kollektivvertragsbereich (10) ‚Baustoff' ansehen. In dieser Sitzung sollte die Entscheidung über die bei den kommenden Kollektivvertragsverhandlungen zu stellenden Forderungen fallen. Aus vorausgegangenen Gesprächen mit Mill wußte ich bereits, daß er die von den Landesorganisationen erhobenen und bei uns schriftlich deponierten Forderungen als weit überhöht einschätzt. In der heutigen Sitzung wollte er diese Forderungen auf ein ihm angemessen erscheinendes Maß reduzieren. Und das tat er dann auch auf äußerst eindrucksvolle Weise.

Szenarium:

Großer Sitzungssaal. Oben auf dem Podium thront das Zentralsekretariat: in der Mitte Mill höchstpersönlich, zu seiner Linken die Chefsekretärin, zu seiner Rechten Kollege N. als Vertreter des ‚wissenschaftlichen Beraterstabes'. Die übrigen Versammelten — ungefähr dreißig Betriebsräte und Vertreter einzelner Landesorganisationen — haben in der Art einer Schulklasse hinter in Reih und Glied aufgestellten Schreibpulten Platz genommen und schauen von dort aus gleich Schülern zu ihrem Lehrer auf — wie sich im Verlauf der Sitzung herausstellt: wie die schlimmen Buben in der Schule mit schlechtem Gewissen nach einem dummen Streich, den sie gar nicht so ernst gemeint haben.

Handlungsablauf

Bereits bei den einleitenden Sätzen ist Mills Haltung sehr drohend. In seiner mir bereits vertrauten, mit Andeutungen, Anspielungen und symbolischen Verweisen gespickten Sprechform fordert er die Vertreter der Landesorganisationen auf, ihre „Wunsch — um nicht zu sagen Traumvorstellungen" hier noch einmal mündlich zu begründen.

Der Reihe nach versuchen nun die Sprecher der einzelnen Landesorganisationen mit deutlich sichtbarem schlechten Gewissen zu

erklären, wieso sie zu derart hohen Forderungen gekommen sind. Mills Antwort ist ein Donnerwetter: Keiner habe eine echte Begründung zu geben vermocht. So gehe das noch nicht! Und wieder in Form von Anspielungen und Andeutungen geäußerte höhnische Schelte bezüglich der unrealistischen Forderungen.

Daraufhin setzt eine große Entschuldigungstour ein: Es sei ja alles nicht so ernst gemeint gewesen — es gäbe keine Illusionen über die tatsächlich zu erwartende Höhe des Kollektivvertragsabschlusses — die genannten Forderungen seien nur als Ausgangspunkt für eine nun gemeinsam vorzunehmende Reduktion gedacht gewesen. Bei manch einem ist der entschuldigende Tonfall vermischt mit leicht aufmüpfigem, trotzigem Beharren auf der Berechtigung der Ausgangsforderung. Bei anderen hat die Entschuldigung schon fast unterwürfige Züge.

Nach dieser ersten Runde, die eindeutig an Mill gegangen ist, betrachtet dieser die Situation als reif zum eigentlichen Durchbesprechen der Forderungen. Alles bisherige war nur Vorspiel: die da unten mußten erst präpariert (weich gemacht) werden, damit sie jetzt schön gefügig reagieren. Nun sind ihnen die Leviten gelesen worden, sie haben ein schlechtes Gewissen und werden nicht mehr ernsthaft aufmucken.

Es folgt ein langer Monolog Mills, in dessen Verlauf er vorschlägt, die Forderungen zu sechs Hauptpunkten zusammenzufassen und in dieser Form durchzudiskutieren:

1. Lehrlingsentschädigung
2. Angleichung der Frauenlöhne an jene der Männer
3. Problem der Akkord- und Istlöhne. Die Nennung dieses Punktes nimmt Mill zum Anlaß, eine harte Kritik an den Vertretern der Bundesländer loszulassen: Sie seien nicht imstande gewesen, das Niveau der Istlöhne in den Betrieben hoch genug zu heben. (Nach Abschluß der Sitzung der Lohnkommission sagt er mir, daß jene Kritik zu diesem Zeitpunkt der Versammlung genau kalkuliert gewesen sei. Sie hätte dazu gedient, denen da unten durch den Vorwurf eigenen Versagens den Wind für eine etwaige spätere Kritik an der im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen abgeschlossenen Istlohnregelung aus den Segeln zu nehmen.)
4. Kollektivvertragsabschluß für eine oder zwei Jahresetappen. Hier begnügt sich Mill nicht mit der Nennung des Diskussionspunktes, sondern deutet gleich seine eigene Position in jener Frage an. Er

plädiert (was mich überrascht) (11) für eine einzige Jahresetappe und begründet das mit der Unsicherheit der kommenden wirtschaftlichen Entwicklung. Weiters berichtet er an dieser Stelle über den Vorschlag der Arbeitgeber, den jetzigen Kollektivvertrag noch einen Monat lang weiterlaufen zu lassen. Er stellt diese Frage einer erst im weiteren Verlauf der Sitzung zu treffenden Entscheidung anheim, läßt aber jetzt schon durchblicken, daß er dafür ist, auf das Angebot einzugehen. Bei der späteren Behandlung dieses Punktes steuert er die Betriebsräte dann erfolgreich in diese Richtung. Im Augenblick wird das Problem aber noch nicht diskutiert, denn nun geht er gleich zur Nennung des Hauptpunktes über:

5. Die Lohnhöhe. Mill holt jetzt sehr weit aus und beginnt mit der Darstellung der Ergebnisse einer von ihm ganz groß als Premiere angekündigten, von seiner statistischen Abteilung durchgeführten Analyse des durch das neue Bundesbudget ausgelösten Bauvolumens. Er geht breit ins Detail und nennt eine Fülle von Zahlen. Diese haben offensichtlich gar keine konkrete Bedeutung, sondern dienen ihm nur dazu, das Bild von der Lage der Branche grau in grau zu zeichnen. In diesem Zusammenhang spielt es dann auch gar keine Rolle, daß er einige Zahlen aus unserer Analyse ganz falsch zitiert: Es geht ja nicht um die Übermittlung von Information, sondern nur darum, bei den Zuhörern ein bestimmtes Gefühl auszulösen. Angesichts einer derart negativen Situation seien die geforderten 13% nicht zu verantworten. Wenn er selbst Ländervertreter wäre, würde er vielleicht auch so viel fordern (= versöhnliche Geste, damit sich die anderen nicht dumm vorkommen), aber als Zentralsekretär, der mit Hilfe seiner Statistiker die ganze komplexe Lage durchschaue, müsse er sagen: „Nicht einmal 1% pro Monat ist drin! Was haben wir davon, wenn wir jetzt viel fordern und dann nichts kriegen? Das erzeugt Unruhe an der Basis." Und neuerlich Schelte für die Ländervertreter: „Ihr habt es euch mit euren hohen Forderungen leicht gemacht. Mir überlaßt ihr das Bremsen." Letzteres kommt nicht in dem amicalen Ton, den ich hier notiere, sondern von oben herab, böse. Endgültig läßt er aber die Katze noch nicht aus dem Sack. Einige Zwischenglieder im kunstvollen Aufbau dieser Szene fehlen nämlich noch.

6. Forderungen zum Kollektivvertragsrahmen. Die Aufzählung dieses Diskussionspunktes ist eingebettet in zynische Anspielungen auf die irreale Höhe, den irrwitzigen Charakter der Rahmenforderungen, welche von den Landesorganisationen erhoben wurden.

Nach diesem endlosen Monolog Mills folgt nun die Diskussion der sechs von ihm genannten Punkte. Über die ersten drei erzielt man ganz schnell eine Einigung. Als nächstes kommt der von mir mit Spannung erwartete Punkt 5 (die Frage der Lohnhöhe) an die Reihe: Mill fragt, ob die Lohnkommission diesbezüglich selbst eine Empfehlung aussprechen oder den Beschluß dem Zentralsekretariat überlassen wolle. Der Delegierte aus Salzburg meint, die Lohnkommission müsse sich hierzu äußern. Daraufhin Mill zynisch/direkt: „Ich will dich nicht in deinem Recht als beratendes Organ beschneiden, aber die Lohnkommission ist kein beschlußfassendes Organ." Ich warte jetzt auf die Nennung von Zahlen, aber neuerlich werde ich enttäuscht. Die Frage der Höhe der Lohnforderungen wird wieder offen gelassen, auf später verschoben. Zuvor wird Punkt 4 (die Etappenfrage) diskutiert. Sie wird — wie schon oben vorweggenommen — im Sinne Mills erledigt: Zustimmung zur Verlängerung des jetzigen Kollektivvertrages um einen Monat. Nächste Etappe nur für 12 Monate.

Bei der sich anschließenden Diskussion der Rahmenforderungen bringt Mill zunächst eine von den Vorstellungen der Länder abweichende Regelung für Schichtarbeiter ins Spiel. Alle sind voll damit einverstanden. In der Frage der Abfertigungen plädiert Mill für Erhöhungen um jeweils zwei Wochenlöhne. Die Länderforderung nach einer Angleichung an den Metallarbeiterkollektivvertrag verweist er ‚ins Traumland'. Als ein Vorwitziger meint, man solle doch Kreisky auffordern, die Abfertigung für Arbeiter noch in dieser Legislaturperiode gesetzlich zu verankern, antwortet Mill nicht gleich, sondern sieht ihn zuerst gespielt treuherzig an. Dann meint er zynisch: „Bist mir nicht bös, wenn ich weiter schweige?" Was so viel heißt, wie: ‚Zu so einem Blödsinn kann ich mich doch nicht äußern'. Damit hat er die Lacher auf seiner Seite gegen den naiven Kollegen — wieder wie in der Schule.

Nachdem der Kollektivvertragsrahmen auf diese Weise erledigt wurde, kommt Mill nun ganz schnell zum Wesentlichen. Er läßt den von ihm vorbereiteten Gesamtvorschlag für das Forderungsprogramm als Arbeitspapier an die Anwesenden verteilen und beginnt sogleich, die erste Seite dieses Papiers, welche seinen Vorschlag für die Lohnforderung enthält, zu erläutern. Am Papier stehen 9,6% — er sei großzügig und tue 0,6% (die er vorher zu diesem Zweck sicher

extra abgezogen hat) dazu, damit mehr als 10% herauskommen. Dieser Vorschlag wird ohne ein einziges Wort des Einwandes angenommen.

Nachdem so das Ausmaß der Lohnforderungen durch ‚Demokratur' festgelegt wurde, folgt am Schluß als Zuckerl noch ein formaldemokratisches Nachspiel: Die Ländervertreter dürfen entscheiden, welchen der fünf Themen im Rahmenforderungskatalog sie vor den anderen den Vorzug geben. Jedes Land muß die fünf Themen reihen. Aus den neun Reihungen bestimmen dann die ‚wissenschaftlichen Assistenten' mittels unterschiedlicher ‚mathematischer Methoden' (zur gegenseitigen Kontrolle) eine endgültige Reihung.

Ironie am Rande: Die Frauenforderungen landen ganz unten, eigentlich ungewollt. Als die Ländervertreter das nach der Abstimmung korrigieren wollen, spielt sich Mill als Superformaldemokrat auf: Abstimmung ist Abstimmung. Da wird nichts mehr revidiert!

Die Presse, 15. 11. 1985

Austrittswelle wegen „Fall Nenning" Hunderte Journalisten verließen ÖGB

WIEN (hws). Der „Hinauswurf" des Journalistengewerkschaftsobmannes Günther Nenning hat nun zu einer regelrechten Austrittswelle aus dem ÖGB geführt. Obwohl das verbliebene Gewerkschaftspräsidium die Mitglieder beschworen hat, wegen der laufenden Kollektivvertragsverhandlungen die ÖGB-Bücher nicht zurückzuschicken, sind bereits Hunderte Mitglieder ausgetreten. Die verantwortlichen Funktionäre fürchteten am Donnerstag im Gespräch mit der „Presse" um den weiteren Fortbestand der Sektion: Rund 3000 Journalisten sind gewerkschaftlich organisiert.

Schon um neun Uhr versammelten sich am Donnerstag etwa hundert empörte Zeitungsleute vor dem Bürohaus der Fachgewerkschaft „Kunst, Medien, freie Berufe", deren Vorstand Nenning am Dienstag ausgeschlossen hatte. Unter fadenscheinigen Vorwänden, wie die Demonstranten betonten. Eine Protestresolution wurde übergeben, dann ging es in den Presseklub „Concordia", wo die Funktionäre eine Pressekonferenz gaben. Tenor der Kommentare: Das Schiedsgerichtsverfahren gegen Nenning sei eine Farce gewesen, das Urteil ungültig, weil Nennings drei „Sekundanten" das Verfahren aus Protest verlassen hätten, wodurch das „Gericht" beschlußunfähig gewesen sei.

Aus der „Anklageschrift", die zugleich das Urteil gegen Nenning wurde: „Nenning ist vorbelastet und mehrfach durch Rügen bestraft . . . geht im Verhältnis Nennings zur Gewerkschaft als solcher hervor, daß er langjährig, geradezu notorisch die Mitgliedspflichten, die Geschäftsordnung und die Statuten des ÖGB verletzt und gebrochen hat. Er hat dies auch während des Laufes dieses Schiedsgerichtes bis zuletzt im vollen Besitze seiner Geisteskräfte fortgesetzt . . . Das Maß voll hat schließlich Nenning durch die jeder Solidarität hohnsprechende Handlungsweise in den letzten Tagen gemacht, indem er mit Unternehmern, in diesem Falle den Herausgebern, gegen die Gewerkschaft Stellung bezieht und sie damit natürlich schwer schädigt . . ." Damit sind die Proteste Nennings gegen die Ausweitung der ORF-Werbezeiten gemeint. Majdan ist ORF-Bediensteter.

Die Tatsache, daß von der KMfB Nenning während laufender Gehaltsverhandlungen „abgeschossen" wurde, ist nun Gegenstand eines Verfahrens gegen Rössel-Majdan. Man zeiht ihn gewerkschaftsschädigenden Verhaltens, der Lüge und der bewußten Irreführung der Öffentlichkeit.

In der SP-Spitze ist man wütend über den Zeitpunkt des Nenning-Hinauswurfes: Hinter den Kulissen des Parteitages war es am Mittwoch nachmittag zu erregten Szenen gekommen: Partei- und Regierungschef Sinowatz wetterte gegen die Gewerkschafter, weil sie mit ihrem Schiedsspruch den ganzen dritten Tag des Kongresses zunichte gemacht hätten. Anders sieht es VOEST-Zentralbetriebsratsobmann Ruhaltinger (S): „Ich persönlich hätte Nenning schon vor zwei Jahren rausgeschmissen. Der hat nie Gewerkschaftsarbeit geleistet."

Autorenverzeichnis

Bastecky Alfred, Namensliste „für konstequente Interessenvertretung" (Gemeinde Wien), Tauberg. 15, 1170 Wien

Czasny Karl, Soziologe, Denglerg. 7, 1150 Wien

Dworczak Hermann, Oberinspektor der Wiener Städtischen Versicherung, Vorsitzender der SOAL (Sozialist. Alternative früher GRM) und Mitglied des Büros der Gewerkschaftlichen Einheit/Alternative Gewerkschafter, Gschwandtnerg. 1/22, 1170 Wien

Eichelberger Harald, Päd. Akademie des Bundes Wien, Schumanng. 100, 1170 Wien

Jonas Martina, Sonderschullehrerin, EFEU (Erarbeitung feministischer Unterrichtsinhalte), Molkereistr. 5/2, 1020 Wien

Karlhofer Ferdinand, Institut für Politikwissenschaft der Universität Innsbruck, Innrain 52, 6020 Innsbruck

Korecky Peter, AHS-Lehrer, Stellvertretender Vorsitzender der Sektion AHS der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Roßauer Lände 39/6, 1090 Wien

Opoku-Böhler Margot, Diplompädagogin, Kolschitzkyg. 16, 1040 Wien

Pilz Peter, Ökonom, Mitglied der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Schüttaustr. 139/14/8, 1120 Wien

Schweinitzhaupt Werner, Tiroler Lehrerinitiative, Ulrichweg 20, 6176 Völs

Sellner Reinhart, AHS-Lehrer und Liedermacher, Personal- und Gewerkschaftsvertreter am BRG 18 Wien, Bund Demokratischer Lehrer und Gewerkschaftlicher Linksblock, Fruchtgasse 3/14, 1020 Wien

Sertl Michael, HS-Lehrer, Soziologie, Bund Demokratischer Lehrer und Gewerkschaftlicher Linksblock, Lassallestr. 20-23, 1020 Wien

Sternat Haymo, Steirische Lehrerinitiative, Kindermanng. 20, 8020 Graz

Tidl Marie, AHS-Lehrerin im Ruhestand, Historikerin, Kolschitzkyg. 16, 1040 Wien

Traxler Franz, Univ. Dozent für Soziologie, Wirtschaftsuniversität Wien, Augasse 2-6, 1090 Wien

Wimmer Ernst, Mitglied des Politischen Büros der KPÖ, Höchstädtpl. 3, 1206 Wien