

Reinhard Tschaikner

DIE UNABHÄNGIGEN

Parteiunabhängige Gruppen in Personalvertretung und Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes

Schulheft 77/1995

Das *schulheft* kostet im Abonnement (4 Nummern) inklusive Versand S 280,-. Für Deutschland und die Schweiz: DM 40,-/sfr 40,-. Preis dieser Einzelnummer: S 120,- zuzüglich Versandkosten, bzw. DM 17,-/sfr 17,-, Versandkosten extra.

Ein Förderabonnement zur Unterstützung des *schulheft* kostet S 500,-/DM 70,-/sfr 70,-.

Abonnements gelten automatisch als verlängert, wenn sie nicht spätestens 10 Tage nach Erhalt der letzten bezahlten Nummer abbestellt werden.

Bankverbindung: PSK 7367.904

Redaktion: Anton Hajek

Titelblatt: Josef Seiter

Layout: Peter Sachartschenko

Impressum:

ISBN Nr. 3-224-19404-9 Jugend & Volk-Edition Wien-Dachs-Verlag Ges.m.b.H., Wien-München.

Alle Rechte vorbehalten. Medieninhaber: Verein der Förderer der Schulhefte, 1170 Wien, Rosensteingasse 69/6.

Verlags- und Herstellungsort: Wien.

Hersteller: Remaprint, 1160 Wien, Neulerchenfelder Straße 35.

Herausgeber/innen:

Grete Anzengruber, Gerhard Bisovsky, Susanne Eybl, Anton Hajek, Norbert Kutalek, Heidrun Pirchner, Susanne Pirstinger, Edda Reiterer, Elke Renner, Lydia Saadat, Michael Sertl, Karl-Heinz Walter, Reinhard Zeilinger.

Offenlegung laut § 25 Mediengesetz

Unternehmensgegenstand ist die Herausgabe des *schulheft*. Der Verein der Förderer der Schulhefte ist zu 100% Eigentümer des *schulheft*.

Vorstandsmitglieder des Vereines der Förderer der Schulhefte:

Susanne Pirstinger, Gerhard Bisovsky, Grete Anzengruber, Elke Renner, Michael Sertl.

Grundlegende Richtung: Kritische Auseinandersetzung mit bildungs- und gesellschaftspolitischen Themenstellungen.

Am 8. Dezember 1994 ist Dr. Susanne Eybl im Alter von 42 Jahren gestorben.

Sie war Lehrerin an der Wiener Sozialakademie, interessiert an den vielfältigsten Bereichen des politischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Lebens und auch aktiv und engagiert an ihnen beteiligt. Die *schulhefte* waren ihr dabei ein besonderes Anliegen.

Alle, die sie näher gekannt haben, wissen, wie sehr uns dieser Verlust trifft und werden verstehen, wie schwierig es zu beschreiben ist, was Susi für uns bedeutet hat. Wir *schulhefte*-Leute haben uns überlegt, seit welchem Jahr sie bei den *schulheften* mitgearbeitet hat – wir wissen es nicht, ist es doch so, als wäre sie schon immer dabeigewesen.

schulheft-Sitzungen ohne Susi sind schwer vorstellbar – ohne ihre Fröhlichkeit, ohne ihre Einfälle und Ratschläge, ohne ihre direkte Art, sich mit Themen und Problemen kontroversiell auseinanderzusetzen – und wer wird uns in Zukunft über zeitweilige Depressionen optimistisch hinweghelfen?

Trotz ihrer schweren Krankheit hat sie sich bis kurz vor ihrem Tod mit dem Konzept für das nächste *schulheft* zum Thema „Schulsozialarbeit“ beschäftigt. Nun wird dieses Heft erst im Herbst erscheinen. Weil ihr gerade dieses Thema besonders am Herzen lag, wollen wir mit dieser Nummer an sie denken.

Wir werden versuchen, Stellen und Passagen aus ihren Artikeln, aus ihrer Dissertation zusammenzustellen, die ihr Geschichts- und Gesellschaftsverständnis, ihr Denken über Schule und Arbeit veranschaulichen.

Die HerausgeberInnen der *schulhefte*

Editorial

Wiederum tanzt ein SCHULHEFT formal aus der Reihe: Der vorliegende Text stammt fast zur Gänze von *einem* Autor und ähnelt in dieser Hinsicht der Dokumentation BEHINDERTENINTEGRATION von Otto Anlager (SCHULHEFT 70/1993).

Selbstverständlich hätte auch diesmal in bewährter SCHULHEFT-Manier kontroversiell diskutiert werden können. Wir haben jedoch Reinhard Tschalkners überzeugenden Vorschlag vorgezogen, im Alleingang exemplarisch politische Bildung betreiben zu wollen.

Ausgehend von seiner Diplomarbeit bei Prof. Anton Pelinka in Innsbruck, stellt Tschalkner hiermit ein SCHULHEFT vor, das sich des Faktums der Entstehung von parteiunabhängigen Gruppen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst annimmt. Der Tiroler Hauptschullehrer zeichnet den beschwerlichen Weg zur Anerkennung als neue Fraktion nach und wirft schließlich die Frage auf, wie demokratisch die Gewerkschaft eigentlich sei.

Im Vorwort weist Pelinka darauf hin, daß „die Fragestellung dieser Arbeit auf einen zentralen Nerv der politischen Kultur der Nachkriegszeit“ treffe.

• • •

Dem Verband der Wiener Volksbildung war die engagierte Arbeit des SCHULHEFT-Teams Grund genug, den „HANS CZERMAK-PREIS 1994“ dem Verein der Förderer der SCHULHEFTE zuzuerkennen.

In der Begründung wird auf die „Sensibilisierung der Öffentlichkeit für gewaltlose Erziehung“ hingewiesen und der Preis als „Ansporn“ für die weitere Tätigkeit im Sinne Czermaks bezeichnet.

Wir geben diese Auszeichnung mit Freude – und mit einem herzlichen Dankeschön – an die AutorInnen und RedakteurInnen der bislang 77 SCHULHEFT-Nummern weiter.

Anton Hajek

FÜR EINE GEWALTFREIE ERZIEHUNG



Hans-Czermak-Preis

1994



IN ZUSAMMENARBEIT MIT ORF UND EA-GENERALI

Der Verband Wiener Volksbildung verleiht dem

Verein der Förderer der Schulhefte

für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für
gewaltlose Erziehung den

Hans Czermak-Preis 1994

Der Preis möge für Sie ein Ansporn sein,
Ihre Tätigkeit fortzusetzen und weiter im Sinne
Hans Czermaks zu wirken.


Univ. Prof. Dr. Ferdinand Starmühlner
Vorsitzender

Wien, am 6.12.1994

**JUNGEN
BILDUNG**

Vorwort

Die Fragestellung dieser Arbeit trifft auf einen zentralen Nerv der politischen Kultur der Nachkriegszeit. Im ÖGB und in den Fachgewerkschaften war die Kontrolle der den Großparteien zuzurechnenden Fraktionen Jahrzehnte hindurch uneingeschränkt. Das galt auch und gerade für den öffentlichen Dienst – waren doch hier die Dienstgeber mit den beiden Fraktionen FCG und (oder) FSG praktisch identisch.

Doch gerade im öffentlichen Dienst gilt dies nicht mehr, und wird dies wohl immer weniger gelten. Denn der öffentliche Dienst ist nicht nur ein Raum besonderer politischer Abhängigkeit, er ist gleichzeitig auch ein Schutzraum, der es einigen wenigen Bürgerinnen und Bürgern relativ leicht macht, die theoretisch allen offenstehende politische Freiheit auch real zu nützen.

Von den Entwicklungen westeuropäischer und nordamerikanischer Gewerkschaftsbewegungen wissen wir, daß gerade die gewerkschaftlichen Organisationen des öffentlichen Dienstes gegenüber dem sonst überall zu verzeichnenden Abstieg der Gewerkschaftsmacht resistent sind. In den USA, beispielsweise, haben fast nur noch öffentlich Bedienstete – und hier wiederum vor allem Lehrerinnen und Lehrer – die für eine Streikbewegung notwendige politische Kraft.

Vieles spricht dafür, daß diese Entwicklung verstärkt nach Österreich greifen wird. Der ÖGB wird sich ganz allgemein stärker auf Konfrontationskurs begeben, bzw. begeben müssen; nach Jahrzehnten der möglichst perfekten Integration in die Zentralen politischer Macht muß er auf Distanz gehen. Diese schon jetzt zu beobachtende, allmählich wachsende Distanz hängt auch mit dem Einzug von Gruppen in die gewerkschaftliche Organisation zusammen, mit denen der ÖGB noch vor kurzem nichts anzufangen wußte. Vor allem die verschiedenen Schattierungen „grüner“ Sympathisantinnen und Sympathisanten – und wiederum hier vor allem im Schulbereich – zwingen den ÖGB und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zum kritischen Überdenken bisheriger Integrationsstrategien.

Vor die Wahl gestellt, als Teil der Machtkultur einer im Abstieg begriffenen politischen Macht die Integrationsfähigkeit gegenüber unruhigen, eben unabhängigen Mitgliedern zu verlieren; oder um der Integration dieser Mitglieder willen die eigene Integration in die Machtzentralen zu hinterfragen, wird letztendlich der ÖGB die zweite Option wählen müssen.

Eben das ist die Thematik des von Reinhard Tschalkner verfaßten Buches. Er neigt keinesfalls dazu, „die Unabhängigen“ zu idealisieren. Er sieht ihre unterschiedliche „weltanschauliche“ Orientierung. Aber er sieht die strategische Gemeinsamkeit. Die eigene Unabhängigkeit nicht (mehr) als Makel, sondern als Chance zu verstehen.

Der ÖGB ist mehr denn je auf kritische Mitglieder angewiesen. Er braucht sie, um die eigene Organisationsdichte nicht bröckeln zu lassen. Er braucht sie, um die eigene politische Legitimität zu wahren. Denn die beiden Fraktionen, um die herum sich im ÖGB und in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die reale Gewerkschaftsmacht entwickelt hat, sprechen für einen rasant abnehmenden Teil der Gesellschaft und damit auch der Arbeitnehmer.

Jahrzehntehindurch konnte man den ÖGB (und auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) als Summe der Fraktion sozialdemokratischer und der Fraktion christlicher Gewerkschafter definieren. Das stimmt nicht mehr. Und das wird auch in Zukunft nie mehr stimmen können. Den Unabhängigen im ÖGB kommt daher nicht die Rolle gerade noch tolerierter Zwergminderheiten zu, sie haben die Funktion von Vorreitern. Sie zeigen an, wie die komplexe Zukunft der Gewerkschaften aussieht: immer weniger mit Regierung und Parlament und traditionellen Parteien verflochten; im Interesse der Wahrung der eigenen Organisationskraft immer pluralistischer im Innenverhältnis; und eben deshalb auch konfliktfreudiger im Außenverhältnis.

Der ÖGB und seine Gewerkschaften gehen spannenden Zeiten entgegen. Daß dies für die prinzipiellen Aufgaben von Gewerkschaften auch sehr positiv bewertet werden kann, das zeigt die Arbeit von Reinhard Tschalkner.

Anton Pelinka.

Inhalt

Einleitung	11
I) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und das PVG 1967	15
• Der lange Weg zum PVG	15
• Möglichkeiten und Schwachstellen des PVG	19
• Schwache Personalvertretung – Starke Gewerkschaft	23
II) Die unabhängigen Gruppen in den Bundes-Personalvertretungen	27
• Personalvertretungswahlen von 1967 bis 1991	27
• Die Entwicklung der „sonstigen“ Listen	29
• Veränderungen im Wahlverhalten der öffentlich Bediensteten	31
• Zum Begriff der „Unabhängigkeit“ von Personalvertretungsgruppen	35
• Faktoren zur Konstituierung unabhängiger Listen	37
• PVG-Kritik der unabhängigen Gruppen	40
• Unabhängige Gruppen bei der PV-Wahl 1991: Überblick	44
• 1. Unabhängige Listen bei den ZA der Bundesverwaltung	45
• 2. Unabhängige Listen bei den ZA der Exekutive	60
• 3. Unabhängige Listen bei den ZA der Lehrer	64
• 4. Unabhängige Listen auf DA - Ebene : Fallbeispiele	84
III) Die Überparteilichkeit des ÖGB	95
• Kleine Geschichte gewerkschaftlicher Organisation in Österreich	95
• Die Gründung des ÖGB im Jahr 1945	97
• Die Fraktionen im ÖGB	98
• Exkurs: Parteifreie Gewerkschafter im ÖGB	108

IV) Zur Debatte um die innere Demokratie in der Gewerkschaft.....	113
• Abriß der Formalstruktur des ÖGB	114
• Die wichtigsten Organe des ÖGB	115
• Das Delegationmodell im ÖGB	116
• Die Bedeutung des Gewerkschaftsapparats	118
• Zur Frage von Gewerkschaftswahlen	120
• Zum Verhältnis der Mehrheit zu den Minderheiten	123
• Die gewerkschaftliche Willensbildung	126
• Urbefragungen und andere Perspektiven.....	129
• Kontrolle im ÖGB.....	133
• Exkurs: Ist die „Solidarität“ ein Instrument der Entpolitisierung?	134
 V) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.....	137
• Gewerkschaft und öffentlicher Dienst	137
• Die GÖD – „Schwarzes Schaf“ im ÖGB ?	139
• Wie demokratisch ist die GÖD ?	140
• Exkurs: Der Prozeß Karyn gegen ÖGB und GÖD.....	143
 VI) Die GÖD und die Unabhängigen	150
• Defizite der GÖD aus Sicht der Unabhängigen.....	153
• Der lange Weg zur Anerkennung der Unabhängigen	159
• Die „Plattform Unabhängiger Gewerkschafter“	174
• UG-eine neue, unabhängige Fraktion in der GÖD?	187
 VII) Was treibt die Unabhängigen? Eine empirische Annäherung.....	199
 VIII) Unabhängige und Gewerkschaft Die wechselseitige Herausforderung	204
 Literatur	213

Einleitung

Parteiunabhängige Gruppen in Personalvertretung und Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes – eine Analyse des Titels soll einleitend einen großen Bogen über jene Bereiche spannen, die im Verlauf der vorliegenden Arbeit aus empirisch-politologischer Perspektive darzustellen versucht werden.

„*Parteiunabhängige Gruppen...*“ – die politischen Parteien sind in der modernen westlichen Demokratie nicht nur Foren zur gemeinsamen politischen Willensbildung von Menschen, sie konstituieren zudem auch jene Apparate, mit der diese Positionen im politischen System des Staates mehrheitsfähig gemacht werden sollen. Je erfolgreicher eine Partei dabei ist, je mehr Macht sie auf dem Wege des demokratischen Wettbewerbs bei Wahlgängen auf sich vereinigen kann, desto mehr davon wird in der praktischen politischen Arbeit für sie umsetzbar sein. In diesem Drängen nach verschiedenen Zugängen zur Macht blieb kein politisches Subsystem des Staates ausgespart, schien sich das grundsätzlich legitime Streben der Parteien beinahe zum Anspruch der Allmacht ausgeweitet zu haben. „*Als 1967 das neue Personalvertretungsgesetz kam, stürzten sich sofort die Parteien darauf. Wir wollten schauen, ob wir das nicht auch ohne die Parteien, und vielleicht besser, machen können*“¹ – der erste Widerstand dagegen regte sich im Bereich der Personalvertretung des Öffentlichen Dienstes noch im selben Jahr, zu einem beachtenswerten Phänomen wurde er aber erst über zwanzig Jahre später.

„*... des öffentlichen Dienstes*“ – Der öffentliche Dienst ist für die politischen Parteien schon deshalb von größter Bedeutung, weil es ja in Österreich ein reines Berufsbeamtentum gibt – im Gegensatz etwa zum System der politischen Beamten in den USA. Daraus resultiert das hohe Interesse der Parteien, über die Personalauswahl² nicht nur die Möglichkeit zu haben, Gegenleistungen für politische Loyalität ihrer Parteigänger erbringen zu können, sondern damit auch gleich Einfluß zu nehmen auf das politisch-administrative Wirken der jeweiligen Bürokratie.

„*... in Personalvertretung...*“ – Über 20 Jahre lang gab es in der zweiten Republik keine gesetzliche Personalvertretung für die

öffentlich Bediensteten und die 1967 schließlich geschaffene Regelung begnügte sich mit sehr mäßigen Mitwirkungsrechten, die auch in Fragen der schon angeschnittenen Personalpolitik eigentlich ohne Relevanz blieb. Es war aber das ansonsten vielfach zurecht kritisierte PVG 1967, welches durch ein minderheitenfreundlich konzipiertes Wahlrecht die Basis für das später sich verstärkende Auftreten parteiunabhängiger Gruppen gelegt hatte.

„... und Gewerkschaft...“ – Träger der parteipolitischen Einflußnahme auf die neue, gesetzliche Standesvertretung wurden die Gewerkschaftsfraktionen der großen Parteien, die dank ihrer organisatorischen und materiellen Vorteile auch bei den Wahlen zu den Organen der Personalvertretungen lange ohne jede Konkurrenz blieben und diese daher nahezu durchgängig in Personalunion führten. Das Drängen parteiunabhängiger Gruppen hinein in die Gewerkschaft war so gesehen vorerst einmal auch der Protest gegen diese „*parteipolitische Infiltrierung*“³ der Personalvertretung, die man nur an der Wurzel erfolgreich zu bekämpfen können glaubte – zumal der Zugang zu gewerkschaftlichen Ressourcen dazu als Voraussetzung erkannt wurde. Es war aber auch Reaktion auf die Tatsache, daß die Arbeitsmöglichkeit der Gewerkschaft im Gegensatz zum gesetzlich streng normierten Wirken der Personalvertretung auch eine phantasievollere, offensive Dienstnehmerpolitik zuläßt bzw. zuließe.

Die Aufgabestellung im Überblick

Zentraler Teil der Arbeit ist der Abschnitt II, „*Die Unabhängigen – Unabhängige Gruppen in den Bundes – Personalvertretungen*“. Dort wird nicht nur der notwendige Überblick über die Entwicklung der Personalvertretungswahlergebnisse unter diesem speziellen Blickwinkel gegeben, sondern auch die Frage nach den Ursachen gestellt – für die Konstituierung der Gruppen ebenso, wie für die verstärkte Annahme des dieserart entstandenen Auswahlangebots durch die öffentlich Bediensteten. Eine Bestandsaufnahme der Gruppen schließlich dokumentiert die bisherige Breite dieser Bewegung

Zuvor aber muß sich Abschnitt I näher mit der Grundlage dieser Entwicklung, dem *Personalvertretungsgesetz 1967*, beschäf-

tigen. Die politischen Parteien konnten dabei gleich in zweifacher Weise Einfluß üben – einmal mittelbar über ihre Fraktionen innerhalb der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, die wichtigster Begutachter war, zum anderen in direkter Weise über die Abgeordneten im Parlament auf die endgültige Gesetzeswerdung. Die Parteien sind aus diesem Grund nicht aus ihrer Verantwortung zu entlassen, weder für die 20-jährige Dauer des diesbezüglich gesetzleeren Raums, noch für die zu dokumentierenden Schwächen des Gesetzes. Im besonderen Maße trifft diese Aussage auf die parteinahen Fraktionen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu, deren Motivation dafür untersucht werden soll.

Alle *nicht-fraktionellen* Gruppen begannen ihr standespolitisches Engagement in der Personalvertretung, die meisten von ihnen drängten früher oder später aus den oben kurz skizzierten Gründen auch in die Gewerkschaft. Sie wurden dort mit einer unter ganz bestimmten Bedingungen in der Nachkriegszeit entstandenen inneren Struktur konfrontiert, die sich, ebenso wie die Verhaltensmuster zwischen den großen Fraktionen, über Jahrzehnte hinweg verfestigt hatten. Ihre massive Kritik am Zustand der *innergewerkschaftlichen Demokratie* machte die Unabhängigen zu einem Störfaktor – obwohl diese Diskussion, von einigen Facetten abgesehen, ebensowenig originär war, wie der neuerlich aufgeworfene Fragenkomplex um die *Überparteilichkeit des ÖGB*, die realpolitische Bedeutung der *Fraktionen und ihre Finanzierung*, über die *Macht der Mehrheit* und die *Ohnmacht der Minderheit*. Die Abschnitte III und IV der Arbeit dienen einer Zusammenfassung dieser bis zum Antreten der Nichtfraktionellen vorwiegend von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter getragenen Debatte und sollen wesentlich zum Verständnis des gewerkschaftlichen Unbehagens auch der Unabhängigen beitragen.

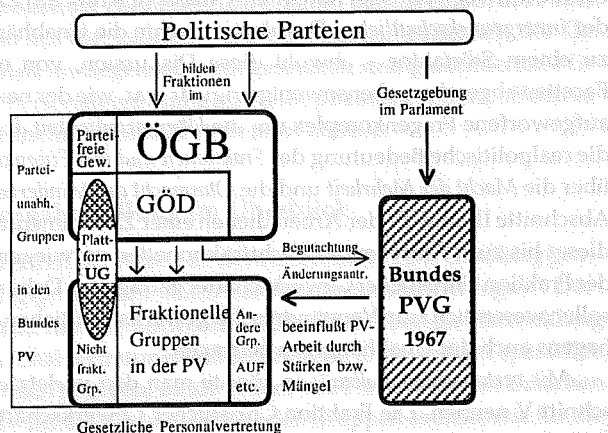
„*Mit vertauschten Rollen*“, so könnte man den vorletzten Abschnitt V nennen. Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter, im ÖGB Minderheit und sohin Befürworterin des Demokratieausbaues, geriet in „ihrer“ Gewerkschaft Öffentlicher Dienst diesbezüglich selbst in die Defensive. Mit Hilfe des ÖGB verteidigte sie ihr mutmaßliches Recht, keine eigenen Gewerkschaftswahlen durchführen zu müssen, zweimal sogar bis zum Obersten Gerichtshof. Die unabhängigen Gruppen des Öffentlichen Dienstes

zeigten sich trotzdem zu einem jahrelangen Kampf um ihre gewerkschaftlichen Minderheitenrechte bereit, der auf zwei Ebenen ablief. Einerseits versuchte jede Gruppe im Bereich ihrer jeweiligen Sektion die Anerkennung zu erlangen, andererseits sollte verstärktes gemeinsames Vorgehen innerhalb der dafür geschaffenen „Plattform Unabhängiger Gewerkschafter für mehr Demokratie“ die Verhandlungsposition gegenüber dem GÖD-Präsidium verbessern.

In den beiden letzten Kapiteln schließlich werden die Ergebnisse einer vom Verfasser unter dem Titel „Was treibt die Unabhängigen“ durchgeführten Untersuchung präsentiert sowie Überlegungen angestellt, inwiefern die Beziehung zwischen dem ÖGB und der GÖD einerseits, und den Unabhängigen andererseits, eine durchaus zukunftssträchtige, „wechselseitige Herausforderung“ darstellt.

Graphischer Überblick

Möglichkeiten direkter bzw. indirekter Einflüsse der politischen Parteien auf den Gewerkschaftsbund bzw. die Personalvertretungen des Öffentlichen Dienstes.



Anmerkungen

¹ Botschafter Dr. Christiani, Wählergruppe Ballhausplatz, Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten.

² Bezieht sich sowohl auf Aspekt der Einstellung, vor allem aber auf jenen der Auswahl für Führungspositionen.

³ Gerd Jenewein, Tiroler Lehrer/innen Initiative, 5.1.1993

I) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und das Personalvertretungsgesetz 1967

Die österreichischen Gesetze entstehen im Widerstreit der Ideen politischer Parteien sowie der gesetzlichen und freiwilligen Interessensverbände. Die Schaffung eines Personalvertretungsgesetzes sollte es ermöglichen, die Rechte der öffentlich Bediensteten gegenüber ihrem Dienstgeber, der Republik Österreich, wirksam wahrzunehmen. Als Verhandlungspartner standen sich einerseits die im Sinne der politischen Absichten der Regierungspartei(en) handelnde Bürokratie des Bundeskanzleramts, andererseits, solange keine gesetzliche Ständevertretung der öffentlich Bediensteten solche Agenden mit wahrnehmen konnte, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gegenüber.

Das **Bundespersonalvertretungsgesetz 1967 (PVG)** ist das rechtliche Pendant zum Arbeitsverfassungsgesetz in der Privatwirtschaft. Im Gegensatz zu letzterem wurde das PVG aber „nicht von den Beschäftigten und den Gewerkschaften erkämpft, sondern von ihnen erbeten und vom Dienstgeber nach seinen Vorstellungen gewährt“¹, kommentierte der Verwaltungsjurist Manfred Matzka. Die Rolle, welche die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst für die Gesetzeswerdung des PVG spielte, ist denn auch tatsächlich bis heute nicht ganz unumstritten – auch wenn man dort stolz betont:

„In den vergangenen 25 Jahren haben sich die beruflichen Existenz- und Rahmenbedingungen, unter denen der Dienst zu leisten ist, weitestgehend verändert. Die Gewerkschaft darf in Anspruch nehmen, den „Treibsatz“ Bundespersonalvertretungsgesetz gezündet zu haben und die Wirkungen dieses Treibsatzes zu kultivieren.“²

Der lange Weg zum Personalvertretungsgesetz

Die Bemühungen um eine auf rechtlicher Grundlage basierende Vertretung der öffentlich Bediensteten sind bis in die Zeit der Monarchie zurückzuführen. Der 1864 gegründete und rasch anwachsende „Erste allgemeine Beamtenverein der österreichisch-ungarischen Monarchie in Wien“ erhob schon 1894 die Forderung nach

Schaffung einer allgemeinen **Beamtenkammer**³, blieb damit aber ohne Erfolg.

Noch in der Gründungsphase der ersten Republik wurde die Frage der Dienstnehmer-Mitbestimmung in der Privatwirtschaft durch das **Betriebsrätegesetz** und das **Arbeiterkammergesetz** zufriedenstellend gelöst. Dagegen blieben alle Bemühungen der nun im „Zentralverband der österreichischen Staatsbeamtenvereine“ zusammengeschlossenen Fachvereine um eine adäquate Regelung für die Beamten erfolglos, obwohl die neue Bundesverfassung von 1920 in Art. 21. Abs 1 eine Erklärung zugunsten einer Berufsvertretung der öffentlich Bediensteten enthalten hatte.

Der diesbezüglich rechtsleere Zustand wurde auch in der zweiten Republik prolongiert: Bundeskanzler **Figl** ordnete zwar durch Erlaß an, daß nur „bis zur Erlassung einer gesetzlichen Personalvertretungsvorschrift ... die gewerkschaftlich bestellten Personalausschüsse zu einer entsprechenden Meinungsbildung“⁴ heranzuziehen wären, doch hielt dieses Provisorium dann noch mehr als zwanzig Jahre. Erst zum Gewerkschaftstag 1965 zeichnete sich eine Lösung ab, und das Zentralorgan der GÖD erklärte: „Große Dinge bedürfen bisweilen einer langen Zeit, und wenn sie nun in dieser Periode Wirklichkeit werden, so wollen wir in Dankbarkeit aller Kollegen gedenken, die an diesem Werk in den vergangenen Jahren zäh und rastlos gearbeitet haben.“⁵ Damit gilt es hier jedenfalls zu klären, welche retardierenden Faktoren bzw. gegenläufigen Interessen das Entstehen einer gesetzlichen Personalvertretung so lange verzögert hatten. Ein Aspekt darf dabei nicht übersehen werden:

„Zunächst erweckte die Idee der gesetzlichen Personalvertretung nicht in allen Kreisen unseres Staatswesens hellauflodernde Begeisterung. Gewohnt, in den ehrwürdigen, daher für sakrosankt gehaltenen Kategorien von Autorität und Subordination sich zu bewegen, betrachteten wohl manche mißtrauisch solche Bestrebungen als geradezu jakobinische Freigeisterei, als tückischen Anschlag auf eine althergebrachte und daher für rechtmäßig erachtete Ordnung... Wir Gewerkschafter teilen allerdings diese Meinung nicht. Wir glauben nicht, daß das Chaos in unseren Dienststellen ausbräche, würden hier Personalvertreter nach gesetzlichen Vorschriften wirken. Wir glauben eher, daß jeder öffentlich Bedienstete die Pflicht zur Mitverantwortung als Korrelat des Rechts auf Mitbestimmung erkennt und danach handelt... Die Würde des Men-

schen erkennt man heute nicht mehr an dienender Subordination, sondern in freier Mitbestimmung und Selbstverwirklichung.“⁶

So gab es auch Gruppen, die zwar sehr wohl für eine Verrechtlichung der Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst eintraten, dabei aber nicht vorrangig an die Schaffung eines Personalvertretungsgesetzes dachten. Der damals in einigen Bereichen stark verankerte, außerhalb der Gewerkschaft arbeitende und diese heftig angreifende **Österreichische Beamtenbund**, nach Selbsteinschätzung das „Sammelbecken der intelligenten Beamten aller Verwendungsgruppen“, wogegen die Gewerkschaft „die furchtsamen, gedankenlosen und uninteressierten“ *Arbeitnehmer vereinige*⁷, bevorzugte das Modell einer Bundeskammer der öffentlich Bediensteten. Er fand darin Unterstützung bei der **Sozialwissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaft Wien**, die einen diesbezüglichen Gesetzesentwurf erstellte, den die FPÖ dann 1959 und 1963 aufgriff, sich damit aber nicht durchsetzen konnte. Daran war wiederum vorrangig die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wesentlich beteiligt, die dem Beamtenbund, diesem „Konglomerat widersprüchlicher Vereine und Verbändchen, aus dem Schaum plötzlicher Emotionen geboren, im selbstverschuldeten Gettho dahinvegetierend...“⁸ auch sonst absolut nichts schuldig blieb.

Jede Form der Personalvertretung, welche dank einer umfassenderen Konzeption auch überbetriebliche Angelegenheiten wie das **Dienst- und Besoldungsrecht** oder gar die **Löhne** hätte verhandeln können, wurde von der Gewerkschaft energisch abgelehnt. Derartige Bemühungen sah man als Beschneidung des eigenen Aufgabenbereichs und damit als beinahe existenzbedrohend. Öffentlich argumentiert wurde anders. So führte man etwa den fehlenden finanziellen Rückhalt einer solchen Institution ins Rennen, der sie zur Bedeutungslosigkeit verurteilen müsse. „Für jeden Menschen liegt doch auf der Hand, daß damit beabsichtigt wird, die GÖD in ihren wesentlichen Aufgaben auszuschalten.“⁹

Weite Teile innerhalb der Gewerkschaft schienen überhaupt mit jenem rechtlosen Raum, in dem sich die Personalvertretung der öffentlich Bediensteten vor 1967 bewegte, gar nicht so unzufrieden gewesen zu sein – verständlich: Neben ihrer Monopolstellung als überbetrieblicher Interessensvertretung gab es durch den „Figl-Erlaß“ ein Quasi-Monopol für die **Gewerkschaftlichen Per-**

sonalausschüsse in den Betrieben. Obwohl das Bundeskanzleramt während dieser Jahre mehrere Entwürfe eines Personalvertretungsgesetzes ausgearbeitet hatte, scheiterte dessen Gesetzgebung daher „vornehmlich am jeweiligen Widerstand der Gewerkschaft.“¹⁰ „Die damalige Regierung Klaus verstärkte ihre Bemühungen am Zustandekommen einer gesetzlichen Interessensvertretung im öffentlichen Dienst. Eine Einigung mit der Gewerkschaft kam aber trotz wiederholter Verhandlungen nicht zustande.“¹¹

Eine solche würde erst nach zahlreichen Änderungen des Entwurfes erzielt und der „**Der öffentlich Bedienstete**“ freute sich: „Der Nationalrat hat am 10.3.67 das Bundes-Personalvertretungsgesetz beschlossen, am 15.3. erfolgte im Bundesrat kein Einspruch.“¹² Das Gesetz erhielt übrigens nur die Zustimmung der ÖVP und der FPÖ. „Von der sozialistischen Fraktion wurde das Gesetz zwar nicht in seiner Gesamtheit abgelehnt, doch wurde, wie sich in der Folge zeigen sollte, nicht ganz zu Unrecht entgegengehalten, daß es sich hiebei um eine „Fassade einer Dienstnehmerschutzeinrichtung“ handelt.“¹³

Resume:

Von 1945 bis 1966 wurde Österreich von einer Koalitionsregierung aus SPÖ und ÖVP regiert, und auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst stand bis 1967 in Doppelführung von sozialistischer und christlicher Fraktion. Hätte man gewerkschaftsintern tatsächlich „zäh und rastlos“ an der Verwirklichung einer gesetzlichen Personalvertretung gearbeitet, so wäre einer solchen schon zwanzig Jahre vorher nichts im Wege gestanden. Wenn das PVG dann später schon im ersten Jahr der ÖVP-Alleinregierung beschlossen wurde, so liegen drei Thesen nahe:

- 1) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Gesamtheit hatte kein gehobenes Interesse an der Schaffung einer gesetzlichen Personalvertretung.
- 2) Innerhalb der GÖD hatte die Fraktion Christlicher Gewerkschafter größeres Interesse daran – zweifelsfrei nicht unwesentlich motiviert durch die Hoffnung, mit Hilfe der im Rahmen des PVG abzuwickelnden Wahlen auch die Mehrheit in der GÖD beanspruchen zu können.¹⁴
- 3) Angesichts der drohenden Option einer *Beamtenkammer*, für die auch manche namhafte Verfassungsrechtler votierten, war der

Abschluß eines Personalvertretungsgesetzes solange als kleineres Übel anzusehen, als dieses die überbetriebliche Bedeutung der Gewerkschaft nicht schmälerte. Man gab letztlich die Zustimmung zu einer Instanz, die aus zwei Gründen zu keiner Konkurrenz werden konnte: es wurde kein gemeinsamer Zentralausschuß für alle Bundesbediensteten geschaffen – daher blieb ressortübergreifendes Wirken weiterhin der Gewerkschaft vorbehalten, und man beließ die Organe der Personalvertretung ohne jeden finanziellen Hintergrund – daher waren die gewerkschaftlichen Listen auch in der Personalvertretung lange ohne relevante Konkurrenz.

Möglichkeiten und Schwachstellen des PVG

Das Personalvertretungsgesetz ist ausschließlich auf die Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Personalverwaltung ausgerichtet und darf daher zwei Elemente der staatlichen Bürokratie nicht wirklich antasten: die *Weisungshierarchie* und die *Ordnung des Dienstbetriebes*.¹⁵ So prägen denn folgende Merkmale des PVG die realpolitischen Wirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung:

„Rücksichtnahme auf den Dienstbetrieb“

Die Personalvertretung hat die „beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern“¹⁶. Dabei hat sie aber gleichzeitig dem „öffentlichen Wohl“ zu dienen und daher „auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.“¹⁷ Diese Bestimmung impliziert, daß es der Personalvertretung nicht erlaubt ist, etwa zu einem Arbeitskampf aufzurufen.

„Aufschiebende statt verhindernde Wirkung“

Im Gegensatz zum Betriebsrat, dem einige Rechte zukommen, die er auch erzwingen kann, beschränken sich die Rechte der Personalvertretung auf die Einhaltung bestimmter Verfahren bei Maßnahmen des Dienstgebers. Dabei kann man verschiedene Formen von Mitwirkungsrechten im PVG unterscheiden, die in § 9 PVG angeführt werden. Sie reichen vom einfachen Recht auf rechtzeitige **Information** (z.B. bei Aufnahme, Dienstzuteilung und Versetzung oder vor beabsichtigten Disziplinaranzeigen) über ein

Anhörungsrecht vor beabsichtigten Maßnahmen des Dienstgebers, mit dem „Ziel einer Verständigung“ (über Pragmatisierungen, Vergabe von Dienstwohnungen, Anordnung von Überstunden, Entlassung und Kündigung, Auswahl der Bediensteten für eine Fortbildung, Gewährung von Sonderurlauben/ Karrenzen ...), bis hin zur Verpflichtung der **Herstellung des Einvernehmens** bei der Erstellung und Änderung des Dienstplans oder vor der Einführung neuer Arbeitsmethoden.

Auch für das stärkste Instrument der Mitwirkung, der Herstellung des Einvernehmens, gilt jedoch: Kommt es weder auf Ebene der Dienststelle, noch auf der nächsthöheren zu einer Einigung zwischen Dienstgeber und der Personalvertretung, so entscheidet schließlich der Dienstgeber in der Person des Leiters der Zentralstelle. Die Personalvertretung hat also eigentlich insgesamt nur aufschiebende, nicht aber verhindernde Möglichkeiten.

„Fehlende Mitbestimmungsrechte“

Die Betriebsräte können über die Aufsichtsräte der Betriebe auch über Geschäftsangelegenheiten mitentscheiden. Demgegenüber ist der Aufgabenkatalog und die Art seiner Vollziehung im öffentlichen Dienst zur Gänze der Mitbestimmung der Bediensteten entzogen. So haben etwa die Lehrer keinerlei Möglichkeit, über ihre Personalvertretung in rechtlich gesicherter Weise Einfluß auf Schulorganisation, Lehrpläne oder Schulreformen zu nehmen.¹⁸

„Umstrittene Kontrollinstanz“

Den Selbstverwaltungskörperschaften der gesetzlichen beruflichen Vertretungen ist auf Grund einer Bestimmung des Verfassungsgesetzes staatliche Aufsicht immanent. Für die Urfassung des PVG 1967 mußte das Bundeskanzleramt, im Bestreben mit der Gewerkschaft Übereinstimmung zu erzielen, die Konzeption der geplanten, unabhängigen Kommission unter richterlichem Vorsitz wieder fallen lassen.¹⁹ Erst seit der PVG-Novelle 1971 wird die Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane durch eine beim Bundeskanzleramt eingerichtete Personalvertretungsaufsichtskommission (PVAK) kontrolliert. Ihre Mitglieder: drei Richter, sowie je ein Vertreter des Dienstgebers und des Dienstnehmers. Der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wurde die Zustimmung dadurch schmackhaft gemacht, daß sie selbst den jeweiligen Arbeitnehmer-Vertreter in dieser Kommission benennen kann.

Der Verfassungsgerichtshof, einmal in dieser Frage angerufen, hatte kein Bedenken gegen die Mitwirkung eines weisungsfreien Interessensvertreters gehabt. „Die Bedeutung dieser Entscheidung für die Position der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst kann nicht hoch genug eingeschätzt werden“²⁰, kommentierte man von dieser Seite.

Inzwischen hat sich die PVAK eigentlich aus Sicht aller Betroffenen recht gut bewährt, ein Manko blieb jedoch evident: Zur amtswegigen Aufsicht der PVAK über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane fehlt ihr nämlich die erforderliche personelle Ausstattung, und „auch *blößstichprobenweise Untersuchungen würden Mitarbeiter der PVAK voraussetzen*.“²¹ Die PVAK ist in ihrer Tätigkeit daher auf die Behandlung bei ihr einlangender Beschwerden beschränkt und hat praktisch keine Möglichkeit, von sich aus tätig zu werden.

„Vorgesetzte als Personalvertreter“

Bedienstete, „die als Repräsentanten der Dienstbehörde gegenüber den Dienststellenangehörigen fungieren“ sind theoretisch von passiven Wahlrecht ausgeschlossen (§ 15 Abs. 6, PVG). Dies ist nicht ganz so einfach: „Zweifellos ist es nicht leicht, in der ungeheuer hierarchisch organisierten Pyramide des öffentlichen Dienstes einen klaren Strich zwischen Dienstnehmern mit und solchen ohne Dienstgeberfunktion zu ziehen... All diese von der Mitbestimmung auszuschließen, wäre unter anderen Gesichtspunkten wohl auch nicht befriedigend, da auch sie zu vertretende Interessen als Dienstnehmer haben.“²² Deshalb wird die genannte Bestimmung des PVG auch kaum restriktiv angewandt, so daß in den Personalvertretungsorganen ein nicht unbedeutender Anteil von Präsidiums- und Personalabteilungsbediensteter, aber auch besonders viele Schuldirektoren sitzen.

„Sanktionslosigkeit“

Als vielleicht gravierendsten Mangel des bestehenden PVG bezeichnen sowohl außenstehende Theoretiker als auch die Praktiker seine Sanktionslosigkeit. Das Fehlen einer derartigen Regelung führe nämlich zu einer eklatanten Waffenungleichheit. Während die PVAK von Amts wegen oder auf Antrag über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Personalvertretungsorgane wache, „blieben bis zur letzten Novelle im Jahr 1992 Verletzungen des Gesetzes durch Organe des Dienstgebers ohne Sanktion.“²³ Seither gibt es wenigstens einen diesbezüglichen Ansatz, weil die PVAK nun

umgekehrt auch die von einem PV-Organ behauptete mehrmalige Verletzung des PVG durch den Dienstgeber überprüfen²⁴ und allenfalls verurteilend feststellen kann. Mit einer solchen Feststellung nach § 41 Abs.5 wird immerhin auf eine Dienstpflichtverletzung der Dienstgeberseite erkannt. Eine echte Sanktionsbestimmung gegenüber dem jeweiligen Vertreter des Dienstgebers enthält das PVG überhaupt nur in einem Punkt, wobei sich diese auch nicht gegen die Person, sondern gegen die gesetzte Maßnahme richtet: Seit 1983 ist eine ausgesprochene Entlassung oder Kündigung eines Bediensteten dann *rechtsunwirksam*, wenn die Maßnahme unter Verletzung der diesbezüglichen Mitspracherechte der Personalvertretung gesetzt wurde.

„Mangelnde Freistellungsregelungen“

Das Arbeitsverfassungsgesetz kennt die Möglichkeit der Dienstfreistellung für Betriebsräte in Betrieben ab einer Beschäftigtenzahl von 150, ab 700 werden bereits zwei bei Fortzahlung des Entgelts dienstfrei gestellt usw. Im Gegensatz dazu ermöglicht das PVG Freistellungen für Personalvertreter überhaupt nur im Bereich der *Zentralausschüsse*. Es gibt daher große Dienststellen mit mehr als 1000 Bediensteten, die über keine freigestellten Personalvertreter verfügen.

„Finanzielle Abhängigkeit“

Der Dienstgeber hat gemäß § 29 PVG die Kosten für den administrativen Aufwand der Personalvertretungsorgane zu tragen. Personalvertretungsorgane verfügen mangels einer kammerähnlichen Umlage über keine eigenen Mittel, die sie autonom verwalten könnten und sind somit finanziell direkt vom Dienstgeber abhängig. Dies ist die eine Seite der Medaille. Die zweite: Mit Ausnahme jener Personalvertretungsgruppen, die über ihre jeweilige Gewerkschaftsfraktion Zugang zu gewerkschaftlichen Ressourcen haben, sind alle anderen darauf angewiesen, Personalvertretungsarbeit im Sinne des Gesetzes nicht nur als *„unbesoldetes Ehrenamt“* (§ 25 Abs.2 PVG) vorwiegend in ihrer Freizeit zu erledigen, sondern auch noch ihre Informationsschriften bzw. Wahlkämpfe selbst zu finanzieren.

Angesichts dieser zahlreichen Mängel und Schwachstellen ist es nicht verwunderlich, daß zwischen den gesetzlich der Personalvertretung übertragenen Aufgaben und ihrer realen Tätigkeit

häufig eine Lücke klafft. Die oben aufgezählten Mitwirkungsrechte prägen *„nicht wirklich die reale Tätigkeit eines Personalvertreters. Diese konzentriert sich – in Ausführung der allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung im Rahmen des Machbaren – auf die Vermittlung günstiger Versicherungsarrangements, günstiger Einkaufs- und Urlaubangebote, auf den Vertrieb von Theaterkarten, ... auf die Organisation von Heurigenfahrten und Sportveranstaltungen...“*²⁵

Schwache Personalvertretung – Starke Gewerkschaft

Nach den letzten Ausführungen wird klar, daß es die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst selbst ist, welche von den Schwächen des Personalvertretungsgesetzes in erster Linie profitiert. Mit kaum zu überbietender Deutlichkeit wurde dies auch ausgesprochen, sowohl vor Fertigstellung des Gesetzes als auch später vor den ersten PV-Wahlen 1967: *„Das PVG, das wir im Vorjahr auf unserem Gewerkschaftstag gefordert haben, ist bis auf einige Punkte mit Regierung und Verwaltung abgesprochen... Die Kompetenzen zwischen künftiger Personalvertretung und Gewerkschaft sind abgestimmt, die lebenswichtigen Belange der Kollegenschaft werden nach wie vor durch die Gewerkschaft vertreten werden: sie bleibt der Hauptanwalt der öffentlich Bediensteten.“*²⁶

Personalvertretung und Gewerkschaft würden nach den Wahlen genau wie vorher keine sich konkurrierenden Einrichtungen, sondern eine notwendige Ergänzung darstellen. *„Da die Personalvertretungen die Gewerkschaften nicht zu ersetzen vermögen, sollte das nunmehr beschlossene Gesetz auch denjenigen die Augen für die Notwendigkeit öffnen, endlich der Gewerkschaft beizutreten, die ihr derzeit noch nicht angehören!“* Potentielle Wahlwerber ruft die GÖD daher unmißverständlich auf, die Notwendigkeit der überparteilichen Gewerkschaft auch im Wahlkampf nicht in Frage zu stellen. *„Die Gewerkschaft ist aus kleinlichem Tagesstreit hinauszuhalten und bei keinem Mitglied darf durch das Verhalten von Wahlwerbern Zweifel an der Notwendigkeit seiner weiteren Mitgliedschaft zur Gewerkschaft entstehen.“*²⁷

Die Grundsatz der Gewerkschaft hat demnach von Anfang an gelautet, die Personalvertretung, deren Gesetzeswerdung nach über 20 Jahren einfach nicht weiter zu verschleppen war, für sich

zu instrumentalisieren. Diesem Nebeneinanderbestehen wurde dadurch der Weg geöffnet, daß in § 2 Abs.3 PVG ausdrücklich festgehalten ist: „Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (z.B. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) wird durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.“

Tatsächlich errangen die mit erheblichen Startvorteilen angetretenen Gewerkschaftslisten schon bei den ersten PV-Wahlen über 90% aller Stimmen und einen noch höheren Anteil an Mandaten. Dies führte zu einer bis heute bestehenden, fast durchgängigen **Personalunion** von Personalvertretern und Gewerkschaftsfunktionären und damit nicht nur zu einem Neben-, sondern vielmehr zu einem Miteinander der beiden Standesvertretungen, bei welchem die Gewerkschaft allerdings als ressourcenstärkerer Partner in jedem Fall im Vorteil gewährt werden muß, zumal im Gegensatz zum streng eingeschränkten Wirkungsbereich der Personalvertretung (den die PVAK schon wiederholt von diversen Organen einforderte, welche Aktivitäten darüber hinaus setzten), die Gewerkschaft in keinerlei diesbezügliches gesetzliches Korsett gezwängt ist. Wie erfolgreich diese Zusammenarbeit besonders für die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wurde, belegen Autoren der GÖD-Festschrift „25 Jahre PVG“ mehrfach.

„Als Zeitzeuge vermerke ich ...: einige Funktionäre der Gewerkschaft vertraten die Meinung, daß eine gesetzliche Berufsvertretung auf die Entwicklung der Gewerkschaft negativen Einfluß haben könnte. Aus heutiger Sicht ist festzustellen, daß diese Funktionäre sich irrten und die angestrebte wie auch erreichte Symbiose des Gewerkschaftsfunktionärs und des Personalvertreters dazu beigetragen hat, den Mitgliederstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in ungemein hohem Ausmaß zu vergrößern...“²⁸ Paul Sturm nennt nicht nur die Zahlen – die Mitgliederzahl sei von 123.090 (31.12.67) auf 228.291 (31.12.1991), also um 85% angestiegen – sondern auch noch einen wesentlichen externen Effekt: „Vom Aufbau eines flächendeckenden Funktionärsapparates in der Personalvertretung profitierte auch die Gewerkschaft.“²⁹ Die genannten Zahlen sind allerdings insofern zu relativieren, als im gleichen Zeitraum auch die Anzahl der Wahlberechtigten für die 57 Zentralaussschüsse, welche im Zuständigkeitsbereich der GÖD liegen, von 158.850 auf 249.115 (+58%) gestiegen ist. Unbe-

streitbar bleibt jedoch ein beachtlicher Anstieg der Organisationsdichte.³⁰ Sturm ergänzt, daß es durch die seit damals mögliche Umlegung der PV-Wahlen auch zu einer zumindest indirekt-demokratischen Legitimation der Gewerkschaftsorgane gekommen sei.

Die Unterstützung der Gewerkschaft für die Personalvertretung ist eine äußerst vielseitige. Sie reicht von der Schulung von Personalvertretern in gewerkschaftlichen Kursen (eine andere als diese Schulung gibt es für sie nicht), über die Erstellung von kostenlosen Rechtsauskünften und Rechtsgutachten bzw. der Rechtsschutzhilfe in Verfahren bis zu den zahlreichen, in kleinen Schritten durch Gesetzesnovellen erreichten Verbesserungen im Personalvertretungsrecht.³¹ Zuletzt ist natürlich die finanzielle Hilfe der Fraktionen für Veranstaltungen, Aussendungen und Wahlkämpfe der ihnen nahestehenden Personalvertretungslisten zu nennen, was umgekehrt dauerhafte Erfolge allfälliger nicht-fraktioneller Listen beinahe unmöglich macht:

„Heimatlose Personalvertreter oder solche, die es werden wollen, die glauben auf einer Namensliste ohne gewerkschaftliche Bindungen kandidieren zu müssen, haben kaum die Chance, jene Leistungen zu erbringen, die für gewerkschaftlich informierte und geschulte Personalvertreter Selbstverständlichkeit sind. Die Wähler haben dieses Faktum erkannt, und den Namenslisten bei den bisherigen Personalvertretungswahlen eine eindeutige Abfuhr erteilt. Sie werden es auch diesmal tun.“³²

Anmerkungen

- ¹ Matzka Manfred, Recht, S. 35
² Gloss, Gewerkschaft, S. 69
³ Klecatsky, Walzel, Interessensvertretung, S.49
⁴ Klecatsky, Walzel, Interessensvertretung, S.50
⁵ Der öffentlich Bedienstete, 11/1965, S. 3
⁶ Der öffentlich Bedienstete, 4/1966, S.1
⁷ Der österreichische Beamte, 3/4-1966, S.1
⁸ Der öffentlich Bedienstete, 4/1966, S.2
⁹ Der öffentlich Bedienstete, 4/1966, S.2
¹⁰ Klecatsky, Walzel, Interessensvertretung, S.51
¹¹ Köckeis, PVG, S.38/39
¹² Der Öffentlich Bedienstete, 4/1967, S.1
¹³ Holzer, Gewerkschaft, S.81
¹⁴ 1965 wurden am Handelsministerium Personalvertretungswahlen mit Probe-Charakter abgeführt. Die FCG errang eine klare Mehrheit.
¹⁵ Matzka, Recht, S.15
¹⁶ Bundespersonalvertretungsgesetz § 2 Abs.1
¹⁷ PVG, § 2 Abs.2
¹⁸ Die jeweils zuständigen Zentralkommissionen sind zwar zur Begutachtung neuer Gesetze aufgerufen, haben aber auf die weitere Gesetzeswerdung keinerlei Einfluß.
¹⁹ Sturm, Praxis, S. 90
²⁰ Der öffentlich Bedienstete, 10/1990, S.26
²¹ Rebhahn, zit. nach Waas, PVG, S.62
²² Matzka, Recht, S. 17
²³ Sturm, Praxis, S. 101
²⁴ Allerdings müssen diese mehrmaligen Verletzungen „innerhalb eines Jahres“ vorgefallen sein, was die Bestimmung in der Realität stark entwertet, stellt sie doch beinahe einen Freibrief für zumindest eine Verletzung pro Jahr dar.
²⁵ Matzka, Recht, S. 17
²⁶ Der öffentlich Bedienstete 11/1966, S.1
²⁷ Der öffentlich Bedienstete 9/1967, S.3
²⁸ Panni, Bundes-Personalvertretungsgesetz, S.34
²⁹ Sturm, Praxis, S.103
³⁰ Die absoluten Zahlen der Mitglieder dürfen allerdings nicht zur Berechnung der Organisationsdichte bezüglich der Zahl aktiver Beschäftigter herangezogen werden, da bei ersterer auch die Pensionisten mitgezählt werden.
³¹ Spätestens hier ist allerdings zu ergänzen, daß die Sozialisten, die ja dem PVG 1967 im Parlament nicht zugestimmt hatten, weil es nur eine „Fassade einer Dienstnehmerschutz einrichtung“ gewesen sei, sich dem späteren Drängen der inzwischen deutlich von der FCG dominierten GÖD nach substantiellen Verbesserungen im PVG ziemlich verschlossen zeigten.
³² Der Öffentlich Bedienstete, Nr.9/75

II) Die unabhängigen Gruppen in den Bundes-Personalvertretungen

Die gesamte Verwaltung des Bundes, sowie alle Gliederungen der Exekutive und der Lehrer, wählen ihre Personalvertretungen auf gemeinsamer Grundlage des Bundes-Personalvertretungsgesetzes 1967. Darauf soll sich die vorliegende Untersuchung beschränken, da für die übrigen Bereiche des Öffentlichen Dienstes (Landesbedienstete außer Landeslehrer, Gemeindebedienstete, sowie Post- und Bahnangehörige) andere, jeweils differierende Bestimmungen gelten, welche Vergleiche nur bedingt zulassen.

Eine zweite Einschränkung ergab sich aus dem Umstand, daß auf Ebene der meist leicht überschaubaren Dienststellen häufig Gemeinschaftslisten, Namenslisten oder Einzelpersonen kandidierten, weil man dort die gewerkschaftlichen Fraktionen entweder ganz ausklammern, oder zumindest nicht in den Vordergrund stellen wollte. Namenslisten hatten dieserart schon immer einen beträchtlichen Anteil an Stimmen und Mandaten in den unteren Organen der Personalvertretungen, ohne daß dies gültige Rückschlüsse auf ein verstärktes Auftreten unabhängiger Gruppen zugelassen hätte. Zu einem politologischen Phänomen werden diese Gruppen erst, wenn sie sich – unter Überwindung der hinzukommenden organisatorischen und ressourcenbedingten¹ Barrieren – auch für die Ämter in den obersten PV-Organen, den Zentralkommissionen, bewerben.

Personalvertretungswahlen von 1967 bis 1991 im Überblick

Bei den ersten Personalvertretungswahlen im Jahr 1967 waren insgesamt 54 Zentralkommissionen der Öffentlich Bediensteten mit 379 Mandaten zu bestellen. Die Personalvertretungslisten von ÖAAB/FCG erreichten damals 58,5 % der Stimmen (169 Mandate) und bauten ihren Prozentanteil bis 1983 (61,95%) leicht, aber kontinuierlich aus. Die Wahlen von 1987 und 1991 erbrachten der FCG dann zum Teil beträchtliche Einbußen auf 57% bzw. zuletzt 52% der Stimmen.

Die PV-Gruppen der *Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter* starteten 1967 mit 32,4% der Stimmen (82 Mandaten) und pendelten bis 1987 stets zwischen 32% und 33%. 1991 fiel auch die FSG auf ihren bisherigen Tiefststand von 30,2%.

Freiheitliche Arbeitnehmerlisten waren 1967 noch nicht angetreten, zwischen 1971 und 1983 erhielten sie jeweils ca 2% der Stimmen, blieben aber ohne Mandate. Die ersten beiden ZA-Mandate errang die „*Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher*“ 1987 (mit insgesamt 3,44% der Stimmen). 1991 schließlich verdoppelte die AUF ihren Stimmenanteil auf knappe 8%, der Mandatsstand vervielfachte sich, vor allem dank massiver Zugewinne bei der Exekutive, auf 12.

Dritte geschlossene Kraft im Öffentlichen Dienst war 1967 (4% und 5 Mandate) und 1971 (2,4% und 3 Mandate) der gewerkschaftsferne „*Österreichische Beamtenbund*“. Bei den folgenden Wahlen erreichte der Beamtenbund nur noch marginale Ergebnisse (1,02% bzw. 0,15%) und ist nach 1979 „*still eingeschlafen*.“²

Die *kommunistischen Listen* im Öffentlichen Dienst kamen in Summe über einen halben Prozentpunkt nie hinaus und verzichteten bei der letzten Wahl überhaupt auf ein Kandidatur.

Parteiunabhängige Listen, bis zuletzt auf Grund ihrer meist auf einen Bereich beschränkten Tätigkeit in den offiziellen Wahlergebnissen unter „*Sonstige*“ subsumiert, erreichten schon 1967 4,5% der Stimmen und 23 ZA-Mandate, um bis 1983 mit durchschnittlich 3% an Bedeutung eher zu verlieren. Der Aufschwung für die Unabhängigen zeichnete sich dann 1987 ab (5,85%), 1991 erreichten sie 9,95% der Stimmen und 34 Mandate.

Die PV-Wahlen des Jahres 1991 waren also von mehreren großen Trends gekennzeichnet: während die verschiedenen Listen des ÖAAB und der Christlichen Gewerkschafter nach 1987 schon zum zweiten Mal etwa 5% der Stimmen verloren und in Summe bei einer inzwischen nur noch knappen absoluten Mehrheit halten, und auch die sozialistischen Gruppen Einbußen hinnehmen mußten, stieg der Stimmenanteil der „*Aktionsgemeinschaft Freiheitlicher und Unabhängiger*“ (AUF) von 7000 auf 16000 Stimmen, jener der „*Sonstigen Listen*“ von 12056 auf 20682 Stimmen. Beide „*Wahlsieger*“ konnten zwar in allen Bereichen leicht zulegen, fixierten den Großteil ihres Wachstums aber eher einsei-

tig: die AUF zu 2/3 bei der Exekutive, die „*Sonstigen*“ bei den Lehrern.

Überblick über die Wahlergebnisse 1967–1991 (gerundet auf 0,1%)

	ÖAAB/ FCG	FSG	FP- nahe	KP- nahe	BB	Sonst.
1967	58,6	32,4	-,-	0,4	4,0	4,6
1971	60,1	32,2	2,0	0,5	2,4	2,7
1975	61,1	33,3	1,6	0,3	1,0	3,7
1979	61,5	33,4	1,4	0,3	0,2	3,3
1983	62,0	32,6	3,4	0,3	-,-	3,6
1987	57,1	33,2	3,4	0,4	-,-	5,8
1991	52,0	30,2	7,9	-,-	-,-	10,0

Die Entwicklung der „*Sonstigen*“ Listen

1967	6695 Stimmen	4,60%	23 Mandate
1971	4119 Stimmen	2,70%	22 Mandate
1975	6507 Stimmen	3,65%	28 Mandate
1979	6418 Stimmen	3,30%	28 Mandate
1983	7499 Stimmen	3,60%	26 Mandate
1987	12056 Stimmen	5,77%	23 Mandate
1991	20682 Stimmen	9,95%	34 Mandate

Auf den ersten Blick fällt die scheinbar geringe Korrelation zwischen den jeweils erreichten Prozentsätzen und den errungenen Mandaten ins Auge. Für diese Verzerrung sind drei Umstände maßgeblich, die zusammen einen „*Fixstand*“ von etwa 20 Mandaten ergeben, ohne daß daraus eine Aussage über die tatsächliche Entwicklung sonstiger Listen ableitbar wäre.

1) Für die sogenannten *Dienststellenausschüsse mit Zentralausschuf-Aufgaben* bei den *Obersten Organen* (Höchstgerichte, Volksanwaltschaft, Präsidentschaftskanzlei, Parlamentsdirektion) kandidierten meist überparteiliche Namenslisten als alleinige Bewerber³ und kamen dadurch in den Besitz aller – dort zudem wegen geringer Bedienstetenzahlen sehr „*billigen*“⁴ – Manda-

te. Durchschnittlich gingen etwa *zehn Mandate* auf das Konto solcher Listen mit „Quasi-Monopol-Charakter“.

- 2) 1967 und 1971 trat für den Zentralauschuß der Hochschullehrer eine einheitliche Liste der Universitätslehrer-Verbände an, erst 1975 kandidierte eine FSG-nahe und nach 1983 auch eine der FCG zuzurechnende Liste. Die Wahlplattform der Universitätslehrer-Verbände, die *Aktion Unabhängiger Hochschullehrer* hielt trotzdem bis zuletzt ihre deutliche absolute Mehrheit und errang im Schnitt *6 der o.a. Mandate*, die, weil nahezu konstante Größe, bei der Darstellung der Entwicklung ausgeklammert bleiben sollen.
- 3) Auch für andere Organe bewarben sich zum Teil überparteiliche Gruppe ohne Konkurrenz von fraktionsnahen Listen, so etwa zum ZA der Staatsanwaltschaftsbeamten, der sich allein mit je *4 Mandaten* in den Ergebnissen niederschlug.

Bereinigt man das Mandatsergebnis um die angeführten Bereiche, so ergibt sich ein besseres Bild, wie sich die Erfolge parteiunabhängiger Gruppen gegen die Listen der großen Gewerkschaftsfraktionen entwickelten.

1967	9 Kandidaturen/9 ZA	3 erfolgreich	5 Mandate
1971	6 Kandidaturen/5 ZA	4 erfolgreich	4 Mandate
1975	5 Kandidaturen/5 ZA	4 erfolgreich	4 Mandate
1979	4 Kandidaturen/4 ZA	4 erfolgreich	4 Mandate
1983	11 Kandidaturen/8 ZA	4 erfolgreich	5 Mandate
1987	13 Kandidaturen/11 ZA	8 erfolgreich	8 Mandate
1991	24 Kandidaturen/19 ZA	14 erfolgreich	17 Mandate

Die Häufigkeit des Antretens gegen die etablierten Fraktionen sank also nach 1967 vorerst ab und stagnierte dann. Allerdings relativiert sich auch die scheinbar hohe Anzahl „unabhängiger“ Listen des Jahres 1967 durch die Beobachtung, daß vier der neun Kandidaturen dieses Jahres bei der darauffolgenden Wahl 1971 in freiheitlichen Listen aufgingen.

Schon zwischen 1979 und 1983 hatte sich die Anzahl der unabhängigen Bewerbungen für die Zentralaussschüsse beinahe verdreifacht (von 4 auf 11), in Mandaten schlug sich die deutliche

Steigerung jedoch erst mit einer Periode Verspätung nieder (von 4 auf 8). Zuletzt, bei der Wahl PV-1991, stiegen sowohl die Kandidaturen als auch die Erfolge sprunghaft an.

Beachtenswert bei den von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst offiziell herausgegebenen Endergebnissen des Jahres 1991 ist die Tatsache, daß die Kategorie „Sonstige“ erstmals in zwei Spalten unterteilt war. Die nicht den Parteifraktionen nahestehenden Listen wurden dabei offensichtlich willkürlich⁵ eingeordnet. Dabei hätte eine solche Unterteilung durchaus Sinn ergeben: erstmals in der Geschichte der Personalvertretung gab es nämlich eine erste Form der Kooperation zwischen einer Reihe von parteiunabhängigen Gruppen, die sich zehn Monate vor der Wahl zu einer informellen Wahlplattform zusammengeschlossen hatten. Die an dieser Plattform beteiligten Gruppen kandidierten unter der Bezeichnung „*Unabhängige Gewerkschafter für mehr Demokratie (UG)*“, um die der eigene Listenname verlängert wurde und zeichneten zusammen für mehr als die Hälfte der Stimmen verantwortlich. Eine dem gerecht werdende Zusammenstellung der Ergebnisse hätte demnach so aussehen müssen:

„Sonstige Listen“ bei der PV-Wahl 1991

Plattform UG	11 693 Stimmen	9 Mandate
gewerkschaftsferne Gruppen	3 654 Stimmen	2 Mandate
andere unabhängige Gruppen	4 606 Stimmen	11 Mandate
	19 953 Stimmen	22 Mandate
Namenslisten mit „Monopol“	261 Stimmen	12 Mandate
ÖAAB-FCG/Splittergruppen ⁶	468 Stimmen	0 Mandate
	20 682 Stimmen	34 Mandate

Veränderungen im Wahlverhalten der öffentlich Bediensteten

Ein Blick auf die prozentuelle Entwicklung der Wahlergebnisse zu den Zentralaussschüssen der Personalvertretungen von 1967 bis 1983 bestätigt ein über zwei Jahrzehnte hinweg auffallend konstantes Wahlverhalten der öffentlich Bediensteten.

ÖAAB-FCG:	58,5%	60,1%	61,45%	61,12%	61,95% ⁷
FSG:	32,4%	32,3%	33,36%	32,28%	32,61%

Als die christliche Mehrheitsfraktion 1987 erstmals relativ stark verlor, analysierte man dort richtig, diese Verluste wären „überwiegend durch die Namenslisten entstanden, für die auch zum Teil frühere ÖAAB-FCG-Wähler kandidiert haben, die vielleicht verunsichert bzw. verärgert waren... Viele Einflußfaktoren entziehen sich jedoch einer objektiven, wissenschaftlichen Untersuchung aus Gründen der großen Verschiedenheiten in den jeweiligen Bereichen, und weil manche Auswirkungen relativ schwer erfassbar sind.“⁸

Dem ist nur wenig hinzuzufügen. Die nachfolgenden Überlegungen um die Herkunft der Stimmen für die verschiedensten unabhängigen Gruppen können weder auf eine Wählerstromanalyse aufgebaut werden, noch berücksichtigen sie Faktoren wie den Generationswechsel im öffentlichen Dienst.⁹ Sie sind aber trotzdem in dem Ausmaß zulässig, als sich entsprechende Tendenzen in den verschiedensten Bereichen zeigen und ergänzen.

1. Tendenz: Die jeweilige Mehrheitsfraktion wird im allgemeinen unverhältnismäßig stärker getroffen.

Daß ÖAAB-FCG-Listen 1987 und 1991 in Summe beinahe 10%, jene der FSG dagegen nur etwa 2,5% verloren, ist nicht etwa auf einen allgemeinen Trend gegen die ersteren zurückzuführen, sondern auf ein vorhandenes „Protestpotential“, welches sich in erster Linie gegen die Mehrheiten richtete. Die FSG verlor nur deshalb in geringeren Umfang, weil sie in nur wenigen Bereichen selbst die Mehrheit stellte. Zur Untermuerung seien die beiden auffallendsten Ergebnisse vorangestellt. Natürlich sind diese auch Produkt ganz bestimmter Konstellationen, und nur bedingt als Maßstab anzuerkennen. Doch sie geben eine Richtung vor, die unschwer weiter belegt werden kann.

- Die Plattform *Überparteiliche Personalvertretung* im Umweltministerium nahm einer 66%-Mehrheit der Sozialisten gleich auf Antrieb mehr als die Hälfte ihrer Stimmen ab (35%) – diese ist damit sogar knapp hinter die gleichgebliebene FCG zurückgefallen (32,5%).
- Die *Tiroler Lehrer/innen Initiative* (Pflichtschullehrer) erreichte bei ihrer ersten Kandidatur 1991 29,4% der Stimmen, wobei 25% die zuvor extrem dominierende FCG verlor.
- Das Antreten der Unabhängigen Gruppen im Bereich des Sozi-

alministeriums (*UG bei den Arbeitsämtern, ULI in der Verwaltung*), die beide ca 15% der Stimmen erreichten, ging zu mehr als 2/3 auf Kosten der starken FSG-Mehrheit, die 12% bzw. 10% ihrer Stimmen einbüßten.

- Die unabhängigen Berufsschullehrer-Listen in Kärnten und Oberösterreich punkteten ebenso zum weitaus überwiegenden Teil im Lager der Mehrheitsfraktionen – in Kärnten verlor die FSG 12%, in Oberösterreich die FCG 13%. Weniger ausgeprägt war dies auch bei den Pflichtschullehrern in der Steiermark und in Oberösterreich zu beobachten.
- Bei den Zentralaussschüssen für Lehrer an höheren Schulen erreichte die *Österreichische Lehrer/innen Initiative* seit 1983 ihre Stimmen rein rechnerisch praktisch ausschließlich zu Lasten der ÖAAB-FCG-Mehrheit, die von 70% auf 58% (AHS), bzw. von 68% auf 54,5% (BMHS) sank, während die FSG-Minderheit konstant um die 20% lag, ähnliches galt auch, 4 Jahre später, bei den niederösterreichischen Pflichtschullehrern.

2. Tendenz: Beim Fehlen neuer Faktoren und Aspekte ist das Potential für Zugewinne unabhängiger Gruppen geringer. In der Folge müssen diese ihre Prozentpunkte auch von anderen „oppositionellen“ PV-Gruppen erkämpfen, bzw. deren Wählerklientel übernehmen.

- Das deutlichste Beispiel für die Übernahme des Wählerpotentials ist die Entwicklung beim ZA Justizwache/Bewährungshelfer. Die neue Liste der *Unabhängigen Gewerkschafter* gewann 1991 9,35% der Stimmen. Beinahe 9% waren allerdings schon durch das Nicht-mehr-Antreten einer Liste des Gewerkschaftlichen Linksblocks und einer alternativen Namensliste frei geworden.
- Die *Aktion Wissenschaftlicher Dienst* im Bereich des Wissenschaftsministeriums erreichte 1983 9,8% der Stimmen (1 Mandat), im wesentlichen auf Kosten der FCG-Mehrheit. 1987 traten zusätzlich eine AUF-Liste und eine Liste der Gewerkschaftlichen Einheit – Alternative Gewerkschafter an, beide zwar mit mäßigem Erfolg, doch wurde nun die AWD ihrerseits geschwächt und fiel 1991, nach weiteren kleinen Zugewinnen der Freiheitlichen auf inwischen 7%, aus dem Zentralaussschuß.

- Die unabhängige *Rechnungshofliste* konnte nicht, wie von ihr erhofft, die absolute Mehrheit des ÖAAB brechen, sondern schwächte nur jene frühere Namensliste, die 1991 in einer freiheitlichen Liste aufgegangen war.

Von diesen beiden Trends sind, bei über 20 Kandidaturen, nur drei Ausnahmen anzumerken:

- Die *Überparteiliche Aktionsgemeinschaft* im Außenamt errang 1991 gut 16% der Stimmen, wobei die früheren Wähler der ÖVP (-5%), der SPÖ (-7%) und der dort ebenfalls als etabliert zu bezeichnenden unabhängigen *Gruppe Ballhausplatz* (-5%) offensichtlich sehr gleichmäßig dazu beitrugen.¹⁰
- Die Erfolge der *Aktiven Pflichtschullehrer* in Wien seit 1987 gingen prozentuell mehr zu Lasten der christlichen „Minderheitsfraktion“¹¹.
- Das ZA-Ergebnis der *Liste Kontrolldienst* beim Bundesamt für Zivilluftfahrt hatte sich bis 1983 bei etwa 20% eingependelt, gegenüber mehr als 30% der FCG und 45% der FSG. 1987 und 1991 war eine starke Bewegung zu dieser Liste der *Parteifreien Gewerkschafter* nachweisbar, wobei 16% die FCG, aber nur 4% die FSG verlor.¹²

Ein Erklärungsversuch:

Es verwundert doch einigermassen, daß es der Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter über so viele Jahre hinweg nicht gelungen war, sich als Opposition innerhalb der PV-Organen soweit zu etablieren, daß dies auch im Gesamtergebnis seinen Niederschlag gefunden hätte. Das Argument, Personalvertretungsarbeit sei eben gemeinsame Kollegialarbeit und daher nicht zur Profilierung einer Fraktion geeignet, kann nicht so ohne weiteres akzeptiert werden. Die FSG hätte, beinahe überall in der Minderheit, längst jene Mängel in der Personalvertretungsarbeit thematisieren können, welche später den Unabhängigen teilweise hohen Zuspruch brachten. Wenn sie dies nicht getan hat, so deshalb, weil das konsensbereite politische Klima der Gewerkschaft durch den hohen Prozentsatz von in Personalunion ausgeübten Ämtern in die korrespondierenden Personalvertretungsorgane ausstrahlte, ja ausstrahlen mußte. Wer in der Gewerkschaft keine wesentlich abweichenden Meinungen vertreten kann,¹³ wird dies auch kaum

in der Personalvertretung machen. Derartige Rücksichten auf ein eingespieltes Politritual mußten die neuen Gruppen, die sich für die PV-Organen bewarben, nicht nehmen. Ihr Antreten gegen die mutmaßlichen Mißstände in der Personalvertretung traf daher im allgemeinen in weit höherem Ausmaß die jeweilige Mehrheitsfraktion, die dafür verantwortlich gemacht werden konnte.

In jenen Bereichen aber, wo es bereits einmal Kandidaturen gegen die etablierten Fraktionen gegeben hatte, schaden auch neu hinzukommende Listen diesen weit weniger. Die begrenzten Möglichkeiten einer nicht-fraktionellen Minderheit in der Personalvertretung waren für die Bediensteten oft schon nach kurzer Zeit ersichtlich, was die Erfolgchancen für die Neuen schmälert. Sie können dann, wenn nicht eindeutig neue Faktoren hinzukommen sind, allenfalls einen Teil des „permanenten Protestwählerpotentials“ gewinnen, die großen Listen aber kaum treffen.

Zum Begriff der „Unabhängigkeit“ bei Personalvertretungslisten

Die beiden großen Lager, die das politische System Österreichs prägen, fanden über die Fraktionen der Gewerkschaft schließlich auch ihre Entsprechung in den Organen der Personalvertretung. Dabei betonen die den Parteien weltanschaulich nahestehenden Listen allerdings ihrerseits häufig die eigene „Unabhängigkeit“ in Angelegenheiten der Personalvertretung bzw. sind keinesfalls bereit, sich im Gegensatz dazu etwa als „abhängig“ einstufen zu lassen. Die neuen Gruppen akzeptieren das kaum und definierten z.B. so:

„Die Initiative unabhängige Personalvertretung wird ihre künftige Tätigkeit unabhängig von parteilichen Präferenzen, Bindungen und Ideologien ausüben. Nicht deshalb, weil die Vertreter dieser Initiative keine privaten politischen Ansichten haben sollen, sondern weil die bestmögliche Wahrung von Interessen der Bediensteten des Ressorts eine zwar politische, aber von Weltanschauungen und Institutionen unabhängige Zielsetzung ist. Die Anliegen der Bediensteten sollen somit völlig losgelöst von parteipolitischen Überlegungen konsequent verfolgt werden.“¹⁴

Nun wird den Parteifraktionen nicht a-priori abgesprochen,

die Anliegen der Bediensteten nicht auch entsprechend diesen Vorgaben zu vertreten. „Unabhängig“ zu sein bezieht sich aber noch auf zwei weitere Aspekte: einen *ideologischen*, wobei man sich energisch gegen jede Art von Vereinnahmung wehrt – oft notwendigerweise gegenüber politischen Gruppen, die in manchen Sachfragen ähnliche Ideen vertreten; und einen *materiellen*, der die Annahme jeglicher Unterstützung durch politische Institutionen verbietet.

Aus diesem Grund könnten die Listen des christlichen und sozialistischen Lagers für sich keine Unabhängigkeit reklamieren, meint man, zu augenscheinlich wären die Verflechtungen mit den sie personell, materiell und organisatorisch unterstützenden Gewerkschaftsfraktionen. Zudem scheinen zahlreiche Indizien zu belegen, daß die Direktiven oft an anderer Stelle ausgegeben werden.¹⁵

Das heißt aber nicht, daß die unabhängigen Gruppen etwa nur „parteilich unbeschriebenen“ Bediensteten offenstünden – im Gegenteil: meist versucht man sogar bewußt, mitarbeitwillige Vertreter der verschiedensten politischen Gruppierungen zu integrieren. Daraus leitet sich das Selbstverständnis ab, „überparteilich“ zu sein. Überparteilichkeit, so ist man überzeugt, verhindert eine einseitige Ausrichtung der Gruppe, und ist daher der beste Garant echter Unabhängigkeit.

„Bei uns sind alle Richtungen vertreten – ich war beim ÖVP-Lehrerbund, aber wir haben auch Sozialdemokraten, „Blaue“ und „Grüne“. Wenngleich sich diese einige Zeit recht mißtrauisch gegenüberstanden, so ergaben sich doch viele gemeinsame Vorstellungen über richtige Personalvertretungsarbeit.“¹⁶

Im gewerkschaftsinternen Sprachgebrauch verwenden die „Unabhängigen“ auch oft die Bezeichnung „nicht-fraktionell“, wenn nämlich die Abrenzung zu den historischen Fraktionen in der Gewerkschaft betont werden soll. Im Jargon der „Unabhängigen“ werden die Begriffe „unabhängig“, „überparteilich“ bzw. „nicht-fraktionell“ allerdings praktisch synonym verwendet. Diese Gepflogenheit sei im folgenden Teil der Arbeit im entsprechenden Ausmaß übernommen, auf die Setzung der Anführungszeichen wird verzichtet.

Faktoren zur Konstituierung unabhängiger Listen

Unabhängige Listen auf Zentralaussschuß-Ebene entstehen in der Regel in einem zweiteiligen Prozeß. In einer ersten Phase finden sich Menschen an einer Dienststelle zusammen, die unzufrieden mit verschiedenen Umständen ihres unmittelbaren Arbeitsbereiches sind. Beim Versuch, kleine Verbesserungen anzuregen, kann es dann schon passieren, daß man die „beleidigende Arroganz der Funktionäre“¹⁷ kennenlernt. Das Antreten zu PV-Wahlen auf Dienststellenebene mag daher oft der Versuch gewesen sein, der „Resignation etwas entgegenzusetzen“, so gesehen hat es „psychohygienische Funktion, ist ein Rezept gegen den alltäglichen Wahn“¹⁸.

Das erste, meist noch völlig informelle Zusammensitzen, Sich-Aussprechen, Ideen-Sammeln begann manchmal schon Jahre vor einem späteren Engagement in der Personalvertretung. Aus einigen Lehrerstammtischen¹⁹ entwickelte sich eine Kandidatur zum Dienststellenausschuß, eine Kaffeehausrunde stand am Beginn der Gruppe „AUN“²⁰, die „Bunte Liste“²¹ nahm ihren Ausgang von einem psychiatrischen Arbeitskreis.

Eine stärkere Politisierung der Gruppen erfolgte in vielen Fällen erst über die konkrete Personalvertretungsarbeit, bei der sie meist rasch an die Grenzen des Machbaren vorstießen.²² Der Versuch, sich in weiterer Folge auch für die Zentralaussschüsse zu bewerben, in denen man mehr zu bewegen hoffte, war eine logische Konsequenz daraus.

Aus zahlreichen Interviews konnten unschwer jene Faktoren herausgefiltert und entsprechend zusammengefaßt werden, die – vorerst einmal auf Ebene der leichter überschaubaren Dienststellen – zu Kandidaturen geführt hatten. Natürlich entspringen diese Aussagen nicht allesamt objektiver Beobachtung, sondern vielfach subjektiver Empfindung. Dies ist insofern ohne Relevanz, weil ohnehin letztere den Anstoß für ein entsprechendes Engagement gibt.

Das „Versagen“ der etablierten Personalvertretungs-Fraktionen
In jedem Fall ist das Antreten einer neuen Liste Ausdruck der Unzufriedenheit mit den bisher die Personalvertretung dominierenden Listen. In drastischen Fällen erlebte man die Personalvertretung als eine Art „Geheimloge“²³, ihren Obmann als „selbstherrlichen Kaiser“²⁴. Man hatte den Eindruck, die PV habe „in allen

essentiellen Fragen geschlafen“²⁵, und entweder eine „einseitige Interessensvertretung (für den gehobenen Dienst, Anm.T.R.)“²⁶ betrieben, oder überhaupt „die Arbeit nur für sich selbst gemacht.“²⁷ Letzteres bezieht sich auf den durchgängig ausgesprochenen Vorwurf, Personalvertretungsfunktionen würden als Karriere-Sprungbretter mißbraucht. Das Problem dabei ist vor allem, daß ein Personalvertreter, der seine Arbeit in diese Richtung instrumentalisieren möchte, sich bemühen wird, dem Dienstgeber nicht negativ aufzufallen. Dies erscheint dann leicht als „Packelei mit dem Dienstgeber“²⁸ – dagegen wollen die neuen Gruppen zur „Kraft außerhalb der Packelei“ werden.²⁹

Das Versagen vieler Dienststellenausschüsse wird unterschiedlichst konkretisiert, immer aber geht es darum, daß die Interessen der Bediensteten zuwenig konsequent vertreten worden wären – sei es in Fragen der Ausstattung/Ausrüstung und der Raumsituation, bei der Mitwirkung an der Diensteinteilung, oder bei der Durchsetzung von speziellen Anliegen wie Kinderbetreuungen oder gleitender Arbeitszeit. Viele Bedienstete hatten auch irgendwann einmal an der starren Hierarchie des öffentlichen Dienstes angeekelt und sich dann bei einer Auseinandersetzung mit den Vorgesetzten hilfeschend an die Personalvertretung gewandt. Nicht selten wäre von dieser Seite aber keinerlei wirkliche Unterstützung zu erhalten gewesen.³⁰ Darüber berichten besonders häufig Lehrerinnen und Lehrer, die, auf der Suche nach neuen Wegen im Unterricht, in Konflikt mit Direktoren oder Inspektoren gerieten. Für die Schulaufsicht waren oft die „schlechten Lehrer die guten Lehrer“³¹, man bevorzugte noch den alten, frontal-unterrichtenden, autoritären Lehrer-Typus.

Besonders an den Schulen schienen die Personalvertretungen auch oft in Fragen der Lehrfächerverteilungen³² und der Stundenpläne untätig zu sein, oder „unter einer Decke mit dem Schulleiter“ zu stecken, wenn die im Gesetz geforderte gleichmäßig verteilte Belastung bei Diensteinteilungen vermißt wurde, etwa nach dem Motto: „den jungen Kollegen die schwierigen Klassen, den älteren die Überstunden“.

Der personalpolitische (anti-parteilpolitische) Aspekt

Der Wunsch nach „Transparenz bei den Versetzungen und Dienstzuweisungen“³³, nach „Offenheit und Gerechtigkeit“³⁴ bei Personalent-

scheidungen, ist praktisch allen Gruppen in irgendeiner Formulierung gemeinsam. Zusätzlich forderte die älteste unabhängige Liste, die Liste Ballhausplatz beim Außenministerium schon 1967 „das Leistungsprinzip als Maßstab aller personalpolitischen Entscheidungen“, ein besonders in der Verwaltung nach wie vor höchst aktuelles Anliegen, wie das Beispiel der erst 1991 entstandenen, unabhängigen „Rechnungshofliste“ zeigt, die die „Rückkehr zur Anerkennung von Leistung“ einklagt.

Bei den Lehrern war das Parteibuch bzw. die Mitgliedschaft beim je dominierenden Lehrerverein vielfach wenn schon nicht Anstellungserfordernis, so zumindest die Grundlage von Begünstigungen.³⁵ Aus diesem Grund wurde in der Zeit der beginnenden Lehrerarbeitslosigkeit die Frage um die Objektivierung von Einstellung, Versetzung und Pragmatisierung zu einem Hauptkristallisationspunkt der Entstehung unabhängiger Lehrergruppen.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes konnte offensichtlich der Eindruck nicht mehr vermieden werden, nicht objektive Kriterien, sondern die entsprechend nachgewiesene Weltanschauung wären Voraussetzung für beinahe jede Art von dienstlichem Fortkommen. Warum auch sonst hätten sich die „Parteien sofort nach 1967 auf die Personalvertretungen gestürzt?“³⁶ Nicht wenige Gruppen trafen in diesem Sinne „gegen das Ränkespiel der Partefraktionen“³⁷ zusammen, oder formulierten das Ziel, „gegen die Parteilpolitik am Arbeitsplatz“³⁸ ankämpfen zu wollen. Personalvertretungsarbeit wurde dabei insofern als wichtiger Schritt erkannt, als die Personalvertretungen ja das Recht haben, zu allen Personalentscheidungen Stellungnahmen abzugeben. Eine unabhängige Gruppe im Dienststellenausschuß kann zwar, so war man überzeugt, eine parteipolitisch motivierte Entscheidung nicht unmittelbar verhindern, allfällige Ungereimtheiten aber aufzeigen und dadurch den hausinternen Druck zu „unparteilichem“ Vorgehen auch auf die anderen Fraktionen verstärken.

Der emanzipatorische Effekt

Durch die Gründung einer eigenen Liste hofften alle Gruppen, die Chancen der Bediensteten auf Emanzipation am Arbeitsplatz fördern zu können. Sie suchten „die Möglichkeit zu aktiver Mitsprache“³⁹, und erwarteten, die „Mitwirkungs- und Mitentscheidungsrechte ausbauen“⁴⁰, bzw. die „Voraussetzungen für die Erfüllung

unserer gemeinsamen Aufgaben (im auswärtigem Amt, T.R.) mitgestalten“⁴¹ zu können. „Personalvertretung – selber machen“ wurde zu einem geflügelten Wort bei der Österreichischen Lehrer/innen Initiative.

Als Grundvoraussetzung jeder verstärkten Beteiligung wurde die „bessere Information über die Aufgaben und Möglichkeiten der Personalvertretungsorgane“⁴² erkannt, und die bisher mangelhafte-Transparenz aufgezeigt. Eigentlich will unabhängige Personalvertretung aber schlußendlich nur „Hilfe zur Selbsthilfe“⁴³ geben, sie zielt auf Arbeit mit den Bediensteten, nicht auf solche für sie ab. So legte die Gruppe Ballhausplatz zur ersten Wahl außer Grundsatz-erklärungen kein konkretes Programm. Dieses sollte erst „dem Auftrag der Wähler nach erfolgter Wahl vorbehalten bleiben.“⁴⁴

Hohe Bedeutung beigemessen wird einem „kooperativen Führungsstil und Gruppenarbeit“⁴⁵ nicht nur in der Verwaltung, sondern besonders in der Schule. Die dort angestrebte „Demokratisierung“ umfaßt nicht nur die verbesserte Mitsprache des Kollegiums bei der Leiterbestellung, sondern ganz allgemein die Aufwertung der Lehrerkonferenz zum entscheidenden pädagogischen und administrativen Organ.

Die PVG – Kritik der unabhängigen Gruppen

Die sozialistische Kritik von 1967, beim PVG handle es sich nur um die „Fassade einer Dienstnehmerschutz Einrichtung“ – die wesentlichen Mängel wurden schon in Abschnitt 1 aufgezeigt – wird von den unabhängigen Gruppen über weite Strecken geteilt. Es sind dies in erster Linie die mangelnden Mitwirkungsrechte – in zahlreichen relevanten Punkten besteht die „Mitwirkung“ der PV-Organen darin, etwa über Dienstaufnahme und Versetzung, oder ein beabsichtigtes Disziplinarverfahren usw. informiert zu werden⁴⁶ – ein darüber hinausgehendes Einspruchsrecht gibt es dabei nicht. Vor allem aber wird kritisiert, daß in allen Fragen, in denen laut PVG das Einvernehmen zwischen Dienstgeber und PV herzustellen ist, ersterer im unlösbaren Streitfall Letztinstanz bleibt: es entscheidet dann der Leiter der Zentralstelle.⁴⁷

Auch die gesetzliche Verpflichtung, PV-Arbeit unter „Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes“ abzuwickeln, verhindert nach An-

sicht der Unabhängigen eine konsequente Interessensvertretung. Als Beispiel nennen die „Aktiven Pflichtschullehrer“ in Wien die Unmöglichkeit, bei drohender Schließung eines Schulstandortes über die Personalvertretung massive Maßnahmen zu setzen, weil diese sich mitverantwortlich bezeichne für den „ordentlichen Dienstbetrieb“ an den restlichen Schulen.⁴⁸

In einem Punkt weist das PVG allerdings eine geradezu radikal-(basis-)demokratische Komponente auf.⁴⁹ Die Dienststellenversammlung kann nämlich – wenngleich nur mit Zweidrittelmehrheit – den Dienststellenausschuß seines Amtes entheben⁵⁰. Um gleich den ganzen DA abzuwählen „muß es aber schon ganz schön rund gehen“, ⁵¹ meinen die Unabhängigen und bemängeln die fehlende Bindung der Mandatsträger an die Wähler. Auch die Personalvertretungsaufsichtskommission habe schon zweifelsfrei entschieden, daß der DA an die Beschlüsse der Dienststellenversammlung grundsätzlich „nicht gebunden“⁵² sei. Die Folgerung liegt auf der Hand:

„Diese Fassade von PV-Recht muß von bürokratischer Gängelung befreit werden: 1) Das höchste Organ der PV ist die Dienststellenversammlung! Die PV muß an deren Mehrheitsbeschlüsse gebunden sein. 2) Engste Kooperation mit dem gewerkschaftlichen Kampf – Demokratische PV und demokratische Gewerkschaften.“⁵³

„Transparenzdefizit und Interessenskollision durch Personalunion“

Seitens der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird die weitgehend existierende Personalunion von Personalvertretern und Gewerkschaftsfunktionären, wie bereits gezeigt, als großer Vorteil gewertet. Auch die unabhängigen Gruppen anerkennen zwar die Notwendigkeit einer guten Zusammenarbeit zwischen der gesetzlichen und der freiwilligen Standesvertretung. Sie betonen aber, daß bei der eigentlich doch eindeutigen Abgrenzung der Kompetenzen eine personelle Ämterentflechtung viel zur besseren Durchschaubarkeit beitragen würde. Die Gewerkschaft selbst hatte, so meinen die Unabhängigen, an einer solchen Aufklärung über die verschiedenen Aufgabestellungen naturgemäß kein besonderes Interesse: ein um Hilfe angerufener Personalvertreter wurde bisher häufig nicht als solcher, sondern als Gewerkschaftsfunktionär tätig und konnte dabei unschwer auf die Bedeutung

der Gewerkschaftsmitgliedschaft verweisen. Die Personalunion trägt aber auch manch inneren Konflikt in sich:

*„Wie kommt es eigentlich zu dem Phänomen, daß man regelmäßig vom PV-Pontius zum personalunierten Gewerkschaftspilatus geschickt wird..., wenn man fordert, daß sich jemand – als Person! – für mehr Dienstposten, niedrigere Klassenschülerzahlen, die Aufteilung der Mehrdienstleistungen auf unterbeschäftigte oder arbeitslose Kollegen stark macht... Klar, no,na, daß man von einem gestandenen PV-ler – leider! – nicht erwarten kann, das er dem Personal, das er vertritt, den Überstundencash ausreden soll; von einem Gewerkschafter... kann man aber wohl erwarten,... daß er aktiv wird.“*⁵⁴

Bei ihrer eigenen Aufklärungsarbeit sprechen die Unabhängigen gerne vom *legislativen* Charakter der Gewerkschaft – durch die Möglichkeit zur Mitwirkung bei der Vorbereitung von Gesetzen, als Verhandlungspartner der Regierung – im Gegensatz zum *exekutiven* Charakter der Personalvertretung – als Kontrollinstanz jener zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze und Verordnungen⁵⁵. *„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 Gewerkschaft eine offensive, dynamische Komponente, die es freilich erst zu entfalten gilt...“*⁵⁶ Viele der unabhängigen Personalvertretungslisten haben in Konsequenz dieser Erkenntnis, wie noch zu zeigen sein wird, auch mit verstärktem gewerkschaftliches Engagement reagiert, wobei man aber auf eine klare Ämtertrennung achtete.

„Ungerechte Freistellungsbestimmungen“

Personalvertretern ist von Seiten des *Dienstgebers* „die zur Ausübung ihrer Tätigkeit nötige freie Zeit“ einzuräumen. Diese Bestimmung steht allerdings zumindest partiell im Widerspruch mit der Tatsache, daß PV-Arbeit möglichst „ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes“ zu bewältigen ist. Im Bereich der Zentralausschüsse gibt es nun auch Personalvertreter, die vom *Dienstgeber* „auf Antrag des ZA vom Dienst freizustellen sind.“⁵⁷ Es fehlt im Gesetz aber jeder Hinweis darauf, wie diese Freistellungen auf die im ZA vertrete-

nen Gruppen aufzuteilen sind. Dies führt dazu, daß die jeweilige ZA-Mehrheit völlig freie Hand in der Vergabe hat, was bisher im allgemeinen sehr zu Ungunsten der unabhängigen Gruppen ausgenützt wurde. Diese forderten schon lange eine Bestimmung, nach der die Freistellungsstunden unter Rücksichtnahme auf das Wahlergebnis zu vergeben wären.

Der krassste Fall passierte im Bereich der Tiroler Pflichtschullehrer. Die „*Tiroler Lehrer/innen Initiative*“ ging trotz eines Stimmenanteils von 30% bei der Zuteilung der Freistellungen leer aus – die FCG-Mehrheit beanspruchte vier volle Freistellungen für sich selbst. Die TLI wandte sich mit einer Beschwerde an die Personalvertretungsaufsicht bei der Tiroler Landesregierung: *„Freistellungen müssen demnach nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall der Mandatare aufgeteilt werden, resultierend aus ihrer gesetzlichen Verpflichtung, die Interessen des Personals bestmöglich zu vertreten. 30% der Tiroler Lehrerschaft haben bei der PV-Wahl zu verstehen gegeben, daß sie diese Aufgabe den Kandidaten der Tiroler Lehrer/innen Initiative übertragen möchten... Wichtigster Indikator für die tatsächliche Beanspruchung von Personalvertretern ist das Wahlergebnis: Jeder Bedienstete hat nämlich das Recht, sich im Bedarfsfall an einen Personalvertreter seines Vertrauens zu wenden... Die Vorgangsweise, eine Fraktion mit 30% der Wählerstimmen bei den Freistellungen unberücksichtigt zu lassen, widerspricht daher eklatant dem Gleichheitsgrundsatz bezüglich der Arbeitsbedingungen und kann daher nicht sachlich und objektiv sein.“*⁵⁸

Die Beschwerde wurde abgewiesen, weil ein Eingreifen in die nach dem Grundsatz der Selbstverwaltung zu führende Personalvertretung nach geltender Gesetzeslage nicht möglich sei, solange nicht gegen ein Gesetz verstoßen wird. Und das Gesetz sehe eben einen Aufteilungsschlüssel nicht vor. Die TLI-Mandare beschränkten daher in Absprache mit den anderen, allesamt mehr oder weniger stark von dieser Situation betroffenen Lehrerinitiativen im Oktober 1992 den Weg vor den Verfassungsgerichtshof und beantragten ein Gesetzesprüfungsverfahren. Der beanstandete Artikel des PVG verstoße dadurch, daß er das Handeln einer Verwaltungsbehörde nicht hinreichend vorausbestimme, gegen § 18 Abs. 1 B-VG. *„Das Rechtsstaatsprinzip gebietet, daß die an den einzelnen zu richtende konkrete Norm auf Grund der generell-abstrakten*

Rechtslage vorausberechenbar und überprüfbar ist“⁵⁹ Das Fehlen entsprechender Kriterien hätte es dem ZA erst ermöglicht, eine Aufteilung der Dienstfreistellungen vorzunehmen, aus denen eklatant ungleiche Arbeitsbedingungen für die Personalvertreter der verschiedenen Fraktionen resultieren. Eine Entscheidung über die Beschwerde, die für die Unabhängigen „von weitreichender Konsequenz ist“⁶⁰ steht auch zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Buches noch aus.

Übersicht: Unabhängige PV-Kandidaturen auf ZA-Ebene (1991)

ZA beim	Stimmen, %, Mandate
Liste (Abk.), erstes Antreten zum ZA	
Rechnungshof	
Die Rechnungshofliste (Die Re*Li), 1991	27 Stimmen, 9,1% 0 M.
BM für Ausw. Ang.	
Wählergruppe Ballhausplatz (BHP), 1967	312 Stimmen, 25,6% 1 M.
Überparteiliche Aktionsgemeinschaft (ÜAG), 1991	198 Stimmen, 16,2% 0 M.
BM für Wiss./F. – Verwaltung	
Aktion Wissenschaftlicher Dienst (AWD), 1983	395 Stimmen, 5,1%, 0 M.
BM für Wiss./F.- Univ.Lehrer	
Aktion Unabhängiger Hochschullehrer (AUH), 1983	2363 Stimmen, 59,5%, 6 M.
BM für Umwelt, Jugend, Fam.	
Plattform Überparteil. Personalv. (PÜP), 1991	140 Stimmen, 35,9%, 2 M.
BM für Arbeit/S. – Arbeitsämt.	
Unabhängige Gewerkschafter (UG), 1991	497 Stimmen, 14,9%, 1 M.
BM für Arbeit/S. – Verwaltung	
Unabhängige Liste (ULI-UG), 1991	262 Stimmen, 16,3% 0 M.
Bundesamt für Zivilluftfahrt	
Parteilose G. – Liste Kontrolldienst (PFG), 1971	352 Stimmen, 41,3%, 2 M.
BM für Justiz-Justizw./Bew.hilfe	
Unabhängige Gewerkschafter (UG), 1991	293 Stimmen, 9,4%, 0 M.
BM für Inneres -Sicherheitswache	
Initiative demokrat. Polizei (IDP-GdE), 1991	193 Stimmen, 2,2%, 0 M.
BM für Unt./K. – BMHS – Lehr.	
Verband der Professoren Österreichs (VdPÖ),(1967) ⁶¹	1498 Stimmen, 9,9%, 1 M.
Österreichische Lehrer Initiative (ÖLI-UG), 1983	947 Stimmen, 12,8%, 1 M.
BM für Unt./K. – AHS – Lehrer	
Verband der Professoren Österreichs (VdPÖ),(1967)	1963 Stimmen, 11,7%, 1 M.
Österreichische Lehrer Initiative (ÖLI-UG), 1983	2350 Stimmen, 14,0%, 1 M.
NÖ-LReg.-Pflichtschullehrer	
Unabh. Lehrer/innen Int.gem.(ULIG-UG),1991	1041 Stimmen, 9,2%, 1 M.
OÖ-L.Reg.-Pflichtschullehrer	
AG Krit./Unabh. Lehr.Initiativen (AKULIOÖ-UG), 1991	1450 Stimmen, 12,1%, 1 M.
Steir.L.Reg.-Pflichtschullehrer	
Parteiunabhängige Lehrerliste (PULL-UG), 1987	1433 Stimmen, 15,6%, 1 M.

Gewaltfreie Schule für alle (GSA), 1991	205 Stimmen, 2,2%, 0 M.
Tiroler LReg.-Pflichtschullehrer	
Tiroler Lehrer/innen Initiative (TLI-UG), 1991	1320 Stimmen, 29,4%, 2 M.
Wiener LReg.-Pflichtschullehrer	
Aktive Pflichtschullehrer/innen (APFL-UG), 1987	1100 Stimmen, 16,2%, 1 M.
Kärntner L.Reg.-Berufsschull.	
Offene Lehrerliste (OLL), 1991	64 Stimmen, 17,3%, 0 M.
ÖÖ-LReg.-Berufsschullehrer	
Initiative Berufsschullehrer (IBL), 1991	99 Stimmen, 14,5%, 0 M.

1. Unabhängige Gruppen bei den ZA der Bundesverwaltung

1.1. Dienststellenausschüsse mit ZA-Aufgaben der Obersten Organe

Für die Bediensteten der sogenannten „Obersten Organe“ (Oberster Gerichtshof, Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Volksanwaltschaft, Parlamentsdirektion, Präsidentschaftskanzlei, Rechnungshof) ist je ein „Dienststellenausschuß mit Zentralausschlußaufgaben“ eingerichtet. Anstatt auf Fraktionslisten traten dort die standespolitisch interessierten Bediensteten in den meisten Fällen auf überfraktionellen Einheits-Namenslisten zu den Personalvertretungswahlen an. Die einzige regelmäßige Ausnahme davon ist der Rechnungshof. Dort kandidierten nämlich sowohl christliche und sozialistische Gewerkschafter, als auch, seit 1979, eine personell schon immer ins freiheitliche Lager reichende, formell überparteiliche Namensliste, die sich 1991 aber zu einer Liste der „AUF“ wandelte. Im gleichen Jahr bewarb sich noch eine vierte Liste um das Vertrauen der Mitarbeiter.

Die Rechnungshofliste („die Re*Li“)

„Wir stehen für ein neues Selbstbewußtsein des Rechnungshofes“, reklamiert die Rechnungshofliste in ihrer Wahlwerbung, und präzisiert an anderer Stelle: „Die Rechnungshofliste kämpft für Offenheit im Rechnungshof und Geschlossenheit nach Außen“.⁶²

Sie reagierte damit auf die bei den Mitarbeitern vermehrt aufgetretene Unzufriedenheit über die Tatsache interner Weisungen einerseits, und Indiskretionen nach außen andererseits. Ihre Aussage „Wir sind ausschließlich den Interessen des Rechnungshofes verpflichtet“, deutet in Zusammenschau mit „Die Rechnungshofliste kann, ohne Rücksicht auf außenstehende Dritte, die Interessen des Rechnungshofes vertreten“, darauf hin, daß sich manche Bedienstete

ten des Rechnungshofs in ihrer Arbeit durch politische Interventionen behindert fühlten. Dies war unter anderem dadurch möglich geworden, weil „die starke Präsenz von MKV-lern bzw. CV-lern in vielen Schlüsselpositionen auch der Personalverwaltung, sowie das traditionelle Übergewicht der Christlichen Fraktion in der Personalvertretung“⁶³ die Einstellungspolitik im Rechnungshof nachhaltig beeinflusst hatte. Die Re*Li forderte dagegen die „Rückkehr zur Anerkennung von Leistung und Tüchtigkeit“ und sah sich insgesamt auch als „Antwort auf die zunehmende Bürokratisierung im Rechnungshof“.

Schon die Erfolge der früheren Namensliste seit 1979, die vorerst ein Mandat, 1987 mit 26% der Stimmen 2 der 7 Mandate errang, belegten das Unbehagen eines Teils der Mitarbeiterschaft. Das Wahlergebnis von 1991 scheint dagegen die Aussage über die durch Personalauswahl politisch besonders starr gewordenen Strukturen beim Rechnungshof zu bestätigen: es ist das einzige Beispiel auf ZA-Ebene, an dem die Neu-Kandidatur einer unabhängigen Liste den großen Fraktionen sogar nützte: Die ehemalige Namensliste verlor als Liste der AUF die Hälfte ihres Stimmenanteils (nunmehr 13,5%, 1 Mandat), einen Großteil davon an die Re*Li, die 9%, aber kein Mandat erreichte. Dagegen legte die Christliche Fraktion von 49% auf 53% sogar noch leicht zu (je 4 Mandate), und die Sozialistischen Gewerkschafter gewannen bei gleichgebliebenen Stimmenanteil (24%) ein zweites Mandat.

Wahlergebnis beim DA mit ZA-Aufgaben des Rechnungshofes

Jahr	ÖAAB/FCG	SPÖ	NL	AUF	Re*Li
1983	57,25%/4	18,82%/1	19,61%/1	4,31%/1	--
1987	49,47%/4	24,20%/1	26,33%/2	--	--
1991	53,04%/4	24,32%/2	--	13,5%/1	9,13%/--

1.2. ZA am BM für Auswärtige Angelegenheiten

a) Wählergruppe Ballhausplatz

Die Wählergruppe Ballhausplatz ist zweifelsfrei als Vorläufer aller späteren unabhängigen PV-Kandidaturen zu bezeichnen. Sie tritt seit den ersten PV-Wahlen 1967 mit einem im wesentlichen unveränderten Programm an die Bediensteten des auswärtigen Dienstes heran. So hieß es damals:

„Aus der Tätigkeit im Auswärtigen Dienst unseres Landes haben wir die Erfahrung gewonnen, wie wesentlich es ist, daß dieser Bereich der öffentlichen Verwaltung stets ein gesamtösterreichisches Bild vermittelt. Auf dieser Erfahrung beruht ein dem auswärtigen Dienst eigentümliches, besonderes Verantwortungsbewußtsein.“⁶⁴ Ihre Vorgaben an die neu institutionalisierte Personalvertretung lauteten daher:

- „1) Eine Personalvertretung, deren ausschließliche Aufgabe die echte, sachgerechte Vertretung der Interessen unseres Dienstes mit allen seinen spezifischen Problemen im beruflichen, familiären und sozialen Bereich (ist).
- 2) Eine Personalvertretung, die für das Leistungsprinzip als Maßstab aller personalpolitischen Maßnahmen eintritt.
- 3) Eine Personalvertretung, die sich für die gerechtfertigten Anliegen der Gesamtheit der Bediensteten und jedes einzelnen von ihnen, frei von ressortfremden Einflüssen einsetzt.“⁶⁵

Eine nach vorwiegend parteipolitischen Gesichtspunkten zusammengesetzte Personalvertretung erschien den Diplomaten als nicht dafür geeignet, die Einhaltung dieser Grundsätze zu gewährleisten. Ein Zeitzeuge meint dazu: „Wir glaubten, daß parteiangehörige Personalvertreter in ganz massive Gewissenskonflikte zwischen dem Auftrag ihrer Partei und ihrem Dienst für die Republik kommen können.“⁶⁶

Neben den allgemein gehaltenen Vorgaben an die neue Personalvertretung wurden von der Gruppe Ballhausplatz damals noch kein spezielles Wahl- und Arbeitsprogramm unterbreitet, ein solches sollte erst nach der Wahl, und zusammen mit den Wählern erstellt werden. Die Ideen der Wählergruppe Ballhausplatz gefielen: mit 264 Stimmen errang sie 31,3% – mehr erhielt nur die Christliche Fraktion (370 Stimmen, 43,6%), die Sozialistischen Gewerkschafter dagegen deutlich weniger (212, 25%). Bis 1987 pendelte die Wählergruppe Ballhausplatz bei allen PV-Wahlen kontinuierlich zwischen 20% und 30% der Stimmen und wurde zu einem nicht mehr wegzudenkenden Faktor in der Personalvertretung des Außenministeriums.

Entgegen den Ankündigungen einer breiten Beteiligung der Mitarbeiter auch zwischen den Wahlgängen, trat die Wählergruppe Ballhausplatz im allgemeinen zumindest nicht mit schriftli-

chen Informationen an die Bediensteten heran. *„Dies hatte einen guten Grund. Wir haben es unterlassen, weil innerhalb des Dienststellenausschusses seinerzeit Übereinstimmung erzielt worden war, nur gemeinsame Aussendungen vorzunehmen und es im Hinblick auf die Arbeitsweise der Personalvertretung nicht gerechtfertigt erscheint, daß die ein oder andere Gruppe den Verdienst an den Erfolgen der gemeinsamen Bemühungen ausschließlich für sich in Anspruch nimmt. In Wirklichkeit werden nämlich alle Beschlüsse ... einstimmig gefaßt ... (und) dem Dienstgeber gegenüber vertreten.“*⁶⁷

Umso deutlicher erklärte man aber jeweils vor Wahlen den Unterschied zu den beiden gewerkschaftlichen Fraktionen: *„Wir lehnen es daher ab, daß der einzelne Dienstnehmer nur dann Aussicht auf Unterstützung seiner berechtigten Anliegen hat, wenn sich eine politische Partei für ihn einsetzt. Vor allem aber muß vermieden werden, daß z.B. bei Stellenbesetzungen auf dem Wege über die Personalvertretung parteipolitischer Proporz zum Durchbruch kommt. Anzeichen dafür sind leider schon vorhanden. Angesichts der Gefahr einer weitergehenden Verpolitisierung muß es eine Gruppe geben, die die Interessen aller jener Kolleginnen und Kollegen vertritt, die ungeachtet ihrer staatsbürgerlichen Einstellung die Wahrnehmung ihrer dienstlichen und persönlichen Interessen nicht ausschließlich der Gunst einer politischen Partei verdanken wollen.“*⁶⁸

Vor der Wahl 1987 blickte man dann zurück. *„Die Gründung der Wählergruppe Ballhausplatz war in einer weitgehend verpolitisierten Landschaft beispellos und ein Risiko.“* Aber auch in die Zukunft: *„Wir glauben, daß einer parteiunabhängigen, einer unparteiischen Fraktion gerade in der jetzigen Konstellation ganz besondere Bedeutung zukommt. Wer hat nicht seit der Bildung der Großen Koalition das verstärkte Parteidenken gespürt?“*⁶⁹ Dem entgegen wurde nun das „Leistungsprinzip“ noch stärker betont, welches im Auswärtigen Dienst ja schon beim Aufnahmeverfahren begänne. *„So ist es im besonderen Maße auch auf die Bemühungen unserer Mandatäre zurückzuführen, daß es bei der Préalable-Verordnung⁷⁰ nicht zu einer Verwässerung des Leistungsprinzips, zu einer Verringerung der Qualifikationsanfordernisse gekommen ist.“*⁷¹

Seit den Siebziger Jahren schon forderte die Wählergruppe Ballhausplatz die Schaffung eines eigenen Dienstrechts für den auswärtigen Dienst („Statut“), welches die Besonderheiten dieser

Arbeit entsprechend berücksichtigen sollte. Zwar wurde diese Forderung in der Zwischenzeit auch von den anderen Gruppen aufgegriffen und sogar für sich reklamiert, realisiert aber noch immer nicht. Neu hingegen war 1991 der Wunsch nach einer *„spürbaren Verbesserung der materiellen und arbeitsmäßigen Bedingungen der Angehörigen der unteren Verwendungsgruppen“*⁷², und nach angemessener Vertretung für die Frauen in der Personalvertretung. Dem entsprach die Zusammenstellung der Kandidatenliste – von den 58 Listenplätzen erhielten nunmehr 24 die Frauen, 21 waren Nicht-Akademiker.

*„Gemeinsam ist unseren Wahlwerbern das Bekenntnis zu einer menschlichen und fachlichen Qualität, auf die unsere Gemeinschaft immer besonderen Wert gelegt hat.“*⁷³ Brigitta Veen-Miklauschina, Listenweite 1991 und schon seit 1989 freigestellte Personalvertreterin, formulierte es so: *„Wir nehmen nicht alle. Entscheidend ist die menschliche Komponente, die Fähigkeit mit Menschen umzugehen. Wer nur ein „politisches Spiel“ treiben will, hat bei uns keine Chance.“*⁷⁴

Im Wahlkampf 1991 wurden Mißstände wie *„Interventionen von außen“* (wie die größtenteils politisch motivierten Einflußnahmen im Auswärtigen Amt bezeichnet werden) erstmals nicht nur allgemein genannt, sondern auch die beiden anderen Fraktionen damit indirekt in Zusammenhang gebracht: *„Wir hätten uns allerdings gewünscht, daß gerade die Fraktionen der Regierungsparteien die Beseitigung von Mißständen, wie die Interventionen von außen, nicht nur „gefordert“, sondern auch betrieben hätten.“*⁷⁵ Sowohl das vermehrte Eintreten für die niedereren Verwendungsgruppen, als auch der etwas schärfere Ton gegen die Parteifraktionen, dürften allerdings nicht nur die Folge eines Erkenntnisprozesses gewesen sein. Eine weitere Liste hatte nämlich ihre Kandidatur angekündigt.

b) Überparteiliche Aktionsgemeinschaft (ÜAG)

*„Wußten sie, ... daß die Gruppe Ballhausplatz, die sich zu fein ist, Hilfe von außen, sei es von den Medien, öffentlichen Meinungsträgern und politischen Kräften in Anspruch zu nehmen, wohl deshalb nie etwas Wesentliches für die Bediensteten erreicht hat?“*⁷⁶

Ganz ohne Aufsehen, so war die Annahme der Proponenten der *Überparteilichen Aktionsgemeinschaft*, wäre am Ballhausplatz

nichts mehr weiterzubringen. Die „gewaltig verunsicherten Parteiaristokraten“⁷⁷ reagierten auf die Tatsache einer neuen Kandidatur, mit „großen Kalibern“: die SPÖ „ließ Bundeskanzler Vranitzky bei ihrer Wahlversammlung aufmarschieren“, die ÖVP blieb mit „Busek, Brötchen und Wein auch nichts schuldig“. Die ÜAG konterte: übermannsgroße Plakatständern und Bilderrahmen im Innenhof, versehen mit laufend ausgewechselten „Wußten Sie, daß...“ – Fragen, ihr Auftreten war „sehr provozierend“, das war die einzige Chance“. Hauptansatzpunkt der ÜAG war, daß die bisherige Personalvertretung eine reine Standesvertretung der A-Beamten gewesen wäre, die damit ihre „persönliche Karriere geplant“, keinesfalls aber die 80% Nicht-Akademiker vertreten hätten. Der erste Wahlauftritt war deutlich:

„Bei der nächsten PV-Wahl entscheiden sie!

Wenn sie SPÖ oder ÖVP wählen, darüber, wer nächster Generalsekretär, Kabinettschef, Sektionschef oder Botschafter wird. Die letzten PV-Spitzen waren: Klestil, Staffelmeyer, Sucharipa, Hochfellner, Scheich, Kussiach...

Wenn sie „Ballhausplatz“ wählen, darüber, wer, auch wenn die Regierung wechselt, noch eine akzeptable Karriere macht... Sie alle wären für ihre Stimme dankbar und würden hart arbeiten, an ihrer Karriere und Einkommenschancen. Für Sie, so wie bisher, nicht!

Wenn Sie ÜAG wählen, darüber, daß in der nächsten Personalvertretung des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten etwas noch nie Dagewesenes, etwas Neues, entsteht: eine Fraktion, die die Interessen des Personals vertritt und dafür kämpft.“⁷⁸

Die Kritik der ÜAG am überparteilichen Mitbewerber „Ballhausplatz“⁷⁹ kristallisierte sich an dessen bisheriger „unheimlicher Angepaßtheit, die sich allerdings mit dem Antreten der ÜAG doch ein wenig geändert hätte.“⁸⁰ Diese Angepaßtheit war nicht ganz umsonst: für das dienstliche Fortkommen ist die Mitgliedschaft bei der Gruppe Ballhausplatz, so wird auch von dieser Seite bestätigt, nie ein Nachteil gewesen – früher war sie sogar durchaus förderlich, weil „in der Zeit der ersten sozialistischen Alleinregierung die Sozialisten einfach noch zu wenige profilierte Leute im Ministerium hatten, und lieber einen „Ballhausplätzler“ beförderten, als einen deklarierten ÖVP-Mann.“⁸¹

In der Frage eines eigenen Dienstrechts für den auswärtigen

Dienst („Statut“), das inzwischen als Initiativantrag der ÖVP im Parlament vorliegt, betrachtet es die ÜAG als einen „Skandal, daß jeder Bedienstete durch einfache Dienstanweisung seiner bisherigen Verwendung entzogen werden könnte“.⁸² Gerade im diplomatischen Dienst, wo ja die ganze Familie von einer Versetzung betroffen ist, müßten wirksame Schutzmechanismen zumindest gegen zu kurzfristige Entscheidungen geschaffen werden. Dies wäre der Sinn eines Statuts, und nicht „eine Schmälerung der Rechte der Bediensteten zuzulassen, nur um im Gegenzug noch weiter die Hände aufzuhalten.“⁸³

Die Überparteiliche Arbeitsgemeinschaft für einen Dienst mit Zukunft versprach jedenfalls im Wahlkampf, sich auf unkonventionelle Weise stark machen zu wollen für entsprechende Aufstiegs- und Verdienstchancen⁸⁴ auch der niedrigeren Verwendungsgruppen und jeden parteipolitischen Mißbrauch der Personalvertretung aufzudecken. Das Wahlergebnis vom November 1991 zeigt, daß die Nachfrage nach einer solchen verstärkten Kontrolle durchaus gegeben war. Auf Ebene des Zentralausschusses verfehlte die ÜAG mit 198 Stimmen (16,25%) ein Mandat nur ganz knapp (ÖVP-FCG: 420 Stimmen/2 Mandate; Ballhausplatz 307 Stimmen/1; FSG 257 Stimmen/1), doch ist dieser für die praktische Arbeit der Personalvertretung ohne Relevanz, weil er nur die über das Ressort hinausgehenden Angelegenheiten abzudecken hat. Die realpolitische Mehrbedeutung des parallel dazu eingerichteten Dienststellenausschusses ist schon dadurch belegt, daß etwa die Freistellung von Personalvertretern auf dieser Ebene vergeben wird. Und dort ist die Aktionsgemeinschaft mit 2 Mandaten vertreten.

DA-Wahlen⁸⁵ im BM für auswärtige Angelegenheiten (%/Mandate)

Jahr	ÖVP-FCG	Ballhausplatz	FSG	ALB ⁸⁶	ÜAG
1983	40,86%/6	22,2%/3	32,24%/5	5%/0	—
1987	39,47%/6	30,4%/4	30,14%/4	—	—
1991	35,56%/6	25,6%/4	22,74%/4	—	16,7%/2

1.3. Zentralausschüsse am BM für Wissenschaft und Forschung

Für die Bediensteten im Bereich des BM für Wissenschaft und Forschung sind zwei Zentralausschüsse eingerichtet – nämlich je einer für die Hochschullehrer und für die „Sonstigen Bediensteten“.

a) ZA-Hochschullehrer:

Aktion Unabhängige Hochschullehrer (AUH)

Die Aktion Unabhängige Hochschullehrer ist eine zum Zweck des gemeinsamen Antretens bei Personalvertretungswahlen gegründete Wahlplattform des Universitätsprofessorenverbandes (UPV) und des Universitätslehrerverbandes (UL), des früheren Assistentenverbandes. Die beiden überparteilichen Verbände verfolgen das Ziel, „die spezifischen Anliegen und Vorstellungen der Universitäten und ihrer Angehörigen zu artikulieren und das Feld nicht den großen Organisationen (Parteien, Sozialpartner) zu überlassen.“⁸⁷ Der besonders an den Universitäten breit verankerte Wunsch nach einer standespolitischen, anstelle einer parteipolitischen Vertretung hatte es mit sich gebracht, daß bei den ersten beiden PV-Wahlen (1967/1971) überhaupt nur eine gemeinsame Liste der beiden Hochschullehrer-Verbände für den Zentralausschuß kandidiert hatte. Die großen Fraktionen scherten später aus dieser Gemeinschaftsliste aus: 1975 die FSG-nahe „GAKU“ und 1983 die FCG-Liste „Universität 2000“. Trotzdem hielt die AUH über all die Jahre hinweg eine deutliche absolute Mehrheit. Der persönliche Einsatz und Bekanntheitsgrad der Funktionäre waren dafür ebenso ausschlaggebend, wie der Wunsch nach Überparteilichkeit:

„Profilierte Leute konnten nicht einfach aus der Wahlgemeinschaft herausgebrochen werden, außerdem ist es für die Universitätslehrer ja nicht sehr angenehm, wenn sie sich deklarieren müssen... Man darf nicht vergessen, daß eine Etikettierung, etwa im Falle einer Rolle als wissenschaftlicher Gutachter, alles andere als günstig ist.“⁸⁸ „Auf Hochschulebene ist das Denken in parteipolitischen Kategorien eher ungewöhnlich, und auch wer sich parteipolitisch bekennt, möchte sich an der Uni oft lieber auf neutraler Ebene engagieren...“⁸⁹ Dabei „versuchte die AUH stets integrierend zu bleiben“, und setzte sich damit auch der Gefahr aus, in den „Anruch des Kompromißlerischen“ zu kommen⁹⁰ – sie überstand aber bisher alle Zerreißproben und konnte bei den Wahlen 1991 sogar wieder von 55% auf 60%⁹¹ zulegen. Man versprach, sich weiterhin einzusetzen „für (die) rigorose Einhaltung aller die Hochschullehrer betreffenden rechtlichen Einrichtungen, (Einfluß zu nehmen) auf die Verbesserung der materiellen und organisatorischen Arbeitsbedingungen..., die Verbesserung der Situation der Vertragsas-

sistenten, (auf) Mobilitäts erleichterungen bei Berufswechsel...“⁹² und gegen eine „Scheinautonomie“ der Hochschulen anzukämpfen. „Hochschulen dürfen nicht an der Leine der Ministerialbürokratie liegen. Sie brauchen vielmehr soviel Autonomie, daß sie eigenständig agieren und nötigenfalls partnerschaftlich handeln können.“⁹³

In sachlichen Fragen trennt die AUH dabei nur wenig von den beiden anderen Fraktionen – auch eine neuerliche, gemeinsame Kandidatur war im Gespräch. Dr. Wolf, seit 1983 für die AUH Vorsitzender des Zentralausschusses, hat diese Option aber schon wegen der dann für das Personal fehlenden Wahlmöglichkeit abgelehnt, nichtsdestoweniger aber sowohl mit den beiden Verbänden, als auch mit der Bundessektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, häufig eng kooperiert.

PV-Wahlergebnisse für den ZA der Hochschullehrer:

(in %/Mandate)

Jahr	FCG	FSG/GAKU	KP/GLB	AUH
1967,1971	Gemeinschaftsliste der Hochschullehrerverbände			
1975	—	11,35/0	3,66/0	84,99/7
1979	—	15,03/6	3,26/0	81,71/6
1983	28,22/2	13,19/1	3,56/0	55,03/4
1987	27,75/2	14,13/1	3,73/0	54,39/5
1991	22,74/2	17,81/1	—	59,45/6

b) ZA-Verwaltungsbedienstete:

Aktion Wissenschaftlicher Dienst

Die Aktion Wissenschaftlicher Dienst wurde 1983, ebenfalls im Rahmen des damaligen „Österreichischen Assistentenverbandes“, geschaffen, mit dem Ziel einer Vertretung auch im zweiten Zentralausschuß. Dies gelang der Gruppe gleich im ersten Anlauf: sie errang 1983 und 1987 mit 9,8% bzw. 7,8% der Stimmen je ein Mandat. Die Erfüllung einer alten Zielvorstellung, nämlich den gesamten akademischen Mittelbau sinnvollerweise aus der Verwaltung in den Vertretungsbereich der Hochschullehrer zu übersiedeln, kostete der Aktion Wissenschaftlicher Dienst dann 1991 entscheidende Prozentpunkte, da sie mit den Assistenten ihr stärkstes Standbein verloren hatte. Das Bemühen um die Verbreiterung der Basis auch unter den Verwaltungsbediensteten gelang zwar auf Ebene mancher Dienststellenausschüsse sehr gut (vgl

später: „Offenes Team“ an der Zentralstelle des BM für Wissenschaft), aber nicht durchgängig genug, um das Mandat im Zentralausschuß zu halten.

Mit einem zwanzig Punkte umfassenden Forderungskatalog trat die **Aktion Wissenschaftlicher Dienst** 1991 an die Bundesbediensteten der Universitäten heran. Die Anliegen reichten von der allgemeinen Formulierung „sachgerechter (nämlich: leistungsgerechter, Anm. T.R.) Karrierechancen“ über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnungsmodalitäten (Überstundenabrechnung, Zulagenwesens, Sozialleistungen) und der Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten, bis hin zu besserer Einbindung der Personalvertretung in die verschiedenen Entscheidungsstrukturen. Schließlich forderte man noch entschieden die „*Fernhaltung parteipolitischer Rücksichtnahme sowohl auf Arbeitgeberseite als auch in Personalvertretung und Gewerkschaft, (die) Überwindung parteipolitisch ausgerichteter Gruppierungen*“, und den „*Zugang zu Gewerkschaftsfunktionen (und Schulungen) ohne parteipolitische (fraktionelle) Bindung.*“⁹⁴

PV-Ergebnisse: ZA beim BM für Wissenschaft/Forschung (%/Mandate)

Jahr	FCG	FSG	AUF	AWD
1983	59,61/6	30,56/3	—	9,83/1
1987	54,41/7	29,26/3	3,86/0	7,78/1
1991	54,22/6	33,73/4	6,93/0	5,11/0

1.4. Zentralausschuß beim BM für Umwelt, Jugend und Familie

Das BM für Umwelt und Familie gliedert sich in drei Bereiche: die „Zentralstelle“, den „Ökofonds“ und das „Umweltbundesamt“. Die Personalvertretung ist auf Dienststellenebene für Zentralstelle und Ökofonds gemeinsam eingerichtet, das UBA hat einen eigenen DA. Alle drei wählen zusammen den Zentralausschuß.

Die „Plattform überparteiliche Personalvertretung“ (PÜP) ist eine kurz vor den PV-Wahlen 1991 gegründete Wahlgemeinschaft zweier unabhängig voneinander entstandener Gruppen an der Zentralstelle bzw. am Ökofonds.

a) „Initiative Unabhängige Personalvertretung“ (IUP)

In den Personalvertretungen des Umweltministeriums gab es vor 1991 verschiedene Mehrheiten: den DA für die Zentralstelle/Ökofonds dominierte die FCG, dagegen besaßen die sozialistischen Gewerkschafter eine Mehrheit im Zentralausschuß. „*Personalvertretung für ALLE kann nur losgelöst von parteipolitischen Überlegungen gemacht werden*“,⁹⁵ meinte dagegen eine Gruppe junger Akademiker und wollten der „*rot-schwarzen Dominanz in der Personalvertretung, von der man den Eindruck hatte, daß sie sich damit vorwiegend persönliche Vorteile verschaffen würde*“⁹⁶ einen basisdemokratischen Pol entgegensetzen. „*Personalvertretung muß TRANSPARENT und DEMOKRATISCH sein und darf nicht hinter verschlossenen Türen stattfinden: Information der Betroffenen VORENTSCHEIDUNGEN und Möglichkeiten zur Mitsprache!*“⁹⁷

Nach einer sehr gut besuchten Gründungsversammlung – für die man sich das Ministerbüro ausgesucht hatte – organisierte die daraus entstandene Kerngruppe eine offene, schriftliche Vorwahl, aus der sich die Reihung der Kandidat/innen ergeben sollte. Nicht ganz überraschend erhielten dabei vorwiegend jene Personen das Vertrauen ausgesprochen, welche die Gründung initiiert hatten, so daß sich schließlich auf den Spitzenplätzen fast ausschließlich junge A-Beamte befanden, die teilweise auch schon Vorgesetztenpositionen innehatten. „*Wir hatten den Vorteil, daß wir noch sehr jung sind, daher noch einen direkten Draht zu den Leuten besitzen, vor allem aber hatten wir uns zuvor in der praktischen Arbeit bewährt.*“⁹⁸

Die Initiative erarbeitete in der Folge ein Kurzstatut und belegt ihren basisdemokratischen Anspruch, indem sie sich ein imperatives Mandat auferlegt: „*Bevorstehende oder beabsichtigte Maßnahmen des Dienstgebers werden allen Interessierten im Ressort bekanntgegeben und gemeinsam erörtert. Über den Standpunkt der Initiative Unabhängige Personalvertretung zu den einzelnen Maßnahmen wird abgestimmt. An solcherart getroffene Entscheidungen sind die Personalvertreter der IUP gebunden ...*“⁹⁹ Ein Mandatar, der für sich selbst berufliche Verbesserungen anstrebt, muß mit der Gruppe die Vereinbarkeit diskutieren bzw. seinen Rücktritt anbieten.

b) Die „Liste überparteiliche Personalvertretung (LÜP)

Zur etwa derselben Zeit hatten Mitarbeiter des Ökofonds erkannt, daß ihre Institution in akuter, womöglich sogar existentieller Gefahr war. Von den Parteifractionen in der Personalvertretung konnte man sich dabei keine Hilfe erwarten, denn „die haben den Ökofonds bis heute nicht verstanden“.¹⁰⁰ Der einzige Vertreter des Ökofonds im alten Dienststellenausschuß des Ministeriums, ein christlicher Gewerkschafter, wollte nicht zuletzt deshalb nicht mehr weitermachen und hatte selbst die Gründung einer eigenen Ökofonds-Liste vorgeschlagen. Völlig neuartig verlief die Kandidatensuche – nämlich über die hausinterne EDV-Vernetzung.

Für die Kandidatur auf ZA-Ebene gründeten die bald aufeinander aufmerksam gewordenen Gruppen IUP und PÜP die *Plattform Unabhängige Personalvertretung*, während man bei den DA-Wahlen getrennt kandidierte. Für alle überraschend erhielt die eigentlich auf den Ökofonds beschränkt gewesene LÜP für den DA mehr Stimmen als die IUP (2:1 Mandate), die FCG – knapp stärkste Fraktion geblieben – und die FSG kamen beide auf ebenfalls zwei Mandate. Für den ZA hatte der Zusammenschluß zur LÜP sogar die Erringung der relativen Mehrheit zur Folge.

Wahlergebnis: ZA beim BM für Umwelt, Jugend und Familie (%/Mandate)

Jahr	ÖAAB-FCG	FSG	PÜP
1987	33,47%/1	66,53%/3	—
1991	32,56%/1	31,54%/1	35,90%/2

1.5. Zentralaussschüsse beim BM für Arbeit und Soziales

a) Zentralaussschuß/Verwaltung: Die Unabhängige Liste (ULI)

Beim Landesinvalidenamt für Wien/Niederösterreich/Burgenland kandidierte schon bei den PV-Wahlen 1987 die *Unabhängige Liste – ULI*. Ihre Ansatzpunkte waren die Förderung von Eigeninitiative der Bediensteten, welche nur durch verstärkte Einbeziehung der Betroffenen in die Belange der Personalvertretung (Informationsweitergabe, Anhörungsrechte) gewährleistet schien. Der bisherigen Personalvertretung wurde im Gegensatz dazu vorgeworfen, in den „letzten Jahren untätig gewesen zu sein“, „mit der Amtsleitung gepackelt zu haben“, und die Personalvertretung

„vorwiegend als Sprungbrett für die eigenen Karriere“ mißbraucht zu haben.¹⁰¹

Die Gruppe ULI erzielte 1987 auf Anhieb zwei von acht Mandaten im Dienststellenausschuß und blieb über die Jahre der ersten Periode hinweg permanent aktiv. Zahlreiche Neuerungen im Landesinvalidenamts gingen auf ihre Initiative zurück, der Kontakt zu den Mitarbeitern und Interessenten wurde durch vierzehntägige, offene Treffen und eine regelmäßig erscheinende Zeitung verbessert. Im Nahefeld der Gruppe ULI entstand auch eine eigene Kabarettgruppe, die zur Aufarbeitung des Berufsalltags beitragen will.

Vier Jahre später beschloß die „ULI“, sich auch auf Zentralaussschüßebene zu bewerben und schloß sich dazu der *„Plattform Unabhängiger Gewerkschafter“* an. Die Kandidat/innen für diese Liste kamen allerdings weiterhin aus dem Bereich des Landesinvalidenamtes. Neben emanzipatorischen Interessen, vor allem die Einbeziehung der Betroffenen in die Entscheidungsprozesse des Dienstrechtes („Neuaufnahmen, Versetzungen, Bestellungen“) standen berufsspezifische Fragen („arbeitsplatz-angemessene Ausbildung und Fortbildung“, „vom Dienstgeber bezahlte Supervision innerhalb der Dienstzeit“) und finanzielle Forderungen im Vordergrund der Wahlwerbung („Finanzielle Abgeltung von Zusatzausbildungen“).¹⁰²

Vor allem aber betonte man die Notwendigkeit einer überparteilichen Alternative in der Personalvertretung: „Zwei Fraktionen, mit eindeutiger Parteizugehörigkeit, althergebracht und ein bißchen grau, sorgten (bisher) für traditionelle Verhandlungen – meist hinter verschlossenen Türen.“¹⁰³ Das Wahlergebnis 1991 bestätigte die bisherige Arbeit der „Unabhängigen Liste“: im Dienststellenausschuß gewann sie ein drittes Mandat hinzu. Beachtliche 262 Stimmen (16,31%) reichten dagegen auf ZA-Ebene nicht ganz zu einem Mandatsgewinn.

Wahlergebnis: ZA beim BM für Arbeit und Soziales (%/Mandate)

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	ULI-UG
1987	23,24%/1	76,76%/3	—
1991	19,12%/1	64,57%/3	16,31%/–

b) ZA der Arbeitsämter:

Unabhängige Gewerkschafter/Innen (UG)

Die angekündigte Ausgliederung der Arbeitsämter aus dem öffentlichen Dienst war einer der auslösenden Faktoren zur Gründung einer unabhängigen ZA-Liste in diesem Bereich. Daß sich die Gruppe schon bei ihrem ersten Antreten auf eine zentrale Kandidatur einließ, lag einerseits in dieser überbetrieblichen Zielsetzung begründet, andererseits darin, daß einige ihrer Funktionäre bereits Erfahrung auf DA-Ebene gesammelt hatten – 1987 auf einer Liste der *Gewerkschaftlichen Einheit – Alternative Gewerkschafter*.

Die *Unabhängigen Gewerkschafter/Innen* traten dafür ein, daß „die Neugestaltung der Arbeitsmarkterwaltung unter Mitbestimmung der Mitarbeiter/innen erfolgt“, bzw. daß „vor dem Beschluß über die Neugestaltung der AMV das entsprechende Modell einer Urabstimmung unter den Mitarbeitern unterzogen wird“. ¹⁰⁴ Darüber hinaus wurden Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen (ausreichend Personal, Recht auf Fortbildung) und ein Bekenntnis zu „verantwortungsgerechter Entlohnung“ ebenso thematisiert, wie die Unzufriedenheit mit der bisherigen, monochromen roten Personalvertretung. Die PV müsse an den einzelnen Dienststellen mehr Mitsprache erhalten, insbesondere bei Personalentscheidungen und ganz allgemein „endlich zu einer echten „Dienstnehmervertretung (werden), die gegebenenfalls auch eine Auseinandersetzung mit ihrer Partei nicht scheut.“ ¹⁰⁵

Obwohl von den personellen Ressourcen her ausschließlich auf den Raum Wien beschränkt, errangen die **Unabhängigen Gewerkschafter/innen** nicht nur dort auf Fachausschubebene 28% der Stimmen (1 von 5 Mandate), sondern auch österreichweit für den Zentralausschuß beinahe 15% und 1 von 6 Mandaten. Umso erstaunlicher, als ihre Informationsblätter teilweise „am Postweg verschollen“, nach „Irrwegen“ verspätet und manchmal auch erst nach der Wahl eingetroffen sind...“ ¹⁰⁶ Es ist dies übrigens ein Schicksal, über welches eigentlich alle unabhängigen Gruppen, die für eine zentrale Kandidatur auf den postalischen Versand ihres Werbematerials angewiesen waren, übereinstimmend berichten. ¹⁰⁷

Wahlergebnis: ZA der Arbeitsämter (% / Mandate)

Jahr	ÖAAB-FCG	FSG	UG
1987	13,31%/-	86,69%/6	—,—
1991	7,73%/-	77,39%/5	14,88%/1

1.6. Zentralausschuß beim Bundesamt für Zivilluftfahrt Liste Kontrolldienst – Parteifreie Gewerkschafter

Das Bundesamt für Zivilluftfahrt wählt, obwohl gewerkschaftlich als Fachgruppe der *Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten* organisiert, seine Personalvertretungsorgane nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Schon bei den ersten PV-Wahlen im Jahr 1967 gab es dort neben den beiden großen Gewerkschaftsfraktionen auch eine dritte, parteiunabhängige Liste. Die *Allgemeine Bundesländerliste* hatte kandidiert, um die Interessen der personell stark unterbesetzten Länder gegenüber der Zentrale zu vertreten, und war mit beinahe 36% der Stimmen zur zweitstärksten Gruppierung geworden. Noch innerhalb der laufenden Funktionsperiode wurde „in den Fraktionen auch für die Vertreter der Bundesländer Platz geschaffen, womit sich das Hauptanliegen der Initiatoren erledigt hatte.“ ¹⁰⁸ Im Jahr 1971 waren es dann Beamte des Kontrolldienstes (Fluglotsen), die sich zu einer Liste zusammenfanden, um ihre spezifischen Spartenprobleme besser artikulieren zu können. Diese *Liste Kontrolldienst* ist seither im Zentralausschuß des Bundesamtes vertreten, wobei sie bis 1987 stets mindestens 20% der Stimmen erhielt, und dies, obwohl die Lotsen (neben den Technikern, dem Wetterdienst und der Verwaltung) zusammen nur etwa 1/4 der Bediensteten stellen.

Ein spezielles Anliegen des Kontrolldienstes konnte dabei relativ rasch verwirklicht werden konnte, nämlich eine Dienst erleichterung für die Radarkontrolllore in Form der 35-Stunden Woche. Die beiden Hauptanliegen blieben aber bis heute ungelöst: In praktisch allen anderen Staaten gibt es für Fluglotsen besondere Pensionsbestimmungen, ¹⁰⁹ einerseits wegen der enormen Streß-Belastung dieses Berufs, andererseits wegen des Sicherheitsrisikos, welches ältere Bedienstete darstellen können – nicht so in Österreich. Und während etwa in Deutschland die Dienstauglichkeitsuntersuchungen von einer 14-tägigen Vorsor-

gekur begleitet werden, hat man in Österreich zwar noch strengere, nämlich häufigere Untersuchungen installiert, blieb aber die versprochenen flankierenden Maßnahmen schuldig.

Mitverantwortlich für den anhaltenden Erfolg der Liste Kontrolldienst war auch der Unmut darüber, daß die sozialistische Mehrheit im ZA zwar immer „die besonderen Belastungen der Fluglotsen als Zugpferd für die Verhandlungen verwendet hat, die Besserstellungen dann aber allen zugute kamen.“¹¹⁰ Die gar nicht so betroffene eigene Basis der FSG, die v.a. in der Verwaltung und den Wetterdiensten beheimatet ist, hatte von dieser Taktik stark profitiert, wogegen die geforderten Begünstigungen für die Kontrollrollen nicht oder nur halbherzig vorangetrieben wurden.

In dieser Tatsache sieht Herbert Bichl, seit Jahren Spitzenvertreter der Liste Kontrolldienst, auch die Ursache dafür, daß bei ihrem großen Wahlerfolg 1991 – man kam mit 41,3% der Stimmen bis auf 0,2% an die FSG heran, diese davon völlig unbeschadet geblieben war. Das Klientel der FSG war ja stets auf seine Rechnung gekommen, dem hätten die christlichen Gewerkschafter kaum etwas entgegenzusetzen gehabt und deshalb stark verloren. Dabei hat die Liste Kontrolldienst-Parteilose Gewerkschafter¹¹¹ offensichtlich ihre Wähler längst nicht mehr nur in ihrem ursprünglichen Bereich, sondern auch „bei den Technikern und in Teilen der Verwaltung, auf die wir unsere Bemühungen ausgedehnt haben. Wir haben die Personalvertretung besonders in den letzten Jahren mit unserem regelmäßigen Rundschreiben „Info“ sehr transparent gemacht, und das wurde honoriert.“¹¹²

Wahlergebnis: ZA beim Bundesamt für Zivilluftfahrt

Jahr	ÖAAB-FCG	FSG	Kontrolldienst
1983	32,28%/1	46,04%/2	21,68%/1
1987	26,09%/1	40,97%/2	32,94%/1
1991	17,23%/-	41,50%/2	41,27%/2

2. Unabhängige Gruppen bei den ZA der Exekutive

Im modernen Sozialstaat hat die Ordnungsverwaltung des öffentlichen Dienstes zwar nicht ihre grundsätzlich repressive Aufgabestellung verloren, die Anzahl der Anlässe, wo diese auch anzu-

wenden wäre, ist aber deutlich zurückgegangen. „Dies führt zu einem völlig aufgeweichten Selbstverständnis der Polizei, die ja den Eindruck gewinnen muß, daß ein ordnungspolitisches Einschreiten auf eine gescheiterte Politik zurückzuführen ist... Sie tut dies mangels möglicher Identifikation nicht auf der Basis des Treueverhältnisses, sondern weil sie dafür bezahlt wird.“¹¹³

Die vorwärtsschreitende europäische Integration mit ihrem erleichterten Grenzverkehr, vor allem aber die Öffnung des Ostens und die Flüchtlingsproblematik, haben die Aufgaben der Exekutive in letzter Zeit wieder zusehends anwachsen lassen bzw. erschwert. Es fiel daher der „Aktionsgemeinschaft Freiheitlicher und Unabhängiger“ (AUF) leicht, aus der entstandenen Unsicherheit entsprechend Kapital zu schlagen, zumal die Regierungsparteien¹¹⁴ aus dieser Sicht in der Gesetzgebung nicht eindeutig und schnell genug reagiert hatten, und auch die Frage nach einem entsprechenden Personalstand, nach leistungsgerechter Entlohnung und zeitgemäßer Ausrüstung, auf Grund der Finanzierungsprobleme vernachlässigt worden war.

a) Zentralkomitee der Sicherheitswache: Initiative Demokratische Polizei (I.D.P.)

„Auslöser für die Konstituierung unserer Gruppe war die Erkenntnis, einen Gegenpol zur „AUF“ bilden zu müssen, die durch Unfähigkeit und Untätigkeit von etablierter Personalvertretung und Gewerkschaft zunehmend Zulauf erhielt. Ein Abdriften der Polizei nach extrem rechts hielten wir für mehr als gefährlich.“¹¹⁵

Die I.D.P. wurde im Frühjahr 1991 an der Verkehrsabteilung der Polizeidirektion Wien gegründet, wo sie bei den Wahlen zum Dienststellenausschuß im November 1991 mit 103 Stimmen (35%, 3 von 7 Mandaten) sogar eine relative Mehrheit erreichte. An der selben Dienststelle kam die bundesweit so erfolgreiche „AUF“ nur auf 47 Stimmen, was, so ein Vertreter der I.D.P., zeige, daß auch der hohe materielle Einsatz der „AUF“ (z.B. persönliche Briefe an jeden Bediensteten...) und die einseitige, polemische Argumentation (das viele Geld für Ausländer, Flüchtlinge sei schuld an der schlechten Situation der Polizei...) durch persönlichen Einsatz wettgemacht werden könne. „Die Polizei ist auch nicht faschistoider als andere Berufsgruppen... Aber man muß den Mitarbei-

tern erklären, daß nicht bessere Waffen unsere Probleme lösen, sondern vor allem eine bessere Ausbildung, etwa in Psychologie, Soziologie oder Politikwissenschaft".¹¹⁶

Die österreichweite Kandidatur auf ZA-Ebene war dann eigentlich nur als erster Versuch gedacht, den Namen der Gruppe einem größeren Kreis der Exekutivbeamten dieses Bereichs bekannt zu machen. Auslösendes Moment war das „blamable Versagen“¹¹⁷ der Gewerkschaft bei einer Forderung nach Erhöhung der Dienstzulage um S 5000.-. Mehr als ein einmaliges Schreiben an die 1140 Dienststellen war zum damaligen Zeitpunkt noch nicht möglich, so daß das Ergebnis für den ZA mit 193 Stimmen (2,2%) entsprechend nieder ausfiel. „Nehmen wir Abschied von ROT, SCHWARZ und BLAU – vertreten wir uns selbst“¹¹⁸ hieß es darin. Gefordert wurden u.a. eine eigenes Gehaltsschema für die Sicherheitswache (Abkoppelung vom übrigen öffentlichen Dienst), eine „räumliche und technische Ausstattung, die dem 20. Jahrhundert entspricht“, Maßnahmen zur Verbesserung des Ansehens der Exekutive in der Öffentlichkeit vor allem aber „völlig neue Formen der Personalvertretungstätigkeit“ durch Einbeziehung der Kollegenschaft bei Meinungsfindung und Entscheidung anstelle des bisherigen parteipolitischen Einflusses.

Vorausblickend angekündigt wurde die Gründung einer eigenen Gewerkschaft für die Exekutive außerhalb des ÖGB: Da es „insgesamt in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst keinerlei Verständnis für uns Exekutivbeamte gibt, haben wir beschlossen, eine eigene Interessensvertretung zu gründen und die „Gewerkschaft der Exekutive“ bei der Vereinspolizei angemeldet.“¹¹⁹

Wahlergebnis beim ZA der Sicherheitswache: (% / Mandate)

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	AUF	FCG-2 ¹²⁰	IDP
1987	43,05/4	56,95/6	—	—	—
1991	28,57/3	35,64/4	30,39/3	3,21/-	2,19/0

b) Zentralausschuß der Justizwache/Bewährungshilfe: Unabhängige Gewerkschafter für mehr Demokratie- Namensliste Justiz

Im Bereich der Justizwache erregte bei den PV-Wahlen 1987 eine unabhängige Gruppe in Innsbruck Aufsehen, die auf Antrieb die

relative Mehrheit gewonnen hatte, zeitgleich dominierte eine Liste der Gewerkschaftlichen Einheit – Alternative Gewerkschafter den österreichweiten Dienstellenausschuß der Bewährungshelfer. Diese beiden Gruppen hatten über die im Januar 1991 gegründete Wahlplattform „Unabhängige Gewerkschafter/innen für mehr Demokratie“¹²¹ ihre Kontakte intensiviert. Zusammen mit der 1987 noch aktiven Liste des Gewerkschaftlichen Linksblocks beschloß man für 1991 eine ZA-Kandidatur „gegen das Machtkartell von Fraktion christlicher Gewerkschafter und sozialistischer Fraktion“, aber auch gegen „Gewerkschaftsfeindlichkeit... und einem Opportunismus à la Haider, (der) je nach Dienlichkeit Beamte angreift oder um ihre Stimme buhlt.“¹²² Der von den unabhängigen Gewerkschaftern heftig propagierte „humanere Umgang mit den Gefangenenen“¹²³ würde mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen voraussetzen, aber auch den forcierten Einsatz von Dolmetschern in Anstalten mit vielen Ausländern, erklärte man in der Wahlausendung. Weiters sprachen sie sich „für Durchschaubarkeit der Entscheidungen des Zentralausschusses“¹²⁴, „für eine bessere Vertretung der westlichen Bundesländer“, und „für eine objektive Vergabe von Funktionsposten“ und damit „gegen Parteibuch- und Freunderlwirtschaft“ aus. An die Adresse der Gewerkschaft richtete man die Forderung nach „fundierte Zulagen und Gehaltsforderungen“ anstelle „leerer und utopischer Versprechungen“ und jene nach Abhaltung gewerkschaftlicher Wahlen und Urabstimmungen in wesentlichen Fragen.

Das Wahlergebnis selbst rief bei den Unabhängigen dann eher Enttäuschung hervor – konnten doch gegenüber den Vorgängerlisten keine wesentlichen Zuwächse erzielt werden.

Wahlergebnisse beim ZA der Justizwache/Bewährungshilfe

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	AUF	GLB	NL	UG
1987	40,6%/3	44,0%/3	6,8%/-	2,7%/-	5,8%/-	—
1991	37,8%/3	41,4%/3	11,4%/-	—	—	9,4%/-

3. Unabhängige Listen bei den Zentralaussschüssen der Lehrer

Ein offener Widerspruch zwischen der Treuepflicht des Beamten gegenüber dem Staat und seinem unmittelbaren Aufgabenbereich, in der seine Einstellung und sein Kontakt zum Klienten eine besondere Rolle spielen, ist im besonderen Ausmaß in den Bereichen der *sozialen Verwaltung* vorhersehbar. „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 zu Dienst vor Ort stehen.“¹²⁵

Tatsächlich findet sich diese These Peter Koreckys auch durch die Entstehung neuer, unabhängiger Personalvertretungsgruppen belegt: In der Bundesverwaltung kamen besonders aktive Gruppen gerade im Sozialministerium (ULI-Landesinvalidenamt, UG-Arbeitsämter) zustande, bei der Exekutive gründeten die Justizwachebeamten und Bewährungshelfer eine eigene Liste („UG“). Am eindrucksvollsten bestätigt wird Korecky aber durch die Vielzahl neuer Initiativgruppen bei den Lehrern, die in ihrer Arbeit meist von pädagogischen Modellen und Vorstellungen ausgingen, die unvereinbar schienen mit der gewachsenen Hierarchie des Schulsystems.

3.1. Zentralaussschüsse für Lehrer an Höheren Schulen

Die bundesweiten Interessen der Lehrer an Höheren Schulen werden durch zwei Zentralaussschüsse vertreten: einer für die Lehrer an allgemeinbildenden höheren Schulen und einer für jene an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

a) Der Verband der Professoren Österreichs (VdPÖ)

Im Jahr 1952 wurde der schon in der ersten Republik tätig gewesene *Verband der Mittelschullehrer*, als Folge der „Lohnpolitik der damaligen Regierung in Verbindung mit den ungenügenden Reaktionen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes“¹²⁶ wiedergegründet. Im ersten Leitartikel des Vereinsorgans beteuerte man die Notwendigkeit einer kleinen, energischen Interessensvertretung, da „eine Millionenorganisation mit überreichen Mitteln und einer wahren

*Flut von umfangreichen Zeitschriften in siebenjähriger Tätigkeit unser Realeinkommen und unsere Rechte nur geschmälert hat.“*¹²⁷ Schon damals wurde auch die Absicht deponiert, in der Folge die Gründung einer über die politischen und weltanschaulichen Lager hinweggehenden Standesvertretung der Berufsbeamten anzustreben.

Vier Jahre später schlossen sich die Mittelschullehrer mit dem „Verband der Finanzbeamten“ zum *Österreichischen Beamtenbund* zusammen und schlugen einen harten Konfrontationskurs mit dem ÖGB ein.¹²⁸ Das erklärte Ziel des Beamtenbundes, die Schaffung einer Bundeskammer der Öffentlich Bediensteten, der den Wirkungskreis der Gewerkschaft hätte beschränken können, blieb jedoch unerfüllt, und das mit Einverständnis der Gewerkschaft 1967 beschlossene Personalvertretungsgesetz gereichte, wie schon gezeigt wurde, der Gewerkschaft schließlich massiv zum Vorteil. Vom ganzen Beamtenbund, der schon 1967 nur im Bereich von fünf der damals 48 Zentralaussschüsse eine eigene Liste aufstellen konnte und im Gesamtergebnis mit 4% der Stimmen ohne Relevanz war,¹²⁹ blieb schließlich nur noch eine Gruppierung übrig – eben der inzwischen in *Verband der Professoren Österreichs* umbenannte ehemalige *Mittelschullehrerverband*.

Besonderes Angriffsziel des unabhängigen Mittelschullehrerverbandes war schon immer die parteipolitische Indoktrination der Schule. 1962 beschloß der Nationalrat eine Novelle zum Bundesverfassungsgesetz, nach der die für die Bestellung von Schulleitern und Schulaufsichtsorganen reihungsberechtigten Mitglieder der Landesschulräte „nach dem Stärkeverhältnis der Parteien im Landtag zu bestellen sind“.¹³⁰ Ehrenobmann Dr. Jelusic wetterte noch beinahe 30 Jahre später: „Schließlich führte der österreichische Stalinismus als Einheit von Partei und Staat zur Legalisierung des Parteiproporz in einem Schandgesetz. Schon bisher mußten wir uns widerliche Begründungen der Parteifunktionäre für ihr Monopol auf gehobene Posten anhören. 1962 bekamen wir es ... schwarz auf weiß.“¹³¹

Eine solche Radikalität der Wortwahl ist zwar keinesfalls kennzeichnend für den Ton im Mitteilungsblatt des VdPÖ, von Zeit zu Zeit wird aber doch ähnlich über das Ziel geschossen: So wurde „Der Professor“ 1992 vom österreichischen Presserat verurteilt,

nachdem er auf der Titelseite eine Karikatur Minister Scholtens veröffentlicht hatte, die als eindeutig antisemitisch qualifiziert wurde.¹³²

In seiner wertkonservativen pädagogischen Ausrichtung ist der VdPÖ seit vielen Jahren ein heftiger Gegner der sozialistischen Bildungspolitik. Er ist ein deklariertes Befürworter eines möglichst vielschichtigen, leistungsorientierten Schulwesens und warnt „vor einem Bildungsverfall, der notgedrungenenerweise auch einen gesellschaftlichen Verfall nach sich ziehen muß“.¹³³ Die Öffnung der Höheren Schule und die dadurch de facto entstandene „doppelte Gesamtschule“ (in der Stadt die AHS-Unterstufe, am Land die Hauptschule; Anm. T.R.) sei nicht zum Wohle der Gesamtgesellschaft, die „einen breit gefächerten Bildungsstand“ braucht.¹³⁴ Daher ergibt sich für den VdPÖ ein gewisser innerer Konflikt: als Standesvertretung für Lehrer an Höheren Schulen muß er die Schaffung neuer Schulen und Klassen begrüßen, dasselbe jedoch aus seinem „Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Gesellschaft“ ablehnen.

*„Eine Gesellschaft bzw. deren politische Repräsentanten, die im Bildungsbereich versagen, haben die Folgen zu tragen. Das sichtbarste Zeichen in Österreich ist der dramatische Anstieg der Kriminalitätsrate... Der einst angesehene Wiener Bezirk Mariahilf ist beispielsweise großflächig ...zu einem „Sandler-“ bzw. „Drogentreff“ degeneriert. Gefährliche Drohungen werden zu Anpöbelungen verharmlost, um die Ängste der von ihnen bedrohten Bürger abzuqualifizieren...“*¹³⁵

Bei solchen Argumentationslinien nimmt es nicht wunder, daß der parteiunabhängige VdPÖ ideologisch häufig in die Nähe der Freiheitlichen Partei gerückt wird, wozu auch eine „unglückliche Namensgebung“¹³⁶ beigetragen hat – man vergleiche die Namen der jeweiligen Vorgängerorganisationen „VdM“ bzw. „VdU“.

Demgegenüber verweist der VdPÖ aber auf die völlige personelle und finanzielle Autonomie von allen Parteien. Mit einem Monatsbeitrag von 75 S decken die Mitglieder des Verbandes nicht nur die Kosten für die bewußt minimierte Organisationsstruktur und die etwa 5-6 Mal pro Jahr erscheinende Zeitung ab, sondern sind auch in allen Dienstangelegenheiten rechtsschutzversichert.

Als größtes Problem des VdPÖ sieht der Bundesobmann die ungünstige Altersstruktur in der Mitgliederschaft an – das Verhältnis zwischen aktiven und pensionierten Mitgliedern verlage-

re sich immer mehr. Dem soll nun durch gezielte Mitgliederwerbung entgegengewirkt werden. Ob die schulpolitischen Positionen des VdPÖ in der insgesamt stark verjüngten Lehrerschaft allerdings noch über starke Anziehungskraft verfügen, ist mehr als fragwürdig. Die Entwicklung der VdPÖ-Ergebnisse bei den Personalvertretungswahlen zeigen jedenfalls von 1967 bis 1991 insgesamt stark fallende Tendenz. Nichtdestoweniger will der VdPÖ seinen „nimmermüden Kampf für die Erhaltung des gegliederten Schulwesens“, für „eine effiziente überparteiliche Vertretung der öffentlich Bediensteten“ und gegen „Parteibuchwirtschaft und Parteienproporz“¹³⁷ fortsetzen. Einen schon baldigen Erfolg erhofft er in der Frage der Objektivierung der Leiterbestellung, nachdem ja mittlerweile „alle politischen Parteien schon seit jeher“ dafür eingetreten sein wollen.

b) Die Österreichische LehrerInnen Initiative (ÖLI-UG)

In einem langjährigen Prozeß haben sich seit dem Ende der Siebzigerjahre in den meisten Bundesländern Gruppen von Lehrern zusammengeschlossen, die zwar in ihrem Selbstverständnis der Unabhängigkeit mit ähnlicher Parteien- bzw. Fraktionskritik agieren wie der VdPÖ, im Gegensatz dazu aber einem fortschrittlichen Pädagogik-Ideal anhängen. Ihr schulpolitischer Ansatz geht daher in eine völlig andere Richtung. Zwei Momente haben den Formierungsprozeß dieser Lehrerinitiativen vorangetrieben:

„1. Durch selbstorganisierte „Österreichische Lehrertreffen“ ab 1979 haben sich auch unorganisierte Lehrer Möglichkeiten geschaffen, auf informeller, aber gleichzeitig nicht ganz unverbindlicher Ebene zu schulpolitischen und pädagogischen Fragen Gedanken auszutauschen und Kontakte zu Kollegen aus anderen Bundesländern zu knüpfen.

*2) Der große Wahlerfolg der ersten regionalen parteiunabhängigen Lehrerguppe in Österreich, der „Vorarlberger Lehrer-Initiative“, schon bei ihrem ersten Antreten bei den Personalvertretungswahlen 1979 gewann Vorbildcharakter für ähnliche Bestrebungen in anderen Bundesländern.“*¹³⁸

Die Bedeutung der „Gesamtösterreichischen Lehrer/innen Treffen“

Am 6. und 7. Oktober 1979 fand in Wien unter dem Motto „Die Arbeitssituation der Lehrer“ das erste selbstorganisierte, bundes-

weite Lehrtreffen statt. Die Gruppe der Initiatoren hatte eine ähnliche Zusammensetzung, wie man sie schon zuvor bei den ersten Lehrerlisten auf Dienststellenebene vorgefunden hatte: „SPÖ-Mitglieder, katholische Kolleginnen und Kollegen, politisch ungebundene „Emanzipados“ sowie vereinzelt Mitglieder des kommunistischen „Bundes Demokratischer Lehrer.“¹³⁹ Abgesehen von zahlreichen gemeinsamen pädagogischen und organisatorischen Anliegen war es die Anti-Zwentendorf-Bewegung gewesen, in der viel vom früheren, gegenseitigen Mißtrauen abgebaut worden war. Einig war man sich auch in der strikten Ablehnung eines Gesetzesentwurfs des Bundeskanzleramts, der eine eine Art „Radikalerlass“ nach bundesdeutschem Muster dargestellt hätte:

„Der Beamte muß sich durch sein ganzes Verhalten zur demokratischen Grundordnung der Republik Österreich bekennen... (Er) steht in einem besonderen Treueverhältnis zur Republik Österreich. Der Beamte hat insbesondere bei der Ausübung seiner politischen Rechte und des Rechtes auf freie Meinungsäußerung auf ... die Pflichten seines Amtes Bedacht zu nehmen und darauf zu achten, daß das Vertrauen in eine sachliche Wahrnehmung seiner Aufgaben erhalten bleibt; er hat durch sein Verhalten diesem Vertrauen gerecht werden und alles zu unterlassen, was letzterem abträglich ist.“¹⁴⁰ In den erläuternden Bemerkungen wäre den Beamten ausdrücklich auferlegt worden, einen „maßvollen und ausgewogenen Gebrauch von den Grundrechten zu machen“. Dies war schließlich auch dem damaligen Dienstrechtsreferenten der GÖD, dem jetzigen Vorsitzenden Siegfried Dohr, zu dick aufgetragen,¹⁴¹ auf dessen „ausdrückliches Verlangen“ die genannte, besondere Verpflichtung des Beamten zur Staatstreue aufgenommen hätte werden sollen. Das teilweise heftige, vor allem über öffentliche Resolutionen betriebene, Auftreten von Lehrern, Bewährungshelfern, aber auch einigen Ministerialräten, führte später „unter geheucheltem Staunen, ob denn gar schon ein Radikalerlass geplant worden sei“¹⁴² zu einem wesentlichen Rückzieher der Gewerkschaft. Jene auf eine Einschränkung der Grundrechte hinauslaufenden Bestimmungen wurden in der schlußendlich kodifizierten Fassung gestrichen, dem Text insgesamt seine Schärfe genommen.

Zurück zum 1. Gesamtösterreichischen Lehrtreffen („GÖLT“) in Wien, bei dem das gesamte Themen- und Arbeitsspektrum der

kommenden Jahre – bis in die Mitte der Achtzigerjahre folgten elf weitere GÖLT's – bereits vorgezeichnet wurde. Nach Impulsreferaten über die psychagogische Betreuung von Schülern und Selbsterfahrungsgruppen für Lehrer, über die politische Funktion des Lehrers in der Gesellschaft, nicht zuletzt aber auch über Dienstrecht, Personalvertretung und Gewerkschaft wurde in entsprechenden Arbeitsgruppen weiterdiskutiert.

Obwohl weder die Organisatoren noch die Teilnehmer dieses Treffens irgendeine finanzielle Unterstützung erhielten oder beanspruchten, und die Lehrtreffen im Gegensatz zu den bezahlten gewerkschaftsinternen Fortbildungen an Wochenenden, also in der Freizeit stattfanden, ist es bezeichnend für die damalige Aufbruchsstimmung, daß das Folgetreffen bereits einige Monate später stattfand – nämlich im März 1980 in Salzburg – und sich die Teilnehmerzahl auf 180 nahezu verdoppelt hatte. Man beschäftigte sich zusätzlich mit alternativen Schulkonzepten wie der Freinet-Pädagogik, vertiefte die Kenntnisse über Personalvertretung, Gewerkschaft und Dienstrecht, und wandte sich zum Abschluß auch erstmals an die Öffentlichkeit: mit einer einstimmig verabschiedeten Resolution für die Schaffung einer nicht-leistungsdifferenzierten Gesamtschule aller Zehn- bis Vierzehnjährigen und einer weiteren zum Thema „Kleinere Klassen“, in der auch der Zusammenhang erklärt wurde: „Außerdem besteht bei uns die Meinung, daß auf Grund wissenschaftlicher Forschungsergebnisse und sozialer Überlegungen ... die Organisation kleiner Lerngruppen der Leistungsdifferenzierung vorzuziehen ist.“¹⁴³

Zu einem wichtigen Fortschritt für die weitere Vernetzung der unabhängigen Lehrer/Innen wurde die seit dem zweiten Treffen erscheinende Zeitung „Lösungsmittel zur pädagogischen Lage“. Jeweils eine regionale Lehrergruppe sollte die einlangenden redaktionellen Beiträge zu einer kleinen Zeitung gestalten. Auch wenn sich die jeweiligen „Herausgeber“ stets über mangelnde Schreibfreudigkeit beklagten, allein das Bestehen und trotz schwieriger Umstände Überleben eines solchen Sprachrohrs trug nicht unwesentlich zum Identitätsaufbau der Lehrerinitiativen bei.

Der informelle Charakter der GÖLT's, deren Tagungsort immer wechselte, blieb auch in den Folgejahren bestimmendes Element. Dies ermöglichte weiterhin die Zusammenarbeit aller „par-

teiu unabhängigen, linken, linkskatholischen oder „farblosen“ Lehrer/innen“¹⁴⁴ über die Parteigrenzen hinweg, wobei die Mitglieder der verschiedenen politischen Lehrervereine dazu nicht unwesentlich beitrugen, als sie auf jede Art der Vereinnahmung verzichteten. Das weiter sich verstärkende Engagement vieler Beteiligten in der Anti-Atom-Bewegung, der Friedensbewegung und der Ökologiebewegung betonte zudem die Gemeinsamkeiten. Eines der Themen des 3. GÖLT in Graz (Herbst 1980) lautete etwa „Atomkraft und Schule“.

Zumindest in einer Weise wurden die Lehrertreffen von SLÖ bzw. BDL aber doch auch instrumentaliert: Die Idee einer stärkeren Institutionalisierung, bis hin zu einer eigenen Kandidatur der Unabhängigen bei den Personalvertretungswahlen, wurde, obwohl immer wieder thematisiert, vor allem durch den Einfluß der beiden linken Lehrervereine, vorerst hintangestellt. Gerade der Sozialistische Lehrerverein glaubte nach der doch nicht unbedeutenden Enttäuschung fortschrittlicher Lehrerkreise über die ersten zehn Jahre sozialistischer Bildungspolitik im Falle eines solchen konkurrenzierenden Antretens mit erheblichen Einbußen rechnen zu müssen. Noch das 6. „Lehrertreffen“ 1983 in Wien sprach sich mehrheitlich gegen eine gesamtösterreichische Kandidatur bei den bevorstehenden PV-Wahlen aus.

Formalisierung der Lehrer-Initiativen

Dabei hatte das Beispiel der „Vorarlberger Lehrer-Initiative“ bereits 1979 deutlich aufgezeigt, daß eine solche Kandidatur einer überparteilichen Lehrergruppe durchaus auf beachtliche Resonanz bei der Lehrerschaft stoßen könnte. Das schließlich in diesem Ausmaß für alle überraschende Ergebnis von 33% der Stimmen zum Vorarlberger Fachausschuß der AHS-Lehrer war natürlich auch eine Folge der spezifischen Situation in Vorarlberg, wo es zuvor nur eine Einheitsliste, die „Wahlgemeinschaft der AHS-Professoren“ gab, in der neben Vertretern der ÖVP-nahen „Österreichischen Professoren-Union“ einem Funktionär des konservativen, parteiunabhängigen Verbandes der Professoren Österreichs ein Mandat zugestanden worden war.

„Auch die geographischen Verhältnisse in Vorarlberg begünstigten die Bildung einer landesweiten Gruppe. Die Mehrzahl der Lehrer höherer

Schulen kann ohne besonderen Zeitaufwand den Ort der monatlichen Treffen, Dornbirn, erreichen. Die Kleinheit des Landes ermöglichte auch, ohne größere Organisation Wahlveranstaltungen an den einzelnen Schulen mit den VLI-Kandidaten durchzuführen.“¹⁴⁵

Vertreter der VLI waren von Beginn an bei den gesamtösterreichischen Lehrertreffen beteiligt und als personalvertretungs- und gewerkschaftserfahrene Referenten und Gesprächspartner willkommen.

Vier Jahre später formierten sich anlässlich der Personalvertretungswahlen weitere Bundesländergruppen von AHS- bzw. BHS-Lehrern (Salzburg, Oberösterreich, Steiermark, Wien) die nicht nur im gemeinsamen Namen (alle wählten die Bezeichnung „Lehrer-Initiative“), sondern auch, bedingt und gegenseitig befruchtet durch den Gedanken- und Erfahrungsaustausch bei den „Lehrertreffen“, in wesentlichen Programmpunkten übereinstimmten. Für die Vorarlberger Gründerväter dagegen völlig überraschend, und als unüberlegt und konzeptlos¹⁴⁶ kritisiert, kam es vor den Wahlen 1983 im letzten Augenblick doch noch zu einer österreichweiten Kandidatur der „Österreichischen Lehrer/innen-Initiative“.

Das eher mäßige Ergebnis (AHS: 607 Stimmen/3,94%, BMHS: 730 Stimmen/5,50%) schien zwar die geäußerte Kritik zu bestätigen, doch hatten die Initiatoren durch ihre „Politik der vollendeten Tatsachen“ die weitere Entwicklung entscheidend beschleunigt. Schon bei den folgenden Lehrertreffen wurde in eigenen ÖLI-Arbeitskreisen weiter an der Zukunft des Projekts „Lehrerinitiativen“ geschmiedet.

Bei den Personalvertretungswahlen 1987 gelang den Lehrer/innen-Initiativen schließlich, nunmehr gemeinsam getragen von inzwischen sechs Bundesländergruppen, in die beiden Zentralausschüsse einzuziehen, 1991 überholte die ÖLI in beiden ZA's den eingesessenen VdPÖ und liegt nunmehr bei den AHS-Lehrern nur mehr 2,8% hinter den Sozialisten. Vor dieser bislang letzten PV-Wahl präsentierte die ÖLI auch ihr über Jahre hinweg weiterentwickeltes Programm. Unter Punkt 1. „Wer wir sind und was wir wollen“ erklärt sie:

„Machtinteressen und Parteibuchwirtschaft lähmen pädagogisches Engagement und Innovation, denn Schulpolitik wird zum Kompromiß-

bereich vorgefaßter erstarrter Ideologien ... Wir betrachten unsere basisdemokratisch organisierte Arbeit als Beitrag zur Schulautonomie..."¹⁴⁷

Der Autonomie-Begriff der ÖLI geht allerdings über jenen des Ministeriums weit hinaus. Anstelle der in der 14. Novelle zum Schulorganisationsgesetz geplanten „kleinen, autonomen Retuschen“¹⁴⁸ fordert man weitestgehende Freiheit der Schulen gegenüber den Behörden, darüber hinaus aber auch die Autonomie der Lehrer/innen an der Schule. Dazu gehöre natürlich, daß die Schulleiter von den Betroffenen für einen bestimmten Zeitraum gewählt werden können, und daß die Schulkonferenz zum Ort pädagogischer und administrativer Entscheidung aufgewertet werde. Die Autonomievorstellung der ÖLI bezieht ihrem pädagogischen Bild entsprechend auch die Eltern und Schüler/innen mit ein, und versteht die angestrebten „Lehr-Lerngemeinschaften“ als entscheidenden Beitrag zu einer „Schule der Demokratie“. Bildung wird als vernetzter Prozeß gesehen, der nur in einem organisatorischen Äquivalent erfolgreich vermittelt werden kann: über regionale und Schultypen-Grenzen, über Fächer- und Klassengrenzen hinweg, in echter Gemeinschaft von Schülern, Lehrern und Eltern.

Weiters fordert die ÖLI eine „Schule sozialer Gerechtigkeit“ und meint damit einen verbesserten Schutz für Nicht-Pragmatisierte und die Vermeidung jeder weiteren Öffnung der Gehaltsschere zwischen den verschiedenen Lehrer-Gruppen, die künftig an gemeinsamen Institutionen ausgebildet werden sollten. Sie bekennt sich zu einer „multikulturellen Schule“ und sieht darin einen entscheidenden Beitrag zum „Zusammenwachsen der Völker“.¹⁴⁹

Wahlergebnisse zum ZA der AHS-Lehrer (%/Mandate)

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG-SLÖ	WUFL ¹⁵⁰	VdPÖ	BDL ¹⁵¹	ÖLI-UG
1967	60,0/5	15,2/1	—, —	24,5/2	—, —	—, —
1979	70,0/9	17,1/2	—, —	11,2/1	1,7/-	—, —
1983	68,0/9	17,8/2	1,1/-	7,7/1	1,4/-	3,9/-
1987	62,1/8	17,4/1	—, —	10,5/1	—, —	8,5/1
1991	57,7/8	16,7/1	—, —	11,7/1	—, —	14,0/1

Wahlergebnisse zum ZA der BMHS-Lehrer (%/Mandate)

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG-SLÖ	WUFL ¹⁵⁰	VdPÖ	ÖLI-UG
1967	60,5/5	20,5/1	—, —	19,0/1	—, —
1979	68,0/8	22,3/2	—, —	9,6/1	—, —
1983	65,3/9	20,6/3	1,8/-	6,9/-	5,5/-
1987	58,4/8	21,6/2	—, —	10,0/1	10,0/-
1991	54,4/8	20,0/2	2,9/-	9,9/1	12,8/1

3.2. Zentralkomitees für Pflichtschullehrer

Die Sondersituation der Pflichtschullehrer

Durch die sogenannten „Sonderbestimmungen für Landeslehrer“ des Personalvertretungsgesetzes ist die gesetzliche Interessensvertretung der Pflichtschullehrer deutlich gegenüber den anderen Lehrergruppen, ja gegenüber dem gesamten öffentlichen Dienst im Hintertreffen. Es ist dies ein doppeltes Manko: eine bundesweite, oberste Ebene gibt es gar nicht, obwohl es natürlich sehr wohl über die Landesgrenzen hinausgehende Interessen dieser großen Berufsgruppe gäbe. Die unterste Ebene wiederum, der Dienstleistungsausschuß, ist nicht an den Schulen eingerichtet, sondern jeweils für einen ganzen politischen Bezirk, für fünfzig bis hundert Schulen, gemeinsam. Eine effektive Personalvertretungsarbeit ist solcherart nur schwer, teilweise überhaupt nicht möglich.

Die relativ einfache Möglichkeit an einer Schule mit einer eigenen Liste zu kandidieren – man braucht dazu nicht mehr als einen Kandidaten und zwei Unterstützungsunterschriften – hatte bei den AHS- und BMHS-Lehrern schon vor den 1979 beginnenden „Lehrertreffen“ zum Antreten mancher nicht-fraktionellen Namensliste geführt, und einige der nicht zuletzt durch die nachfolgenden Erfahrungen politisierten Personalvertreter waren wie schon erwähnt an der Einrichtung der „Lehrertreffen“ beteiligt gewesen. Im Pflichtschulbereich sind die organisatorischen Schwierigkeiten viel größer und damit die Hemmschwelle höher, wenn man für so viele – außer in Wien auch noch über eine große Fläche verteilte Schulen – eine gemeinsame überparteiliche Liste anbieten und bewerben muß.

Allein dieser Umstand retardierte die Entwicklung nicht-fraktioneller Pflichtschullehrergruppen, und nicht etwa eine im Gegensatz zu den höheren Schulen weniger ausgebildete „Oppositi-

on zur herrschenden Schule“, erkannte Michael Sertl schon 1983. Es würden nämlich sehr wohl „...eine Reihe von Pflichtschullehrern ... ihre Arbeit „alternativ“ an(gehen), alternativ jetzt im weitesten Sinn: andere Unterrichtsinhalte, andere Umgangsformen mit Schülern und Eltern, teilweise im Konflikt mit der Schulbehörde...“¹⁵², nur zu einer gemeinsamen Interessensvertretung sei es wegen der schwierigeren Startbedingungen bisher noch nicht gekommen.

Harald Eichelberger hat in diesem Zusammenhang nachgewiesen, daß die (Wiener) Pflichtschullehrer sogar in besonders hohem Ausmaß eine „stärkere gewerkschaftlichen Vertretung, die imstande ist, (ihre) Interessen überparteilich wahrzunehmen“¹⁵³ wünschten. Für die diesbezüglichen Defizite wurde meist der als allgegenwärtig empfundene Einfluß der parteinahen Lehrervereine hauptverantwortlich gemacht, der die Linie der Personalvertretungs- und Gewerkschaftsfractionen entscheidend mitprägt.

Ein anderes Spezifikum der Pflichtschullehrer-Personalvertretung ist der Umstand, daß bis zur letzten Wahl zwischen 30% und 50% aller Personalvertreter Direktoren¹⁵⁴ waren, unter den Obmännern der Dienststellenausschüsse lag der Prozentsatz teilweise sogar noch höher. Nicht selten mußte daher der hilfeschende Lehrer im Falle eines Konfliktes mit seinem Direktor bei einem anderen Direktor Beistand suchen.

Die Pflichtschullehrer-Initiativen im Überblick

a) ZA-APS Steiermark:

Die Parteionabhängige Lehrerliste (PULL-UG)

Trotz der angeführten Probleme gab es schon 1983 in zwei südsteirischen Bezirken (Leibnitz und Radkersburg) die ersten unabhängigen PV-Listen auf Bezirksebene, die je ein Mandat erreichten. Von dort ausgehend wurde die PULL bis zur nächsten Wahl auf den Raum Graz ausgedehnt und entschied sich 1987 auch zur Kandidatur für den steirischen Landeslehrer-Zentralausschuß, die ihr mit 1047 Stimmen (10,82%, 1 von 10 Mandate) weit mehr als nur einen Achtungserfolg einbrachte. 1991 baute sie ihren Stimmenanteil auf 1433 Stimmen (15,6%) aus und verfehlte ein zweites Mandat nur knapp.

b) ZA-APS Steiermark: Gewaltfreie Schule für alle (GSA)

„Unsere Ziele stimmen vielfach mit anderen Lehrerlisten überein“¹⁵⁵, befand eine kleine Gruppe Grazer Lehrer kurz vor den PV-Wahlen 1991. Wenn man sich trotzdem zu einer eigenständigen Kandidatur für den Zentralausschuß entschloß, so deshalb, weil die „etablierten Fraktionen, auch die PULL, sich weniger um die konkreten Anliegen und Bedürfnisse der Lehrer gekümmert hatten, als um ihre als übergeordnet betrachteten schulpolitischen Interessen.“¹⁵⁶ Besonders die Sorgen der Pflichtschullehrer im städtischen Bereich wären bisher zu kurz gekommen. Die Liste „Gewaltfreie Schule für alle“ forderte die „vermehrte Unterstützung durch Sozialarbeiter“ sowie „Betreuungslehrer an jeder Schule“. Nicht nur die Lehrpläne, sondern die Aufgaben des Lehrers überhaupt müßten entrümpelt werden, „... wir sind nicht der Ersatz für die Eltern“.¹⁵⁷

Bedingt durch die nur äußerst beschränkten Möglichkeiten des Bekanntmachens der Vorstellungen der GSA und ihrer Kandidat/innen, aber auch durch den Umstand, daß mit der PULL bereits eine andere Gruppe das nicht-fraktionsgebundene Wählerpotential erfolgreich angesprochen hatte, war für die Gruppe „Gewaltfreie Schule für alle“ auf ZA-Ebene nicht allzuviel zu holen – 205 Stimmen bedeuteten etwas mehr als 2%. Eher überraschend hingegen erscheint die Tatsache, daß die GSA auch im Bezirk ihrer Spitzenmandatare Graz-Stadt, nur 5,5% der Stimmen erhielt und damit auch auf Ebene des dortigen Dienststellenausschusses ohne Mandat blieb.

Nichtsdestotrotz blieb die GSA über die Personalvertretungswahl hinaus aktiv: Spitzenkandidat *Diethard Passler* hatte in einer Fernsehdiskussion das Problem „Gewalt in der Schule“ medienwirksam zur Sprache gebracht. Nicht nur der Landesschulrat sagte in der Folge Unterstützung zu, sondern auch das Wiener Ministerbüro lud zu einer Aussprache, bei der mögliche Gegenmaßnahmen diskutiert wurden – besonders diese Thematik will man weiterhin kompetent besetzen.

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	PULL	SOA
1983	68,8%/6	31,3%/3	—	—
1987	62,2%/6	27,0%/3	10,8/1	—
1991	57,7%/7	24,5%/2	15,6/1	2,2%/-

c) ZA-APS-Wien: Aktive Pflichtschullehrer (APFL-UG)

Bei den PV-Wahlen 1979 und 1983 kandidierte der KP-nahe *Bund Demokratischer Lehrer* neben den beiden großen Lehrervereinen für den Zentralausschuß der Wiener Pflichtschullehrer und konnte mit jeweils 200-300 Stimmen „zumindest politische Duftmarken hinterlassen“. ¹⁵⁸ Der kleine Kreis der damaligen Aktivisten hatte bei den darauffolgenden *gesamtosterreichischen Lehrertreffen* Kontakte zu einer Reihe engagierter Lehrer verschiedenster politischer Herkunft gefunden. Daß es 1987 schließlich kurz vor den PV-Wahlen tatsächlich zum Zusammenschluß einer gemeinsamen, überparteilichen Liste kam, war nicht zuletzt auch die Folge einer außergewöhnlichen Konstellation: Seit einigen Jahren waren über zwanzig Wiener Lehrer/innen für das BFI tätig gewesen, und hatten dort Hauptschulkurse für Ausländer geführt. Als sie 1987 zurück an ihre Schule mußten, waren die meisten von ihnen nicht bereit, den kennengelernten pädagogischen Freiraum so einfach wieder aufzugeben. Personalvertretungsarbeit erschien mit als ein geeigneter Weg, sich ein Mehr davon auch an der Regelschule zu erkämpfen.

In den fünf Bezirken, in denen die neugegründete *Liste Aktiver Pflichtschullehrer* auf Anhieb eigene Bezirkslisten aufstellen konnte, gewann sie durchschnittlich fast 15% der Stimmen und überall auch Mandate. Dagegen reichten die 1987 wienweit erzielten 9,6% noch nicht ganz zu einem ZA-Mandat. Bei den PV-Wahlen 1991 wurde diese Hürde dann allerdings deutlich übersprungen.

Jahr	ÖAAB/FCG	SLÖ	BDL	APFL
1983	47,5%/4	50,1%/5	2,4%/-	—,—
1987	41,1%/4	49,3%/5	—,—	9,6%/-
1991	38,9%/4	44,9%/4	—,—	16,2%/-

d) ZA-APS-Oberösterreich:

Arbeitsgemeinschaft kritischer und unabhängiger Lehrerinitiativen Oberösterreichs (AKULIOÖ-UG)

Die AKULIOÖ ist das Produkt einer klassischen „Gründung von unten“, d.h. es gab schon bei den vorangegangenen Wahlen 1987 teilweise sehr erfolgreiche Listen auf Bezirksebene. Diese standen vier Jahre später nicht nur Pate bei der Konstituierung einiger neuer Bezirksgruppen, sondern forcierten auch die gemeinsame ZA-Bewerbung – man beachte dabei den holprigen Namen des Zusammenschlusses.

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	FLV	VGÖ	AKULIOÖ
1987	71,1%/8	25,5%/3	3,4%/-	—,—	—,—
1991	62,6%/8	18,3%/2	3,6%/-	3,5%/-	12,1%/1

e) ZA-APS-NÖ:

Unabhängige Lehrer-Interessensgemeinschaft (ULIG-UG)

Ähnlich wie in Oberösterreich kam es 1991 auch zur niederösterreichweiten Kandidatur einer bereits 1987 in ihren Dienststellen-ausschuß eingezogenen, gleichnamigen Bezirksliste.

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	ULIG-UG
1987	85,3%/9	14,7%/1	—,—
1991	77,7%/9	13,2%/1	9,16%/1

f) ZA-APS-Tirol: Die Tiroler Lehrer/innen Initiative (TLI-UG)

Das Zustandekommen der ZA-Bewerbung der „*Tiroler Lehrer/innen Initiative*“ war dagegen für die Pflichtschullehrer – Initiativen völlig untypisch. Eine Kerngruppe von etwa 15 Personen faßte wenige Monate vor der Wahl vorerst den Entschluß zur ZA-Kandidatur und reiste dann im Herbst 1991 von Bezirk zu Bezirk, um dort, vorerst auf Informations-, dann auf offenen Wahlversammlungen, auch die Gründung von parallelen Bezirkslisten anzuregen bzw. organisatorisch zu unterstützen. Sicher war der Umstand, daß ihr dies in neun der zehn Tiroler Schulbezirke gelang (mit Ausnahme Osttirols), für das weit über dem Durchschnitt liegende Resultat verantwortlich: 1320 Kolleginnen und Kollegen bedeuteten einen Anteil von 29,38% und zwei der sieben Mandate im ZA.

Das ungewöhnliche Ergebnis wurde noch durch zwei weitere Faktoren begünstigt: die bisherige Überrepräsentanz der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (von 97 Personalvertretern in Tirol gehörten ihr 92 an, der FSG 5, im ZA stand es 7:0) und die Tatsache, daß auf den TLI-Listen neben einem großen Anteil „parteiloser“ Lehrer auch deklarierte Lehrer des christlichen, des sozialistischen und des alternativen Lagers aufschienen,¹⁵⁹ und diese daher ihren überparteilichen Anspruch besonders glaubhaft vermitteln konnten.

Jahr	FCG	FSG	TLI-UG
1987	90,2%/7	9,8%/-	—,—
1991	65,3%/5	5,3%/-	29,4%/2

Die Pflichtschullehrer Initiativen – Einheit in der Vielfalt

Durch ihre unterschiedliche Namensgebung erscheinen die Pflichtschullehrerinitiativen zu Unrecht als sehr heterogen. So kandidierten 1991 die zur AKULI-OÖ zusammengeschlossenen Gruppen in den Bezirken noch immer unter verschiedenen Namen. Die Beibehaltung des ursprünglichen Namens ist aber weniger ein Abgrenzungsversuch, sondern entspricht dem Wunsch, als Gruppe aufgebaute Identität zu bewahren. Dagegen gab es eine zumindest formale Abgrenzung bis 1992 gegenüber der jeweiligen ÖLI-Landesgruppe der AHS/BHMS-Lehrer: nur in Tirol verstanden sich die Pflichtschullehrer von Anfang an als Bestandteil des bereits bestehenden Vereins TLI.

Auch die Pflichtschullehrer-Initiativen arbeiten seit Jahren eng zusammen: wie bei der ÖLI, die vielfach die ersten Schritte beratend unterstützte, werden alljährlich auf Bundestreffen Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Programmschwerpunkte gesetzt. Im Mai 1991 faßten Vertreter der fünf Bundesländergruppen auf Antrag der TLI den Grundsatzbeschuß, sich künftig gemeinsam als Pflichtschullehrer-Sektion in die ÖLI zu integrieren. Am 26.10.1992 trafen sich in Innsbruck Vertretern der Pflichtschullehrer mit ÖLI-Funktionären, um die formale Basis zur Zusammenführung aller Lehrerinitiativen in der Österreichischen Lehrer/innen Initiative zu legen. Das Folgende klingt allerdings noch ein wenig nach Absichtserklärung:

„Es soll eine Art Vorstand oder Verhandlungsgruppe aus je einem Vertreter von APS (Pflichtschule, Anm. T.R.), AHS und BMHS gebildet werden. Es sollen Verhandlungen mit der „ARGE-Lehrer“ in der GÖD geführt werden, es sollen Kontakte zu Eltern- bzw. Schüler/innen Initiativen gesucht werden... Einmal pro Jahr sollte es ein ÖLI-Seminar geben, bei dem auch gemeinsame Teile über Schulgrenzen hinweg möglich sind. Zu diesem Anlaß könnte aus den zahlreichen Lehrer/innen-Zeitungen eine Art „Best-of-Zeitung“ gemacht werden, als einjähriger schriftlicher Austausch...“¹⁶⁰

So bunt und teilweise phantasievoll also die Namensgebung ist, in ihren Forderungskatalogen stimmen die Pflichtschullehrerlisten auffallend überein. Die ersten Nummern ihrer Zeitungen und Flugblätter wenden viel dafür Raum auf, um die Organe der Personalvertretung sowie der Gewerkschaft und ihre Aufgabengebiete erst einmal zu erklären, den Kolleg/innen „Einblick in die Vorgangsweise der Personalvertretung“ zu verschaffen. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Personalvertretung wird zwar durchaus bejaht, dabei aber strikt gegen die übliche Personalunion eingetreten, die als undurchsichtige Machtakkumulierung verurteilt wird.

Die neuen Gruppen wollen *„Ansporn für die herkömmliche PV (sein), objektiv und ohne Fremdinteresse von Parteien, taktischen Überlegungen und Einzelkarrieren optimale Arbeit zu leisten“*.¹⁶¹ Sie versuchen den geltenden, parteipolitisch geprägten Weg der Direktorenbestellung generell zu hinterfragen, bei dem die Personalvertretung nur berechtigt ist, auf eigentlich völlig informeller Ebene einen Vorschlag zu unterbreiten.¹⁶² Die Tiroler Lehrer etwa verlangten in diesem Zusammenhang eine Art selbstaufgelegtes, imperatives Mandat für alle Personalvertreter:

„Unsere sofort verwirklichtbare Minimalforderung bis zur endgültigen Demokratisierung der Leiterbestellung lautet: Die PV veranstaltet eine Kandidatenanhörung an der betroffenen Schulen. Die Kollegen erstellen dann einen Dreiervorschlag, den die PV in den entsprechenden Gremien zu vertreten hat.“¹⁶³

Ein weiterer Hauptansatzpunkt der Pflichtschullehrer Initiativen ist der Versuch, den Frauen, die in der Berufsgruppe ja schon seit vielen Jahren in der Überzahl, in den Personalvertretungsorganen aber kraß unterrepräsentiert waren, zu einer adäquateren

Vertretung zu verhelfen – zum Teil ist dies auch gelungen.¹⁶⁴ Andererseits ist die noch bis 1987 so deutliche Überrepräsentanz von Schulleitern vor allem auf den Listen der Mehrheitsfraktionen 1991 stark rückläufig gewesen – was zweifelsfrei mit der diesbezüglichen Argumentationslinie der Unabhängigen zusammenhängt. Diese reichte von „Schulleiter raus aus der PV“, bis hin zur moderateren Forderung, Direktoren mögen – nachdem sie ja durchaus auch zu wahrende Interessen als Dienstnehmer haben – nur mehr im entsprechenden Verhältnis zur Gesamtlehrerzahl auf den Listen aufscheinen.

Im einleitenden Kapitel zur Sondersituation bei den Pflichtschullehrern wurde schon darauf hingewiesen, daß es dort im Gegensatz zu den anderen Schultypen keine Dienststellenausschüsse direkt am Standort gibt. Die elementaren Rechte der Personalvertretung, wie etwa die Herstellung des Einvernehmens bei Lehrfächerverteilungen, Stundenplänen und längerfristigen Vertretungsplänen, findet daher aus Gründen der Nicht-Machbarkeit keine Anwendung. „Sollen wir etwa alle Dienstinteilungen des Bezirks kontrollieren“, hörten die ihr vermeintliches Recht einfordernden Neu-Personalvertreter der Initiativen unisono. Und: „Es ist ja ohnehin alles in Ordnung, sonst würden sich die Kollegen ja bei uns melden!“ – „Würden sie nicht, weil sie nämlich gar nicht wissen, daß der PV ein derartiges Recht zusteht. Schon seit beinahe zwei Jahren lehnt es die Mehrheit kategorisch ab, eine gemeinsame Aussendung des Dienststellenausschusses zu diesem Thema zu verfassen“,¹⁶⁵ setzt dem ein Betroffener entgegen. Laut allen einschlägigen Entscheidungen der Personalvertretungsaufsichtskommission ist diese Verweigerung ein Verstoß gegen das PVG. Nur: die beim Bund eingerichtete PVAK kann von Landeslehrern nicht angerufen werden. Und das Vertrauen auf eine unparteiische Entscheidung der Landesregierung, die diese Aufgaben stellvertretend wahrzunehmen hätte, ist nach allen einschlägig gemachten Erfahrungen¹⁶⁶ so gesunken, daß man sie in den meisten Fällen schon gar nicht mehr anruft.

Für das gesamte Dilemma gibt es nur eine Lösung: „Die PV gehört an die Schule“ – war übereinstimmende Grundsatzforderung aller unabhängigen Pflichtschullehrergruppen. Dies wäre laut Gesetz schon jetzt möglich, meinen sie,¹⁶⁷ und werfen der

Mehrheit vor, durch ihr Beharren zu beweisen, daß sie an einer wirksamen Personalvertretung gar nicht interessiert sind. Die FCG stützte sich auf zwei Argumente: Dienststellenausschüsse an den Pflichtschulen seien rechtlich durch die Sonderbestimmungen für Landeslehrer im PVG ausgeschlossen¹⁶⁸ und außerdem auch kaum wünschenswert, weil sie ja doch nur – besonders vor PV-Wahlen – „Unfrieden an die Schulen bringen würden“. Daß sich das System in allen anderen Schultypen bewährt hat, läßt man dabei nicht gelten. Und natürlich auch nicht die Schlußfolgerung, daß die Landeslehrer dadurch als Dienstnehmer gegenüber allen anderen öffentlich Bediensteten benachteiligt sind.¹⁶⁹

Die Pflichtschullehrer-Initiativen sind jedenfalls durch die skizzierten Problemkreise bisher in ihrer Arbeit mit formellen Aspekten standespolitisch derart ausgelastet, daß für ein *pädagogisches* Grundsatzprogramm allem Anschein nach lange¹⁷⁰ keine Zeit blieb. Es schien ein solches auch gar nie besonders vordringlich gewesen zu sein, bekennt man sich doch zur Methodenfreiheit des Lehrers – vorwiegend allerdings innerhalb der eigenen Vorstellungen über einen die Erkenntnisse moderner Pädagogik berücksichtigenden Unterricht, einschließlich alternativer, offener Lernformen.

3.3. Zentralausschüsse für Berufsschullehrer

Acht Jahre nach den AHS/BMHS-Lehrern und vier Jahre nach den Pflichtschullehrern fanden sich in zwei Bundesländern auch erstmals Berufsschullehrer zusammen, die dann auch zu ihren Zentralausschüssen kandidierten. Beide Gruppen entstanden völlig unabhängig voneinander und auch ohne jeden Kontakt zu den Lehrerinitiativen der anderen Bereiche. Sie stimmen jedoch mit diesen in ihrem beinahe deckungsgleichen, anti-parteilichem Ansatz überein.

a) ZA-Berufsschullehrer – Kärnten: Die Offene Lehrerliste (OLL)

Die Gründung einer nicht-fraktionellen Berufsschullehrer-Liste in Kärnten war einerseits die Folge verschiedener ungelöster Spartenprobleme dieser Lehrergruppe, andererseits Antwort auf einen ungemein hohen „parteilichem Druck“ den man verspürte, und dem man sich „mit einer gemeinsamen Kandidatur zu entzie-

hen hoffte“. Lehrer aller politischen Weltanschauungen, zum Teil auch aktive oder ehemalige Parteimitglieder bzw. Funktionäre hatten sich zusammengetan, um „einmal zu schauen, ob wirklich alle so politisch ausgerichtet sind, daß eine überparteiliche Liste keine Chance hat“. 171

Die politischen Parteien hätten die verschiedensten Problempunkte der (Berufs-) Schulpolitik seit Jahren verschleppt, weil sie zu sehr ihren Vorfeldorganisationen und Lehrervereinen verpflichtet wären. Vor allem seien den verbalen Erklärungen über den Willen zur Öffnung des Berufsschulbildungsweges nach oben keine Taten gefolgt. Die vom Staat gebotenen Bildungschancen müßten aber auch den Berufsschülern geboten werden, sei es über die in Vorarlberg und der Steiermark schon verwirklichten Modelle der Berufsreifeprüfungen, oder über den vereinfachten Zugang zu den Fachhochschulen.

Neben dieser gesamtgesellschaftlich relevanten Perspektive gab es im Programm der Offenen Liste auch eine klassisch *standespolitische*: es sei nämlich absolut nicht einzusehen, daß den Praktikern an den Berufsschulen ihre zuvor in den Betrieben geleisteten Jahre, die entscheidender Bestandteil ihrer Ausbildung sind, nur zur Hälfte angerechnet werden, wenn sie in den Landesdienst überwechseln. Und eine *personalpolitische*: Nach den unzähligen Jahren der klassischen Parteibuchwirtschaft wäre das von Landeshauptmann Haider in seiner kurzen Amtszeit im Verordnungsweg eingebrachte, aber nach seiner Ablöse sofort ausgesetzte Objektivierungsmodell bei der Leiterbestellung zumindest ein Versuch in die richtige Richtung gewesen.

Die Offene Lehrerliste erreichte bei den PV-Wahlen 1991 den Zuspruch von einem Sechstel der Kärntner Berufsschullehrer – das reichte zwar zu keinem Mandat auf ZA-Ebene, war aber aus Sicht eines Proponenten keinesfalls umsonst: „Wir haben inzwischen einige Vorschläge zur Leiterbestellung einbringen können, es hat Hearings mit anschließender Abstimmung bei den Lehrern gegeben – und man hat diese Entscheidungen auch angemessen gewichtet. Die standespolitischen Interessen der Berufsschullehrer werden von den großen Fraktionen offensichtlich schon allein durch unsere Existenz noch mehr forciert, und dies war schließlich unser Ziel. Ob wir noch einmal antreten, ist deshalb nicht so sicher, wir wollten ja schließlich

keine dritte Partei auf die Füße stellen – schon gar keine Ersatztruppe für die Freiheitlichen sein – sondern mehr die Rute im Fenster der Großen.“ 172

Jahr	ÖAAB/FCG	FSG	OLL
1987	27,0% / 1	73,0% / 3	—,—
1991	21,7%/1	61,0% / 3	17,3%/-

b) ZA-Berufsschullehrer-Oberösterreich:

Initiative Berufsschullehrer (IBL)

Der ZA-Kandidatur der Initiativen Berufsschullehrer in Oberösterreich 1991 waren vier Jahre vorher Erfolge einiger unabhängiger Namenslisten an den Dienststellen vorangegangen. Die spätere Erkenntnis, daß sogar eine Mehrheit auf dieser Ebene nichts wirklich Substantielles verändern kann, zumal „das Problem weniger die Direktion, als vielmehr der Landesschulrat 173 darstellte“, 174 bewog die Lehrergruppe 1990 zur Gründung eines gleichnamigen Vereins, und zum ersten landesweiten Auftreten.

„Wann werden wir bei wichtigen Entscheidungen um unsere Meinung gefragt? Wo haben wir Mitwirkungsrechte? Werden „heiße Eisen“ von unseren politisch orientierten Standesvertretungen wirkungsvoll angepackt?“ 175 Die betrieblichen Forderungen der IBL reichen von der Beistellung eines angemessenen Lehrer-Arbeitsplatzes an der Schule, über die Mitsprache in Fragen der Lehrfächerverteilungen, welche zwar gesetzlich im PVG geregelt, aber fast nirgends vollzogen würde, bis hin zur gemeinsamen Planung und Beratung über allfällige Schulaus- und -umbauten.

Auf menschlich-pädagogischer Ebene forderte man von der Schulbehörde „mehr Vertrauen in die selbständige Arbeit des Lehrers“ 176 oder, falls nötig, „Hilfe durch Problemlösungsvorschläge statt Inspektionen“, standespolitisch „verbesserte Bedingungen bei der Lehrerfortbildung“ und das Ende der unbezahlten Supplierstunden. Schließlich sollte vermehrte „Transparenz aller Entscheidungsvorgänge bei Neueinstellungen, Belohnungen u.a.“ den parteipolitischen Einfluß zurückdrängen.

Die „absolut bunte Gruppe“, mit der sich die IBL dann zur Wahl des bisher in „völliger Basisferne operierenden ZA“ stellte, setzte sich vorwiegend aus bereits etablierten Kollegen zusammen, „weil der Christliche Lehrerverein mit seinem „wird-schon-alles-geregelt“ – von

der Reihung zur PA-Zulassung über die Jausen bei den Junglehrerseminaren – die Jungen fest in den Klauen hält.“¹⁷⁷

14,5 % der oberösterreichischen Berufsschullehrer zeigten mit ihrer Stimme die Zustimmung zu den Forderungen der IBL, das reichte zwar nicht für ein Mandat im ZA, war aber „ein Schock für die anderen, sie sind erstarrt, es geht gar nichts weiter.“¹⁷⁸ Damit die „groß angekündigten Wahlversprechen“ nicht „uneingelöste Ankündigungen“ bleiben, will die IBL weiterhin präsent sein, und der vermeintlichen Allmacht des CLV entsprechende Kontrolle entgegenseetzen.

Jahr	ÖAAB-FCG	FSG	Freih.LV	IBL
1987	80,8%/4	14,2%/-	5% /-	—
1991	68,3%/4	10,6%/-	6,6%/-	14,5%/-

4. Unabhängige Listen auf DA-Ebene – 4 Fallbeispiele

Unter den hunderten unabhängigen Gruppen in den unteren Organen der Personalvertretungen sollen nunmehr einige ergänzend in die Arbeit miteinbezogen werden. Die Auswahl erfolgte nicht ganz zufällig: bei den beiden ersten, dem „Offenen Team“ an der Zentralstelle des Wissenschaftsministeriums und der „Aktionsgemeinschaft Unabhängige Namensliste“ beim Innenministerium lassen Agilität und personelle Ressourcen eine eigenständige Kandidatur bei den nächsten Wahlen auch auf zentraler Ebene wahrscheinlich erscheinen. Die „Unabhängige Liste Arsenal“ ist ein Beispiel für viele seit Jahren im Bereich ihre Betriebe arbeitenden unabhängigen Gruppen, die keinerlei Anlaß bzw. Ambition zu überbetrieblichem Wirken haben, die „Bunte Liste“ am Wagner-Jauregg-Krankenhaus in Linz schließlich steht stellvertretend für die Gruppen jenes Bereichs des öffentlichen Dienstes, der zwar organisatorisch zur GÖD gehört, seine Personalvertretungen aber nicht auf Basis des PVG wählt.¹⁷⁹

a) DA des BM f. Wissenschaft u. Forschung – Zentralstelle:

„Offenes Team“

„Auf das Ressort und das heißt: auf uns kommen weiterhin große Aufgaben und neue Anforderungen zu. Bisher praktizierte Routine-Sachen und technokratische Rezepte werden, weil zu billig oder zu teuer, nicht genügen... Kommunikation, Dialog, Gespräche werden gut

tun: unter uns, zwischen uns und den p.t. Personalvertretern und den Vertretenen, der verschiedenen Abteilungen und Sektionsangehörigen.“¹⁸⁰ Mit diesem Kernsatz regte Dr. Georg Becker im Frühherbst 1991 die Formierung einer neuen Personalvertretungsliste für den DA des BM für Wissenschaft und Forschung an, deren Hauptziel es demnach einfach sein sollte, „die Kommunikation und Information im Hause zu verbessern“.¹⁸¹ Ab der zweiten Aussendung wurde diesbezüglich auch der bestehende Dienststellenausschuß kritisiert, der zwar „auch Anerkennenswertes zustandegebracht (hat): z.B. die Essensmarken – Aktion für alle – spät aber doch und nicht ohne zutun der Leitung!“¹⁸² oder, nicht ohne Hohn vermerkt, „eine mindestens 6 Monate gereifte Käse-Aktion“, dagegen aber seit „vielen Jahren ... keine einzige Dienststellenversammlung für alle Bediensteten“¹⁸³ einberufen habe.

Quasi als Wahlkampfauftakt veranstalteten die Gründungsmitglieder denn auch eine Unterschriftenaktion zur Abhaltung einer Dienststellenversammlung. Kurz vor dem Einreichungsschluß wurden in einer offenen Versammlung der Listenname fixiert, die Kandidaten gewählt und Programmschwerpunkte festgelegt, die man dann als Nullnummer der für die Zukunft geplanten Hauszeitung „vor hinterlegung“ zur Verteilung brachte. Die Mitglieder des Offenen Teams wollten, so hieß es darin, weder „Hobbypolitiker werden“, um womöglich den Dienststellenausschuß „als Karriere-Sprungbrett (zu) benutzen“, noch als „Vorfeldorganisation“¹⁸⁴ irgendeiner politischen Partei dienen. Die durch die Kandidatur einer unabhängigen Liste möglich erscheinende „Lösung des DA von parteipolitischen Marionettenfäden“¹⁸⁵ wurden von den Bediensteten der Zentralstelle des Wissenschaftsministeriums in beachtlichen Ausmaß angenommen: das Offene Team erreichte mit 21 % der Stimmen das zweitbeste PV-Ergebnis aller unabhängiger Gruppen in der Bundesverwaltung.

b) DA beim BM für Inneres / Zentralstelle:

„Aktionsgemeinschaft Unabhängige Namensliste“

„Wir sind keine Gesinnungsgemeinschaft, wir sind eine Leidensgemeinschaft“¹⁸⁶ – unter dieser Devise hatte sich die AUN zusammengefunden, um den „verkarsteten Strukturen im Amt, der Hierarchie und der Parteipolitik“¹⁸⁷ eine unabhängige PV-Gruppe

entgegenzusetzen. Sie sollte im Falle des Erfolges zu mehr Transparenz in allen Personalfragen, bei Versetzungen und Beförderungen, beitragen. Aber nicht nur das: „Wir wollen bessere Kommunikation von oben nach unten und von unten nach oben – d.h. bessere Zusammenarbeit aller Mitarbeiter zur gemeinsamen Problemlösung ohne Rücksicht auf den Dienstrang. Alle Mitarbeiter müssen wissen, welche Arbeiten anfallen, und wie sie bewältigt werden können (Gruppenarbeit)“¹⁸⁸ Die Grundlage dafür könnte mit einem verbesserten Weiterbildungsangebot, abgestimmt auf persönliche Fähigkeiten und Neigungen, gelegt werden.

Eine Reihe von Vorschlägen hatte die AUN zu verschiedensten Fragen des Dienstbetriebes einzubringen: sie reichten vom Wunsch nach möglicher Teilzeitbeschäftigung und gleitender Arbeitszeit, bis hin zur Schaffung eines hauseigenen Kindergartens. Trotzdem wollte sich die AUN ursprünglich nicht auf die DA-Kandidatur beschränken, sondern sich auch für den zusammen mit den Bundespolizei- und Sicherheitsdirektionen zu wählenden Zentralausschuß bewerben, doch fühlte man sich dem alleine schlußendlich nicht gewachsen. Da es über einen Proponenten ohnehin Querverbindungen zur freiheitlichen AUF gab, wurde beschlossen, auf dieser Ebene gemeinsam vorzugehen. Der stellvertretende Obmann der AUN, Kurt Pflügl, kandidierte auf Platz zwei der AUF-Liste.

„Gar nicht glücklich“¹⁸⁹ war man schon kurze Zeit später über diesen schnellen Entschluß – „es ging alles von einem Tag auf den anderen, wir konnten uns nicht einmal das AUF-Programm genauer anschauen, aber wir wollten einfach versuchen, auch auf ZA-Ebene präsent zu sein“. Die ersten Spannungen wären schon in den ersten Wochen nach Einreichung der Liste aufgetreten, vor allem wegen des „gewerkschaftsfeindlichen Kurses der Freiheitlichen“, wogegen bei der AUN völlig außer Streit stand, daß man sich auch gewerkschaftlich aktiv betätigen wollte. Nach den Wahlen, auf DA-Ebene war die unabhängige Aktionsgemeinschaft erfolgreich, während die ZA-Liste der AUF das Mandat knapp verpaßte, brach der Kontakt dorthin nach Angabe der Proponenten völlig ab.¹⁹⁰ Die AUN konzentrierte sich vielmehr auf den Aufbau einer internen Organisationsstruktur der Gruppe, die sie dann im Rahmen eine Hauszeitung, zusammen mit ihrem aktuellen Arbeitsprogramm präsentierte.

c) Betriebsrat für die Angestellten am Wagner-Jauregg Krankenhaus Linz: „Bunte Liste“

Am Wagner-Jauregg Krankenhaus gab es seit 1980 einen Arbeitskreis für offene Psychiatrie, aus dessen Mitte sich anlässlich der Betriebsratswahlen 1986 die Bunte Liste konstituierte, welche eine aktive Mitsprache des ohnehin durch den „krassen Personalmangel völlig überlasteten Pflegepersonals“¹⁹¹ anstrebte, und angesichts des „immensen Drucks der schwarzen Mehrheit eine Anlaufstelle für alle parteiungebundenen Angestellten sein wollte“. Schon beim ersten Wahlantritt 1986 erreichte die Bunte Liste beinahe 18% der Stimmen und 2 Mandate, mußte aber in den kommenden vier Jahren erleben, daß „wir in den regulären BR-Sitzungen zwar angehört wurden, jedoch defacto von Entscheidungen ausgeschlossen waren“, weil diese „in vorher stattfindenden Fraktionssitzungen des ÖAAB gefällt... werden.“¹⁹² Vor allem traf diese Kritik auf die besonders heikle Frage der Vergabe von Dienstgarconnerien zu. Trotzdem stellte sich die Bunte Liste auch 1990 wieder den BR-Wahlen, um die „basisdemokratische Mitentscheidung“ zu fördern, für ein neues Entlohnungsschema zu kämpfen (mit einem „den übrigen Bundesländern zumindest angepassten Grundlohn“) und „höhere Flexibilität im Bereich der Arbeitszeitregelung“ zu erreichen. Eine klare Absage erteilte die Bunte Liste einer möglichen Privatisierung der Krankenanstalt, weil dies, wie bisherige Beispiele zeigten, „die Situation für die ArbeitnehmerInnen... deutlich verschlechtert“.¹⁹³ Weitere Forderungen waren das Angebot kostenloser Supervision und ein fixes zeitliches Fortbildungsbudget für die Mitarbeiter, Mittel aus der Betriebsratskasse nicht nur für Sport sondern auch für kulturelle Veranstaltungen, und verbesserte Umweltschutzmaßnahmen im Bereich des Krankenhauses, insbesondere bei der Vermeidung bzw. Trennung von klinischem Müll. Schließlich müsse die Psychiatriereform mit ihrer Tendenz zur Dezentralisierung weiterverfolgt werden, weil damit nicht nur die psychiatrische Versorgung vor Ort, sondern auch die Raumsituation in den großen Häusern verbessert würde und sich für die vielen Pendler interessante Arbeitsmöglichkeiten ergeben könnten. Die Bunte Liste steigerte ihren Stimmenanteil bei den Wahlen 1990 von 18% auf 22%. Ein eigenständigen Antreten bei den 1993 stattfindenden Zentralbetriebsratswahlen¹⁹⁴ ist aller-

dings nach Ansicht der unabhängigen Pfleger nicht erfolgversprechend, weil es noch zu wenig nicht-fraktionelle Betriebsräte in den anderen Anstalten gibt.

Anmerkungen

- ¹ Man vergleiche dazu die Aussagen am Ende des vorigen Kapitels
- ² Dr. Wagner Oskar, Obmann des „Verbandes der Professoren Österreichs“, der letzten noch bestehenden Teilorganisation des ehemaligen Beamtenbundes. 9.2.1993
- ³ Einzige Ausnahme dabei ist der Rechnungshof
- ⁴ Sie werden nach den Regeln der Dienststellenausschüsse vergeben und schwanken von 3 Mandaten für 42 Bedienstete (OGH) bis zu 6 Mandaten für knapp 300 Bedienstete (Parlamentsdirektion). Zum Vergleich die entsprechenden Werte für die ZA's der Verwaltung: von 4 Mandate für 500 Bedienstete (BM für Umwelt, Jugend, Familie) bis zu 10 Mandate für nahe 11000. (BM für Wissenschaft)
- ⁵ Näheres dazu im Abschnitt V
- ⁶ Bei gleichzeitiger Kandidatur einer „offiziellen“ ÖAAB-FCG Liste
- ⁷ Das einzige, scheinbar abweichende Ergebnis – jenes der FCG von 1967 – resultierte aus dem damals recht guten Abschneiden des Österreichischen Beamtenbundes.
- ⁸ Gugler Ernst, Ergebnisse der 6. Bundes-Personalvertretungswahl. Sonderdruck zum Österreichischen Jahrbuch für Politik 1987.
- ⁹ Dieser kontinuierliche Prozeß scheidet als Erklärung für größere Verschiebungen bei aufeinanderfolgenden Wahlgängen allerdings ohnehin aus.
- ¹⁰ Die ÜAG hatte für die von ihr aufgezeigten personalpolitischen Mißstände auch alle drei Gruppen gleichermaßen verantwortlich gemacht. Vgl. später: Liste ÜAG
- ¹¹ Die Fraktion ÖAAB-FCG hatte allerdings bis 1979 in Wien eine knappe Mehrheit, die sich 1983 umkehrte. 1983 stand es 47,5%: 50%, nach 1991 39% : 45%
- ¹² Vgl. später: Liste Kontrolldienst
- ¹³ „Die ÖAAB-FCG-Mehrheit in der GÖD hat manche Machtprobe mit der damaligen sozialistischen Alleinregierung ausgetragen. Soweit diese im Interesse der öffentlich Bediensteten war, konnte man als sozialistischer Gewerkschafter ja nicht einmal dann dagegen sein, wenn man die Forderung für überzogen hielt.“ Mag. Tibor Karny, bis 1981 GÖD-Vorstandsmitglied (FSG), Interview 8.2.1993
- ¹⁴ Statut der „Initiative Unabhängige Personalvertretung“
- ¹⁵ Ein Beispiel aus dem Erfahrungsbereich des Autors: Für die Neubestellung des Bezirksschulinspektors im Bezirk Innsbruck-Stadt 1991 hatte der Zentralkomitee der Pflichtschullehrer einstimmig für einen Kandidaten votiert. Im Reihungsorgan, dem Landesschulrat, mußten dieselben FCG-Personalvertreter dann auf Grund der knappen Mehrheitsverhältnisse

gegen diesen Bewerber entscheiden, um den Weg für einen ÖVP-Kandidaten freizumachen.

- ¹⁶ Hartmann, Offene Lehrerliste (Kärntner Berufsschulen), 28.12.92
- ¹⁷ Scheucher Markus, Steir. Lehrer Initiative, 8.10.1992
- ¹⁸ Nagy Vilmos, ULI-Landesinvalidenam W/NÖ/Bgl., 9.9.1992
- ¹⁹ vgl. etwa: Sellner Reinhart, Was möglich war, in: Schulhefte Nr. 45/87, S. 98 ff
- ²⁰ Irene Lameraner, „Aktion unabhängige Namensliste“, DA der Zentralstelle beim Innenministerium, 30.12.1992
- ²¹ Haupt Alois, Bunte Liste am Wagner-Jauregg-Krankenhaus in Linz, 10.2.1993
- ²² In der Minderheit befindlich liefen die neuen Gruppen meist vergeblich gegen die traditionellen Arbeitsmuster an. Wenn eine Gruppe aber an einer Schule sogar die Mehrheit erreicht hatte, so erlebte man erst „die Ohnmacht des Dienststellenausschusses“ (Walter Bugram, Initiative Berufsschullehrer, Oberösterreich; 10.2.1993)
- ²³ Dr. Becker, „Offenes Team“ beim DA der Zentralstelle des Wissenschaftsministeriums, 9.9.1992
- ²⁴ Nagy Vilmos, 9.9.1992
- ²⁵ Dr. Helm Wolfgang, Initiative Unabhängige Personalvertretung, DA Zentralstelle Umweltministeriums, 10.2.1993
- ²⁶ Dr. Wiesner Harald, Überparteiliche Aktionsgemeinschaft beim DA des Außenministeriums, 8.2.1993
- ²⁷ Dr. Petek Waltraud, Initiative Unabhängige Personalvertretung, DA Zentralstelle Umweltministeriums, 11.9.1992
- ²⁸ Kamhuber Josef, Initiative demokratische Polizei, DA Sicherheitsdirektion – Verkehrspolizei Wien, 12.12.1992
- ²⁹ Dr. Laki Walter, Rechnungshof-Liste beim DA/ZA des Rechnungshofes, 12.12.1992
- ³⁰ Besonders virulent wurde dieses Problem an Pflichtschulen erlebt, wo die Personalvertretungen noch bis vor einigen Jahren von Direktoren dominiert wurden, weil kaum ein Personalvertreter daran dachte, nach seiner Bestellung zum Schulleiter sein Mandat niederzulegen.
- ³¹ Haibach Peter, Salzburger Lehrer Initiative, 8.9.1992
- ³² Die Einteilung, welche Lehrer in einem Schuljahr welche Klassen in welchen Gegenständen zu unterrichten hat. Sie wird vom Schulleiter erstellt, der darüber mit der Personalvertretung das „Einvernehmen“ herzustellen hat.
- ³³ Gruppe „AUN“, Innenministerium; „ULI“ Landesinvalidenam Wien/NÖ/Bgl., Lehrergruppen...
- ³⁴ Die Rechnungshofliste
- ³⁵ „Man versprach mir eine Stelle in Graz, wenn ich dem schwarzen Lehrerbund beitrete – ich habe es nicht getan und kam nach Gamlitz.“ Grangl Manfred, 9.10.1992, Vgl. Schulheft 60/1990
- ³⁶ Dr. Christiani, Gruppe Ballhausplatz, 10.9.1992
- ³⁷ ULI, Landesinvalidenam Wien/NÖ/Bgl.
- ³⁸ AUN, Innenministerium
- ³⁹ Bunte Liste, Wagner-Jauregg Krankenhaus Linz
- ⁴⁰ ULI, Landesinvalidenam Wien/NÖ/Bgl.
- ⁴¹ Gruppe Ballhausplatz

- ⁴² Gerd Jenewein, Tiroler Lehrer/innen Initiative, 5.1.1993
- ⁴³ Gruppe ULI
- ⁴⁴ Wahlaussendung der Gruppe Ballhausplatz, 8. November 1967
- ⁴⁵ Gruppe AUN, Innenministerium
- ⁴⁶ Diese Information hat spätestens zwei Wochen vor der geplanten Maßnahme, in dringenden Fällen „spätestens am Tage ihres Wirksamkeitsbeginns“ zu erfolgen. PVG §9 Abs.3
- ⁴⁷ PVG § 10 Abs.7
- ⁴⁸ Zeitung der APfL im 8. Wiener Inspektionsbezirk, Mai 1990, S.15
- ⁴⁹ vgl. Maiz, Dienstnehmermitbestimmung, S.23
- ⁵⁰ PVG §5 Abs. 2b
- ⁵¹ Zeitung der APfL 8.IB., Mai 1990, S.15. Tatsächlich konnte kein solcher Fall in Erfahrung gebracht werden.
- ⁵² PVAK 24.2.1976, zit. nach APfL 8.IB, Mai 1990, S.15
- ⁵³ APfL 8.IB, Mai 1990, S.15
- ⁵⁴ Lehner Ferdinand, in: Lösungsmittel, 7/83, S.
- ⁵⁵ Zeitung der APfL/22. Inspektionsbezirk, Januar 1992
- ⁵⁶ Sellner, Was möglich war, S. 105
- ⁵⁷ § 25 Abs. 4: Bis 700 Bedienstete eine Freistellung, bis 3000 zwei, über 3000 drei, usw.
- ⁵⁸ PVAK-Beschwerde, 6.8.1992
- ⁵⁹ Verfassungsgerichtshofbeschwerde 1.12.1992
- ⁶⁰ Gerd Jenewein, 5.1.1993
- ⁶¹ Im Rahmen der Dachorganisation „Beamtenbund“
- ⁶² alle Zitate aus Flugblättern zur PV-Wahl, November 1991
- ⁶³ Die Re'Li Spitzenkandidat Dr. Walter Laki, 11.12.1992
- ⁶⁴ Flugblatt der Gruppe Ballhausplatz vom 8. November 1967
- ⁶⁵ Flugblatt der Gruppe Ballhausplatz vom 8. November 1967
- ⁶⁶ Gesandter Dr. Alexander Christiani, 10.9.1992
- ⁶⁷ Flugblatt, September 1975
- ⁶⁸ ebd.
- ⁶⁹ Flugblatt, Oktober 1987
- ⁷⁰ Aufnahmeprüfung für den Auswärtigen Dienst
- ⁷¹ Flugblatt, Oktober 1987
- ⁷² Flugblatt, Oktober 1991
- ⁷³ Flugblatt, 26. Oktober 1991
- ⁷⁴ Brigitta Veen-Miklauschina, 10.9.1992
- ⁷⁵ Flugblatt, 26. Oktober 1991
- ⁷⁶ ÜAG Aussendung Nr.2, November 1991
- ⁷⁷ alle Zitate aus einem Interview mit Dr. Wiesner, Gruppe ÜAG, 8.2.1993
- ⁷⁸ Flugblatt der ÜAG, Oktober 1991
- ⁷⁹ Auf den ersten Listen der Gruppe BHP schienen überproportional viele Mitglieder ehemaliger Adelsfamilien auf, was sich im spöttischen Beinamen niederschlug: „Die Blaublütigen“
- ⁸⁰ Dr. Wiesner, 8.2.1993
- ⁸¹ Dr. Cede, Gruppe Ballhausplatz, 10.9.1992
- ⁸² Dr. Wiesner, 8.2.1993
- ⁸³ Dr. Wiesner, 8.2.1993
- ⁸⁴ Derzeit wird etwa ein B-Beamter, der parallel zur Dienstausbildung ein einschlägiges Studium absolviert hat, nicht einfach in das A-Schema überge-

führt und auch für E-, D- und C- Bedienstete sind die Möglichkeiten des internen Weiterkommens sehr gering, „weil der Dienst zunehmend mit jungen A-Beamten zugeschüttet wird, die dann durch Unter- oder Sinnlosbeschäftigung selbst frustriert werden und Kollegen der übrigen Verwendungsgruppen die Entfaltungsmöglichkeiten nehmen“ (ÜAG-Aussendung 2, November 1991)

⁸⁵ DA- und ZA- Ergebnisse beim Außenministerium sind wegen der identen Wahlkörper prozentuell nahezu deckungsgleich, wegen des realpolitischen Übergewichts des DA wird dieses Ergebnis zitiert.

⁸⁶ „Arbeitsgemeinschaft Liberaler Bediensteter“

⁸⁷ UL – Zeitung des Universitätslehrerverbandes an der Universität Wien, Nr. 3/91, S. 4

⁸⁸ Dr. Weigel, UL, 27.12.1992

⁸⁹ DI Dr. Wolf, AUH, 9.2.1991

⁹⁰ Dr. Weigel, ebd.

⁹¹ Die Zahl der Wahlberechtigten zum ZA der Hochschullehrer stieg in diesem Zeitraum von 6519 auf 9021, weil die Vertragsassistenten organisatorisch vom Zuständigkeitsbereich der Verwaltung in jenen der Hochschullehrer kamen. Die Wahlbeteiligung bei PV-Wahlen ist seit 1975 (77%) dramatisch gesunken und blieb 1991 erstmals unter 50% (45%).

⁹² UL, Nr. 3/91, S. 6

⁹³ Mitteilungsblatt der AUH, Nr.5/1991

⁹⁴ Mitteilungsblatt 1991/5

⁹⁵ Flugblatt der IUP, Oktober 1991

⁹⁶ Helm, Interview 10.2.93

⁹⁷ Flugblatt der IUP, Oktober 1991

⁹⁸ Helm, 10.2.1993

⁹⁹ Statut der IUP, S.3

¹⁰⁰ Fruhwirt Dieter, 4.3.1993. „Niemand hatte aber damals mit jener Härte gerechnet, mit der man die Auflösung des Ökofonds dann tatsächlich betrieb... Wir rechneten damit, daß die finanzielle Abwicklung in eine Bank ausgelagert werde, die technische Betreuung aber beim Ministerium verbleiben würde.“

¹⁰¹ Protokoll der ULI-Sitzung vom 11.3.1987

¹⁰² Flugblatt, November 1991

¹⁰³ Flugblatt, November 1991

¹⁰⁴ Flugblatt, November 1991

¹⁰⁵ Flugblatt, November 1991

¹⁰⁶ Rundschreiben, 8.12.1991

¹⁰⁷ Dr. Wiesner (Gruppe ÜAG, Außenministerium) gab z.B. an (Interview 8.2.1993), daß seine letzte Aussendung vor der Wahl – die er beabsichtigt so lange zurückgehalten hatte, daß eine nochmalige Reaktion der etablierten Fraktionen nicht mehr möglich war – teilweise aus „Gewichtsgründen“ bei der Versendung an die diplomatischen Vertretungen hintangestellt wurde.

¹⁰⁸ Ing. Naschberger, Mitbegründer der Allgemeinen Bundesländerliste, 18.2.1993

¹⁰⁹ Durchschnittlich liegt das reguläre Pensionsalter in anderen Ländern bei 55 Jahren. Anlässlich der nun mit 1.1.1994 geplanten Ausgliederung des Bundesamtes aus dem Öffentlichen Dienst wird die Lösung dieser Frage zum entscheidenden Kriterium für die Zustimmung der Gewerkschaft.

Kampfmaßnahmen werden erwartet.

¹¹⁰ Bichl Herbert, 22.2.1993

¹¹¹ Unter dieser Bezeichnung trat sie erstmals bei den PV-Wahlen 1991 an, nachdem die Fraktion „Parteifreier Gewerkschafter“ zwei Jahre zuvor erstmals auch bei den Gewerkschaftswahlen kandidiert hatte, und 10 der 24 Mandate errang. (In der Gewerkschaft der Post- und Telegraphenbediensteten finden ja eigene Gewerkschaftswahlen statt. Anm. T.R.)

¹¹² Bichl Herbert, 22.2.1993

¹¹³ Korecky Peter, Öffentlicher Dienst in: Schulheft Nr.45/87, S.44

¹¹⁴ Es bekamen dies die regierungsparteinahen Personalvertretungslisten eindeutig zu spüren. Waren 1987 noch je 46,5 % der Stimmen für ÖAAB-FCG bzw. FSG abgegeben worden, so verloren 1991 beide beinahe auf die Zehntelprozentspunkte gleich viel und halten nun bei knapp 37%, die AUF legte von 5% auf 24% zu.

¹¹⁵ Josef Kamhuber, schriftliche Anfragebeantwortung, 7.12.1992

¹¹⁶ Josef Kamhuber, 11.12.1992

¹¹⁷ Begleitschreiben zum Werbe-Flugblatt, 18.11.1991

¹¹⁸ Werbe-Flugblatt, November 1991

¹¹⁹ ebd., Vgl. später, Abschnitt 5

¹²⁰ Liste FCG-Baumgartner

¹²¹ Vgl. Abschnitt V

¹²³ Wahlaussendung der UG, November 1991

¹²⁴ Brandstätter Ernst, 5.3.1993

¹²⁵ Zitate aus der Wahlaussendung, November 1991

¹²⁶ Korecky Peter, Öffentlicher Dienst, in Schulhefte Nr.45/87, S.45

¹²⁷ Professor, 1/93, S.3

¹²⁸ Der Mittelschullehrer, 1/1953, S. 1

¹²⁹ Die später angestrebte Bezeichnung „Gewerkschaft der Berufsbeamten“ wurde dem Beamtenbund vom Innenministerium untersagt, das Verbot aber vom Verfassungsgerichtshof wieder aufgehoben.

¹³⁰ Den Großteil der 5872 Stimmen, sowie alle 5 Mandate erreichte der Beamtenbund bei den AHS- und BMHS-Lehrern sowie im Finanzministerium.

¹³¹ Art. 81a, BVG

¹³² Professor, 1/1990, S.15

¹³³ Professor, 4/92

¹³⁴ Professor, 11/92, S. 3

¹³⁵ Bundesobmann DDr. Wagner, 9. Februar 1993

¹³⁶ DDr. Wagner in: Der Professor, 11/92, S.3

¹³⁷ DDr. Wagner, Interview 9. Februar 1993

¹³⁸ DDr. Wagner, in: Der Professor 1/93, S.3

¹³⁹ Natter Bernhard in: „Erziehung heute“ 2/1988, S.30

¹⁴⁰ Sellner Reinhart, Was möglich war, in: Schulhefte 45/1987, S.100

¹⁴¹ BDG-Entwurf 1978, zit. nach Lehrerzeitung Nr.1/1978

¹⁴² „Da werden wir doch noch eine andere Formulierung finden müssen. Da haben sich auch schon die Sektionen und Landesvorstände unserer Gewerkschaft kritisch geäußert“. Siegfried Dohr in: Profil 8/78, S.22.

¹⁴³ Lehrerzeitung Nr.2/1979

¹⁴⁴ Lehrerzeitung Nr.8, April/Mai 1980, S.33

¹⁴⁵ Pirchner, David, S.4

¹⁴⁶ Natter Bernhard, in Erziehung heute 3/1988, S.32

¹⁴⁷ Michael Schelling, VLI, 18.12.1992

¹⁴⁸ ÖLI-Programm 1991, S.1.

¹⁴⁹ Gerd Jenwein, Tiroler Lehrer/innen Initiative, 5.1.1993

¹⁵⁰ ÖLI-Programm 1991

¹⁵¹ Wahlgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher Lehrer

¹⁵² Bund Demokratischer Lehrer, KPÖ-nahe

¹⁵³ Sertl Michael in: Aufrisse 3/1983, S.27

¹⁵⁴ Eichelberger Harald zitiert in „Schulhefte“ (März 1988) eine von ihm 1981 erstellte Studie, in der 72,8% der Wiener Pflichtschullehrer diesen Wunsch hegten, nur 7% verneinten.

¹⁵⁵ Dienststellenleiter im Sinne des Gesetzes ist der Bezirksschulinspektor bzw. der Bezirkshauptmann. Direktoren, obwohl gegenüber den Lehrern in weisungsgebender Vorgesetztenfunktion, können daher als Personalvertreter kandidieren. Umgekehrt wurden auch zahlreiche Personalvertreter erst während ihrer Amtszeit zum Direktor – die meisten haben ihre PV-Position deshalb aber nicht zurückgelegt.

¹⁵⁶ Flugblatt der GSA, November 1991

¹⁵⁷ Diethart Passler, 19. März 1993

¹⁵⁸ Flugblatt der GSA, November 1991

¹⁵⁹ Michael Sertl, 11. September 1992

¹⁶⁰ Jenewein Gerd, 5.1.1993

¹⁶¹ Kreidekreis, 19/92, S.6. Tatsächlich verwirklicht wurde bisher ein alljährliches, gemeinsames Fortbildungsseminar.

¹⁶² Kuli 1, November 1987, S.3

¹⁶³ Das „Reihungsorgan“ bei Leiterbestellungen an Pflichtschulen ist der Bezirksschulrat. Er setzt sich gleichmäßig aus Gemeinde-, Eltern- und Lehrervertretern zusammen, die aber von den politischen Parteien nach dem Verhältnis der im jeweiligen Bezirk bei den letzten Landtagswahlen errungen Stimmen beschickt werden. Vgl. B-VG, Art. 81a. Die von den Parteien entsandten Lehrer sind allerdings häufig auch für ihre Fraktion aktive Personalvertreter.

¹⁶⁴ TL-Initiativ, Nr.15/91, S.2

¹⁶⁵ Es fällt aber ganz offensichtlich auch den Initiativgruppen nicht besonders leicht, eine dementsprechende Anzahl von Frauen an den wählbaren Positionen präsentieren zu können.

¹⁶⁶ Jenewein Gerd, TLI, 5.1.1993

¹⁶⁷ Vgl. Abschnitt I (PVG-Kritik)

¹⁶⁸ PVG §4 Abs.1) „... für besonders große und organisatorisch trennbare Dienststellen ... können mehrere Personalvertretungen gebildet werden.“

¹⁶⁹ Wobei der Streit um den rechtlichen Aspekt deshalb eigentlich ohne belang ist, weil bei entsprechendem politischen Willen dazu diese Sonderbestimmungen jederzeit fallen könnten.

¹⁷⁰ Diesen Punkt wollen mehrere Pflichtschullehrergruppen zum zentralen PV-Wahlkampf-Thema 1995 machen.

¹⁷¹ Galt zum Zeitpunkt der Einreichung der zugrundeliegenden Diplomarbeit. Für die PV-Wahl 1995 sind nunmehr diesbezügliche Bemühungen im Gange.

¹⁷² Hartmann, Interview 30.12.1992

¹⁷³ Hartmann, ebd.

¹⁷⁴ Eine Limitierung der Überstunden durch den Landesschulinspektor hatte

die Gemüter besonders erregt. Zuvor hatte es an einigen Schulen diesbezüglich Mißbräuche gegeben, die bis zur Zwangspensionierung eines Schulleiters führten. Man wollte aber nicht einsehen, daß nun derart pauschal in die Autonomie der Schulen eingegriffen wurde, und völlig Unschuldige „mitbestraft“ wurden.

¹⁷⁵ Bugram Walter, 10.2.1993

¹⁷⁶ Flugblatt der IBL, Weihnachten 1991

¹⁷⁷ Zitate dieses Absatzes im Flugblatt der IBL, November 1991

¹⁷⁸ Bugram Walter, ebd.

¹⁷⁹ Flugblatt der IBL, Mai 1992

¹⁸⁰ Es sind dies die Bediensteten der Landesregierungen und der Bezirkshauptmannschaften (haben eigene PV-Wahlordnungen), sowie jene der Krankenhäuser und Anstalten (wählen Betriebsräte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz)

¹⁸¹ Dr. Georg Becker, Rundschreiben Nr.1, September 1991

¹⁸² Hannes Raunig, 10.9.1992

¹⁸³ Rundschreiben Nr.1

¹⁸⁴ Rundschreiben Nr.2

¹⁸⁵ vor hinterlegung, Nr. 0, November 1991

¹⁸⁶ Einladung zur Gründungsversammlung, Oktober 1991

¹⁸⁷ 1. Flugblatt der AUN, Oktober 1991

¹⁸⁸ Lameraner Irene u.a., 10.9.92

¹⁸⁹ 2. Flugblatt der AUN, November 1991

¹⁹⁰ Lameraner Irene, Obfrau der AUN, 30.12.1992

¹⁹¹ Im Gegensatz dazu war eine andere unabhängige Gruppe, die „Partei-unabhängige Liste“ (PUL) beim DA des Landwirtschaftsministeriums, für die ZA-Wahl 1991 eine offene Kooperation mit der AUF eingegangen. „Es ist mir grundsätzlich egal, mit wessen Hilfe ich beitragen kann, die verkarsteten Strukturen im Amt zu überwinden“. Ministerialrat Zwatz, 10.9.1992

¹⁹² Alois Haupt, 12.2.1993

¹⁹³ Bunte Post, November 1991

¹⁹⁴ Bunte Post, November 1991

¹⁹⁵ Der Zentralbetriebsrat wird nicht direkt, sondern von den Betriebsräten nach gewichteten Stimmen gewählt.

III) Zur Überparteilichkeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Kleine Geschichte gewerkschaftlicher Organisation in Österreich

Während der Zeit der ersten Republik gab es in Österreich keine einheitliche Gewerkschaftsbewegung, sondern *Richtungsgewerkschaften* der politischen Parteien. Die *sozialdemokratischen Gewerkschaften*, mit Abstand bedeutendste Kraft der österreichischen Arbeiterschaft, reorganisierten sich 1928 zum *Bund der Freien Gewerkschaften Österreichs*. In den sozial und wirtschaftlich angespannten Jahren von 1927 bis 1934 mußten die Freien Gewerkschaften einen starken Mitgliederrückgang von 770 000 auf 520 000 hinnehmen. Der Oberste Gerichtshof hatte zu dieser Entwicklung nicht unwesentlich beigetragen, als er 1927 die damals geltende, verbindliche gewerkschaftliche Arbeitsplatzvermittlung ebenso aufhob, wie die Verpflichtung für Betriebe, ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder anzustellen. Später wurde die Stellung der Gewerkschaften mit dem Anti-Terrorgesetz 1929 weiter unterlaufen: man dehnte darin den Inhalt von Kollektivverträgen auch auf die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder aus und untersagte den Betrieben, Gewerkschaftsbeiträge über die Lohnverrechnung einzubehalten.¹ Nach dem Bürgerkrieg im Februar 1934 wurde der Bund Freier Gewerkschaften aufgelöst, all seine Betriebsräte verloren ihr Mandat. Es gelang den Freien Gewerkschaften jedoch, auch während des autoritären Ständestaates illegal in beschränktem Umfang weiterzuarbeiten – sie erreichten dabei als einzige nicht-offizielle Gewerkschaft die Aufnahme in den Internationalen Gewerkschaftsbund.

Die christliche Soziallehre war im 19. Jahrhundert Grundlage für die Arbeitnehmerorganisationen der Christlich-Sozialen Partei geworden. Stets standen die *Christlichen Gewerkschafter* aber im Schatten der Freien Gewerkschafter und beklagten sich nicht selten über den „*Terror der sozialdemokratischen Gewerkschaftsorganisationen*“.² Parallel zur Schwächung der Freien Gewerkschaften stieg später ihr Mitgliederstand langsam, aber kontinuierlich an, betrug 1929

etwa 107 000 und erreichte 1932 mit 130 000 seinen Höchststand. Nach dem Februar 1934 wurden die Christlichen Gewerkschaften in die Einheitsgewerkschaft des Ständestaats integriert.

Im Mai 1928 gründeten Arbeiter der Alpine-Montan in Leoben, dem Zentrum der steirischen Eisenindustrie, die größte den sogenannten „neutralen“ Gewerkschaften zuzuzählende Organisation, die *Unabhängige Gewerkschaft*. Diese wurde von den Heimwehren unterstützt und konnte sich nie vom Anruch befreien, eine von den Unternehmern geförderte und gesteuerte „gelbe Gewerkschaft“ zu sein. Die unabhängigen Gewerkschaften blieben vorerst, von Freien und Christlichen Gewerkschaften gleichermaßen abgelehnt, mit Ausnahme ihres auf einzelne Betriebe konzentrierten Wirkungskreises ohne großen Einfluß. Nach Ausschaltung der Demokratie im Jahr 1934 waren es jedoch gerade diese Heimwehr-Gewerkschaften, die sich in ihrem Wunsch nach einer Einheitsgewerkschaft gegen den Widerstand mancher Christlicher Gewerkschafter durchsetzten.

Noch in der Zeit der Österreichisch-Ungarischen Monarchie waren mehrere *deutschnationale Gewerkschaftsvereine* entstanden, die damals auch über eine gewisse Zugkraft verfügten. Gesamtgesellschaftlich vermochten die nationalen Arbeitervereinigungen mit ihren maximal 50 000 Mitgliedern allerdings auch später in der Zeit der Ersten Republik keine relevante Rolle zu spielen.

Richtungsgewerkschaften in der ersten Republik
(Mitglieder in 1000) ³

	1927	1929	1931	1932
Bund Freier Gewerkschaften	772	737	607	520
Christliche Gewerkschaften	79	107	108	130
Nationale Gewerkschaften	48	47	50	48
Neutrale Gewerkschaften	45	45	42	45

Die in ihrer Selbstverwaltung stark eingeschränkte *Einheitsgewerkschaft des Ständestaates* hatte nach 1934 zwar erheblichen Zulauf und gewann dabei auch zahlreiche frühere Mitglieder des verbotenen Bundes Freier Gewerkschaften. Die Summe der gewerkschaftlich Organisierten blieb mit etwa 400 000 aber trotzdem weit unter dem Höchststand der Zwanzigerjahre, als 1927

beinahe eine Million Arbeitnehmer einem Gewerkschaftsverein angehört hatten.

Nach dem „Anschluß“ Österreichs an das Deutsche Reich 1938 wurde die Gewerkschaft des Ständestaates schließlich in die „*Deutsche Arbeitsfront*“ eingegliedert, einer gemeinsamen Interessensvertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die ins Ausland geflüchteten sozialdemokratischen Funktionäre gründeten im August 1939 die „*Auslandsvertretung der österreichischen Gewerkschaften*“, von den in Österreich Verbliebenen schlossen sich viele, so sie nicht in den Konzentrationslagern des Dritten Reiches gefangen waren, den verschiedenen Widerstandsorganisationen an.

Die Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945

Das zeithistorische Schlagwort von der „*Lagergemeinschaft*“, in welcher Sozialdemokraten und Christlich-Soziale, beide verfolgt vom nationalsozialistischen Terrorstaat, den Irrweg ihres früheren Gegeneinanders erkannten und so den Grundstein für einen völlig neuen politischen Stil in der Zweiten Republik legten, war sicher mit ein Grund dafür, nach 1945 auch gleich das System der Richtungsgewerkschaften zu überwinden. Es war aber nicht der einzige:

„Anders als 1917/18 herrschte keine revolutionäre Stimmung innerhalb der Arbeiterschaft. Während der Ära des Faschismus war die Gegenkultur der Arbeiterschaft weitgehend zerschlagen worden. Innerhalb der wieder erstarkten Sozialdemokratie waren von Repräsentanten des rechten Flügels der alten SDAP die führenden Positionen eingenommen worden. Die US-Wirtschaftshilfe für den Wiederaufbau Österreichs wurde nicht voraussetzungslos gewährt, sondern von der Erfüllung bestimmter Bedingungen abhängig gemacht worden, zu denen auch eine partnerschaftsorientierte Politik der Arbeiterorganisationen zählte. Eine glaubwürdige Alternative zur eingeschlagenen Politik klassenübergreifender Zusammenarbeit bot sich nicht an.“ ⁴

Noch vor der Kapitulation des Dritten Reiches trafen sich am 13. April 1945 einige Vertrauensmänner der ehemaligen Freien Gewerkschafter, um unter der Leitung von Johann Böhm über die Gründung einer neuen Gewerkschaftsbewegung zu beraten. Auch

kommunistische und christliche Vertreter waren, als Signal für die geplante Überparteilichkeit des neuen Gewerkschaftsbundes, schon zum ersten Treffen eingeladen. Zwei Tage später wurde im Direktionsgebäude der Wiener Westbahn die Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes offiziell beschlossen. Die sowjetische Militärkommandatur genehmigte diese Gründung am 30. April, die Gründungsurkunde wurde, symbolträchtig, am 1. Mai unterzeichnet.

In der Zwischenzeit waren die Vorverhandlungen mit der Kommunistischen Partei und der neugegründeten Österreichischen Volkspartei erfolgreich weitergeführt worden, sodaß im provisorischen Bundesvorstand alle politischen Richtungen vertreten waren: 15 frühere Freigewerkschafter und je sechs der Kommunisten und der ehemals Christlich-Sozialen. Ende des Jahres 1945, der Gewerkschaftsbund durfte inzwischen seine Tätigkeit über die Zonengrenzen hinweg ausüben, konnte sich der ÖGB bereits wieder über einen Stand von beinahe 300 000 Mitgliedern freuen.

Die Fraktionen im ÖGB

Die großen Fraktionen des ÖGB, die *Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter* und die *Fraktion Christlicher Gewerkschafter*, verstehen sich bis zu einem gewissen Grad als Nachfolger der alten Richtungsgewerkschaften. Besonders bei den Sozialisten hätten anfangs gar nicht so wenige die Neuauflage eines Bundes Freier Gewerkschaften bevorzugt, aber schlußendlich erkannte man auch in diesen Kreisen den Vorteil einer einheitlichen und überparteilichen Organisation. „Ein überparteilicher Gewerkschaftsbund ... war keinesfalls ... gemeinsamer Wille aller am Aufbau mitwirkender Gewerkschaftsfunktionäre ... Manche Funktionäre hielten nicht viel von der Überparteilichkeit und billigten ihr keine lange Lebensdauer zu...“⁵

Entstehung der Fraktionen

Mit der fraktionellen Aufspaltung innerhalb des ÖGB begannen, so behauptet der sozialistische Chronist Klenner, zuerst die Kommunisten, die „ihre Parteioorganisation nicht nur auf Haussprengel, sondern auch auf Betriebszellen aufbauen“,⁶ und die nach 1952 in den

Betrieben unter der Bezeichnung „Fraktion der Gewerkschaftlichen Einheit“ auftraten. Die christlichen Gewerkschafter waren bis 1953 innerhalb des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes (ÖAAB) organisiert und konstituierten sich dann als eigene, formal von der ÖVP unabhängige Fraktion. Schließlich hätten, so Klenner, die Sozialisten „als Folge der Fraktionsbildung der anderen“ die ihre gegründet.

Mit der tatsächliche Datierung der Fraktionsgründungen hat es allerdings den Haken, daß jede Gruppe den anderen vorwirft, mit der Fraktionierung begonnen zu haben. Im Gegensatz zu Klenner zitiert etwa Margulies den späteren Bundespräsidenten Adolf Schärf: „Der nächste Schritt, der noch im Sommer 1945 getan wurde, war der, die Sozialisten in den Leitungen der Gewerkschaften zu besonderen sozialistischen Fraktionen zusammenzufassen...“⁷ Diese Darstellung sollte der historischen Wahrheit doch näher kommen. Auch Hans Prader schreibt nämlich:

„Den eigentlichen Inhalt seiner Politik bekam die Politik des ÖGB aber erst mit Einrichtung der sozialistischen Fraktion im ÖGB. In ihr kulminierten die zentralistischen und bürokratischen Tendenzen ... im ÖGB. Der Zeitpunkt der Gründung der sozialistischen Fraktion ist nicht exakt festzustellen. In jedem Fall datiert die sozialistische Fraktion im ÖGB noch vor der entschlossenen antikommunistischen Linie der SPÖ nach den Novemberwahlen 1945. Anlaß zur Gründung der sozialistischen Fraktion im ÖGB war die Erfahrung, daß die sozialistischen Gewerkschafter der Argumentation und Disziplin der Kommunisten in betrieblichen wie zentralen Auseinandersetzungen nicht gewachsen waren.“⁸

Das deutlichste Indiz für die de-facto Existenz sozialistischer Fraktionen schon vor dem von Klenner genannten Jahr 1953 nennt Hansjörg Schlechter: „Bis zu den Betriebsratswahlen 1948 waren an den großen Betrieben Einheitslisten üblich gewesen. In diesem Jahr kandidierten die sozialistischen Gewerkschafter aber dann auf eigenen Listen⁹ gegen die bestehenden Einheitslisten und erreichten auch tatsächlich vielfach die Mehrheit, wogegen letztere auf insgesamt 30% der Stimmen zurückfielen.“¹⁰ Zusammenfassend kann man also die formellen Fraktionsgründungen in den frühen Fünfziger-Jahren allenfalls noch als nachträglichen Vollzug einer realpolitisch längst relevanten parteipolitischen Untergliederung des ÖGB bezeichnen.

Fraktionen und ÖGB-Statut

Die Fraktionen stehen, was ihre statutarische Verankerung betrifft, völlig im rechtsleeren Raum: sie kommen im Statut nämlich gar nicht vor. So wie der ÖGB als Gesamtes eine „Verrechtlichung“ stets mit dem Hinweis ablehnte, eine solche würde nur seinen Handlungsspielraum beschränken und daher nach wie vor formalrechtlich keine andere Grundlage aufweist wie jeder andere Verein, so scheinen auch die großen Fraktionen in ihrer statutarischen Nicht-Existenz taktische Vorteile erblickt zu haben und zu erblicken. Jedenfalls gelang es durch die Konstituierung parteinaher Fraktionen auch, daß „die radikalen Gruppen (insbesondere die Kommunisten) zugleich marginalisiert und integriert „¹¹ wurden. „Was damals als Schutz gegen den Einfluß der sowjetischen Besatzungsmacht und eine zu dieser Zeit noch ungewisse Aufwärtsentwicklung der Kommunisten in der Gewerkschaftsbewegung gedacht war, richtete sich in der Folge zwangsläufig gegen alle Minderheitengruppen im ÖGB. Aber bis heute hat die ÖGB-Mehrheit beharrlich jede wesentliche Änderung der ÖGB-Statuten unter anderem mit dem Hinweis abgelehnt, Kommunisten, Freiheitliche oder andere politische oder alternative Gruppen könnten in der Gewerkschaftsbewegung eine unangemessene Aufwertung erfahren.“¹²

Fraktionen – Parteien – Überparteilichkeit

„Am Beginn des fünfzehnten Jahrzehnts soll einmal über eine Grundlage des ÖGB gesprochen werden, nämlich die Überparteilichkeit. Sie beruht – auch wenn das paradox klingen mag – auf dem Vorhandensein von politischen Fraktionen und Gruppierungen. Und natürlich auch darauf, daß sich diese stets zusammenraufen...“¹³

Die Beziehung der Gewerkschaftsfraktionen zu den ihnen nahestehenden Parteien ist wechselseitig: Einerseits können Gewerkschaftsfunktionäre im Rahmen ihrer Partei auch Einfluß auf andere politische Teilsysteme nehmen, in erster Linie natürlich über die Parlamentsklubs auf die Gesetzgebung. Andererseits ist die „Vertretung der Parteien in den Verbänden durch die fraktionelle Gliederung der wirtschaftlichen Großverbände sichergestellt... im ÖGB durch die auf Betriebsratswahlen und Personalvertretungswahlen aufbauende Gliederung der Einzelgewerkschaften und schließlich des Gewerkschaftsbundes.“¹⁴ Auf diese Art leisten die Gewerkschaftsfrak-

tionen ihren Beitrag zur Vernetzung und damit auch zur Stabilisierung des politischen Systems. Der überparteiliche Status gewährt dem ÖGB seine allseitige Bewegungsfreiheit zwischen den Parteien, auf die er, mit gewerkschaftsintern vor- bzw. ausverhandelten Positionen zu wirtschaftlichen und sozialen Fragen, entsprechend intensiv Einfluß nehmen kann.

Trotzdem war der weitere Bestand einer überparteilichen Gewerkschaft nicht immer ganz so selbstverständlich. Die christlichen Gewerkschafter, gesamtgewerkschaftlich in einer deutlichen Minderheit, orteten aus ihrer Sicht häufig einen parteipolitischen Mißbrauch des ÖGB durch die sozialistische Mehrheit und hielten sich, zumindest in der Theorie, die Option des Ausscheidens offen. Seit 1983 liegen die vereinsbehördlich genehmigten Statuten eines Freien Christlichen Gewerkschaftsbundes für jenen Ernstfall bereit, für den auch die sozialistischen Gewerkschafter mit ihrem angemeldeten Rechtsträger „Bund freier Gewerkschafter“ nicht gänzlich unvorbereitet sind.¹⁵

Über die Funktion des Säbelrasselns sind all jene Spekulationen in Wahrheit aber nie hinausgegangen. Die bisher schwerste Krise gab es im Jahr 1975, als sich die sozialistische Fraktion beim Bundeskongreß weigerte, den von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter vorgeschlagenen Kandidaten Gassner für den ihr traditionell eingeräumten Posten des ÖGB-Vizepräsidenten zu wählen. Damals ist, wenn schon nicht in einem inhaltlichen, so doch in einem personalpolitischen Belange die ungeschriebene Grundlage des überparteilichen Gewerkschaftsbundes gebrochen worden, daß nämlich keine Fraktion die andere überfordern dürfe, „... daß also die Grenzen einer gemeinsamen Politik dort liegen, wo eine Selbstaufgabe der eigenen Grundsätze durch die andere Fraktion erzwungen würde. Die Begriffe Fraktion und Friktion liegen semantisch eng beieinander. Fast scheint es, als ob mit der Schaffung von Fraktionen im ÖGB der Bruch schon vorprogrammiert war – ein Bruch allerdings, den in der heutigen ÖGB-Führung niemand – weder links noch rechts – anstrebt.“¹⁶

Anspruch und Wirklichkeit der Überparteilichkeit

Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter beklagte in der Vergangenheit immer wieder die weltanschauliche „Linkslastigkeit“ des ÖGB, und verweist auf das Ergebnis einer empirischen Untersu-

chung. Auf die Frage „*Steht der ÖGB Ihrer Meinung nach einer bestimmten Partei nahe, oder ist er parteiunabhängig?*“ antworteten 15% der befragten österreichischen Arbeitnehmer mit „*Ja, der ÖGB steht außerhalb der Parteipolitik*“, wogegen 69% (und sogar 66% der ÖGB Mitglieder) dies verneinten.¹⁷

Man beachte dabei allerdings Fragestellung und Antwortvorgabe, die als typisches Beispiel für die gelegentliche Problematik empirischer Sozialforschung zu nennen sind. Die Antwortvorgabe ist in Bezug auf die Fragestellung falsch: natürlich, ist man geneigt zu sagen, kann eine Kraft wie der ÖGB nicht *außerhalb* der Parteipolitik stehen. Das heißt aber noch lange nicht, daß jemand, der dies bejaht, ihm deshalb schon die Nähe zu einer Partei unterstellt. Wenn das Ergebnis trotzdem zitiert wird, so deshalb, weil sich auch bei völliger Konsistenz von Frage und Antwortvorgabe (es wäre nur zulässig: „*Ja, er steht einer Partei nahe*“, bzw. „*Nein, er steht keiner Partei nahe*“) ein weniger krasses, aber doch sinnähnliches Ergebnis ergeben hätte. Die auch in der Öffentlichkeit über Jahrzehnte hinweg so sichtbare personelle Verflechtung an der Spitze von SPÖ und ÖGB läßt einen anderen Eindruck gar nicht zu, zumal auch die inhaltliche Ausrichtung gewerkschaftlicher Politik unschwer zuzuordnen ist. **Anton Pe-linka** bringt es auf die Formel:

„*Was Arbeitnehmerpolitik ist, ist in Österreich Gewerkschaftspolitik. Was Gewerkschaftspolitik ist, ist in Österreich die Politik des ÖGB. Was die Politik des ÖGB ist, ist in Österreich die Politik des ÖGB-Bundesvorstandes und des ÖGB-Präsidiums. Was die Politik des ÖGB-Bundesvorstandes und des ÖGB-Präsidiums ist, ist de facto die Politik des Vorstandes der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter, bei Berücksichtigung gewisser stillschweigend akzeptierter Fundamentalinteressen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter.*“¹⁸

Das Stärkeverhältnis der Fraktionen

Im Bundesvorstand des ÖGB sind insgesamt 7 verschiedene Gruppen vertreten. Als Gründerfraktionen des Jahres 1945 verstehen sich die sozialistische (FSG), die christliche (FCG) und die kommunistische Fraktion. Letztere hatte sich nach 1968, als Spätfolge der Ereignisse in der Tschechoslowakei in einen KPÖ-Teil (Gewerkschaftlicher Linksblock)¹⁹ und einen Dissidenten-Teil (Ge-

werkschaftliche Einheit)²⁰ gespalten. Drei Jahre später erhielt, im Zuge der Intensivierung der Beziehungen zwischen der SPÖ und der FPÖ – die FPÖ unter Friedrich Peter ermöglichte ja die Minderheitsregierung Kreisky – die Gruppe *Freiheitlicher Arbeitnehmer* einen Sitz im Bundesvorstand zugesprochen. Eine solche Anerkennung als *Quasi-Fraktion* gibt es bereits seit 1952 auch für die sogenannte *Arbeitsgemeinschaft Parteifreier Gewerkschafter*. Zuletzt ist noch die *Katholische Arbeitnehmerbewegung* zu nennen, deren Mandat nicht nur das „*rechte*“ Gegenstück zur großzügig gehandhabten Beteiligung der linken Kleingruppen ist, sondern „*Spiegelbild ihrer noch immer starken Verankerung in einzelnen Teilbereichen.*“²¹ Für die fünf letztgenannten gilt, daß sie auf Grund eines mehrheitsverstärkenden Delegierungssystems, auf das noch einzugehen sein wird, keine Chance hätten, durch eine Wahl in den höchsten ÖGB-Organen vertreten zu sein. Ihre Kooptierung in den Bundesvorstand mittels „*Virilmandat*“²² wird daher als offensichtlichstes Zeichen für die Pluralität im ÖGB angesehen.

Die Fraktionen im Bundesvorstand 1991

Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter	45 Mandate (75%)
Fraktion Christlicher Gewerkschafter	10 Mandate (16,7%)
Gewerkschaftlicher Linksblock	1 Mandat
Gewerkschaftliche Einheit/Alternative	1 Mandat
Parteifreie	1 Mandat
Freiheitliche Arbeitnehmer	1 Mandat
Katholische Arbeiterbewegung	1 Mandat
	60 Mandate

Namhafte Funktionäre der Fraktion Christlicher Gewerkschafter weisen seit langem darauf hin, daß diese Aufteilung im Bundesvorstand in keiner Weise das tatsächliche Kräfteverhältnis im ÖGB wiedergibt. Sie befinden sich dabei aber gewissermaßen im Beweisnotstand, da die Sozialisten unter Verweis auf den Datenschutz der FCG den Einblick in die Betriebsratswahlergebnisse verweigern. Entsprechend energisch formulierte FCG-Funktionär Günther Engelmayer:

„... Der Gesetzgeber hat angeordnet, daß diese Urkunden (die Protokolle über die Betriebsratswahlen, Anm. T.R.) auch den freiwilligen

Berufsvereinigungen (Gewerkschaften) zu übermitteln sind... Die Geheimhaltung bzw. Nichtherausgabe dieser Daten durch die Mehrheitsfraktion mit dem offenkundigen Vorsatz und in der Absicht, den Beweis der tatsächlichen Stärkeverhältnisse der Fraktionen im ÖGB zu verhindern, kommt nach Auffassung der FCG dem Tatbestand einer Urkundenunterdrückung gleich.“²³

Allein aus den ihr vorliegenden Daten reklamiert die FCG einen Vertretungsschlüssel von 1:3 gegenüber der Mehrheitsfraktion, der jedoch nicht einmal im vergleichsweise ausgeglichener besetzten Bundeskongreß gewährleistet ist.²⁴

Die Fraktionsstärken beim Bundeskongreß 1991

Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter	324 Delegierte (74%)
Fraktion Christlicher Gewerkschafter	96 Delegierte (22%)
Kommunistische Fraktion	8 Delegierte ²⁵
Gewerkschaftlicher Linksblock	1 Delegierter
Gewerkschaftliche Einheit	1 Delegierter
Freiheitliche Arbeitnehmer	1 Delegierter
Parteilose Gewerkschafter	1 Delegierter
Parteiunabhängige	1 Delegierter
Konsequente Interessensvertretung	1 Delegierter

Nicht eingerechnet sei dabei noch der „hohe Anteil“ der FCG bei den fraktionell nicht deklarierten Betriebsräten. Diese Zurechnung ist ohnehin ein Kapitel für sich, da die FSG auch dabei klar im Vorteil gewährt werden muß: Auf fraktionellen Listen von FSG und FCG werden *alle* Betriebsräte der jeweiligen Fraktion zugerechnet, obwohl auf ihnen nicht selten auch unabhängige Kandidaten präsentiert werden. Namenslisten werden wie folgt zugerechnet: Ist der Listenführer von der FSG, so zählen *alle* Mandate für die FSG, ist der Listenführer jedoch von der FCG oder undeklariert, so zählen *nur die deklarierten* FCG Mandate für FCG, alle anderen, also auch die undeklarierten, für die FSG.²⁶

Günther Engelmayer glaubt aus Meinungsumfragen des Fessel-Instituts über die Parteipräferenz der Arbeitnehmer (50% gaben an, sich bei den nächsten Betriebsrats- bzw. Personalvertretungswahlen für eine FSG-Liste entscheiden zu wollen, 38% für eine FCG-Liste und 12% für eine andere Liste²⁷) ein völlig anderes

Kräfteverhältnis ableiten zu können, wenngleich ihm entgegengehalten werden muß, daß dafür nur eine allfällige Umfrage unter den *gewerkschaftlich organisierten* Arbeitnehmern repräsentativ wäre. Das wahre Stärkeverhältnis der Fraktionen im ÖGB wird aber jedenfalls so lange ungeklärt bleiben, bis die Delegierten zum Bundeskongreß über fraktionelle Listen von allen Gewerkschaftsmitgliedern direkt gewählt und die Mandate nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes zugeteilt werden.

ÖGB-Mitgliedschaft und Fraktionszugehörigkeit

Die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter verzichtete von Anfang an auf eine eigene Beitrittserklärung. Bei ihr gilt der Grundsatz, daß jedes Mitglied der Sozialistischen Partei gewerkschaftsintern der FSG zugezählt wird. Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter, formell ja keine Teilorganisation der ÖVP, begann hingegen schon bald, Fraktionsmitglieder zu werben – durch die Unterzeichnung eines grünen Anmeldeformulars erklärt sich ein neu erworbenes ÖGB-Mitglied als der FCG zugehörig.

Auch wenn man das Stärkeverhältnis der Fraktionen im ÖGB über die jeweils deklarierten Mitglieder berechnen würde, ergäbe sich nach Meinung der FCG ein für sie günstigeres Ergebnis: den geschätzten 600 000 FSG-Mitgliedern weiß die FCG über 200 000 deklarierte FCG-Mitglieder entgegenzusetzen. Sie verweist auch nicht zu Unrecht darauf, daß nur die deutlichen Mitgliederzuwächse in der von ihr dominierten Gewerkschaft Öffentlicher Dienst den Gesamt-ÖGB im letzten Jahrzehnt von einem problematischen Mitgliederschwund bewahrt haben, ohne daß sich dies bisher auch nur irgendwie auf das Fraktionsverhältnis ausgewirkt habe.²⁸ Auch die Christ-Gewerkschafter erkennen dabei jedoch, daß dies rein quantitativ nur das kleinere Problem in Fragen der Mitgliederzuordnung ist: „Eine Verzerrung der Repräsentativität entsteht nicht nur aus der Beschneidung der Durchsetzungsmöglichkeiten der Minderheitsfraktionen, sondern auch aus der Tatsache, daß nur knapp die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder fraktionell deklariert und organisiert sind.“²⁹

An dieser Stelle muß allerdings hinzugefügt werden, daß die Anzahl der sich zu den Fraktionen bekennenden ÖGB-Mitglieder entgegen den häufig geäußerten Vermutungen *keinerlei* Auswir-

kungen auf das innergewerkschaftliche Stärkeverhältnis oder die Finanzaufteilung hat. Mitgliederparteien dienen in erster Linie dazu, um die jeweilige Basis mit fraktionellen Aussendungen versorgen zu können.

Die Finanzierung der Fraktionen

Über die Finanzierung der fraktionellen Arbeit findet man nur sehr spärliche Hinweise. Fest steht, daß im langjährigen Schnitt etwa 1% des gesamten Beitragsaufkommens für die „Schulungsarbeit der Fraktionen“ zugeteilt wird. Im Jahr 1991 waren das 20,6 Millionen Schilling, bzw. 0,8%.³⁰ Aufgeteilt werden diese fraktionellen Mittel nach dem Delegiertenschlüssel des jeweils letzten Bundeskongresses, wobei die Kleingruppen aber durch Sockelbeiträge begünstigt sind.³¹

Wenn die FCG anlässlich der Diskussion um die Demokratisierung ihrer eigenen Fraktionsarbeit, z.B. durch Vorwahlen oder Mitgliederbefragungen anmerkt, man sei ja selbst nur „Subventionsempfänger“³² des ÖGB und die Mittel reichten kaum für die Bedeckung der laufenden fraktionellen Aufgaben aus, zugleich aber den „fraktionellen“ Mangel an gewerkschaftlichen Ressourcen als „beträchtliche Waffenungleichheit“ gegenüber der Mehrheitsfraktion ins Treffen führt, so ist darin der recht deutliche Hinweis darauf abzuleiten, die Mehrheit könnte als solche über unverhältnismäßig mehr fraktionelle Mittel verfügen. Über die Zulässigkeit dieses Schlusses befragt, meinte Engelmayr, daß die jeweilige Mehrheit einer Fachgewerkschaft natürlich relativ einfach Ausgaben für die Fraktionsarbeit unter anderen Posten führen und damit verdecken kann.³³

Eines der bestgehütetsten Geheimnisse der Fraktionen sind jene nicht unerheblichen Mittel in den sogenannten „Restitutionsfonds“, welche sich nach Rückstellung des Vermögens der ehemaligen Richtungsgewerkschaften ergaben. Erwiesen ist jedenfalls, daß „über diese beiden Fonds ... die beiden großen Fraktionen über eine Finanzierungsgrundlage (verfügen), die sowohl vom ÖGB als auch von den Mutterparteien unabhängig ist.“³⁴ Auch Fritz Klenner's Gewerkschaftsgeschichte erweist sich als nicht eben auskunftsfreudig zu diesem Thema. So erfährt man in Band 1 lediglich im Rahmen einer Fußnote, daß das Eigentum der vor 1934 bestandenen Ge-

werkschaften, „soweit es überhaupt noch vorhanden war“, jedenfalls schon 1945 an den Restitutionsfonds zurückgestellt wurde, wogegen sich das Eigentum der späteren „Deutschen Arbeitsfront“ auch 1953 noch im Eigentum der Republik befunden hätte.³⁵

Einigkeit hatten sozialistische und christliche Gewerkschafter jedenfalls dahingehend erzielt, daß als Rechtsnachfolger der ehemaligen Richtungsgewerkschaften nicht der Gewerkschaftsbund, sondern die Fraktionen anzusehen waren. So ermöglichte der Restitutionsfonds etwa 1961 fünf sozialistischen Gewerkschaftsfraktionen, dem damaligen ÖGB-Präsidenten Olah jene 4,5 Millionen Schilling für eine finanzielle Hilfe an die Zeitung *Express* zu übergeben³⁶ – die, zusammen mit anderen undurchsichtigen finanziellen Transaktionen, schließlich zu Olah's unrühmlichem Ausscheiden geführt hatten. Am 5. ÖGB-Bundeskongreß 1963 berichtete der Finanzreferent des ÖGB, Josef Zak, daß der ÖGB durch das 3. Rückstellungsgesetz das Eigentum der früheren Einheitsgewerkschaft zugesprochen erhalten habe, „allerdings vorwiegend Liegenschaften im Wert von 48,2 Millionen Schilling. Das Vermögen der früheren Deutschen Arbeitsfront (DAF) wird allerdings noch immer vom Staat verwaltet ... (und es wäre an der Zeit), daß die Verantwortlichen im Staat sich dessen bewußt werden, daß dieses Vermögen vornehmlich aus den Zwangsbeiträgen von Arbeitern und Angestellten stamme“.³⁷ Erst mit Bundesgesetz vom 8. Juli 1969 erfolgte auch die Aufteilung des DAF-Vermögens. Der ÖGB erhielt 81 700 000 Schilling, welche wiederum „unter Berücksichtigung der politischen Richtungen“³⁸ vergeben wurden.

Angesichts dieser Finanzierungsreserven ist es nicht verwunderlich, daß es keinerlei Hinweise darauf gibt, daß die politischen Großparteien ihre Fraktionen in irgendeiner Form finanziell unterstützen müssen – im Gegenteil: Sickinger/Nick verweisen unter Berufung auf die Berichterstattung im Wirtschaftsmagazin „Trend“ auf oft erhebliche Mittel („zweistellige Millionenbeträge“), welche in Wahlzeiten aus diesen Restitutionsfonds der Fraktionen an die Parteien fließen.³⁹

Exkurs: Parteifreie im Gewerkschaftsbund

Es ist kein völlig neues Phänomen, daß sich Betriebsräte, Personalvertreter oder Gewerkschafter zusammenfinden, die sich nicht im Rahmen der bestehenden, parteinahen Fraktionen betätigen wollen. Dieses Kapitel wird sich daher in einem kurzen Exkurs mit der im ÖGB schon seit 40 Jahren tätigen *Arbeitsgemeinschaft parteifreier Betriebsräte* beschäftigen. Die *Arbeitsgemeinschaft parteifreier Betriebsräte* konstituierte sich im Jahr 1952. Sie forderte in einer Entschließung den Zusammenschluß aller parteilosen Betriebsräte und Arbeitnehmer Österreichs in ihrer *Arbeitsgemeinschaft*, denn „nur dann werde es möglich sein, daß durch eine wahre Überparteilichkeit des ÖGB die Erfüllung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmerschaft... und die Ausschaltung aller Parteieinflüsse und des Parteiproporz erreicht werde.“⁴⁰ In ihrer Grundsatzklärung betonte die *Arbeitsgemeinschaft* zwar das bedingungslose Festhalten am einheitlichen Österreichischen Gewerkschaftsbund und den Kampf gegen alle Spaltungsversuche, zugleich aber auch die schärfste Ablehnung von parteipolitischen Einflüssen und Bindungen. Der ÖGB müsse sich auf die reine Interessensvertretung der Arbeitnehmerschaft beschränken.

ÖGB-Chronist Klenner kommentierte dies so, daß es selbstverständlich das Recht jedes Mitglieds sei, sich mit Gleichgesinnten zur Durchsetzung gemeinsamer Anliegen und Forderungen zusammenzuschließen. „Die Bildung und der Aufbau einer Fraktion wie auch die Vertretung einer solchen Fraktion in den Organen des ÖGB kann nur durch Wahlen erfolgen ... (dort) ist die Eignung und nicht allein die parteipolitische Einstellung oder Parteilosigkeit entscheidend ... Im Wesen einer Wahl liegt es allerdings, daß die Mehrheit entscheidet ... Diese Grundsätze der Demokratie können nicht ausgeschaltet werden ...“⁴¹ Man mußte diese Grundsätze auch gar nicht ausschalten – das Ergebnis der Betriebsratswahlen des Jahres 1951 belegte die doch hohe Nachfrage nach einer parteifreien Vertretung: von insgesamt 26 111 gewählten Vertrauensleuten waren 7 756 unter „Fraktionszugehörigkeit unbekannt“ eingestuft, also beinahe 30%.⁴²

Allerdings gelang es den Parteifreien Gewerkschaftern in keiner Weise, auch nur einen nennenswerten Prozentsatz der unabhängigen Betriebsräte in ihrer *Arbeitsgemeinschaft* zusammenzuschließen – vielmehr blieb der Wirkungsgrad der Gruppe von

Anfang an auf eine eher geringe Anzahl von Betrieben eingeschränkt. Angesichts der in den Statuten zitierten Grundsätze der Parteifreien⁴³ verwundert diese geringe Integrationskraft. Sie erklärt sich aber wohl auch damit, daß es nicht gelungen war, die eigene Parteiunabhängigkeit ausreichend klarzulegen. „Es gab am Beginn zwar persönliche Verbindungen einzelner Funktionäre zum (etwa zeitgleich entstandenen, Anm. T.R.) Wahlverband der Unabhängigen, aber solche gab es – und gibt es – grundsätzlich auch zu den anderen Parteien. Natürlich hat jeder von uns eine private politische Meinung, und die kann er auch vertreten, aber im Rahmen der *Arbeitsgemeinschaft* wird nicht nach parteipolitischen, sondern ausschließlich nach sozialpolitischen Gesichtspunkten gearbeitet... Trotzdem ist Parteiunabhängigkeit in unserem politischen System einfach sehr schwer zu vermitteln. Namenslisten haben es einfach leichter.“⁴⁴

In Kärnten hatte der VdU auch tatsächlich kurzfristig versucht, die dortigen parteifreien Gewerkschafter „zu inhalieren“, später hat sich „einmal im Bereich der Linzer Verstaatlichten die FPÖ angebedert.“⁴⁵ In Linz sei es daraufhin zu einer *Arbeitsgemeinschaft* mit der FPÖ gekommen, nach deren Ende sich ein Teil der Mitarbeiter für die FPÖ entschieden habe, der andere blieb bei den Parteifreien, die seither jeden Kontakt zu einer politischen Partei streng vermeiden. „Keiner von uns darf eine parteipolitische Funktion ausüben... Daß wir keine Parteipolitik machen, das ist unser Stolz und unsere Überzeugung.“⁴⁶

Die Spitze des ÖGB in den Fünfziger-Jahren stand dem Engagement einer Gruppe parteifreier Gewerkschafter im ÖGB durchaus wohlwollend gegenüber – schon kurz nach der Gründung wurde ein Parteifreier auch in den Bundesvorstand aufgenommen. „Ich glaube, man war damals wirklich um Pluralität im ÖGB bemüht. Durch unsere Mitarbeit konnte man diese auch immer wieder demonstrieren und dadurch den Eindruck einer zu einseitig parteipolitischen Ausrichtung vermeiden.“⁴⁷

Anläßlich einer Feier „Parteifreie Gewerkschafter – 40 Jahre im Dienst der Arbeitnehmer“ betonte im Spätherbst 1992 ÖGB-Bundesvorstandsmitglied Franz Peter Meyer, der stellvertretende Bundesobmann der PFG, man wolle „selbstverständlich auch unter den Mitgestaltern der Zukunft im ÖGB sein. In einer offenen, freien Gewerkschaft müssen auch parteifreie Funktionäre eine aktive Rolle

spielen können.... Die Gewerkschaft darf kein „Staat im Staate“ mit politischen Strukturen sein, sondern muß die alleinige Kompetenz zur Vertretung ihrer Mitglieder übernehmen und sie nicht den politischen Parteien überlassen.“⁴⁸

Die Vernetzung der Arbeitsgemeinschaft erfolgt heute in Linz, von wo aus ein freigestellter Zentralbetriebsratsobmann (Weißmann Heinz, VÖEST-Stahlhandel), unterstützt von einer halbtägig beschäftigten Sekretärin, die Agenden eines geschäftsführenden Obmanns wahrnimmt. Die Zeitung an die etwa 400 bis 500 Mitglieder, die einen jährlichen Mitgliedsbeitrag von 60 S bezahlen, erscheint vierteljährlich. Schließlich gibt es noch ein zweimal im Jahr stattfindendes bundesweites Treffen der Parteifreien.⁴⁹ Die finanzielle Basis für die weitere Arbeit ist aufgrund der Anerkennung als Quasi-Fraktion im ÖGB mit dazugehörigem Bundesvorstandssitz einigermaßen gesichert, und doch wird die Zukunft der Arbeitsgemeinschaft auch von den eigenen Spitzenfunktionären nicht allzu rosig gesehen – in erster Linie wegen großer Nachwuchssorgen: „Die Jungen wollen alles, nur nicht viel arbeiten.“⁵⁰

Anmerkungen

- ¹ Klenner, Gewerkschaften, Band 2, S.850-858
- ² Klenner, 100 Jahre, S. 136
- ³ Klenner, Gewerkschaften, Band 2, S. 1097
- ⁴ Traxler, Evolution, S. 178
- ⁵ Klenner, zitiert nach Margulies, Klassenkampf, S.66
- ⁶ Klenner, 100 Jahre, S. 242
- ⁷ Margulies, Klassenkampf, S.74. Schärf erklärte: Die Bildung der sozialistischen Fraktion in Gewerkschaft und Betrieben hat die Machtergreifung in den Arbeiterorganisationen durch die Kommunisten verhindert. Die Fraktionen haben das Selbstverständnis der Sozialisten in den Gewerkschaften gestärkt und der geistigen Beeinflussung durch die Kommunisten Schranken gezogen (Schärf: Österreichs Erneuerung, S.75, zitiert nach Prader, Gewerkschaftspolitik)
- ⁸ Prader, Gewerkschaftspolitik; S. 293
- ⁹ Es war ihnen zuvor verboten worden, weiterhin zusammen mit Kommunisten auf Einheitslisten zu kandidieren.
- ¹⁰ Hansjörg Schlechter, Gewerkschaftlicher Linksblock, Referat bei der UG-Tagung in Wien, 6.März 1993
- ¹¹ Maurer/Moser: Klassenkampf in Pelinka/Steger: Staatspartei S.438
- ¹² Engelmayer, Gewerkschaft, S.20
- ¹³ Duval in: Arbeit und Wirtschaft, 11/85, S.1

- ¹⁴ Pelinka, Modellfall, S. 17
- ¹⁵ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 28
- ¹⁶ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 27
- ¹⁷ IMAS-Arbeitnehmerstudie 1987 zit.in Ofner, ÖGB, S.33
- ¹⁸ Pelinka, Gewerkschaft, S.19
- ¹⁹ Der GLB hat sich erst im Anschluß an die 1991 gescheiterte KPÖ-Parteireform ein wenig von der KPÖ abgesetzt.
- ²⁰ Die Gewerkschaftliche Einheit gewann in Nachfolge der Ereignisse um Zwentendorf und Hainburg viele Mitarbeiter aus dem grün-alternativen Lager und wurde diesem Umstand 1989 mit ihrer Umbenennung in „Gewerkschaftliche Einheit-Alternative Gewerkschafter“ auch formell gerecht. Personell also in vielfacher Hinsicht verknüpft, ist die GE-AG formell und materiell von der Grünen Alternative unabhängig.
- ²¹ Drochter Karl, Leitender Sekretär des ÖGB, Interview 8.2.92
- ²² Eingebürgert, aber nicht-statutarischer Begriff für die nach § 12 Abs. 2 des ÖGB – Statuts kooptierten Minderheitenvertreter
- ²³ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 128
- ²⁴ Ofner, ÖGB, S.30
- ²⁵ Obwohl es keine Fraktion dieses Namens gibt, deklarierten sich 8 Delegierte selbst dieserart.
- ²⁶ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 129
- ²⁷ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 39
- ²⁸ Ofner, ÖGB, S. 34
- ²⁹ Ofner, ÖGB, S. 20
- ³⁰ Arbeit und Wirtschaft, 12/1992, S. 4
- ³¹ Drochter Karl, Ltd.Sekretär des ÖGB, Interview 8.2.1992. Im Gegensatz dazu gab Günther Engelmayer an, es würden dafür die Sitze im Bundesvorstand herangezogen. (11.12.1992) Herbert Pfeifer (Parteifreie Gewerkschafter) wiederum berichtete (8.4.1993), bei der Zuteilung (an die Kleingruppen) würde auch ihr Abschneiden bei Betriebsratswahlen berücksichtigt.
- ³² Engelmayer, Gewerkschaft, S.29
- ³³ Engelmayer, Interview am 11.12.1992
- ³⁴ Lachs, Wirtschaftspartnerschaft, S.18
- ³⁵ Klenner, Gewerkschaften Band 1, S.1603
- ³⁶ Bericht des SPÖ-Ehrengerichts, zit. nach Klenner, Gewerkschaften, Band 2, S. 2465
- ³⁷ Klenner, Gewerkschaften, Band 2, S. 2391/2392
- ³⁸ Klenner, Gewerkschaften, Band 2, S. 2262
- ³⁹ Sickinger,Nick, Politisches Geld, S. 49, 64
- ⁴⁰ Klenner, Gewerkschaften Band 1, 1713
- ⁴¹ ebd.
- ⁴² Dies ist umso beachtlicher, als die parteinahen Fraktionen nach jeder Wahl versuchen, einen möglichst großen Anteil der nicht-fraktionell deklariert gewesenen Listen noch in ihre Nähe zu rücken.
- ⁴³ „...es wird abgelehnt, daß nur Angehörige der Parteifraktionen in die verschiedenen Gewerkschaftsorgane berufen werden... Die Gewerkschaftsmitglieder, die sich zu den Parteifreien bekennen, müssen entsprechend ihrer Stärke in den Organen Berücksichtigung finden... Die Parteifreien treten dafür ein, daß die in den Statuten festgelegten Urwahlen durchgeführt werden... Hauptgrundsatz für die Parteifreien ist ein Höchstmaß an sozialer Ge-

rechtigkeit und Sicherheit verbunden mit einem Höchstmaß an persönlicher Freiheit. „Die Alternative“, September 1992, S 10

⁴⁴ Pfeifer Herbert, Bundesobmann der PFG, 8.4.1993

⁴⁵ Interview mit ungenannten parteifreien Gewerkschaftern in: „Die Alternative“, September 1992, S. 10

⁴⁶ ebd.

⁴⁷ Pfeifer Herbert, 8.4.1993

⁴⁸ ÖGB-Nachrichtendienst, November 1992

⁴⁹ Wir werden ca 100 Betriebsräte haben, im allgemeinen kommt dann von jedem Betrieb einer, also 30-35 Leute... „Pfeifer Herbert, 8.4.1993. Schwerpunkte der PFG sind bei den Privatangestellten, den Metallarbeitern, in einigen Banken und Kleinbetrieben – regional ist man in Oberösterreich, Tirol, der Steiermark und Kärnten am besten vertreten. aus: „Die Alternative“ September 1992, S.11

⁵⁰ Interview in „Die Alternative“ September 1992, S.11

IV) Zur Debatte um die innere Demokratie in der Gewerkschaft

„Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist eine auf demokratischer, überparteilicher Grundlage aufgebaute und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer...“

Nun ist das Maß an Demokratie in einer Gewerkschaft zwar nicht einfach an formalen Strukturen und daraus abzuleitenden Prozessen zu erkennen, doch tragen diese notwendigerweise, behindernd oder begünstigend, dazu bei. Dem gewerkschaftssoziologischen Ansatz Gertraude Horkes folgend, knüpft sich Demokratie in der Gewerkschaft letztlich immer *„an die Frage der Mitwirkung der Mitglieder an der Formulierung der Gewerkschaftspolitik und an den Entscheidungen über Ziele und Handlungsalternativen“*.

Es wurde vielfach kritisiert, daß die Arbeitnehmer bei der Reinstallation der österreichischen Gewerkschaftsorganisation praktisch ausgeschlossen gewesen wären, es sich also um eine *„Gewerkschaft ohne Gewerkschafter“* gehandelt habe. *„Aber in der Atmosphäre des Neubeginns erschien schon ein bloßes Parteiübereinkommen über die Besetzung des Präsidiums demokratisch. Daß die Vorstellungen und die Interessen der Mitglieder zu kurz kamen, liegt sicher auch am Zustand der Kommunikation im Jahr 1945...“*. Die im letzten Kapitel geschilderte Konzeption des ÖGB als überparteiliche Arbeitnehmerorganisation mit Quasi-Monopolcharakter machte den ÖGB zusätzlich anfällig für jene Entwicklung, die Horke allgemein als mögliche Problemfelder in Einheitsgewerkschaften nennt:

- „1. die mangelnde ideologische und politische Neutralität, d.h die Beherrschung der Gewerkschaftspolitik durch die Mehrheitsfraktion und der Einfluß der entsprechenden politischen Partei.
2. die Beeinträchtigung der Repräsentativität durch mangelnde Durchsetzungsmöglichkeiten der Minderheitsfraktionen.
3. die Einschränkung des repräsentativen demokratischen Wahlprozesses durch mangelnde Transparenz für die einzelnen Mitglieder, durch nichtrepräsentative Wahlsysteme und gegenseitige Wahlen der Vertreter in verschiedene Gremien.¹

Zur Beurteilung über den Grad der Verwirklichung innergewerkschaftlicher Demokratie im ÖGB sollen daher betrachtet werden:

- die Gewerkschaftsorgane und ihre demokratische Legitimation
- die Wechselwirkung zwischen der Gewerkschaftsbasis, den gewählten Organen und dem Gewerkschaftsapparat
- das Verhältnis zwischen der Mehrheitsfraktion und den Minderheiten
- die Frage der Mitgliederbeteiligung bei der Willensbildung
- der Aspekt der Machtkontrolle

Abriß der Formalstruktur des ÖGB

Nach innen gliederte sich der ÖGB anfangs in 16, seit 1978 und 1991 erfolgten Zusammenlegungen in 14 Fachgewerkschaften. Das *Industriegruppenprinzip*, also die Erfassung aller Arbeitnehmer eines Betriebs in einer gemeinsamen Gewerkschaft, wurde nicht zur Gänze verwirklicht: Arbeiter und Angestellte *privatwirtschaftlicher* Betriebe sind nämlich in getrennten Gewerkschaften organisiert. Die inzwischen zur größten Fachgewerkschaft angewachsenen „*Gewerkschaft der Privatangestellten*“ wehrte sich bisher erfolgreich gegen alle Versuche der unter starkem Mitglieder-rückgang² leidenden Arbeitergewerkschaften, das Industriegruppenprinzip doch noch vollständig zu verwirklichen.

Zwischen dem ÖGB und seinen Fachgewerkschaften sind die Kompetenzen klar abgegrenzt, wobei jene Agenden, deren gemeinsame Durchführung zweckmäßiger, billiger und erfolgversprechender erschienen, beim Gewerkschaftsbund verblieben: zentrale Referate für *Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik oder Bildungsarbeit* seien hier exemplarisch genannt. Zudem verfügen die Fachgewerkschaften über *keine eigene Rechtspersönlichkeit* und sind daher, in Erfüllung ihrer Aufgaben, nur bevollmächtigte *Organe* des ÖGB. Dazu paßt schließlich noch die bestehende *Finanz- und Personalhoheit* des ÖGB gegenüber den Fachgewerkschaften, welche in erster Linie mit der so möglichen „*inneren Umverteilung*“ von den großen zu den kleineren Gewerkschaften begründet wird.

Im Rahmen ihres Wirkungskreises arbeiten die Fachgewerkschaften autonom, nur orientiert an den allgemeinen Grundsät-

zen und Richtlinien des Gewerkschaftsbundes, die im Statut festgeschrieben sind. Zu ihren speziellen Aufgaben gehören insbesondere der *Abschluß von Kollektivverträgen*, der *Rechtsschutz* in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und die *Unterstützung bei Streik und Aussperrungen*. So wird ein Streikbeschluß vom Vorstand der zuständigen Gewerkschaft gefällt und muß dem ÖGB-Bundsvorstand eigentlich erst zum Zeitpunkt des Beginns zur Kenntnis gebracht werden. Diesem obliegt allerdings dann die endgültige Beschlußfassung, wenn Streiks „*die Gesamtbewegung oder das öffentliche Interesse berühren*“.³

Wie der ÖGB sind auch die einzelnen Gewerkschaften nach einer hierarchischen Linienstruktur aufgebaut, von der Spitze über mehrere Ebenen hinunter bis zu den gewerkschaftlichen Betriebsausschüssen. *Hans Margulies* begründet dies mit der Tatsache der erfolgten „*Gründung von oben*“: „*Man hatte sich im wesentlichen auf die Führung geeinigt und begann erst danach mit der Mitgliederwerbung, sodaß die Führung des ÖGB auf Parteienvereinbarungen beruhte und nicht durch die Wahl der Mitglieder erfolgte... Zuerst gab es die nach politischen Gesichtspunkten zusammengesetzte Leitung, das Präsidium. Ähnlich kam auch der Bundesvorstand zustande. Erst nach und nach wurden die Leitungen der Gewerkschaften, der Landesorganisationen, der Ortsgruppen usw. gebildet. Damit wurde ein zentralistisches Organisationssystem entwickelt, das in den „westlichen“ Staaten einmalig ist.*“⁴

Die wichtigsten Organe des ÖGB

Bundeskongreß – Präsidium – Bundesvorstand

Der *Bundeskongreß* ist das formell höchste Organ des ÖGB. Er wird alle vier Jahre einberufen und von den Vorständen der einzelnen Fachgewerkschaften entsprechend ihrer Mitgliederzahlen mit Delegierten beschickt, wobei die einzelnen Fraktionen in Umlegung ihrer Stärke in den Fachgewerkschaften vertreten sind. Der Bundeskongreß zieht Bilanz über die abgelaufene Tätigkeitsperiode und legt das Programm für die folgende fest.

Aus seiner Mitte wählt der Bundeskongreß auf Vorschlag der Fraktionen die Mitglieder des *ÖGB-Präsidiums*, welches aus dem Präsidenten, sechs Vizepräsidenten und den beiden leitenden

Sekretären besteht und mit der Durchführung der täglichen Arbeit des ÖGB betraut ist, also die Geschäfte des ÖGB zwischen den Sitzungen des Bundesvorstands führt.

Der *Bundesvorstand* besteht aus dem Präsidium und den von den Fachgewerkschaften entsprechend ihrer Größe entsandten Vertretern, sowie den kooptierten Vertretern der Minderheitsfraktionen.⁵ Er tritt in regelmäßigen Abständen zusammen und behandelt aktuelle Fragen der Sozial-, Wirtschafts- und Kulturpolitik, die in Form von Resolutionen verabschiedet werden.

Die Kontrollkommission

Die sieben vom Bundeskongreß gewählten Mitglieder der Kontrollkommission haben nicht nur die Einhaltung der Statuten und die Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses zu überwachen, sondern auch die gesamte Buchführung des ÖGB inklusive der Gebarung seiner finanziellen und wirtschaftlichen Einrichtungen zu kontrollieren.

Die Vorstandskonferenz

Die Vorstandskonferenz wird nur zu bedeutenden Anlässen einberufen. Sie wird aus den Mitgliedern des Bundesvorstandes, der Kontrollkommission und weiteren Vertretern der Vorstände der Fachgewerkschaften gebildet.

Das Delegierungsmodell im ÖGB

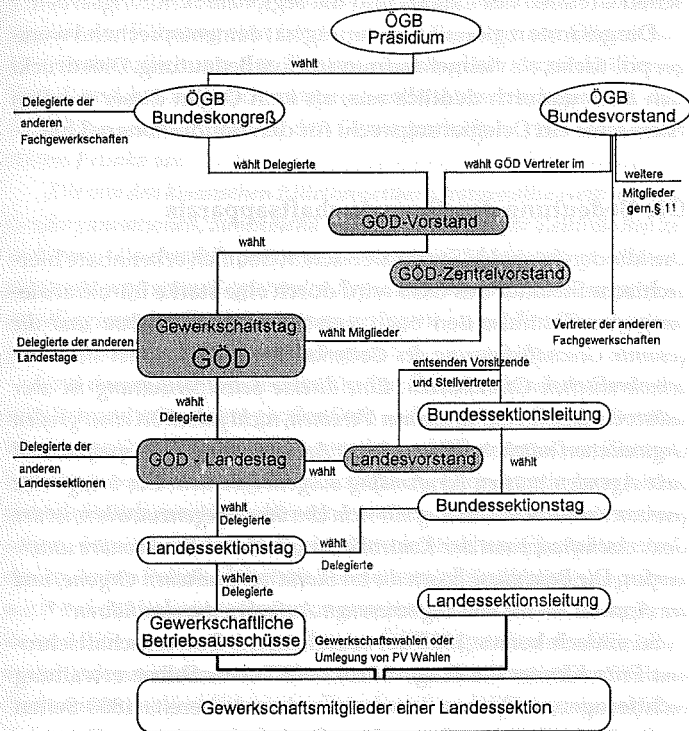
Die untersten Gewerkschaftsorgane sind die *gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse*, welche bis zuletzt mit den gemäß Arbeitsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz gewählten Betriebsräten bzw. Dienststellenausschüssen in der Regel identisch waren, im Gegensatz zu letzteren aber meist *nicht* direkt gewählt⁶, sondern durch „Umlegung“ stattgefundener Betriebsrats- bzw. Personalvertretungswahlen zustande kamen. Die Betriebsausschüsse einer Fachgruppe (z.B.: Pflichtschullehrer) bilden zusammen eine *Landessektion*. (z.B. LS Pflichtschullehrer)

Höchstes Organ einer Landessektion ist der *Landessektionstag*, gebildet aus den delegierten Vertretern der Betriebsausschüsse. Jeweils vier Jahre lang führte die vom Landessektionstag gewähl-

te *Landessektionsleitung*⁷ die Geschäfte. Der Landessektionstag wählt die Delegierten zum *Bundessektionstag*, welcher wiederum aus seiner Mitte die *Bundessektionsleitung* wählt.

Die Delegierten aller Fachgruppen einer Landessektion bilden die *GÖD-Landestage*, welche wiederum die Delegierten zum *GÖD-Gewerkschaftstag* entsenden. Der Gewerkschaftstag wählt den *Gewerkschaftsvorstand* (Zentralvorstand).

Letzterer endlich entsendet – je nach Größe der Gewerkschaft – verschieden viele Delegierte in den alle vier Jahre stattfindenden *ÖGB-Bundeskongreß* und nominiert seine Vertreter im *ÖGB-Bundesvorstand*.



Die regionale Gliederung

Ein Schattendasein fristen die neben den Betriebsausschüssen statutarisch als zweite Form einer „untersten Ebene“ vorgesehenen *Ortsgruppen* der verschiedenen Gewerkschaften, die zusammen das *ÖGB-Ortskartell* bilden. Analog dazu sind auch *Bezirksorganisationen* eingerichtet. An der Spitze dieser Hierarchie steht die *Landeskonferenz*, welche bezeichnenderweise aber nicht von unten, also den Bezirken, sondern von den Landesgruppen der einzelnen Gewerkschaften beschickt wird. Die *Landesexekutive* schließlich hat, von der Landeskonferenz gewählt, die Bundesvorstandsbeschlüsse in ihrem Bundesland durchzuführen und die gemeinsamen Aufgaben aller Gewerkschaften auf Landesebene zu erfüllen – darunter die Mitarbeit in den sozialpartnerschaftlichen Gremien des Landes und die regionale Schulungsarbeit.

Die gesamte regionale Gliederung hat dementsprechend wenig politische, als vielmehr administrative Bedeutung. Dies drückt sich auch dadurch deutlich aus, als kein Organ dieser zweiten Hierarchie ein Delegierungsrecht für den Bundeskongress hat.

Die Bedeutung des Gewerkschaftsapparats

Die aus den formalen Strukturen schon deutlich erkennbare hierarchische Struktur des ÖGB wird durch eine starke Bürokratisierung der Zentralstellen noch verschärft. *„Der Aufbau und die gesamte Geschäftsführung des Gewerkschaftsbundes richtet sich nach demokratischen Grundsätzen. Eine direkte Selbstverwaltung ist aber selbstverständlich nur in kleinen Vereinen, nicht jedoch bei einer großen Organisation möglich... Es muß eine Arbeitsteilung Platz greifen, und viele Agenden müssen berufsmäßig ausgeübt werden. Das bringt eine gewisse Verbürokratisierung mit sich. Um ihr entgegenzuwirken, ist der Gewerkschaftsapparat der Kontrolle der gewählten Funktionäre unterworfen. Die Beschlüsse fassen die im Statut vorgesehenen Organe, und der Apparat hat die ihm zugewiesenen Aufgaben durchzuführen“*⁸

So einfach konnte 1953 der sozialistische Gewerkschaftschronist Fritz Klenner die Frage Bürokratie versus Selbstverwaltung rechtfertigen, auf einer Seite seines damals bereits 1800 Seiten umfassenden Werkes. Später kam er noch einmal darauf zurück, wenn er meinte, zu den „neuen, internen“ Problemen gehöre die

Vermeidung des Mißtrauens der Mitglieder, wenn der Eindruck entstünde, die Gewerkschaft widmete sich allzusehr gesamtgesellschaftlichen Fragen und beachte zu wenig die unmittelbaren Interessen der Mitglieder. Er erklärte: *„Zwischen den leitenden Funktionären, die den Blick auf das Ganze richten, und den Mitgliedern, die nur ihr enges Interessensgebiet überblicken, kann eine Kluft entstehen. Der Gewerkschaftsapparat kann aus Enttäuschung über die Interessenslosigkeit der Masse der Mitglieder ohne Rücksicht auf sie die als richtig erkannte Politik fortsetzen und, um keine Schwierigkeiten zu haben, diktatorisch herrschen, anstatt demokratisch zu verwalten“*⁹

Schon Robert Michels hatte in seinem „ehernen Gesetz der Oligarchie“ von einem Widerspruch zwischen Führung und Basis jedes Gemeinwesens gesprochen. Da keine demokratische Massenorganisation ohne Führung auskommt, ergibt sich aus der Notwendigkeit der Führung eine fundamentale Tendenz zur Oligarchie. Die Verberuflichung der Funktionärstätigkeit verstärkt diesen Trend und hat natürlich entsprechende Auswirkungen auf den demokratischen Prozeß in den Gewerkschaften. Hier setzt auch Anton Pelinka an:

*„Die von den klassischen Elitetheoretikern festgestellte Neigung von Großorganisationen, zunehmend Macht nach oben, zur Zentrale hin zu verlagern; die ebenfalls festgestellte Neigung, Macht von gewählten, aber nicht professionell agierenden Repräsentanten zu bestellen, professionell agierenden Funktionären zu verlagern – diese Tendenzen gelten grundsätzlich auch für Gewerkschaften.“*¹⁰

Und damit auch besonders für den Österreichischen Gewerkschaftsbund mit seinem großen Stab an Sekretären. Der ÖGB wäre im internationalen Vergleich geradezu ein Extremfall an Zentralisierung, was die innergewerkschaftliche Demokratie zwar nicht grundsätzlich zerstöre, aber eine weitere Zunahme des ohnehin schon dominierenden indirekt-demokratischen Charakters bedeute. Anton Pelinka führt die Tendenz zur Bürokratisierung aber auch auf das bekannte Spannungsverhältnis zwischen Demokratie und Effizienz zurück, welches im ÖGB zugunsten der Effizienz entschieden worden sei: *„Wenn auch in der demokratietheoretischen Diskussion das Verhältnis von Demokratie und Effizienz keinesfalls klargestellt ist,... so ist doch das Bewußtsein weit verbreitet, daß unter bestimmten Umständen Demokratie und Effizienz nicht gleichzeitig*

optimierbar sind; daß in bestimmten Situationen entweder die Demokratie der Effizienz, oder aber die Effizienz der Demokratie zu opfern ist.“¹¹

Im ÖGB selbst ist man zwar durchaus stolz auf diese allseits bestätigte Effizienz, betont aber zugleich die gelungene „Symbiose von zentraler Führung und Verwaltung und innerer Demokratie und Dezentralisierung der Aufgaben...“¹² Diese sei in der freien, demokratischen Welt einzigartig und habe sich bestens bewährt. Natürlich gäbe es in einer so großen Organisation auch Probleme, aber Verbesserungen bräuchten eben ihre Zeit und würden schneller gehen, wenn die Gewerkschaftsmitglieder stärker an der Gewerkschaftsarbeit Anteil nähmen. „Innere Demokratie wird eben immer den Umfang haben, als Bereitschaft besteht, von ihren Möglichkeiten auf breiter Basis Gebrauch zu machen“¹⁴

Zur Frage von Gewerkschaftswahlen

Die Wahlen an der Basis des ÖGB sind im Normalfall keine expliziten Gewerkschaftswahlen, sondern die gesetzlich vorgesehenen Betriebsrats- und Personalvertretungswahlen. Deren Ergebnisse werden nach einem nicht-feststehenden, sondern in Fraktionsgesprächen ausverhandelten Modus, bei dem auch die jeweilige Organisationsdichte der Dienststelle berücksichtigt wird, auf die Gewerkschaftsorgane umgelegt und entscheiden daher letztlich auch über die fraktionelle Zusammensetzung der Gewerkschaftsorgane. Diese „Wahlvorgänge“ zur Bestellung der Gewerkschaftsorgane wurden schon in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder in den verschiedensten Gremien, kaum aber mit den Mitgliedern, diskutiert. Nicht unbezeichnend ist in diesem Zusammenhang das Ergebnis einer Studie¹³, nach der eine Mehrheit der ÖGB-Mitglieder gar nicht weiß, wie die höheren ÖGB-Funktionäre in ihre Ämter gelangen:

- 32,6 % glauben fälschlich an eine Direktwahl durch die Mitglieder
- 25,9 % geben an, dies nicht zu wissen
- 41,5 % wissen, daß diese durch Delegation bestellt werden

Mit der Forderung nach der Abhaltung von gewerkschaftlichen „Urwahlen“ wurde in der Vergangenheit gerne eine gewisse Begriffsverwirrung betrieben. Wie ausgeführt, kommen alle hö-

heren Organe der Gewerkschaften und damit auch des Gewerkschaftsbundes durch einen vielfachen Delegierungsmodus zustande. Dadurch wird zum demokratiepolitischen Kristallisationspunkt, wie die Funktionäre an der Basis bestellt werden – das ist der eine „Urwahl“-Begriff. Der zweite meint jedoch eine Direktwahl der höchsten Organe bzw. des Präsidenten, und scheint besonders gut dafür geeignet, die Forderung nach Demokratisierung zu diskreditieren.

„Es ist absurd zu glauben, der Präsident und das Präsidium bestimmen allein die Gewerkschaftspolitik. Sie haben ... die Interessen zu koordinieren und die gewerkschaftliche Gesamtpolitik in Übereinstimmung mit den Gruppeninteressen zu bringen. Einen Wahlkampf zur Besetzung des ÖGB Präsidiums zu führen, hieße, eine so diffizile Entscheidung eineinhalb Millionen Gewerkschaftsmitgliedern zu ... überlassen“.¹⁴

So argumentierte Fritz Klenner und meinte weiter, den Mitgliedern fehle die Sachnähe zur Beurteilung der dem Präsidenten gestellten Aufgaben, Gegensätze könnten hochgespielt werden und das Wahlergebnis dann überhaupt nur mehr von den stärksten Gewerkschaften bestimmt werden. „Urwahlen des Präsidiums dienen nicht den Mitgliederinteressen!“ Wem dienen sie dann? Klenner: „Urwahlen der leitenden Organe stehen im Gegensatz zur bewährten Konstruktion des ÖGB. Ein Eintreten für ein solches Wahlsystem dient nur eigensüchtigen Interessen kleiner Gruppen, aber nie den gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer ... Nicht der Wunsch nach Demokratie, sondern politische Motive von links und rechts stecken hinter diesem Verlangen.“

Zudem würden Direktwahlen des Präsidiums dessen Stellung sogar verbessern, es mächtiger machen, der Zentrale noch mehr Gewicht in der Öffentlichkeit verleihen. „Sicherlich soll die innere Demokratie im ÖGB weiter ausgebaut werden, und die Vertrauensbasis weiter gestärkt werden, aber Urwahlen wären die verkehrte Methode, da sie zu verstärkter Machtkonzentration führen.“¹⁵

Soviel zum Standpunkt der sozialistischen Mehrheitsfraktion zum Thema Direktwahlen der Gewerkschaftspitze, der bis heute im wesentlichen unverändert geblieben ist. Aber auch vom Wert von Wahlen an der „Basis“ der Gewerkschaft ist man in der FSG keinesfalls überzeugt. Dies betreffend war es allerdings nur eine

Frage der Zeit, bis die rechtliche¹⁶ Frage auftauchte, ob es denn überhaupt zulässig sei, daß ein „nach demokratischen Grundsätzen“ aufgebaute Verein auf die Abhaltung von Wahlen einfach verzichtet und sich auf außerhalb des Vereins stattgefundene Wahlvorgänge beruft. Die FSG sieht diesen externen Wahlvorgang jedenfalls als absolut legitim an: „Wesentliche Helfer des ÖGB sind die Betriebsräte. Es wird niemand bestreiten, daß sie, unsere wichtigsten Funktionäre, in geheimen Wahlen gewählt werden. Zu 98% sind sie identisch mit Gewerkschaftsfunktionären. Also genießen sie im Betrieb das Vertrauen der Kollegenschaft. Außerhalb ihrer Betriebe sind sie ÖGB-Funktionäre...“¹⁷

Die formale Problematik dieses externen Wahlvorganges ist einerseits die dadurch gegebene Teilnahme auch der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Dies, so argumentieren die Verteidiger dieser Vorgangsweise, würde aber beim ÖGB wegen des Umstands eines relativ hohen Organisationsgrades im Ergebnis keine gravierenden Auswirkungen haben. Andererseits wird aber zugleich einem Teil der Gewerkschaftsmitglieder, nämlich den Pensionisten, das Wahlrecht vorenthalten. Anton Pelinka ist der Meinung, daß dies zwar aus rechtswissenschaftlicher Sicht relevant erscheinen mag, nicht aber aus politikwissenschaftlicher:

„Bei einer politikwissenschaftlichen Betrachtungsweise, die auf das Sein und damit auf die reale Struktur gerichtet ist, saniert die Realstruktur weitgehend die Mängel der Formalstruktur; wiegt das Fehlen eines direkten Bestellungsverganges und die Vermengung gewerkschaftsinterner Vorgänge wenig angesichts der Tatsache, daß ein Abstellen dieser kritisierten Mängel die Realstruktur nicht wirklich verändern könnte“¹⁸

Pelinka bestätigt damit auch Sepp Wille, den früheren Vorsitzenden der Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie, der in einem Interview auf die Frage nach mehr Basisdemokratie bzw. Gewerkschaftswahlen kurz und bündig meinte: „Ich frage mich, was das für einen Sinn hätte? Es gibt doch in Österreich jeden Augenblick Wahlen, und jetzt sollen die Leute auch noch ihre Gewerkschaftsvertreter wählen. Außerdem, wen würden sie denn wählen? Es würden nur Mittel für Wahlkämpfe ausgegeben, für ein Ergebnis das ohnehin nicht viel anders aussehen würde als jetzt. Bei meiner Gewerkschaft verlangt jedenfalls so etwas niemand ernsthaft“.¹⁹

Ob sich tatsächlich an den Ergebnissen kaum etwas ändern

würde, ist allerdings zu bezweifeln. Andere vermuten zum Beispiel wieder, daß „bei der zu erwartenden eher geringen Beteiligung eine noch stärkere Verzerrung des Verhältnisses, und zwar zugunsten radikaler Gruppen“²⁰ eintreten würde. Anton Pelinka ortet das wirkliche Problem jedenfalls an ganz anderer Stelle. Nicht nur in der formalen, sondern auch in der realen Struktur der Gewerkschaft gäbe es ein Demokratiedefizit, und dieses wiege weit schwerer:

„Die innere Demokratie im ÖGB ist keinesfalls deshalb defizitär, weil die Institutionen und Organe der österreichischen Gewerkschaften nicht glaubwürdig legitimiert wären. Das Demokratiedefizit liegt vielmehr im Konkurrenzdefizit, die dominierende Fraktion verfügt über eine derartig überwältigende Mehrheit, daß sie durch Schwankungen an der Basis nicht wirklich zu gefährden ist, daß sie sich somit einem aktuellen „Druck von unten“ ohne besondere Schwierigkeiten entziehen kann.“²¹

Unmittelbare demokratische Kontrolle, Aufbau von unmittelbarem Konkurrenzdruck, setze nämlich knappe Mehrheitsverhältnisse voraus, um die jeweils dominierende Partei oder Fraktion schon von relativ kleinen Schwankungen der Wählergunst abhängig zu machen. Der einzelne Wähler könne das Geschehen jedenfalls eher beeinflussen, wenn die Mehrheitspartei oder Mehrheitsfraktion in ständiger Sorge um Sicherung der Mehrheit ist.

Pelinkas Einschätzung der Wertigkeit gewerkschaftlicher Demokratiedefizite muß allerdings entgegengehalten werden, daß er den Zusammenhang zwischen dem von ihm „formal“ bzw. „real“ genannten Mangel nicht thematisierte: Gerade weil das Delegierungsmodell für die Zusammensetzung aller höheren Organe sich so mehrheitsverstärkend auswirkt, kommt es ja zu dieser besonderen Ausprägung des Konkurrenzdefizits. Auf jene Umfragen und Indizien, nach denen das Fraktionsverhältnis im entscheidenden Bundeskongreß im Falle von Direktwahlen wesentlich ausgewogener wäre, wurde schon verwiesen.

Zum Verhältnis der Mehrheit zu den Minderheiten

Obwohl die Politik des ÖGB durch die starke Dominanz der Sozialistischen Gewerkschafter geprägt ist, sichert die Gepflogenheit, auch gewerkschaftliche Minderheitsgruppen in den ÖGB-Bundesvorstand zu kooptieren, formal die statutarische Überpar-

teillichkeit des ÖGB. Durch den dokumentierten Wahlmodus wäre es nämlich außer der FCG keiner anderen Fraktion möglich, in diesem höchsten Organ des ÖGB überhaupt vertreten zu sein. Dies rechtfertigt grundsätzlich die Aussage, der ÖGB habe den demokratischen Anspruch einer angemessenen Minderheiten-Beteiligung verwirklicht. Die Berücksichtigung im Bundesvorstand und die damit verbundene finanzielle Beteiligung sicherte bisher zweien der vier anerkannten Kleingruppen, der *Gewerkschaftlichen Einheit* und den *Parteifreien Gewerkschaftern*, vermutlich wohl auch der *Katholischen Arbeiterbewegung*, überhaupt erst das politische Überleben. Ein radikales Eintreten für eine Änderung der Wahlordnung wäre für diese Gruppen möglicherweise sogar von existenzieller Bedrohung, wenn dafür im Gegenzug die Kooptierung im Bundesvorstand fallen würde. Allerdings ist die zweifellos vorhandene Duldung organisierter Opposition nur „eine sehr vage Formulierung von Demokratie, weil nicht das Überleben von Fraktionen an sich, sondern die Durchsetzung ihrer Vorstellungen im gewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß von Bedeutung ist.“²²

Auch das politische Verhältnis zwischen der sozialistischen Mehrheit und der großen Minderheitsfraktion, der Fraktion Christlicher Gewerkschafter, erscheint nach außen hin recht harmonisch: So ist es üblich, daß praktisch alle Resolutionen des Bundesvorstandes von zumindest diesen beiden Gruppen einstimmig verabschiedet werden. „Es gehört dazu eben auch die Kunst, so zu formulieren, daß eine Resolution von beiden Fraktionen in ihre Richtung interpretiert werden kann,... das Gemeinsame muß über das Trennende gestellt werden... Die Beziehung (zwischen FSG und FCG, Anm. T.R.) hat sich mit jeder gemeinsamen Resolution ein Stück weiterentwickelt“²³ Ein einziger öffentlicher Eklat trübte bisher diese Zusammenarbeit, die schon erwähnte Nicht-Wahl Johann Gassners zum ÖGB-Vizepräsidenten im Jahr 1975. Ein weiterer wurde 1987 knapp verhindert – nämlich das Erscheinen des in dieser Arbeit schon mehrfach zitierten Buches „*Gewerkschaft und Demokratie*“, welches daher nur als Manuskript vorliegt. Sein Verfasser, der gerade zitierte langjährige Spitzenfunktionär der FCG, Günther Engelmayer, hatte nach einer mehrstündigen Standpauke von ÖGB-Präsident Benya in Anwesenheit des damaligen FCG-Obmanns Lichal auf das bevorstehende Erscheinen dieser pointierten Abre-

chung mit den demokratiepolitischen Mängeln des ÖGB verzichtet. „Mir war es einfach die ganze Sache nicht wert, ich war tief verletzt, ja geschockt.“²⁴ Der „brutalen Härte“ im ÖGB, die Engelmayer schon verspürte, als er den beruflichen Übertritt vom Handelsministerium in die Gewerkschaft „wie ein behindertes Kind, das aus einer geschützten Werkstätte in das echte Berufsleben wechselt“ erlebte, war der engagierte Kämpfer für „die Öffnung der Gewerkschaft außerhalb des Arbeiterlagers“ kurze Zeit später gesundheitlich nicht mehr gewachsen und schied 1990 aus dem Gewerkschaftsbund aus. Günther Engelmayer formulierte seinen Standpunkt über Mehrheit und Minderheit in der Gewerkschaft wie folgt:

„Das Demokratieprinzip, wonach die Mehrheit entscheidet, und die Minderheit durch Kritik an den Mehrheitsverhältnissen versuchen muß, die Mehrheitsverhältnisse zu verändern, ist auf die Einheitsgewerkschaft wohl nicht anwendbar. Denn im Unterschied zum System der parlamentarischen Demokratie, dem sich eine Partei nicht entziehen kann, beruht der Bestand der Einheitsgewerkschaft auf einem konkordanzdemokratischem Prinzip, das nicht nur die Kompromißbereitschaft der tragenden Fraktionen, sondern die Kompromißpflicht voraussetzt. Nicht die „Gnade der Mehrheit“, verbunden mit der „Demut der Minderheit“ halten nämlich die Einheitsgewerkschaft zusammen, sondern nur der Wille zur Gemeinsamkeit, der zwangsläufig erlahmen muß, wenn eine Seite die andere ständig überfordert.“²⁵

Engelmayer belegt den einfachen Standpunkt der Gegenseite mit einem Präsidiums-Zitat von Langzeit-Präsident Anton Benya: „Wir Sozialdemokraten sind selbstverständlich für Demokratie. Demokratie heißt, daß die Mehrheit entscheidet.“

Die These Engelmayers findet allerdings eine Entsprechung in der Gewerkschaftsforschung: „Die Analogie zum parlamentarischen System wird zudem fragwürdig, weil die Gewerkschaft einem Gegner gegenübersteht und die Minderheit in der Gewerkschaft sich nicht wie eine Opposition im Parlament verhalten kann, ohne die Widerstandskraft der Gewerkschaft zu gefährden.“²⁶

Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter, nach eigenem Selbstverständnis der eigentliche Garant für die Überparteilichkeit des Gewerkschaftsbundes, forderte aber nicht nur grundsätzliche Toleranz, sondern die echte Möglichkeit der Mitarbeit. Diese setze unter anderem den ehrlichen und rechtzeitigen Informati-

onsfluß voraus, aber auch den Zugang zu den bisher streng gehüteten Betriebsratswahlergebnissen und zur Mitgliederkartei. Die wichtigste Voraussetzung für eine starke Gewerkschaft, nämlich ein hoher Organisationsgrad, stünde nämlich mit der Arbeit der Fraktionen in direktem Zusammenhang: „Die Fraktionen wurden nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zum Zweck erfunden, nämlich viele Kollegen ansprechen zu können, die in einer einförmigen Organisation nicht organisiert werden könnten.“²⁷

Die gewerkschaftliche Willensbildung

Nach der Affäre um den ÖGB Präsidenten Franz Olah geriet der Gewerkschaftsbund zu Beginn der Sechzigerjahre erstmals massiv in den Mittelpunkt öffentlicher Diskussion. Die 1967 erschienene Kurzfassung Fritz Klenners Gewerkschaftsgeschichte wurde diesem Umstand insofern gerecht, als dort die demokratische Legitimation gewerkschaftlicher Willensbildung aus Sicht des ÖGB noch einmal genauer erklärt wird:

„In wichtigen Angelegenheiten erfolgt die Willensbildung im Bundesvorstand oder in einer Vorstandskonferenz, in allen anderen Fällen im Präsidium. Grundsätzliche Fragen von weitreichender Tragweite werden vom Bundeskongreß entschieden.“²⁸ Die Präsidialmitglieder würden zwar in jeder zentralen Instanz referieren und ihre Vorschläge erstatten, bei Abstimmungen jedoch gegen die Vertreter der 16 Fachgewerkschaften nicht ins Gewicht fallen. Klenner betonte auch den Wert der jeder Beratung vorausgehenden Fraktionssitzungen, in denen Gegensätze intern ausgetragen werden könnten, sodaß nach außen das geschlossene Auftreten fast immer gewahrt bleibe. Das einzelne Mitglied und die unteren Funktionäre könnten zwar nur Einfluß auf die nächsthöhere Ebene nehmen, in wichtigen Angelegenheiten wäre aber immer die persönliche Vorbringung des Beschlusses einer unteren Instanz bei der höheren möglich. Außerdem würden sich die höheren Funktionäre die Meinungen der einfachen Mitglieder bei Referaten und Diskussionen einholen.

„Abschließend sei noch auf die Bedeutung der ... Gewerkschaftstage für die Willensbildung hingewiesen. Die Gewerkschaftstage spielen in dreifacher Hinsicht eine Rolle für die Willensbildung: Erstens geben die

Diskussionen über die den Gewerkschaftstagen vorliegenden Berichte Aufschluß darüber, inwieweit die Delegierten aus den Betrieben mit der Gewerkschaftspolitik zufrieden waren, zweitens werden Anträge und Resolutionen angenommen ... ; drittens wird auf dem Gewerkschaftstag der Gewerkschaftsvorstand für die nächste Funktionsperiode gewählt.“²⁹

Eine intensivere Beteiligung der Mitglieder scheitert aus Sicht der Mehrheitsfraktion vor allem am fehlenden Interesse: „Warum kommen sie nicht zahlreicher zu unseren Veranstaltungen? Ich weiß von einigen Ortsgruppen, daß sie alle Mitglieder in einem bestimmten Bereich dazu eingeladen hat, aber die Resonanz ist sehr gering ... Wir fragen uns nicht selten, sollen wir jetzt unbedingt etwas Neues konstruieren oder etwas Ungereimtes installieren?“³⁰

Und auch Chronist Klenner klagt: „Die Diskussion über die Demokratie im ÖGB geht im Kreis, wenn nicht erkannt wird, daß die eigentliche Ursache vermeintlicher „autoritärer Strukturen“ immer nur das Desinteresse von Mitgliedern ist, von ihren statutarischen und, soweit es um betriebliche Fragen geht von ihren gesetzlichen Rechten Gebrauch zu machen.“³¹

Versucht man nun diesem Problem der mangelnden Partizipation auf den Grund zu gehen, so stößt man in der Theorie auf verschiedene Ansätze. Anton Pelinka zitiert dazu eine Untersuchung von Beymes, nach der die Konfliktfreudigkeit einer Gewerkschaft zwar ihre Organisationsdichte behindert, die Partizipation jedoch fördert.³² Eine extrem auf Konsens bedachte Gewerkschaft wie der ÖGB, der alljährlich stolz seine offizielle Streikstatistik, die eigentlich mehr eine „Nicht-Streik-Statistik“ ist, als Beweis für seine konsensbereite und doch effektive Arbeit gewertet sehen will, wird in Umkehrung dieser These zwar einen großen Organisationsgrad vorweisen, bei entsprechend niedrigem Anteil engagierter Mitglieder.

„Als wesentliches Streikhemmnis ist weiters die Diskreditierung des Streiks zum inadäquaten Mittel der Konfliktaustragung zu berücksichtigen“,³³ schreibt Ferdinand Karlhofer, der in seiner Arbeit „Wilde Streiks in Österreich“ zudem noch nachweist, daß diese offizielle Streikstatistik des ÖGB häufig gar nicht stimmte. Und er begründet: „Diese Ächtung des Streiks kommt mittelbar vom ÖGB selbst, indem der Rückgang der Streikaktivitäten als Erfolgsmaßstab der Sozialpartnerschaft betrachtet wird“.

Die Apathie der Mitglieder wird in anderen theoretischen Ansätzen auch in Zusammenhang gebracht mit der „durch die Sozialisierung der Arbeiter bedingten autoritären Persönlichkeitsstruktur und die dadurch motivierte Präferenz für straff organisierte und kontrollierte Organisationen“ bzw. auch einfach mit der „wachsenden Größe und Unüberschaubarkeit der gewerkschaftlichen Organisationen“ oder der „Komplexität der modernen Wirtschaftszusammenhänge.“³⁴ Zuletzt wird mäßige Partizipation aber häufig auf einen Mangel an Mitwirkungsrechten der Mitglieder zurückgeführt:

„Demgegenüber kann es als gesicherter Befund der Partizipationsforschung gelten, daß die Bereitschaft zu aktivem Engagement davon abhängig ist, inwieweit den Mitgliedern die Möglichkeit gegeben wird, Einfluß auf Entscheidungen zu nehmen, die sich auf ihre eigenen, lebenspraktisch relevanten Daseinsprobleme beziehen.“³⁵ Zweifelsfrei gehören die Bedingungen am Arbeitsplatz zu den wichtigsten Lebensumständen eines Arbeitnehmers. Betriebsräte und gewerkschaftliche Betriebsausschüsse haben häufig die Möglichkeit, Einfluß auf diese Arbeitsbedingungen zu nehmen – demzufolge müßten die Arbeitnehmer sehr wohl ein hohes Interesse an der Arbeit ihrer Berufsvertretung haben und sich auch entsprechend beteiligen wollen. Die Mehrheitsfraktion im ÖGB sieht dies genau umgekehrt: Mehr innergewerkschaftliche Demokratie sei in Wirklichkeit nicht die Voraussetzung, sondern die Folge entsprechender Mitgliederbeteiligung. Kaum mehr als zehn Briefe, beklagte der damalige Zentralsekretär Stroer einmal, würden an „Arbeit und Wirtschaft“ gesandt, wenn das Thema der Gewerkschaftsdemokratie zur Debatte gestellt würde. Ausschnitte aus einem davon mögen dafür allerdings eine einfache Erklärung nahelegen: Es fehlten ja, meint der Verfasser, sogar für die Betriebsräte konkrete Möglichkeiten der Mitbestimmung, geschweige denn für die einfachen Mitglieder. Und es gäbe auch keine echte Diskussion in den Gremien. Die Ursache:

„Die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte und gewerkschaftlichen Funktionäre ist fraktionell gebunden. Ihr Meinungs- und Abstimmungsverhalten ist gewissermaßen vorprogrammiert ... Die wenigen nicht fraktionsgebundenen Funktionäre geraten durch diese Praxis in einen hoffnungslosen Informationsrückstand. Sie stehen wie die große Masse der Mitglieder bei den Beratungen und Versammlungen fraktio-

nell gebundenen Gruppen gegenüber. Verständlich, wenn unter diesen Aspekten viele, die zu konkreten Fragen eine andere als die offizielle bzw. Mehrheitsmeinung haben, einfach resignieren.“³⁶

Der Journalist Franz Ferdinand Wolf war 1977 als Nicht-Gewerkschaftsmitglied Gastredner bei einer Tagung zur „Innergewerkschaftlichen Demokratie“. Beachtenswert dabei ist, daß er, der sich erstmals mit der Gewerkschaft beschäftigte, um quasi von „außen“ einige kritische Aspekte anzumerken, das Symptom der Mitgliederpassivität schon aus den Statuten ableiten zu können glaubte. Im Gegensatz zu zahlreichen Pflichten der Mitglieder, bis hin zu einem Quasi-Zwang zu Konformität, da der § 19 jedes dem „Ansehen des ÖGB abträgliche Verhalten“ verbiete, hätte er keine wirklichen Rechte gefunden: „Jene Ausformung der Mitgliederrechte, der Mitbestimmung, des Erfüllens einer Mitgliedschaft mit Leben“ würde ihm völlig abgehen. Er kommentierte auch einen Satz des ÖGB-Präsidenten Benya, demzufolge man bisher kaum eine Entfremdung zwischen ÖGB-Mitgliedern und ÖGB-Führung hätte feststellen können. „Ich kann diesen Satz nur glauben und bin überrascht, denn der Aufbau (der Gewerkschaftsstruktur, Anm. T.R.), der hier so minutiös geschildert wird, stellt – so meine ich – nicht auf den Einzelnen ab, der nicht zur Mitbestimmung bzw. gestaltender Einflusnahme motiviert wird.“³⁷

Hans Klingler von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter konnte in der anschließenden Diskussion Wolfs Ansicht doch einiges abgewinnen – die Statuten, vor allem aber die Funktionäre würden die Mitglieder zu wenig aktivieren, und er vermutete auch einen Grund: „...daß wir diese Mitwirkung vielleicht aber insgeheim auch gar nicht in stärkerem Ausmaß wollen, weil es für die Funktionäre, und zwar unabhängig davon, ob sie jetzt ehrenamtlich oder hauptamtlich sind, zweifellos in gewissen Situationen – ich sage nicht immer – angenehmer ist ... mit einem eingefahrenen Modus zu arbeiten.“³⁸

Urbefragungen und andere Perspektiven

Hans Klingler rief dann die Betriebsräte dazu auf, viel mehr als bisher im Betrieb zur Mitarbeit zu provozieren. Mitgliederversammlungen in den Betrieben, aber auch Informationen vor allen wichtigen Entscheidungen seien der Schlüssel zu mehr Beteili-

gung. Außerdem müsse das brachliegende Ortsgruppensystem als geeignete Basis gewerkschaftlicher Arbeit wieder belebt werden. Franz Ferdinand Wolf meinte, befragt nach konkreten Ansätzen der Mitgliederbeteiligung, es müsse möglich sein, zumindest die Pyramide des Delegationssystems ein wenig zu entzerren und im übrigen zu den bestehenden formalen auch lose, nicht-institutionalisierte Formen der Willensbildung zu entwickeln. Er nannte in diesem Zusammenhang exemplarisch das damals neue SPÖ-Statut, nach dem auch das einzelne Mitglied das Recht bekam, sich schriftlich oder mündlich direkt an den Parteivorstand zu wenden.

In jedem Fall wurde der ÖGB schon in den letzten beiden Jahrzehnten immer wieder auf die möglichen Folgen dieser sinkenden Identifikation der Mitglieder aufmerksam gemacht. *„Die Politik des ÖGB im System der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft kennzeichnet eine doppelte Mitgliederferne: Ihr Inhalt orientiert sich weniger an den überkommenen Traditionen der Arbeiterbewegung und dem konkreten Alltagswissen der Beschäftigten als an den wirtschaftspolitischen Erfordernissen zur Optimierung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wirtschaftswachstum, Preisstabilität und Vollbeschäftigung mögen im Interesse auch der abhängig Beschäftigten sein; keineswegs motivieren diese hochabstrakten Zielsetzungen aber zum Beitritt bzw. zur Mitarbeit in der Gewerkschaft.“*³⁹

Die Gewerkschaft anerkennt zwar die Problemstellung, neigt aber weniger zum Ausbau der Mitbestimmungsrechte, als zu anderen Strategien. Ein neuer gewerkschaftlicher Kurs sei nötig, *„um das Interesse der Arbeitnehmer am Motor der Sozialpolitik, den Gewerkschaften, zu festigen, zu steigern. Damit die Arbeitnehmer unaufgefordert die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft anstreben, bedarf es gewichtiger und augenfälliger Vorteile, die ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern zugute kommen“*.⁴⁰ Traxler setzt dem entgegen, daß solche materielle Vorteile hinreichen mögen, die Beschäftigten zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft zu bewegen, zu aktiver Mitarbeit könnten sie jedoch nicht motivieren.⁴¹

Häufig debattierte Streitfrage, die stärkere Einbindung der Basis in die gewerkschaftliche Willensbildung betreffend, ist jene nach Abhaltung von Urabstimmungen. Günther Ofner meint über mögliche Maßnahmen zur Demokratisierung der ÖGB: *„Interes-*

sen werden oft „gebildet“, zu selten „vertreten“. Zu wichtigen sozial- und wirtschaftspolitischen Fragen und über Antrag eines qualifizierten Forums sollen Urabstimmungen und Mitgliederbefragungen im ÖGB durchgeführt werden... In Form einer Mitgliederinitiative sollen 10% der Mitglieder einer Fachgewerkschaft bzw. des ÖGB eine Befragung zu einem bestimmten Thema erzwingen können“.⁴²

Sepp Wille, der zweifelsfrei noch eher zu jenen Gewerkschaftsführern gezählt hatte, welche *„die Mitglieder, von denen sie das Mandat erhalten haben, nicht als Souverän, sondern eher als abhängige Untergebene sehen“*,⁴³ meinte dagegen im Furche-Interview zum Thema Urabstimmungen: *„Was bringt das? In Ländern, wo direkt abgestimmt wird, ist die Organisationsdichte nicht so hoch wie bei uns. Sie beträgt dort vielleicht 30%. Die Praxis in diesen Ländern hat gezeigt, daß an solchen Abstimmungen vielleicht 50% der Mitglieder teilnehmen. So etwas ist ja bloß eine Verzerrung der Demokratie. Außerdem muß man zur Kenntnis nehmen, daß der Großteil der Arbeitnehmer aus politisch nicht interessierten Menschen besteht. Ihnen ist vielleicht derzeit lieber, ihr Haus fertig zu bauen. Diese Menschen sind damit zufrieden, daß sich die Betriebsräte um ihre Angelegenheiten kümmern. Warum sollen sie sich auch an einer Arbeit beteiligen, die ohnehin ein anderer für sie macht?“*⁴⁴

Vor *„zuviel Basisdemokratie“* warnen allerdings nicht nur ranghohe Gewerkschaftsfunktionäre – zumeist unter Verweis auf das *„englische Beispiel“*. Dieses beweise ja, daß eine *„radikale Basisdemokratie ... sicher etwas Gefährliches (ist)“*.⁴⁵ So ist nach Meinung vieler überhaupt das österreichische Modell der Sozialpartnerschaft unvereinbar mit einem Mehr an innergewerkschaftlicher Demokratie. *„Die Praxis der Sozialpartnerschaft ist das entscheidende Hindernis für die Erweiterung der innergewerkschaftlichen Demokratie. Sie schließen einander ebenso aus, wie die starre Fraktionsbindung die Diskussion und Beschlußfassung der Forderungen durch die Mitglieder.“*⁴⁶ Anton Pelinka begründet: *„Ein mehr an innergewerkschaftlicher Demokratie, das offen ausgetragene Konflikte und interne Konkurrenz bedeuten würde... gefährdet freilich die Faktoren, die die zentralisierende Mitbestimmungspolitik überhaupt erst ermöglichen... Somit steht der ÖGB in einem Dilemma, eine Zunahme innergewerkschaftlicher Demokratie durch zunehmende innergewerkschaftliche Differenzierung, Unterscheidbarkeit, erschwert die Steuerungsfähigkeit der ÖGB-Spitze.“*⁴⁷

Eigentlich ist es auch nur so zu erklären, daß mit der Umsetzung der seit Jahren bekannten Forderungen einer mutmaßlichen Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder bis heute nicht wirklich begonnen wurde. Der ÖGB selbst hat 1985 eine Befragungsaktion unter dem Titel „Forderungen an die Zukunft“ durchgeführt und vom Institut für empirische Sozialforschung auswerten lassen. Dabei mußte er deutliche Kritik an der innergewerkschaftlichen Demokratie hinnehmen. 75,9 % der Befragten sprachen sich für eine Neustrukturierung der Organisation in Richtung Basisdemokratie aus, für die Beachtung der Interessen der Mitglieder, Aufklärung und Aktivierung und für die Verminderung des Einflusses der Funktionäre.⁴⁸ IMAS erhob ein Jahr später unter 1124 repräsentativ ausgewählten Arbeitnehmern und berichtete:⁴⁹

Zum Thema Transparenz: Eine Mehrheit von 74,1 % der Mitglieder weiß unter anderem nicht, wie die höheren Funktionäre in ihre Position kommen.

Zum Thema Gewerkschaftswahlen: 73,3 % würde eine Bestellung der höheren Funktionäre durch Direktwahl der Mitglieder bevorzugen. Die Direktwahl des ÖGB-Präsidenten halten dagegen nur 19,5% für wichtig.

Zum Thema Urabstimmungen: 48,7 % der Mitglieder hielten die Durchführung von Mitgliederbefragungen bzw. Urabstimmungen bei wichtigen Arbeitnehmerproblemen für wünschenswert bzw. wichtig.

Zum Thema Mitbestimmung: 64,9 % wollen mehr Mitbestimmungsrechte für den einzelnen Arbeitnehmer selbst, 22,8% verstärkt solche für Betriebsrat und Gewerkschaft, nur 12,8% glauben, es sei kein weiterer Ausbau nötig. Hier blieb allerdings offen, ob dieses klare Votum in erster Linie eines für die verbesserte Möglichkeit zur Eigeninitiative oder ein solches des Mißtrauens gegen die bestehende Gewerkschafts- bzw. Betriebsratsstrukturen war.

Kontrolle im ÖGB

Die Kontrollinstanzen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind in mehrfacher Beziehung unzureichend. *Demokratiepolitisch* deshalb, weil die Spitze des ÖGB keiner direkten Kontrolle (sprich: *Wahl*) durch die Gewerkschaftsmitglieder ausgesetzt ist. Eine effektive Kontrolle der gewerkschaftlichen Arbeit auf einer unteren Ebene wäre zwar möglich, setzt aber ausreichende Information und Beteiligung der Mitglieder durch Versammlungen, Zeitungen, Zeitschriften, Anschläge etc. voraus. Mitgliederversammlungen sind in der Praxis des ÖGB ein kaum genutztes Instrument, die Zeitungen nicht als Kommunikationsmittel, sondern als Zentralorgane konzipiert. Damit fehlt es im ÖGB zweifelsfrei an jenen Rückkoppelungen zwischen den Gewerkschaftsorganen und den Mitgliedern, die eine Kontrolle der politischen Arbeit erst ermöglichen. Auch in dieser Hinsicht besteht eben „immer ein Spannungsverhältnis zwischen der demokratischen Forderung nach Kontrolle durch die Mitglieder oder ihre unmittelbaren Vertreter einerseits und der Notwendigkeit, einheitlich und effizient vorzugehen, um im Verhandlungsprozeß das beste Ergebnis zu erzielen.“⁵⁰

Natürlich gibt es *statutarisch formalisierte Kontrollmechanismen* im ÖGB. Sie sind aber, wie so vieles, von oben nach unten, und nicht umgekehrt organisiert. Die Geschäftsführung des einzig relevanten „Basisorgans“, des *Gewerkschaftlichen Betriebsausschuß*, ist nämlich laut Statut nicht etwa den Mitgliedern, sondern der Landes- und Bundessektionsleitung verantwortlich.⁵¹ Anders ist es nur dort, wo die Funktionäre unter sich sind – in höheren Gremien: So ist der Bundesvorstand „für seine Geschäftsführung dem Bundeskongreß verantwortlich“. ⁵² Zuletzt: Auch die in den Statuten verankerten *Kontrollkommissionen* des ÖGB und der Fachgewerkschaften, die in erster Linie die finanziellen Bilanzen zu prüfen haben, können von der Kritik nicht ganz ausgenommen werden: „Die Dominanz der Mehrheitsfraktion im ÖGB zeigt sich in vielfacher Hinsicht, wie etwa ... in der Tatsache, daß auch die Kontrollkommission von der Mehrheitsfraktion dominiert ist.“⁵³ Der Vorschlag der Fraktion Christlicher Gewerkschafter, den Minderheitsfraktionen der einzelnen Fachgewerkschaften eine Mehrheit

in den Kontrollkommissionen zuzugestehen, war den Sozialisten ein offensichtlich zu schlechtes Geschäft: sie hätten ja 13 Kontrollkommissions-Mehrheiten gegen eine einzige eintauschen müssen.

Exkurs: Ist die „Solidarität“ ein Instrument der Entpolitisierung?

Im letzten Kapitel wurden unter anderem die Partizipationsdefizite der Gewerkschaft und ihr vermuteter Zusammenhang mit dem Stand innergewerkschaftlicher Demokratie von mehreren Seiten beleuchtet. Eine interessante These dazu ist auch einer Dissertation zu entnehmen, welche die Gewerkschaftsillustrierte „Solidarität“ aus Sicht der Publizistik untersuchte.⁵⁴ Der Solidarität wird dort zwar ein hervorragender Stellenwert fotografischer Illustrationen eingeräumt, aber nur geringe Bezüge zur Tätigkeit des ÖGB. Die Schwerpunktsetzung im Konsum- und Unterhaltungsbereich wäre auffallend, ersteres als eine Ausweitung des gewerkschaftlichen Arbeitsbereiches legitim, letzteres aber „ohne Zweifel eine Entpolitisierung des Inhalts.“

„Die Untersuchung der Qualität des Inhalts der Solidarität ergibt große Mängel. Ausreichend wird nur über gewerkschaftliche Ziele informiert, auch wenn diese zunehmend allgemeiner formuliert werden. Über die konkrete Tätigkeit des ÖGB, von der Mitarbeit in der Paritätischen Kommission und anderen sozialpartnerschaftlichen Gremien, von der Begutachtung von Gesetzesentwürfen und dergleichen findet sich hingegen wenig im Zentralorgan. Ebenso wenig wird über Entscheidungsprozesse auf den verschiedenen organisatorischen Ebenen (Landesexekutiven, Bundesvorstand, Präsidium) berichtet, verschiedene Standpunkte zu organisatorischen, wirtschaftlichen, sozialpolitischen Problemen haben in der Solidarität keinen Platz.“

Dieses Defizit der „Solidarität“ an politischer Information und Aussage verdient aus einem Grund Beachtung: Während sich nämlich die Medien am „freien Markt“ in Form und Inhalt an der gewünschten Zielgruppe zu orientieren haben, um überhaupt überleben zu können, besitzt die „Solidarität“ ja durchaus Monopolcharakter. Ihr Ist-Zustand ermöglicht also sehr wohl Rückschlüsse auf die damit verbundenen politischen Absichten. Eine Aussage von „Solidarität“-Chefredakteur *Fellinger* schildert den

Anspruch der Gewerkschaftsorgane zwar völlig anders. Diese hätten demnach ein „Korrektiv zu den Massenmedien“ zu sein und zwei Aufgaben zu erfüllen: „erstens die Gewerkschaftsmitglieder, die Betriebsräte und Funktionäre zu informieren und zur Meinungsbildung innerhalb des ÖGB beizutragen, und zweitens die Politik des ÖGB in der Öffentlichkeit darzustellen.“⁵⁵ Das publizistische Urteil:

„Insgesamt ist festzuhalten, daß die „Solidarität“ sowohl von der Themenstruktur als auch von der inhaltlichen Qualität her kaum mehr zur Schaffung und Verbreiterung gewerkschaftlichen Bewußtseins beitragen kann; vielmehr besteht die Gefahr, daß gerade angesichts der zunehmenden Konsum und Unterhaltungsorientierung der Themenstruktur und angesichts des beinahe völligen Fehlens von Arbeitsweltberichten auch durch das zentrale gewerkschaftliche Blatt jene Seite des Bewußtseins verstärkt wird, die in den Illustrierten über Freiheit und Gleichheit in unserer Gesellschaft befangen ist.“⁵⁶

Anmerkungen

¹ Horke, Soziologie, S.251

² Es handelt sich dabei in erster Linie um einen Mitgliedertransfer, verursacht durch die Übernahme einer immer größeren Anzahl von Arbeitnehmern in den Angestelltenstatus.

³ ÖGB-Statut, § 12 Abs. 3e

⁴ Margulies, Klassenkampf, S. 65

⁵ Diese Kooptierung beruht auf § 11 Abs. 2 der Statuts: „Der Bundesvorstand kann höchstens weitere acht Mitglieder kooptieren.“ Ein Rechtsanspruch der Minderheitsgruppen besteht also nicht.

⁶ Eine Wahl der Betriebsausschüsse gab es vor 1992 nur bei Post- und Fernmeldebediensteten und Eisenbahnern.

⁷ In der nebenstehenden Grafik ist bereits die seit 1993 vorgesehene Direktwahl der Landessektionsleitungen berücksichtigt.

⁸ Klenner, Gewerkschaften Band 2, S. 1628

⁹ Klenner, Gewerkschaften Band 2, S. 1778

¹⁰ Pelinka, Gewerkschaft S.89

¹¹ Pelinka, Gewerkschaft, S.83

¹² Klenner, Arbeit und Wirtschaft 11/85, S.5

¹³ Arbeitnehmerstudie 1987, zit. nach Ofner, ÖGB, S.25

¹⁴ Klenner, Arbeit und Wirtschaft 11/85, S.5

¹⁵ Klenner, Arbeit und Wirtschaft 11/85, S.5

¹⁶ Dieser rechtliche Aspekt wird am Beispiel zweier von Gewerkschaftsmitgliedern gegen den ÖGB bis hin zum Obersten Gerichtshof ausgetragenen Prozessen an späterer Stelle dieser Arbeit ausgeführt.

¹⁷ Stroer, Demokratie, S.34

¹⁸ Pelinka, Demokratie, S.365

- ¹⁹ Die Furche 1987/50 S.6
²⁰ Horke, Soziologie, S. 408
²¹ Pelinka, Demokratie, S.372
²² Horke, Soziologie, S.250
²³ Engelmayer Günther, Interview 11.12.1992
²⁴ Engelmayer, Interview 11.12.1992
²⁵ Engelmayer, Demokratie, S.13, S.58
²⁶ Horke, Soziologie, S. 249/250
²⁷ Klingler Hans in: Gesellschaft und Politik, Heft 3/1977, S.40
²⁸ Klenner, Monographie, S. 224/225
²⁹ Klenner, Monographie, S. 227/228
³⁰ Stroer Alfred in: Gesellschaft und Politik 3/1977, S.32-36
³¹ Klenner, Arbeit und Wirtschaft 9/76, S.2
³² Pelinka, Gewerkschaft, S.88
³³ Karlhofer, Streiks, S.117
³⁴ Horke, Soziologie S. 254
³⁵ Traxler, Evolution, S. 265
³⁶ Kodicek Egon, Arbeit und Wirtschaft 12/76
³⁷ Wolf Franz Ferdinand, Gesellschaft und Politik 3/77, S.20
³⁸ Hans Klingler, Gesellschaft und Politik 3/1977, S. 25
³⁹ Traxler, Evolution, S. 263
⁴⁰ Grundsatzantrag zum Bundeskongreß 1975 zit. nach Traxler, Evolution, S. 264
⁴¹ Traxler, Evolution, S. 265
⁴² Ofner Günther, ÖGB, S. 40
⁴³ Horke, Soziologie, S.252
⁴⁴ Die Furche, 1987/50, S.6
⁴⁵ Wolf F.F. in: Gesellschaft und Politik, 3/1977 S.26
⁴⁶ Kodicek Egon, Leserbrief in Arbeit und Wirtschaft 12/1976
⁴⁷ Pelinka Anton, zit. nach Maurer/Moser: Klassenkampf, S....
⁴⁸ zit. nach Engelmayer, Demokratie, S.10
⁴⁹ Ofner, ÖGB
⁵⁰ Horke, Soziologie, S. 253
⁵¹ GO/WO der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst § 22 Abs. 5
⁵² ÖGB-Statut § 12 Abs. 1
⁵³ Horke, Soziologie, S. 408
⁵⁴ Hörschinger Peter berichtet darüber in: Arbeit und Wirtschaft 12/1983 S. 1-5
⁵⁵ Arbeit und Wirtschaft 12/83 S.12
⁵⁶ Hörschinger Peter, ebd.

V) Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Gewerkschaft und Öffentlicher Dienst

Das österreichische Beamtentum hat mit dem Übergang von der Monarchie zur Republik im Jahr 1919 seinen auf die Person der Herrschers konzentrierten Bezugspunkt verloren und wurde Diener eines „fiktiven Herrn“, der demokratischen Republik. „Dennoch überstand es die politische Identitätskrise und erwies sich in seiner Treue zum Amt auch unter geänderten Voraussetzungen als qualifizierte Stütze des Staatswesens.“¹ Lange Zeit sahen die mehrheitlich dem bürgerlichen Lager anhängenden Beamten in der **Gewerkschaftsbewegung** denn auch eine Ausrichtung, die sich nicht mit ihrer politischen Einstellung deckte, eine Art von Klassenkampf, in den sie sich auf Grund ihrer besonderen Stellung in der Gesellschaft und wegen ihres Treueverhältnisses zu staatlichen Dienstgeber nicht einordnen konnten bzw. wollten. „Die standesfremde Gewerkschaftsmentalität birgt die Gefahr in sich, daß die Doppelfunktion der Beamtenschaft, nämlich einerseits befugter Exekutor der Staatsautorität ..., andererseits als Vermittler reiner Dienstleistungsfunktionen des Staates, auf die letztgenannte Funktion eingeengt wird... Man sollte auch seitens der Beamtenschaft mit dem Gedanken gewerkschaftlicher Gewaltanwendung nicht allzu vertraut sein: beides sind Wege zur Beseitigung des Berufsbeamtentums.“² Während sich ein allerdings kleiner werdender Teil der konservativen Beamtenschaft in beinahe militant-antigewerkschaftlicher Haltung übte – Zusammenschluß dieser Gruppe war der **Österreichische Beamtenbund** – gelang es den Funktionären des ÖAAB bzw. der FCG, die Idee gewerkschaftlicher Solidarität innerhalb des größeren Teils salonfähig zu machen. „Die Notwendigkeit einer festgefügtten Organisation stellte sich (aber auch in den Reihen ihrer Anhänger, Anm. T.R.) erst heraus, als der Staat ein sehr geringes Interesse am sozialen Fortschritt seiner Mitarbeiter zeigte.“³

Es ging aber nicht nur um die Frage von Gehältern und sozialer Absicherung, sondern ganz wesentlich auch um den *dienstrechtlichen* Aspekt. Das umfassende, verfassungsrechtlich garantierten **Weisungsrecht** politischer Funktionäre gegenüber der gesetz-

vollziehenden Verwaltung⁴ ließ den Beamten häufig keine ausreichende Distanz zu den Trägern politischer Gewalt mehr und führte zu einer immer engeren Verflechtung zwischen dem parteipolitischen und dem verbandspolitischen Raum. Viele sahen darin denn auch eine demokratiepolitisch bedenkliche Entwicklung. *„Die vormals fein austarierte Balance zwischen der besonderen rechtlichen Stellung der Berufsbeamten und dem einer spezifischen Kontrolle unterliegenden besonderen Pflichtkreis gerät zunehmend aus der Waage. Dabei steht fest, daß nur der sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich in seiner Stellung abgesicherte Beamte auf Dauer in der Lage ist, ungesetzlichen Wünschen kollektiver und politischer Mächte Widerstand zu leisten.“*⁵

Lohnkonflikt im Öffentlichen Dienst – Ein Sonderfall

Die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes befinden sich aber auch aus einem anderen Grund in einer gewissen Sonderstellung. Ihr Handeln ist einer speziellen öffentlichen Kontrolle ausgesetzt, in dem auch ein einfacher Lohnkonflikt eine ganz eigene Dimension erhält. *„Hier geht es nicht um den Konflikt zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital und auch nicht um die marktwirtschaftlichen Prinzipien, weil es für die öffentlichen Dienstleistungen keinen Markt und daher auch nur eine sehr beschränkte Austauschbarkeit der Arbeitskräfte gibt ... Die Konfliktsituation im Öffentlichen Dienst ergibt sich aus der Partnerschaft zwischen den öffentlich Bediensteten und den Repräsentanten des Dienstgebers, der in letzter Konsequenz schließlich das Volk ist.“*⁶

Im öffentlichen Dienst fehlt jede Möglichkeit, den Arbeitslohn wie üblich über die Produktivität festzulegen. Daher muß er sich einerseits an vergleichbaren Gruppen im produktiven Bereich orientieren,⁷ andererseits an den traditionellen Relationen der Bediensteten untereinander. *„Solche statusbezogene 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.“*⁸

Die GÖD: „Schwarzes Schaf“ im ÖGB?

Im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gab es auf Grund der beruflichen und politischen Struktur schon immer potentiell stärkere Spannungen als in anderen Fachgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes. Bis zur ersten Personalvertretungswahl 1967 wurde die GÖD von zwei praktisch gleichberechtigten Vorsitzenden (FCG und FSG) geführt, alle Organe waren paritätisch besetzt. Mit diesen Wahlen übernahm die *Fraktion Christlicher Gewerkschafter* die alleinige Führung der GÖD und konnte durch den Abbau gewerkschaftlicher Berührungspunkte ihres Klientels eine sehr positive Mitgliederentwicklung einleiten. (Vgl. Abschnitt I)

Im Unterschied zu den anderen Gewerkschaften außerhalb des öffentlichen Dienstes, die ihren Lohn- und Arbeitskonflikt im wesentlichen mit den Interessensverbänden der Wirtschaft im außerparlamentarischen Raum auszutragen haben, stehen die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes einer Dienstgeberseite gegenüber, welche von der jeweiligen politischen Macht repräsentiert wird. *„Interessensbedingte Opposition der Gewerkschaft gegenüber der Dienstgeberseite werden im Falle der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vielfach dann als politische Opposition ausgelegt, wenn die politischen Machtverhältnisse der beiden Seiten dieser Sozialpartnerschaft entgegengesetzt sind.“*⁹

Dieser Fall trat in Österreich wenige Jahre nach der Übernahme der GÖD durch ÖAAB-FCG ein, als nach der Wahlniederlage 1970 die ÖVP für mehr als fünfzehn Jahre von der Regierung ausgeschlossen blieb. Wenn auch das GÖD-Zentralorgan nicht nur einmal in aller Deutlichkeit betonte, daß die Durchsetzung einer Forderung durch Streikandrohung oder gar durch einen durchgeführten Streik keinesfalls aus *„purem Übermut, sondern aus der Überzeugung der Notwendigkeit im Interesse der von den Gewerkschaften zu vertretenden Arbeitnehmer“*¹⁰ geschehen würde, so gibt man doch auch bei den Christlichen Gewerkschaftern zu: *„Das ein oder andere Mal war sicherlich auch eine kleine Machtprobe dabei – so zeigten anlässlich des Streits um die Ruhensbestimmungen 18000 Beamte vor dem Ballhausplatz, daß die Gewerkschaft nicht mehr bereit war, nur mehr zu verhandeln und Schriftstücke auszutauschen... Aber dabei darf man nicht vergessen, daß alle Streikbeschlüsse*

der GÖD im Präsidium einstimmig gefaßt, also von den Sozialisten mitgetragen wurden.¹¹

Insgesamt ist die Führung der GÖD jedenfalls stolz auf ihre Kompromißbereitschaft: „Wir haben eigentlich unsere Verhandlungsbereitschaft... immer als die sogenannte kleine Sozialpartnerschaft bezeichnet, daß heißt, wir haben versucht, soweit irgendwie möglich, Probleme miteinander am Verhandlungstisch zu lösen, unabhängig von der politischen Zusammensetzung der Führung der Regierung und der Gewerkschaft...“¹² Auch innerhalb des Gesamt-ÖGB sieht sich die einzige „schwarze“ Fachgewerkschaft keineswegs in der Rolle eines „schwarzen Schafes“, und sie wird auch nicht so gesehen: „Die Finanz- und Personalhoheit des ÖGB, sowie die notwendige, in vielen Punkten enge Kooperation der GÖD mit den FSG-dominierten anderen Fachgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes (Eisenbahn-, Post-, Gemeindebedienstete, Anm. T.R.) ließe eine wirkliche Sonderstellung gar nicht zu.“¹³

Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter hat in langen Jahren gemeinsamer Arbeit im Gewerkschaftsbund ihr Selbstverständnis als große Minderheitsfraktion entwickeln können. In Abschnitt IV dieser Arbeit wurde die daraus resultierende Kritik der FCG an einer mangelhaft verwirklichten innergewerkschaftlichen Demokratie ausführlich dargestellt. Im folgenden Kapitel soll nun kurz der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Christlichen Gewerkschafter diese in ihrem eigenen Machtbereich, der GÖD, in höherem Maße verwirklichten, und ob sie damit auch auf den ÖGB zurückwirken konnten.

Wie demokratisch ist die GÖD?

Kurz vor seiner Ablösung als ÖGB-Vizepräsident und Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst beschwerte sich Rudolf Sommer noch einmal über die sozialistische Mehrheit, der ihre fraktionelle Stärke wichtiger sei, als ein ÖGB-Mitgliederzuwachs. Nur so sei es zu erklären, daß die aufgrund von Betriebsratswahlen „längst geänderten Mehrheitsverhältnisse“ in verschiedenen Landes- und Bezirksexekutiven für die Besetzung der Gewerkschaftsgremien nicht entsprechend berücksichtigt worden wären. Derartige Vorgangsweisen würden sich auf die Mitgliederzahlen

negativ auswirken, da den Arbeitnehmern völlig unverständlich wäre, daß man vom Schulsprecher angefangen alles wählen kann, bloß nicht seine Vertreter im ÖGB, dem größten Verein Österreichs. Dagegen führte Sommer als Positivbeispiel jene Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes an, in denen die Gremien streng nach Wahlergebnissen zusammengesetzt würden.¹⁴ „Dieses unwürdige ewige Herumstreiten in allen anderen Bereichen würde durch Urwahlen schlagartig beendet sein. Daher müssen die Urwahlen auch früher oder später kommen.“¹⁵

Teile der Fraktion Christlicher Gewerkschafter verfolgten tatsächlich schon lange die Demokratisierung des Gewerkschaftsbundes als eines ihrer Ziele, die Gesamtfraktion gab sich jedoch, wohl vor allem auf die Erhaltung ihrer gewerkschaftlichen Pfründe in den Arbeitergewerkschaften rücksichtnehmend, mit eher halbherzigen Bundeskongreß-Anträgen zufrieden.

Zum Bundeskongreß 1987 wurden neuerlich zwei Anträge eingebracht: Einen, so glaubte man, rasch zu verwirklichenden, der die direkte Wahl der Delegierten zu den Gewerkschaftstagen forderte und einen zweiten, der die völlige Neugestaltung der ÖGB-Statuten vorsah. Die Ziele: „1. Die Durchführung einer gewerkschaftlichen Urwahl, durch die das Stärkeverhältnis der Fraktionen im ÖGB eindeutig belegt wird. 2. Die Verbesserung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder im Entscheidungsfindungsprozeß auf allen gewerkschaftlichen Ebenen.“¹⁶ Beide Anträge wurden am Bundeskongreß zwar einstimmig angenommen und dem Bundesvorstand zur weiteren Behandlung zugewiesen, scheinen aber dort verschollen zu sein.

Schon mehrfach hatte die GÖD dem ÖGB angekündigt, im Falle des weiteren Verschleppens ihrer Demokratisierungs-Anliegen in ihrem Bereich selbst Wahlen durchzuführen. Ein Antrag des GÖD-Vorstands an die 28. Länderkonferenz 1988 sah allerdings nichts Dahingehendes vor. Im Gegenteil: die alte Bestimmung, daß bei der Besetzung der Betriebsausschüsse auf Personalvertretungs- oder Betriebsratswahlen in jedem Fall Bedacht zu nehmen sei, wurde dadurch verschärft, daß die umlegungswilligen Wählergruppen künftig noch ganz spezielle Auflagen zu erfüllen hätten. Vor allem aber sollten alle höhere Gewerkschaftsorgane weiterhin durch ein Wahlmännersystem gewählt werden.

Auch anlässlich des Gewerkschaftstags 1989 ging die Aufforderung der GÖD an den ÖGB nicht darüber hinaus, es sei „für den gesamten ÖGB-Bereich klarzustellen, welche Gewerkschaftsorgane durch Urwahl (= unmittelbare und geheime Wahl) aller Gewerkschaftsmitglieder und welche Gewerkschaftsorgane durch mittelbare (Wahlmännersystem) zu wählen sind“, da die ÖGB Statuten „keine Richtlinien für ein einheitliches Wahlrecht“ enthielten.“¹⁷ Nicht viel verbindlicher der einstimmig angenommene Antrag der Bundessektion BHS-Lehrer: „Das Präsidium möge sich dafür einsetzen, daß möglich rasch eine Zusammensetzung der Gewerkschaftsvertretungen auf Betriebs- und Dienststellenebene durch gewerkschaftliche Wahlen auf dieser Ebene erfolgt.“¹⁸

Die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter in der GÖD reagierte, ob des neuerlichen Aufschubs jeglicher konkreten Maßnahmen, verärgert. In der Zeitung ihrer AHS-Lehrer berichtet sie unter dem Titel „Keine Glasnost in der GÖD?“, daß ein Antrag auf geheime Abstimmung alle die Wahl betreffenden Anträge von der Mehrheit „brutal niedergestimmt“ worden wäre.¹⁹

Seit damals ging ein weiterer Bundeskongreß (1991), der 29. Ländertag der GÖD (1992) und der GÖD-Gewerkschaftstag 1993 ins Land. Die angekündigte „breite Diskussion“²⁰ über die 1993 dann schließlich beschlossene neue *Geschäfts- und Wahlordnung* fand nie statt. Ihr entscheidendes Manko: eine Verpflichtung zur Abhaltung eigener Gewerkschaftswahlen wurde den Sektionen wieder nicht auferlegt. Dies trifft weniger die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter, weil diese über den Verhandlungsweg in der GÖD bisher ohnehin stets eher überrepräsentiert war, sondern vor allem die immer zahlreicher gewordenen nicht-fraktionellen Gruppen. Die Behandlung dieser Listen zeigte, wie noch ausführlich zu belegen sein wird, daß die GÖD ihrer Kritik am minderheitsfeindlichen ÖGB keine Taten im eigenen Bereich folgen ließ – im Gegenteil: keine andere Gewerkschaft nützt nämlich die Eigenheit des ÖGB, daß es die entscheidenden Träger gewerkschaftlicher Willensbildung, die *Fraktionen*, im Statut gar nicht gibt, so restriktiv, wie die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Außer beiden großen Fraktionen ist bis heute keine Gruppe im Vorstand vertreten, nicht einmal mit einem jener *Virilmandate*,²¹ die der Gesamt-ÖGB den Kleingruppen im Bundesvorstand zu-

gesteht, weil er sie als „Garant der Überparteilichkeit“ betrachtet. Die einfache Faustregel bei der Abwehr aller neuen Gruppen innerhalb der GÖD lautet: Es gibt laut Statut keine Fraktionen, daher kann man eine Gruppe auch nicht als solche anerkennen. Diese Vorgangsweise ist, angesichts von Aussagen wie der folgenden, umso widersprüchlicher: „In allen Bereichen, wo Politik gemacht wird, gibt es Menschen mit unterschiedlicher Wertbezogenheit. Es liegt im Wesen der Demokratie, daß mehrere Ideologien, also unterschiedliche Systeme der politischen Wertvorstellungen nebeneinander bestehen und miteinander in Konkurrenz treten. Gerade dieses Konkurrenzverhältnis hält die Demokratie aufrecht und regt dazu an, ihre Grundsätze stets neu zu überdenken und weiterzuentwickeln.“²²

Exkurs: Der Prozeß Mag. Karny²³ gegen GÖD und ÖGB

„Als Pensionist bin ich nach den Bestimmungen der Statuten des ÖGB in Verbindung mit der Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD in meinem subjektiven Recht auf Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag verletzt und so von der Meinungsbildung des Vereins ausgeschlossen.“²⁴

Dies war der Kernsatz jener Klage, die der langjährige Gewerkschaftsfunktionär **Mag. Tibor Karny** am 31. Januar 1985 durch seinen Anwalt gegen den Österreichischen Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst einbringen ließ. Im Urteilsantrag verlangte Karny die Feststellung, daß „die Wahlordnung regelnden Bestimmungen der GÖD rechts-, gesetz- und satzungswidrig und daher dem Kläger gegenüber unwirksam sind, weil er dadurch in seinem subjektiven, dem Vereinsverhältnis entspringendem Recht auf Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag verletzt wird.“ Die entsprechenden Paragraphen der Geschäfts- und Wahlordnung mögen mit Rechtskraft des Urteils außer Kraft gesetzt werden. Die Klage schloß mit dem Begehren: „Den beklagten Parteien wird aufgetragen, bis längstens 30.4.1985 eine Wahlordnung nach folgenden Grundsätzen zu erlassen: alle Gewerkschaftsmitglieder wählen die Delegierten zum Gewerkschaftstag nach den Grundsätzen des allgemeinen, geheimen, gleichen, persönlichen und unmittelbaren Verhältniswahlrechts...“²⁵

Im vorbereitenden Schriftsatz für das Verfahren kontern ÖGB

und GÖD und versuchen es nicht zuletzt mit Einschüchterung: Angesichts der „*weittragenden Folgen*“ des Begehrens des Klägers wäre der Streitwert mit 20000.- Schilling viel zu niedrig angesetzt, er müsse vielmehr pro Urteilsbegehren mit 500 000 S, zusammen demnach mit 2 Millionen angesetzt werden. In der Sache selbst wurde zuerst einmal auf die fehlende Rechtspersönlichkeit der zweitbeklagten Partei, der GÖD, verwiesen, sowie auf den Umstand, daß der Kläger den im Vereinsstatut vorgesehenen Instanzenweg zur Streitbeilegung (das Schiedsgericht, Anm. T.R.) nicht ausgeschöpft hätte. Entscheidende Argumentationslinie war aber: „*Damit macht der Kläger in Wahrheit keinen privatrechtlichen Anspruch geltend, sondern verlangt Änderungen in der Organisation ... der GÖD ... Für ein solches Begehren, weil es kein subjektives Recht des Klägers ist, ist der Rechtsweg nicht vorgesehen und sohin nicht zulässig.*“²⁶ Und verstärkend: „*Wenn der Kläger meint, dies könne nicht so sein (das Delegierungssystem zum Gewerkschaftstag, Anm. T.R.), dann macht er kein subjektives Recht geltend, sondern stellt die innere Ordnung der Gewerkschaft in Frage.*“²⁷

Das ÖGB-Statut verlangt von den Mitgliedern, „*anstelle oder jedenfalls vor einer Anrufung der ordentlichen Gerichte die Streitfrage durch die gewerkschaftlichen Schiedsgerichte entscheiden zu lassen.*“²⁸ Nicht zuletzt wegen dieses Anspruchs auf „*Eigengerichtbarkeit*“, hatte Günther Engelmayer von den „*nach heutigem Demokratieverständnis an autoritären, ja totalitären Zügen*“²⁹ kaum zu überbietenden Zügen des ÖGB-Statuts gesprochen.

Am 22. April entschied das Bezirksgericht denn auch: „*Die Klage wird wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges zurückgewiesen*“, weil die Überprüfung der Gesetzmäßigkeit einschlägiger Bestimmungen der GÖD-Geschäftsordnung aus der Kompetenz eines ordentlichen Gerichts ausscheide. Abgelehnt wurde jedoch auch die von den Beklagten geforderte Erhöhung des Streitwerts. Dies ermöglichte Tibor Karny, Rekurs beim Landesgericht einzubringen. Sein Anwalt hatte einem solchen Einspruch gute Chancen zugebilligt – das in den Statuten erklärte ausdrückliche Verbot, den ordentlichen Rechtsweg zu beschreiten wäre nicht nur seiner Meinung nach, sondern auch nach einhelliger Judikatur „*gesetzwidrig und anfechtbar*“.³⁰ Tatsächlich schloß sich das nun angerufene Landesgericht der Meinung des Klägers an, hob die Entschei-

dung des Erstgerichts auf und wies es zur Fortsetzung dorthin zurück. Die zweitbeklagte „*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*“ wurde allerdings mangels eigener Rechts- und Parteifähigkeit aus dem Verfahren ausgeschieden.

Jetzt war es der als Alleinbeklagter verbliebene ÖGB, der das Urteil nicht akzeptierte und sich mit einem Revisionsrekurs an den Obersten Gerichtshof wandte. Das Zivilgericht würde mit einer Entscheidung in die Zuständigkeit der Verwaltungsbehörden (zu denen die Vereinsbehörde gehört, Anm. T.R.) und in weiterer Folge in die Kompetenz des Verfassungsgerichtshofs eingreifen. Denn: „*Wäre die Behauptung des Klägers, daß die GO/WO der GÖD rechts- und gesetzwidrig bzw. rechtsunwirksam sei, richtig, so müßte die Vereinsbehörde den beklagten Verein mit Bescheid gemäß § 24 Vereinsgesetz 1951 auflösen.*“³¹ Man argumentierte weiter: „*Es gehört nicht zu den subjektiven Rechten, die aus der Privatrechtsordnung erfließen, wenn ein Vereinsmitglied Statuten eines Vereins, welche existierten, als er selbst in den Verein eingetreten ist, abzuändern versucht.*“³² ... „*Es ginge weit über die Befugnisse des ordentlichen Zivilgerichts hinaus, einem Verein Vorschriften machen zu wollen, wie er sein Statut zu verstehen hat, wie er diesen gesetzeskonform zu gestalten hat...*“³³ Dieserart könne eine neue, vereinsinterne Rechtsnorm schon deshalb gar nicht geschaffen werden, „*weil ihre Voraussetzung die freie Meinungsäußerung zumindest der Mehrheit der Delegierten des Gewerkschaftstages der GÖD wäre, welche durch Richterspruch nicht ersetzt werden kann.*“³⁴

Der Oberste Gerichtshof entschied schließlich am 6. Mai 1986: „*Seine subjektiven, aus dem Vereinsverhältnis entspringenden Mitgliedsrechte kann der Kläger nur im ordentlichen Rechtsweg geltend machen ... Zu Unrecht beharrt daher die beklagte Partei auf ihrer Einwendung der Rechtswegunzulässigkeit.*“³⁵ Der Ball war somit zurückgespielt an das Erstgericht.

Mehr als ein Jahr später, das Verfahren hatte inzwischen geruht, bot Karny dem ÖGB einen Vergleich an. Er sei zu einer außergerichtlichen Einigung bereit, wenn die GÖD ihm und den anderen Pensionisten das Wahlrecht dadurch einräume, daß sie die jeweilige „*Landessektion Pensionisten*“ kraft Änderung der Geschäftsordnung zur Dienststelle der pensionierten Gewerkschaftsmitglieder erkläre. Die Gewerkschaftsanwälte Teicht/Jöchel ant-

worteten, so „weitreichende Entscheidungen“ können nicht innerhalb der angebotenen Frist getroffen werden, zumal „von einer Erledigung während des Sommers vernünftigerweise keine Rede sein kann.“³⁶ Vier Tage später folgt ein zweiter Brief: Die GÖD habe nun ohnehin einen Antrag auf Abhaltung von Gewerkschaftswahlen an den bevorstehenden ÖGB-Bundeskongreß vorbereitet, der im Falle der Annahme Mag. Karny klaglos stellen würde – Karny möge also diesen Organtag im Herbst abwarten.

Während Klägervorteiler Dr. Payrits seinem Mandaten empfahl, die nun zumindest signalisierte Gesprächsbereitschaft anzuerkennen und dieser Frist zuzustimmen, antwortete Karny, der diese Taktik der Gewerkschaft schon zu kennen glaubte:

„Das Präsidium besteht aus fünf Personen, von denen in der Urlaubszeit mindestens zwei anwesend, die restlichen drei telefonisch erreichbar sind... Es geht also wieder einmal ums Abschasseln. Da gewinnt man schon wieder Zeit bis etwa Anfang September. Dann haben sie keine Zeit, weil sie weitreichende Beschlüsse zum ÖGB-Kongreß fassen müssen. Während des Kongresses ist es natürlich völlig ausgeschlossen. Nach dem ÖGB-Kongreß haben sie keine Zeit, weil sie die weitreichenden Beschlüsse des Kongresses im Lichte der GÖD durch weitreichende Beschlüsse aufarbeiten müssen... Daneben läuft... der Wahlkampf zu den... Personalvertretungswahlen. Anschließend sind aufgrund dieser Wahlen... die Gewerkschaftsorgane neu zu bilden. Sie haben also immer anderes zu tun.“ ... „Weiters ist symptomatisch, daß von der GÖD kein Terminangebot für Verhandlungen gemacht wurde, weil sich die Herrschaften dort ganz einfach sagen, Du und ich können ihnen den Buckel runterrutschen... Ich würde daher vorschlagen, den gerichtlichen Fortsetzungsantrag einzubringen.“³⁷

Das fortgesetzte Verfahren Karny gegen ÖGB endete mit Urteil vom 14. März 1988, drei Jahre nach der Einbringung der Klage. „Es wird festgestellt, daß die die Wahlordnung regelnden Bestimmungen der GO/WO der GÖD dem Kläger gegenüber unwirksam sind. Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger das Recht zur Teilnahme an der Wahl zu den Gewerkschaftstagen einzuräumen...“³⁸

Karnys Klagebegehren auf grundsätzliche Nichtigerklärung der GO/WO und Erstellung einer Neuen wurde abgewiesen, weil es „über den aus dem Vereinswahlrecht basierenden, die eigene Person betreffenden Anspruch des Klägers weit hinausgeht“. Hier folgte der

Bezirksrichter der gewerkschaftlichen Argumentation, „weiterreichende Aufhebungen würden die Privatautonomie von Vereinen in Frage stellen und dem Zivilgericht eine Statutenprüfung nach dem Muster der Normprüfungs-kompetenz des Verfassungsgerichtshofes anmaßen.“³⁹

Beide Streitteile erklärten in einer späteren Aussprache, nicht berufen zu wollen. Karny erhob darin „keinen Einwand dagegen, daß auch für die Pensionisten gewerkschaftliche Betriebsausschüsse im Rahmen der Pensionisten-Sektion geschaffen werden, in denen die Pensionisten ihr Wahlrecht ausüben können...“⁴⁰

Mag. Tibor Karny gab aber deshalb das Anliegen nach der Durchführung allgemeiner Gewerkschaftswahlen noch nicht ganz auf. Er wandte sich an den als oberste Vereinsbehörde zuständigen Bundesminister für Inneres,⁴¹ dieser möge die GÖD beauftragen, ihre Geschäfts- und Wahlordnung so zeitgerecht zu ändern, daß die Delegierten zum Gewerkschaftstag 1989 von den Gewerkschaftsmitgliedern – und nur von diesen – gewählt werden könnten. Es gehe nicht an, daß ein sich als demokratisch legitimiert bezeichnender Verein mit über 220 000 Mitgliedern lediglich 800⁴² ein direktes Wahlrecht einräume, und weitere 1500 bis 2000 ein solches in ihrer Eigenschaft als Funktionäre besäßen.

„Das Vereinsgesetz bietet für die Vereinsbehörde keine Grundlage, von einem Verein die Änderung seiner im Bildungs- bzw. Umwandlungsverfahren von der Behörde nicht beanstandeten Statuten und Statutenbestandteile zu verlangen“,⁴³ meinte der Minister nach Prüfung der Rechtslage. Außerdem hätte er in Erfahrung bringen können, daß die GÖD ohnehin bei ihrem nächsten Gewerkschaftstag ein Pensionisten-Wahlrecht beschließen wolle, und zahlreiche Anträge bei den verschiedensten Gewerkschaftsorganen in Behandlung sind, die „Maßnahmen zur Erweiterung der demokratischen Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaftsmitglieder“⁴⁴ vorsehen würden, sodaß „auch Ihr persönliches Anliegen, als Pensionist das Wahlrecht im Rahmen gewerkschaftlicher Wahlen ausüben zu können, in absehbarer Zeit verwirklicht sein wird.“

Inzwischen hat die GÖD tatsächlich ihrer GO/WO einen Absatz eingefügt, nach dem eigene Pensionisten-Betriebsausschüsse einzurichten und mittels Briefwahl zu wählen seien. Dabei ist es allerdings dann geblieben. Eine Wahl hat es bis heute⁴⁵, also fünf

Jahre nach der außergerichtlichen Vereinbarung, und viereinhalb Jahre nach der Erklärung des Bundesministers, noch nicht gegeben.

Anmerkungen

- ¹ Klecatsky u.a., Interessensvertretung in 25 Jahre PVG, S. 45
- ² Dr. Vicenzi, in: Der Professor, 1/1973
- ³ Der Öffentlich Bedienstete Nr.11/77, S.8
- ⁴ B-VG Artikel 20
- ⁵ Klecatsky u.a., ebd. S.47
- ⁶ Der Öffentlich Bedienstete Nr.12/77, S.14
- ⁷ Der lohnpolitische Rahmen orientiert sich an den Metallarbeitern
- ⁸ Korecky Peter, Öffentlicher Dienst in Schulheft 45/1987, S.41
- ⁹ Der Öffentlich Bedienstete, 3/77, S.9 Engelmayer
- ¹⁰ ebd.
- ¹¹ Hofrat Rupert Gnant, FCG-Präsidiumsmitglied, 8.2.93
- ¹² Der Öffentlich Bedienstete, 2/1976, S.18
- ¹³ Drochter Karl, Leitender Sekretär des ÖGB. FSG-Zentralsekretär, 8.2.1993
- ¹⁴ Diese Aussage erntete allerdings bei den damit konfrontierten Vertretern unabhängiger PV- Gruppen ungläubiges Kopfschütteln, hatten sie selbst doch zum Teil jahrelange und meist erfolglose Verhandlungen/Prozesse mit der GÖD über eine dementsprechende Zusammensetzung geführt. Tatsache ist: Es gibt Gewerkschaftswahlen im öffentlichen Dienst, nämlich bei den Eisenbahnern, den Post- und den Gemeindebediensteten. Mit Sommer sprach also hier ausgerechnet der Vorsitzender der einzigen Gewerkschaft des öffentlichen Dienst, die bis 1992 praktisch überhaupt nicht wählte.
- ¹⁵ Sommer in FCG, Nr. 3/89
- ¹⁶ zitiert in: AHS 9/87, S. 262
- ¹⁷ Der Öffentliche Dienst, 12/89, S.
- ¹⁸ Der gewerkschaftsinternen Sprachjargon nennt solche Zuweisungen übrigens „Begrübnis erster Klasse“
- ¹⁹ AHS-Aktuell 60/1989 ?
- ²⁰ GÖD-Vorsitzender Dohr, 9.9.1992
- ²¹ vgl Abschnitt III
- ²² Der Öffentlich Bedienstete Nr.9/75 ?
- ²³ Mag. Karny war bis zu seiner Pensionierung im Jahr 1981 Vorstandsmitglied und stv. Vorsitzender der GÖD
- ²⁴ Tibor Karny, Klage vom 31.1.1985, S.2
- ²⁵ ebd. S.5
- ²⁶ Vorbereitender Schriftsatz des ÖGB vom 5.3.1985, S. 6
- ²⁷ ebd., S.7
- ²⁸ ÖGB-Statut, § 19 Abs. 5
- ²⁹ Engelmayer, Gewerkschaft, S. 20
- ³⁰ Rekurs Tibor Karnys beim Landesgericht Wien, 8.5.1985, S.4
- ³¹ Revisionsrekurs des ÖGB an den OGH, S.2
- ³² ebd. S.7
- ³³ ebd. S.8

- ³⁴ ebd. S.9
- ³⁵ Entscheidung des OGH, 6.Mai 1986, S.6, S.9
- ³⁶ Brief der ÖGB-Anwälte Teicht/Jöchli, 20.7.1987
- ³⁷ Karny, Niederschrift der Ausführungen an Dr.Payrits, 31.7.87
- ³⁸ Bezirksgericht Wien Innere Stadt, Urteil 14.3.1988, S.1
- ³⁹ ebd., S.9
- ⁴⁰ Niederschrift der Besprechung in der ÖGB-Zentrale, 27.5.1988
- ⁴¹ Eingabe vom 30.6.1988
- ⁴² Nämlich den gewerkschaftlich organisierten Richter
- ⁴³ Antwort BM Karl Blecha, 7.12.1988, S.2
- ⁴⁴ ebd., S.4
- ⁴⁵ 1993
- ⁴⁶ Hoffmann Jürgen, Schwerkraft, S. 40

VI) Die GÖD und die unabhängigen Personalvertretungsgruppen

„Die enge Anbindung an die sozialdemokratische „etatistische“ Politik macht(e) die Gewerkschaften hilflos (bzw. aggressiv) gegenüber der sich ... entwickelnden Kritik von „neuen sozialen Bewegungen“. Diese kritisieren die ökologischen Resultate des konkurrenzhaft sich durchsetzenden Wachstumstyps, die Gefährdungen durch Großtechnologien, die undemokratischen, korporatistischen Strukturen zwischen Staatsapparat und Interessensverbänden...“⁴⁶ Diese, die Situation in der Bundesrepublik Deutschland wiedergebende, Aussage kann ohne Bedenken auch auf Österreich umgelegt werden. Viele Mitglieder unabhängiger Personalvertretungsgruppen hatten sich über ihr berufsspezifisches Engagement hinaus in den verschiedensten Strömungen der neuen sozialen Bewegungen betätigt, in der Friedensbewegung, den 3. Welt Gruppen oder der Anti-Atomkraft-Bewegung. Aus ihrer Sicht wurde die Haltung des ÖGB einmal so charakterisiert:

- „schrankenloses, quantitatives Wachstumsdenken, z.B. „Benya-Formel: Ohne Wachstum kein Reallohn-Zuwachs“
- blindes Vertrauen in technologische Entwicklungen, z.B. Kernenergie
- Arbeitsplatzbeschaffung um jeden Preis, selbst bei Aufgabe gewerkschaftlicher Grundprinzipien, z.B. die Befürwortung der Förderung multinationaler Konzerne
- Ausbau der österreichischen Rüstungsindustrie... – trotz massivster Einflußnahme des ÖGB auf die staatliche Wirtschaftspolitik hat sich ... die Einkommens- und Vermögensverteilung seit 1970 nicht verändert (d.h. Fortbestehen krasser Einkommensunterschiede)
- mangelnde Solidarität mit Staaten der 3. Welt, mit den Arbeitnehmern aus den Staaten Südeuropas, sowie mit gesellschaftlich Benachteiligten...¹ „

Die Kritik am Gewerkschaftsbund formierte sich also zweifelsfrei an der ihm vorgeworfenen Philosophie unbeschränkten Wirtschaftswachstums, seiner grenzenlosen Technikgläubigkeit und der von ihm mitgetragenen nationalen und internationalen Entsolidarisierung. So erlebte man den ÖGB, dessen bisher passives

Mitglied die meisten unabhängigen Personalvertreter ja waren, vielfach auf Seite der politischen Gegner und verbat sich das Ausspielen von ökonomischen und ökologischen Interessen durch die Gewerkschaftsführung. Endgültig manifest wurde der Konflikt im Vorfeld des geplanten Donaukraftwerks bei Hainburg. Erzürnte Gewerkschaftsmitglieder wandten sich in einem offenen Brief an das ÖGB-Präsidium:

„Ich protestiere als Gewerkschaftsmitglied heftigst gegen das Auftreten der Gewerkschaftsführung im Konflikt um das geplante Kraftwerk in Hainburg, gegen die Aufwiegelung von Arbeitern der am Kraftwerk beteiligten Firmen gegen die Besetzer der Au und die Gewaltanwendung gegen diese, ... gegen die Begünstigung, Förderung und sogar finanzielle Unterstützung der Aktionen der Kraftwerksbefürworter innerhalb der Gewerkschafter...“²

Die verschiedensten Resolutionen an den ÖGB zu diesem Themenkreis blieben natürlich so gut wie wirkungslos, im Gegenteil – es gab über Monate hinweg keine Nummer der „Solidarität“ oder von „Arbeit und Wirtschaft“, in der die Gewerkschaftsspitze nicht erklärte, was man von den Unterzeichnern hielt:

„Sicherlich gibt es zu verschiedenen Fragen verschiedene Meinungen, zu Hainburg, zu Zwentendorf, aber die Dinge werden zusätzlich hochgespielt. Es entstehen Gruppen, wie ja in einer pluralistischen Gesellschaft immer wieder Gruppen entstehen und auch entstehen sollen. Da sind nun Gruppen, die mit dem, was ist, nicht zufrieden sind, die ganz einfach Veränderungen wollen. Die brauchen nun irgendeinen Kristallisationspunkt... Sie sind also immer einig gegen etwas, finden sich geschlossen gegen etwas, aber ich habe noch nichts gehört, was positiv sein sollte...“³ „Wir bekennen uns zur Verbindung von Umwelt und Wirtschaft, werden aber Bestrebungen zu einer „Aussteiger-gesellschaft“ energisch entgegentreten.“⁴

Durch die erkannte Ohnmacht entlud sich die Gewerkschaftskritik der Unabhängigen an jenen fehlenden partizipativen, innergewerkschaftlich-demokratischen Möglichkeiten, die man, zusammen mit den Allmachtsansprüchen der gewerkschaftlichen Parteifraktionen für diese Polarisierung verantwortlich machte. Die Fraktionen wären „verkrustete Machtträger, erstarrt in ihrer Abhängigkeit von den Großparteien, undurchsichtig agierend in basisfernen

*Entscheidungsgremien der Sozialpartnerschaft, unsensibel gegenüber neuen Demokratiebedürfnissen der Mitglieder..."*⁵

Zähneknirschen, austreten oder kämpfen?

Nicht alle der „parteilos Parteiergreifenden“⁶ waren allerdings angesichts der Umstände zur Gewerkschaftsarbeit überhaupt noch dazu bereit. So traten die Mitglieder der damaligen Kerngruppe der Vorarlberger Lehrerrinitiative, etwa 25 Personen, nach den Ereignissen um Hainburg geschlossen aus der Gewerkschaft aus⁷, österreichweit waren es etwa 400 Mitglieder alleine im Bereich der GÖD.⁸

„Das Maß ist voll! ... Wir wehren uns gegen das immer wieder vorgebrachte Argument, Großprojekte wie Hainburg könnten auf Dauer Arbeitsplätze sichern... Wir wehren uns dagegen, als Gewerkschaftsmitglied automatisch für die von einzelnen Funktionären oder Sektionen bestimmte Politik vereinnahmt zu werden... Wir verwahren uns dagegen, wenn behauptet wird, die Meinungsbildung im ÖGB unterliege einem demokratischen Entscheidungsprozeß. Davon kann keine Rede sein! ... Wir erachten die Kluft zwischen Gewerkschaftsidee und derzeit betriebener „Realpolitik“ für zu groß, um noch weiter Mitglied sein zu wollen...“⁹

Die Salzburger Lehrerrinitiative dagegen, damals am Beginn ihres gewerkschaftlichen Engagements rief zum Widerstand: „Genauso wichtig wie der Widerstand zur Rettung der Au ist das Engagement in der Gewerkschaft. Protestiert..., diskutiert ..., faßt Beschlüsse...! Bringt Euren Protest... in möglichst vielfältiger Form zum Ausdruck!“¹⁰ So schrieb man denn Briefe, verfaßte Resolutionen und Anträge. Nicht nur in Sachen Hainburg:

„Der Bundessektionsvorstand (der AHS und BHS-Lehrer, Anm. T.R.) ... möge beschließen, daß der Bundesvorstand der GÖD bei der Bundesregierung vorstellig werde, um sie zum Verzicht auf Ankauf der Abfangjäger zu bewegen, ... daß sich die GÖD gegen den Kauf der Abfangjäger ausspricht und für das Volksbegehren eintritt, daß der Bundesvorstand im Sinne der Transparenz die Gewerkschaftsmitglieder über die Verhandlungen laufend informiert.“¹¹

Einen Vorschlag zu einem Mittelweg zwischen Austritt und internem Protest beschritt die Wiener Lehrerrinitiative. Sie rief in einem Flugblatt zur Einbehaltung des halben Gewerkschaftsbei-

trags¹² auf, bis die Gewerkschaft ihre inhaltlichen Stellungnahmen auf die Grundlage demokratischer Meinungsbildungsprozesse stellt, doch wurde dieser Boykott nicht zum Gegenstand einer gezielten Kampagne gemacht und blieb daher ohne besonderen Widerhall.

So hatte zwar die „arrogant verbohrtete Gewerkschaftspolitik in Sachen Zwentendorf oder Hainburg ... Bewußtseinsschritte in einer Mitgliederbewegung, die Besinnung auf die Tradition der Gewerkschaften, ihre Wurzeln in der Arbeiterbewegung, mit der Reflexion neuer Aufgaben verband“ ausgelöst. Aber: Zum „Angelpunkt für das neue Interesse am Tun und Unterlassen des ÖGB wurde dessen Demokratieverständnis nach innen: wo und wie können wir mitbestimmen?“¹³ Die Antwort lautete vorläufig: nirgends. „Da war eine Riesenmauer, ... es war wie bei Kafkas Schloß, man wußte nicht, wie man hineinkommen konnte.“¹⁴

Defizite an innergewerkschaftlicher Demokratie und Partizipation

Seit dem Ende der Siebzigerjahre, also lange vor einem gemeinsamen Antreten bei PV-Wahlen, hatten sich die Gesamtösterreichischen Lehrertreffen bereits regelmäßig intensiv mit gewerkschaftlichen Fragen beschäftigt. Man hatte sich in Arbeitskreisen grundsätzliches Wissen über die Gewerkschaft angeeignet, kannte den strukturellen Aufbau der Organe und deren demokratische Legitimation. Dabei deckte sich die Kritik der Lehrergruppen nahezu vollständig mit der in Abschnitt II aufgezeigten Diskussion. In einzelnen Punkten ging sie jedoch noch darüber hinaus.

Die Erfahrungen bei der Personalvertretungsarbeit hatten die unabhängigen Gruppen längst insofern auf den Boden der politischen Realität zurückgeholt, als sie erkannten, daß die von ihnen angestrebten Veränderungsprozesse natürlich nur in einem längerfristigen Zeitrahmen gesehen werden konnten. Sie sahen daher ihre Rolle eher in jener Funktion, wie sie Professor Wallraff einmal schön formuliert hatte: „Minderheiten müssen in einer gewerkschaftlichen Organisation die Eigenschaft der Sauerteigs haben. Sauerteig kann – wenn er im richtigen Verhältnis zur Masse, die er durchdringen soll – vorhanden ist, einiges in Bewegung setzen.“¹⁵

Nach ihren Erfolgen bei Personalvertretungswahlen folgten die ersten gewerkschaftlichen Gehversuche jener vereinzelt Gruppen, die nicht aus den gewerkschaftlichen Gremien „ausgesperrt“¹⁶ geblieben waren. Dabei wurde den Nichtfraktionellen der Widerspruch zwischen dem formaldemokratischen Anspruch der Gewerkschaft und der Realstruktur noch deutlicher vor Augen geführt, man war nun zwar „drinnen, aber benachteiligt“¹⁷. Allein schon die gängige Praxis, daß jeder anberaumten Leitungssitzung ausführliche Fraktionssitzungen vorausgehen, in denen alle Tagesordnungspunkte vorbesprochen werden, sei demokratiepolitisch bedenklich und jeglicher Zusammenarbeit abträglich.

„Auf der gemeinsamen, plenaren Sitzung wird dann die Tagesordnung oft rasch durchgepeitscht, das Informationsbedürfnis und die Beiträge der Minderheitenvertreter/innen erwecken leicht den Unmut und werden zu beschneiden versucht, kein Wunder, hören doch alle anderen bereits alles zum zweiten Male... Da solcherart Sitzungskultur nicht unwidersprochen hingenommen wird, sind Aufschaukelungen unvermeidlich...“¹⁸

Sind also die demokratischen Mitwirkungsmöglichkeiten sogar für nicht-fraktionellen Gremialmitglieder minimal, so erst die Rechte für das einfache Gewerkschaftsmitglied. Dieser Mangel wurde häufig thematisiert, manchmal sachlich, manchmal auch polemisierend, wie hier unter dem Titel „Die letzte KPdSU Europas“: „In der Gewerkschaft beginnt der Mensch beim Funktionär. Es gibt so gut wie keine Einflußmöglichkeiten für das einzelne Mitglied. Es gibt daher auch kein vitales Innenleben, an dem die Mitglieder teilhaben könnten. Die offizielle Gewerkschaftspolitik braucht sich nicht an den Vorstellungen der Mitglieder orientieren, da diese ja nichts zu sagen haben.“¹⁹

Was überspitzt und verbittert klingt, ist, so könnte man sagen, im § 22 Abs. 5 (seit 1993: § 24/4) der GÖD-Geschäftsordnung grundgelegt: „Der Betriebsausschuß ist der Landessektionsleitung für die ordnungsgemäße Geschäftsführung verantwortlich.“ Daß diese einzige gewerkschaftliche Ebene, auf die das einfache Mitglied eventuell noch Einfluß nehmen kann, den Mitgliedern selbst verantwortlich ist, davon steht nichts im Statut. Alle bedeutsamen gewerkschaftlichen Rechte, etwa auf Begutachtung von Gesetzen,

kommen im Normalfall nicht einmal in den Betriebsausschüssen zur Diskussion und Beschlußfassung, geschweige denn in Mitgliederversammlungen.²⁰

Die Wiener Lehrer/innen Initiative forderte dagegen schon 1983 „mindestens zweimal jährlich stattfindende, dienststellenübergreifende Lehrer/innenversammlungen, auf denen die wichtigsten Schul- und Gewerkschaftsfragen diskutiert werden sollten. Die Ergebnisse von Urabstimmungen zu diesen Themen müßten dann für die Gewerkschaftsmandatare bindend sein.“²¹ Die Praxis sah und sieht noch immer völlig anders aus: sogar wenn einmal essentielle Fragen auf Ebene einer gewerkschaftlichen Betriebsversammlung beraten werden, so verschwinden die daraus resultierenden Anträge häufig auf der nächsten Ebene.²²

Partizipationsdefizite am Beispiel der Lehrerstreiks

„Dieser Streik ist ein Unding“²³ titelte ein Streik-Informationsblatt der Salzburger Lehrer/innen Initiative 1985. Und weiter: „Nun ist es soweit! Für 23. Oktober wurde uns ein Streik verordnet. Selbst Gewerkschaftsfunktionäre der unteren und mittleren Ebenen sind ohne Einblick, ohne Information und somit sprachlos... Es ist skandalös, daß eine Gewerkschaftsführung hergeht und uns anfangs Oktober zu Marionetten ihres Streikbeschlusses macht, um uns kurze Zeit später als Bauern in ihrem Machtspiel einzusetzen!“

Besonders hatte die unabhängigen Gewerkschafter damals erbost, daß sie, verpackt in der grundsätzlich richtigen Forderung nach Gehaltsangleichung der Vertragslehrer an die Pragmatisierten auf Beschluß von oben gleich für höhere Gehälter der Lehrer an Pädagogischen Akademien sowie der Abteilungsvorstände, Direktoren und Landesschulinspektoren mitstreiken sollten, während es noch immer Berufsgruppen gäbe, die „unter inhumanen Bedingungen für unverschämte niedrigen Lohn arbeiten“²⁴, und 140 000 Österreicher, darunter 5000 Lehrer überhaupt arbeitslos wären.

Die bisherigen Lehrer-Streiks hatten nicht nur, wie in diesem Beispiel, inhaltliche Kritik hervorgerufen, sondern häufig auch eine solche gegenüber der Streiktaktik. Sie waren meist nach dem gleichen Schema verlaufen: Auf etwa zweistündige Warnstreiks, die zu „Protestversammlungen“ an den Schulen genützt wurden,

folgte die Bestreikung eines ganzen Unterrichtsvormittags. Damit glaubten die Führungen der jeweiligen Lehrgewerkschaft die Konfliktbereitschaft der Kollegenschaft, aber auch die öffentliche Akzeptanz, soweit ausgereizt zu haben, daß diesbezüglich keine weitere Steigerung mehr möglich wäre. Deshalb wurden andere „Kampfmaßnahmen“, wie der Boykott aller unbezahlten administrativen Tätigkeiten der Lehrerschaft (Schulmilchaktion, Jugendrotkreuz, Buchklub der Jugend...) und der Teilnahme an Elternabenden, oder die Streichung von Wandertagen, Theaterbesuchen und Schiwochen in Erwägung gezogen, was dann erst recht auf heftige Kritik stieß: „Wir halten diese Vorgangsweise für falsch. So verstandene Kampfmaßnahmen richten sich einerseits gegen Schüler und Eltern und verhindern andererseits eine engagierte pädagogische Tätigkeit über einen möglicherweise sehr langen Zeitraum.“²⁵

Die Gewerkschaft der Pflichtschullehrer zog für ihren Streik im Jahr 1991 aus den bisher gemachten Erfahrungen zumindest eine Konsequenz: Sie erhob mit einer Fragebogenaktion die von der Kollegenschaft bevorzugten Maßnahmen. Es sollten damals, kurz vor den PV-Wahlen 1991, Verhandlungen zur Wiederangleichung der Bezüge der Pflichtschullehrer an die akademischen Lehrer abgeführt werden.²⁶

„Indessen, wo kommt den plötzlich diese Einschätzung der Gewerkschaftsfunktionäre da „oben“ her, daß an den Schulen die L2-Angleichung als das zentrale Anliegen gesehen würde, daß es dazu die große Kampfbereitschaft gäbe?“²⁷, fragten sich nicht nur die unabhängigen Lehrer angesichts noch immer nicht verwirklichter günstigerer pädagogischer Arbeitsbedingungen, wie den Klassenschülerhöchstzahlen. Die Lehrer sprachen sich, zwar nur über die Mittel, nicht aber die Ziele des Streiks befragt, mit großer Mehrheit für die Abhaltung „ein- oder mehrtägiger Streiks“ aus. Trotzdem: Nach Scheitern der ersten Verhandlungen mit dem Dienstgeber, und noch vor der bereits vereinbarten nächsten Gesprächsrunde, rief die Gewerkschaft die Lehrer aber nicht etwa zu dem befürworteten Streik auf, sondern wiederum dazu, die oben angeführten „freiwilligen Mehrleistungen“ einzustellen. Ein Großteil der Lehrer an den Schulen war aber keinesfalls bereit, Gehaltsforderungen so offensichtlich auf dem Rücken der Kinder auszutragen und verweigerte denn auch prompt die eingeforderte Solidarität. Die

ersten Wandertage fanden schon am Tag nach dem Streikaufruf statt. Das Ergebnis der wiederaufgenommenen Gehaltsverhandlungen war entsprechend: Statt der geforderten Heranführung von der 15%-igen auf die alte 8%-ige Differenz – je nach Dienstalter zwischen 1000.- und 2500.- Schilling gab es „als erste Etappe der Anpassung“ eine Erhöhung von 350.-

Defizit an gewerkschaftlicher Solidarität

„Wir verstehen Gewerkschaftspolitik nicht als Standespolitik à la Ärztekammer, sondern als solidarische Politik aller Arbeitnehmer, einschließlich jener, die derzeit keine Arbeit haben.“²⁸

Die unabhängigen Salzburger Lehrer erachteten die 1985 von der Regierung beschlossenen und von der GÖD heftig kritisierten Ruhensbestimmungen für Beamte angesichts der Gesamtsituation knapper werdender Arbeit („solidarischer Aspekt“) und der Notwendigkeit, Privilegien abzubauen („verteilungspolitischer Aspekt“) als gerechtfertigt. Anstatt sich aus „parteilich-politischen Motiven“ auf die Beamtenprivilegien zu berufen, möge die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst eine Privilegiendiskussion einleiten, die für die VÖEST-Arbeiter und -Manager ebenso zu gelten hat wie für Angestellte im halböffentlichen Bereich etwa der Elektrizitätswirtschaft und der Sozialversicherungen und im privatwirtschaftlichen Bereich.

Mit später gestiegener Etabliertheit der unabhängigen Lehrergruppen in den Gremien der Personalvertretung ist allerdings auch bei diesen eine gewisse Tendenz zur Standespolitik nachweisbar geworden. Ein Beispiel: „Unter dem Stichwort „Beamtenprivilegien“ stehen auch in der Gehaltsrunde Pensionsbeiträge, Pensionshöhe und -anfallsalter zur „Diskussion“. Die Pensions- und Sozialversicherungssysteme sind – selbst in den öffentlichen Diensten – untereinander nur bedingt vergleichbar. Wer hier etwas ändern will, muß sagen, wohin, zu wessen Nutzen und Schaden...“²⁹

Der gesamtgesellschaftliche Blickwinkel ist dagegen in der Arbeit vieler unabhängiger Gruppen, so sich diese in schriftlichen Dokumenten nachweisen läßt, ein wenig in den Hintergrund geraten.³⁰ Von den beiden großen Fraktionen unterscheiden sie sich diesbezüglich aber noch in drei Punkten einer eher als inner-

beruflich zu bezeichnenden Solidarität:

- Der Forderung nach Ausbildungsangleichung für die verschiedenen, oft gegeneinander ausgespielten Lehrer-Kategorien („Abbau von Standesdünkeln“); Vorschlag: Schaffung einer einheitlichen Lehrgewerkschaft
- Das Interesse an den Problemen arbeitsloser Junglehrer³¹ und die Forderung nach gewerkschaftlicher Vertretung auch für diese³² Vorschlag: Arbeitslosenreferenten in den Sektionsleitungen
- Der Forderung nach Gegenmaßnahmen zur „Gehaltschere“, welche sich durch die üblichen prozentuelle Erhöhungen nicht nur zwischen den niederen und den oberen Gehaltsstufen, sondern auch zwischen den einzelnen Lehrergruppen immer weiter geöffnet hatte. Vorschlag: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und Fixbetrags- statt Prozentabschlüsse bei Gehaltsverhandlungen.

Solidaritätsdefizit am Beispiel der Gehaltsverhandlungen

„Ein Abschluß mit 4,5% Erhöhung, wie ihn die Gewerkschaft fordert (für 1989, Anm. T.R.), privilegiert die Bezieher hoher Gehälter. Nicht alle öffentlichen Bediensteten sind Ministerial- und Hofräte. Vertragsbedienstete, Beamte sowie Teilzeitarbeiter/innen, die nicht in der höchsten Verwendungsgruppe stehen, haben mehr von einem Fixbetrag... Daher: S 1000.- für alle!“³³

Ähnliche Aufrufe seitens der unabhängigen Gruppen an die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst für mehr Solidarität mit den unteren Einkommensgruppen wiederholen sich regelmäßig anlässlich der Gehaltsverhandlungen. Manfred Matkza erklärt aber, warum der Widerspruch systemimmanent ist:

„Da das Prinzip des Hinaufdienens und Vorrückens also von der Verwaltungshierarchie auch auf die Personalvertretung und Gewerkschaft übersprungen ist, findet sich in deren Organen eine massive Dominanz höherer Dienstklassen... So ist es kein Zufall, daß die Forderung nach Sockelbeträgen oder nach Fixbeträgen bei Gehaltsverhandlungen von deren Vertretern massiv abgelehnt wird, obwohl sie der Mehrheit der Bediensteten mehr brächte als die praktizierten Prozentlösungen; so ist es kein Zufall, daß die Vertreter allen „nivellierenden“

Reformen skeptisch gegenüberstehen, obwohl sie der Mehrheit der Bediensteten nur eine „Nivellierung nach oben“ bringen könnte; so finden die Anhebung der unterdurchschnittlich niedrigen Anfangsbezüge, die Urlaubsverlängerung für alle ... keine besondere Unterstützung bei den Vertretern der öffentlich Bediensteten.“³⁴

An dieser Stelle schließt sich der Kreis hin zum Grundsatz der Mitgliederbeteiligung an der gewerkschaftlichen Willensbildung. „Die Gehaltsverhandlungen müssen öffentlich geführt werden. Die rechtzeitige Information, die Diskussion der Forderungen durch die Gewerkschaftsmitglieder (und gewerkschaftlichen Gremien) gehört ebenso dazu, wie die Urabstimmung über das Verhandlungsergebnis.“³⁵

Der lange Weg zur Anerkennung der Unabhängigen

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nannte in ihrer bis 1993 geltenden Geschäfts- und Wahlordnung zwei Artikel über die Besetzung der untersten Gewerkschaftsorgane. § 22 Abs. 3 lautet: „In Bereichen, in denen Personalvertretungs- oder Betriebsratsergebnisse nicht vorliegen, ist die im Anhang zu dieser GO/WO enthaltene Betriebsausschuß-Wahlordnung anzuwenden.“ § 29 Abs. 1 ergänzt: „Bei der Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse ist in jedem Fall auf Gewerkschaftswahlen (§ 22 Abs. 3) bzw. auf Personalvertretungswahlen – oder Betriebsratswahlen Bedacht zu nehmen.“³⁶

Eigentlich ist diesen Bestimmungen eindeutig zu entnehmen, daß Gewerkschaftswahlen damals nur bei Nicht-Vorliegen berücksichtigungswürdiger anderer Wahlen durchzuführen gewesen wären. Trotzdem haben einige wenige Sektionen unter Berufung auf § 29 Abs. 3 und frei nach dem Motto „Wo kein Kläger, da kein Richter“ in ihrem Bereich auch Gewerkschaftswahlen durchgeführt.

Es wurde schon ausführlich dokumentiert, daß sich die christliche Mehrheitsfraktion des öffentlichen Dienstes schon lange und teilweise heftig für Urwahlen in der Gewerkschaft ausgesprochen hatte, vornehmlich aber unter einer Bedingung – daß nämlich im ganzen ÖGB gewählt werde. Innerhalb der GÖD wiederum waren es die sozialistischen Gewerkschafter, die darauf drängten, daß die GÖD mit der Durchführung von Wahlen beginnen solle.

Mit gutem Grund: „Die sozialistischen Gewerkschafter, die in dieser einzigen schwarzen Gewerkschaft rein quantitativ nicht sehr stark sind, haben den Bonus des roten ÖGB-Riesen hinter sich, so schneiden sie ganz gut ab bei allen Entscheidungen an Funktionen bis hinauf in die Spitzengremien. Sie sind an Wahlen in der GÖD (trotzdem, Anm. T.R.) interessiert, weil rote Beamte fast immer auch Gewerkschaftsmitglieder sind, schwarze Staatsangestellte hingegen in wesentlich geringerem Ausmaß.“³⁷

Völlig offen läßt das Statut hingegen, wie neue Gruppierungen in der Personalvertretung ihre Anerkennung innerhalb der Gewerkschaft erlangen, wovon diese abhängt. Inzwischen lehrte die Unabhängigen die Erfahrung: „Alles, aber auch alles ist in diesem Verein eine Machtfrage und muß ausgehandelt werden. Verhandlungstaktik ist daher nicht nur die höchste Gewerkschaftstugend nach außen..., sie ist es mindestens ebenso im innergewerkschaftlichen Raum.“³⁸

Die jeweiligen Sektionsleitungen reagierten auf die an sie herantretenden Initiativgruppen mit mehr oder weniger starker Verunsicherung. Das Spektrum reichte vom strikten Widerstand, über langsames Abbröckeln der Abwehr bis zur selbstverständlichen Überlassung der durch Wahlarithmetik ermittelten Sitze. Zu einer einheitlichen Lösung für den Gesamtbereich der GÖD ist es bisher nicht gekommen, sodaß nicht nur einzelne Sektionen, sondern innerhalb dieser wiederum einzelne Landesgruppen völlig unterschiedlich vorgingen.

In schriftlichen oder mündlichen Anfragen traten die auf Umlegung der Personalvertretungsergebnisse Anspruch erhebenden unabhängigen Gruppen an die Spitzenfunktionäre ihrer Landessektionen heran. Damit begann nicht selten ein taktisches Verwirrspiel, welches die Antragsteller im Extremfall von den Landessektionen über die Landesvorstände und/oder die Bundessektionen bis hin zum Vorstand der GÖD, ja bis zum ÖGB-Präsidium und wieder zurück, buchstäblich im Kreis schickte. Der Streit um die gewerkschaftliche Anerkennung nichtfraktioneller Personalvertretungslisten zog sich in einzelnen Fällen über einen Zeitraum von mehreren Jahren hinweg und trieb die Gruppen mehrfach vor das gewerkschaftliche Schiedsgericht. Ein einziges Mal entschied das Schiedsgericht zugunsten der klagenden Gruppe – doch sollte auch dieses Urteil dann

keinerlei Auswirkungen haben, nicht einmal auf andere Gruppen derselben Sektion.

Ein Einzelfall: Anerkennung durch Spruch des Schiedsgerichts

Zwei Bundesländergruppen der Österreichischen Lehrer/innen Initiative versuchten ein Jahr nach ihrem Einzug in die Fachausschüsse ihrer Personalvertretungen auch in den zu diesem Zeitpunkt neu zu besetzenden Landessektionsleitungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Berücksichtigung zu finden. Auf das Ansuchen der *Steirischen Lehrer/innen Initiative/ Unabhängige Gewerkschafter* vom 24.11.1984 mit der Bitte um Anerkennung als Gewerkschaftsfraktion erhielt diese folgende Antwort:

„Weder in den Statuten des ÖGB noch in der Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD werden „Fraktionen“ erwähnt. Die an diese irrige Behauptung geknüpften Schlußfolgerungen sind daher nicht haltbar. Es ist daher auch nicht möglich, neue Gruppierungen bei den Personalvertretungswahlen als Fraktionen des ÖGB oder der GÖD anzuerkennen.“³⁹

„Austreten oder Zähneknirschen? – das scheinen die einzigen Alternativen zu sein, die man als einfaches Gewerkschaftsmitglied hat... Die Macht der Funktionäre gründet sich auf eine ausgeklügelte Organisationsstruktur, bei der sich letztlich die einzelnen Funktionärsgruppen reihherum im Kreis wählen... Jeder Bienenzüchterverein ist ungleich demokratischer!... So kann es nicht weitergehen! Wir meinen, bevor man weitreichendere Konsequenzen zieht, sollte man wenigstens versucht haben, eine demokratischere Gewerkschaft zu erkämpfen – denn daß wir Gewerkschaften brauchen, ist unbestritten...“⁴⁰

Unter der „Aufnahme des Kampfes“ dachten beide Gruppen vorerst einmal an verstärkte schriftliche Eingaben und mündliche Verhandlungen. Die *Salzburger Lehrer-Initiative* wandte sich dazu an den Landesvorstand Salzburg, dieser verwies auf die Landessektion (Schreiben 18.12.84), die Landessektion betrachtete sich erst recht als „nicht zuständig“ (Schreiben 15.1.1985), die anschliessend angerufene Rechtsabteilung der GÖD in Wien war es auch nicht (Schreiben 29.1.1985) und leitete das Schreiben an das ÖGB-Präsidium und an die GÖD-Vorsitzenden weiter. Ob letztere zuständig gewesen wären, erfuhren die Anfragenden

nicht – sie erhielten nämlich nun gar keine Antwort mehr. Nach Ablehnung ihres konkreten Antrags auf Zuweisung von Delegierten zum Landessektionstag der Salzburger BHS-Lehrer (18.2.1985) brachte Mag. Hai bach schließlich am 22. März 1985 für die SLI-UG Beschwerde beim Schiedsgericht der GÖD ein. Er und die Mitunterzeichner fühlten sich verletzt:

*„...in ihrem Recht auf demokratische Mitbestimmung und Mitwirkung bei der Wahl der Gewerkschaftsorgane, in ihrem aus der Mitgliedschaft entspringendem Recht auf Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts, in ihrem Recht auf Gleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Gewerkschaftsmitgliedern... und in ihrem Recht auf Berücksichtigung des Wahlergebnisses der Personalvertretungswahlen 1983 bei der Zusammensetzung gewerkschaftlicher Organe.“*⁴¹

Das Schiedsgericht möge daher feststellen, daß bei der Einberufung des Landessektionstages 1985 der BHS-Lehrer in Salzburg die Statuten des ÖGB und die GO/WO der GÖD in mehrfacher Hinsicht verletzt worden wären, und die neuerliche Abhaltung eines Landessektionstages mit Wahl der Landessektionsleitung unter Einhaltung der Statuten anordnen.

Am 29.10.1985 fällt das Schiedsgericht seine Entscheidung. Es hatte sich zwar vorbehalten, „ohne Bindung an die vom Beschwerdeführer formulierten Anträge die seinen Intentionen entsprechende Entscheidung“ zu treffen⁴², ansonsten aber tatsächlich sinngemäß entschieden. Der Landesvorstand Salzburg der GÖD wurde aufgefordert, binnen vier Wochen einen außerordentlichen Landessektionstag der BHS-Lehrer abzuhalten, und dabei Ergänzungswahlen zur Landessektion durchzuführen. Der Landessektionstag wurde beauftragt, „jene Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern als Kandidaten der Wählergruppe SLI-UG in die Landessektionsleitung zu wählen, die dem Stimmenanteil entspricht, den diese Wählergruppe bei der im November 1983 nach dem PVG stattgefundenen Wahl ... erzielt hat.“⁴³

„Wir hoffen, daß diese Querelen nun vorbei sind, wir wünschen uns eine gute Zusammenarbeit über die einzelnen Gruppen hinaus für eine starke, demokratische Gewerkschaft“,⁴⁴ freute sich die SLI. Mit der Zuerkennung des Fraktionsstatus war diese Entscheidung allerdings auch nicht verbunden. Dazu wäre nämlich die „Zustimmung des Vorstandes und Präsidiums des ÖGB erforderlich“,⁴⁵ meinte man

in Salzburg. Bis dann tatsächlich zwei Vertreter der SLI-UG in die Landessektionsleitung gewählt wurden, mußte sich die SLI allerdings noch an die Kontrollkommission wenden, um auf die „Überwachung der Durchführung des vorstehend wiedergegebenen (Schiedsgerichts-, Anm.T.R.) Beschlusses“⁴⁶ zu drängen.⁴⁷

David klagt Goliath: Der Prozeß der steirischen Lehrer

1985 wandte sich dann auch der steirische Hauptschullehrer Manfred Grangl an das Schiedsgericht der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und die Kontrollkommission des ÖGB. Er hatte bei den Personalvertretungswahlen 1983 auf der die Liste PULL (Parteiunabhängige Lehrerliste) für den Dienststellenausschuß des Bezirkes Leibnitz kandidiert und seither ein Mandat in diesem Organ ausgeübt. „Ich erhebe Beschwerde beim Schiedsgericht der GÖD/ der Kontrollkommission des ÖGB, weil ich in statutenwidriger Weise an der Ausübung des passiven und aktiven Wahlrechts zum Betriebsausschuß der Pflichtschullehrer im Bezirk Leibnitz/ Steiermark gehindert werde.“⁴⁸ In der Beschwerdebegründung führte er aus, daß die Delegierten des Gewerkschaftstages zum Teil vom Landesvorstand, zum Teil vom Landestag und zum Teil vom Landessektionstag gewählt würden, diese wiederum vom Landessektionstag und letzterer von den Betriebsausschüssen. Bei der Zusammensetzung der Betriebsausschüsse sei gemäß § 22 Absatz 3 der Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD auf „durchgeführte Wahlen in jedem Fall Bedacht zu nehmen“. „Daraus ergibt sich, daß die demokratische Legitimation der GÖD und des ÖGB sowie die Einhaltung der §§ 1 und 4 Abs.2 der Statuten des ÖGB vom Bestehen und der Wahl der Betriebsausschüsse abhängen, weil der Betriebsausschuß jenes einzige Organ ist, über das einfache Gewerkschaftsmitglieder Anteil an der Willensbildung der GÖD und des ÖGB nehmen können.“⁴⁹

In seinem Bezirk Leibnitz/Steiermark würde aber gar kein solcher Betriebsausschuß für die Pflichtschullehrer bestehen, womit ihm jede Möglichkeit genommen wäre, seine ihm statutengemäß zustehenden Mitgliederrechte in Anspruch zu nehmen. Auch dort, wo ein Betriebsausschuß existiere, sei aber eine einfache Umlegung der Personalvertretungswahlergebnisse problematisch, weil bei diesen auch die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder wahlberecht-

tigt seien, pensionierte GÖD-Angehörige aber nicht. „Der Organisationsgrad der GÖD ist auch bei weitem nicht so hoch (er liegt derzeit bei 55%), daß man die damit verbundenen Verzerrungen als Randerscheinung ohne Einfluß auf das Ergebnis abtun könnte... Aus diesem Grund verbietet sich ihre Übertragung auf die Zusammensetzung der Betriebsausschüsse.“⁵⁰

Die Beschwerde schloß mit dem Antrag, das Schiedsgericht möge erkennen, daß die gängige Praxis im Bezirk Leibnitz die GÖD-Geschäftsordnung, das ÖGB-Statut, und die gewerkschaftlichen Mitgliederrechte des Antragstellers verletze. Die zuständigen Organe der GÖD mögen aufgefordert werden, für die Einrichtung eines Betriebsausschusses der Pflichtschullehrer im Bezirk Leibnitz zu sorgen. Zuletzt solle man „klarstellen, daß die Einrichtung von Betriebsausschüssen nur in Form von Wahlen stattfinden kann, zu denen alle GÖD-Mitglieder und nur die GÖD-Mitglieder aktiv und passiv stimmberechtigt sind“, und die daher nicht mit den Wahlen zur gesetzlichen Personalvertretung identisch sein können.

Der dieser gemeinsam mit Repräsentanten der Steirischen Lehrer/innen Initiative – Unabhängige Gewerkschafter vorgebrachten Beschwerde folgende Instanzenzug ist einzigartig in der Geschichte der Unabhängigen. In einer ersten Entscheidung teilte das Schiedsgericht der GÖD mit, man habe das Verfahren für die Dauer der Anhängigkeit des zeitgleich eingebrachten Verfahrens bei der Kontrollkommission unterbrochen, welche dann aber „überhaupt kein Lebenszeichen“⁵¹ von sich gab..

Ein Jahr später wandten sich die steirischen Lehrer an jenen Salzburger Anwalt, der die erfolgreiche Schiedsgerichtsklage der Salzburger Lehrerinitiative auf Berücksichtigung bei der Zusammensetzung der zuständigen Gewerkschaftsorgane geführt hatte.

„Das bisherige Vorgehen des ÖGB kann nur dadurch erklärt werden, daß sich die Herrschaften absolut sicher fühlen, keiner gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Kontrolle zu unterliegen, wie willkürlich sie auch immer verfahren mögen“,⁵² schreibt Dr. Mory nach Durchsicht der Eingaben zurück und glaubt recht gute Chancen für eine Klage auf dem ordentlichen Rechtsweg zu erkennen. Zuvor solle dem ÖGB aber noch eine letzte „Nachfrist“ zur statutenmäßigen Erledigung der diversen Beschwerden gegeben werden.

Die neuerliche Beschwerde beim Schiedsgericht wurde, sich inhaltlich auf die bereits verfaßten berufend, am 10.2.1987 von Dr. Mory eingebracht. Neu hinzugekommen war die Argumentationslinie, daß nicht nach geltendem Statut zusammengesetzte Organe, nämlich die jeweiligen Landessektionstage, keine rechtswirksamen Beschlüsse fassen könnten, und das Schiedsgericht daher feststellen möge, „daß alle von den statutenwidrig und der Geschäfts- und Wahlordnung zusammengesetzten Landessektionstage gefaßten Beschlüsse nichtig sind.“⁵³ Dem Schiedsgericht wurde eine vierzehntägige Frist zur Entscheidung eingeräumt, „widrigenfalls der ordentliche Rechtsweg beschritten werden müßte“.

„Das mit Beschluß des Schiedsgerichts vom 9.12.1985 unterbrochene Verfahren wird vorläufig nicht fortgesetzt“⁵⁴, antwortete das Schiedsgericht, „da das von der Kontrollkommission eingeleitete Verfahren“ noch immer anhängig sei.“ Und schloß mit der obligatorischen Rechtsmittelbelehrung: „Die Entscheidung des Schiedsgerichts ist endgültig. Eine Berufung an die politische Behörde oder das Betreten des Rechtsweges ist unzulässig (§ 26 Abs. 5 der GO-WO)“.

Genau das glaubten die steirischen Lehrer aber nicht mehr. „Mit einem Fall „David klagt Goliath“ muß sich derzeit das Landesgericht für Zivilrechtssachen befassen“⁵⁵ berichtete sogar die Kronenzeitung von dem ungewöhnlichen Ereignis, und weiter: „Hat der ÖGB tatsächlich seine eigenen Statuten verletzt, wären die Konsequenzen gewaltig. Der Bundeskongreß im kommenden Herbst wäre nicht handlungsfähig, da die betreffenden (ihn beschickenden, Anm. T.R.) Organe rechtswidrig zusammengesetzt waren.“

Am 2. Juni 1986 wurde die Klage beim Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz eingebracht. Diese nimmt einleitend Bezug auf die Frage der Berechtigung einer solchen privatrechtlichen Klage. Das Vereinsrecht würde zwar in den Bereich des öffentlichen Rechts gehören, sich dabei aber auf die Staatsaufsicht bei Gründung, Tätigkeit und Auflösung von Vereinen beschränken. Rechtsbeziehungen zwischen dem Verein und seinen Mitgliedern, insbesondere die Regelungen über die Einsetzung und Wahl von Vereinsorganen und deren Geschäftsführung würden dagegen ausschließlich privatrechtlichen Inhalts sein. Das im Statut des ÖGB genannte demokratische Prinzip sei formal dadurch verwirklicht, daß sich, von den Betriebsausschüssen ausge-

hend, alle anderen Organe direkt oder indirekt aus diesen ableiten. Zumindest auf dieser Ebene müsse also gewählt werden. „Die Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD sieht jedoch derartige Wahlen zu den Betriebsausschüssen nicht vor ... (und ist) daher insoweit statutenwidrig.“⁵⁶ Auch die in der GO/WO enthaltene Bestimmung, „auf durchgeführte Personalvertretungs- oder Betriebsratswahlen (ist) Bedacht zu nehmen“ (§ 29 Abs.1) sei nur eine Überdeckung dieser Statutenwidrigkeit, weil dabei nicht der beklagten Partei angehörige Personen mitentscheiden würden. Dabei würde „nicht einmal diese Bestimmung in der GÖD konsequent eingehalten werden“, weil, wie es den Klägern passiert ist, auch die Ergebnisse der PV-Wahlen 1983 in wesentlichen Belangen ignoriert worden wären. Insbesondere fühlten sich die Kläger in folgenden auf ihrer Vereinsmitgliedschaft basierenden Rechten verletzt:

- im Recht auf demokratische Mitbestimmung und Mitwirkung bei der Wahl von Gewerkschaftsorganen;
- im Recht auf Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts
- im Recht auf Gleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Gewerkschaftsmitgliedern ...
- im Recht auf Berücksichtigung der Wahlergebnisse der gesetzlichen Personalvertretungsorgane bei der Zusammensetzung gewerkschaftlicher Organe
- im Recht, daß nur solche Organe die gewerkschaftlichen Interessen der Kläger nach außen vertreten, welche rechtmäßig eingesetzt worden sind.⁵⁷

„Die Kläger sind gezwungen, gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, weil (in Ansehung der mit dieser Klage geltend gemachten, gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsrechte der Kläger) im Bereich der beklagten Partei nicht das Recht, sondern reine Willkür regiert.“⁵⁸ Elf Schreiben der Kläger an die diversen Gewerkschaftsorgane wurden als Beweise dafür vorgelegt, daß innerhalb der GÖD in dieser Sache Rechtsverweigerung vorliege und offenkundig nur der privatrechtliche Weg sicherstellen könne, „daß auch im Organisationsbereich der beklagten Partei endlich der Grundsatz der Vorherrschaft des Rechtes Einzug hält.“ Das Urteilsbegehren fordert dementsprechend die Feststellung, daß die „beim Landessektionstag zu Mitgliedern der Landessektionsleitung gewählten Personen nicht berechtigt sind, die Geschäfte der Landessektion zu führen und die gewerkschaftli-

chen Interessen der Kläger... nach außen hin zu vertreten.“⁵⁹

Nachdem das Landesgericht Graz nicht ganz unerwarteterweise auf „örtliche Unzuständigkeit“ erkannte, brachten die Kläger ihre Rechtsanliegen vor das Landesgericht Wien. Der ÖGB setzte in seiner Klagebeantwortung vor allem entgegen, daß jedes Mitglied die Pflicht hat, die ausschließliche Zuständigkeit der gewerkschaftlichen Schiedsgerichte anzuerkennen. Das Recht von Vereinsmitgliedern, sich an die Zivilgerichte zu wenden, setze die Ausschöpfung eines bereits beschrittenen internen Rechtsweges voraus. Zu den kritisierten Wahlmodalitäten führte der ÖGB-Vertreter aus, „daß es grundsätzlich völlig gleichgültig ist, an welchem Orte und nach welchem Wahlmodus Wahlen stattfinden...“⁶⁰

Allerdings habe die GÖD, „zur Vermeidung allfälliger ähnlicher Vorwürfe“ ohnehin einen Antrag auf Änderung der Statuten zum kommenden ÖGB-Kongreß eingebracht, „wonach ein gleiches, unmittlbares und geheimes Wahlrecht bei der Wahl der Delegierten eingeräumt werden soll“. Die Forderung nach Nichtigkeit aller Beschlüsse der Landessektionsleitungen gehe dagegen schon deshalb ins Leere, weil auch die von den Klägern eingeforderte Vertretung mit 16,92% der Delegierten (entsprechend dem PV-Wahlergebnis, Anm. T.R.) keine wesentliche Änderung von Wahlen oder Beschlüssen bewirkt hätte.

Der erste Verhandlungstermin am 24.11.1987 endete aus Sicht der eigens nach Wien angereisten Kläger insofern mit einem Eklat, als der Richter gar nicht bereit war, die Verhandlung zu eröffnen, weil die Kläger ihre (außer Streit gestellte) Vereinsmitgliedschaft nicht an Ort und Stelle legitimieren konnten, sprich, ihre GÖD-Mitgliedsausweise nicht bei sich führten. Auch eine Beschwerde des Klägeranwalts an den Präsidenten des LG Wien wegen der später offensichtlichen Verschleppung des Termins konnte nicht verhindern, daß das Verfahren erst im April 1988 weitergeführt bzw. im September 1989 abgeschlossen wurde – noch dazu mit einem für die Kläger indiskutablen Ergebnis: „Das Urteil ist ein Skandal und spottet jeder Rechtsstaatlichkeit“, wettete Klägeranwalt Dr. Mory⁶¹ und empfahl, in jedem Fall Berufung einzulegen. Ohne auf die sachliche Argumentation einzugehen, hatte der Richter die Klage als „im derzeitigen Stadium“ als unschlüssig bezeichnet, weil die Kläger eine tatsächliche Verletzung des Stim-

men- bzw. Mandatsanteile durch Nicht-Vorlage des „Umrechnungsschlüssels, d.h. der Wahlarithmetik“ nicht hätten nachweisen können. „Ein Eingehen auf weitere Behauptungen der klagenden Parteien erübrigt sich daher.“⁶²

Während die Kläger in der Berufung ihre Argumentation noch weiter konkretisierten, verlegte der ÖGB seine Stellungnahme auf eine völlig neue Ebene: Am 9.1.1988 hatte der Ländertag der GÖD dem kommenden Gewerkschaftstag nämlich eine Ergänzung der Wahl-Umlegungsbestimmung vorgeschlagen. Demgemäß wären „Wählergruppen zu berücksichtigen, deren Listenbezeichnung einen Hinweis auf die Gewerkschaft enthält, deren Wahlprogramm den ÖGB Statuten entspricht, und deren Wahlwerber zum Zeitpunkt der Einreichung der Wahlvorschläge mindestens sechs Monate Mitglieder der GÖD sind.“⁶³ Den steirischen Lehrergruppen würde die Umlegung deshalb vorenthalten, weil es ihnen „schlicht und einfach an den Voraussetzungen einer Übereinstimmung ihres Wahlprogramms mit den ÖGB-Statuten“⁶⁴ ermangele, sowie daran, daß nicht sämtliche Wahlwerber zum Zeitpunkt der Einreichung Mitglieder des ÖGB waren. Das Oberlandesgericht Wien hob das angefochtene Urteil der ersten Instanz trotzdem auf und stellte fest, daß im Falle der Umlegung von Personalvertretungswahlen in jedem Fall „eine lineare Umsetzung der Stimmverhältnisse auf die Zusammensetzung der Gewerkschaftsorgane zu erfolgen hat“.⁶⁵ Nicht gefolgt ist das Gericht allerdings den Klägern im entscheidenden Punkt, wonach das Umlegen generell statutenwidrig sei, und daher in jedem Fall Wahlen an der Basis des ÖGB stattzufinden hätten.

Die steirischen Lehrer entschlossen sich daher, auch noch Revisionsrekurs beim Obersten Gerichtshof zu erheben und betonten dort, daß beim vorliegenden Organisationsgrad der GÖD von nur 55% jene Annahme des Gerichts „reine Fiktion“ sei, wonach die Zusammensetzung der Organe der Gewerkschaft durch das bei den PV-Wahlen erzielte Stimmenergebnis auch das Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder korrekt widerspiegeln könne⁶⁶. Der Oberste Gerichtshof hielt diesen Rekurs „wegen der zu lösenden allgemeinen vereinsrechtlichen Fragen und wegen der großen Zahl von Mitgliedern“⁶⁷ zwar für zulässig, nicht aber für berechtigt: „Die vereinsinterne Regelung einer freiwilligen Berufsvereinigung, ihre Kollegialorgane derart zu besetzen, daß

Wählergruppen im selben Verhältnis vertreten sein sollen, wie vergleichbare Wählergruppen in einer gesetzlich vorgesehenen Form der Interessensvertretung, verletzt – entgegen dem Standpunkt der Kläger – keine zwingende gesetzliche Norm...“⁶⁸ Der in der GO/WO angeführte Vorgang der „Bedachtnahme“ auf einen externen Wahlvorgang habe sich aber in jedem Fall an der Betriebsausschuß-Wahlordnung zu orientieren, was auch für die Fristen zur Einbringung von Wahlvorschlägen oder Wahlanfechtungen gelte. Es fehle aber „an jeder Grundlage, vom Wahlwerber (der die Umlegung begehrt, Anm. T.R.) einen besonderen Nachweis vereinstreuer Gesinnung zu fordern. „Die Kläger haben unter den genannten Voraussetzungen Anspruch darauf, daß die von ihnen mitgebildete Wählergruppe bei der Zusammensetzung der Betriebsausschüsse ... berücksichtigt werde, daß aber, wo solche... bisher nicht eingerichtet wurden, dies nachgeholt ... werde ... In welcher Form und mit welchen Kandidaten die jeweils wahlwerbenden Gruppen der Kläger aufgetreten sind, ist nach den dargelegten Rechtsansichten allerdings solange unerheblich, als die beklagte Partei nicht in diesem Zusammenhang ein ausschlußwürdiges, vereinschädigendes Verhalten konkret behauptet.“⁶⁹

Gibt es ein „GÖD-liches“⁷⁰ Recht auf Willkür?

Schon nach dem seinerzeitigen, für die Salzburger Lehrer bedeutenden Spruch des Schiedsgerichtes hatte sich Mag. Haibach am 12.12.1985 namens der Österreichischen Lehrer/innen Initiative auch an die Bundessektionsleitung BMHS gewandt und in analoger Anwendung der Schiedsgerichtsentscheidung auch Ergänzungswahlen zur Bundessektionsleitung gefordert. Das später in dieser Sache neuerlich angerufene Schiedsgericht entschied aber, daß eine Personalvertretungsgruppe nur dann Anspruch auf Vertretung in der Bundessektionsleitung habe, wenn sie „bei den Wahlen zum korrespondierenden PV-Organ zumindest ein Mandat erhalten habe.“⁷¹ Dies war der ÖLI bei ihrem Antreten 1983 aber noch nicht gegliückt.

Österreichweit hatte man in Kreisen der unabhängigen Lehrer/innen aber zumindest erwartet, daß das von den Salzbergern erreichte Urteil präjudizierend auch auf die Umlegung anderer Bundesländergruppen wirken würde. Es sollte sich jedoch zeigen,

daß man sich auf höchster Ebene eher Gedanken darüber machte, wie man diese statutenkonforme Umlegung der PV-Ergebnisse künftig vermeiden könne und den einzelnen Sektionen bis dorthin völlig freie Hand gab. „Bei der am 16.3.1987 in Wien stattgefundenen Besprechung mit den Mitgliedern des Präsidiums der GÖD sowie den Vertretern des Schiedsgerichtes und der Kontrollkommission sei darüber Einigung erzielt worden, daß nur eine solche Liste Aufnahme in die Organe der GÖD finden könne, aus der: 1. für den Wähler eindeutig erkennbar ist, daß die bei den PV-Wahlen wahlwerbende Gruppe als unabhängige Gewerkschaftsliste kandidierte, 2. die Spitzenkandidaten der Liste Gewerkschaftsmitglieder sind und 3. daß das politische Wollen der unabhängigen Gewerkschaftsliste zumindest in wesentlichen Belangen den grundsätzlichen Zielen der GÖD entspreche.“⁷²

Der zweite Punkt dieser geplanten Bestimmung wurde bis zum Gewerkschaftstag 1989 sogar noch verschärft – nicht nur die Spitzenkandidaten, so wurde beschlossen, sondern alle Listenmitglieder einer Gruppe müßten nämlich zum Zeitpunkt der Wahl bereits sechs Monate Gewerkschaftsmitglieder gewesen sein.⁷³ Zusammen mit der neuen Forderung nach gewerkschaftlicher Kennzeichnung der unabhängigen Liste sollte dieses scheinbar nebensächliche Detail die GÖD zumindest für den Moment davor bewahren, „jedem dahergelaufenen Paradiesvogel, der bei irgendeiner Dienststelle aus unerfindlichen Gründen ein paar Stimmen gekriegt hat“⁷⁴ womöglich auch noch Sitz und Stimme im Vorstand zuzusprechen. Kaum eine der nicht-fraktionellen Gruppen hatte auf ihren Listen zu den PV-Wahlen ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder angeführt und käme damit noch für eine Umlegung in Frage – zahlreiche Umlegungsansuchen wurden in weiterer Folge tatsächlich unter dem Aufhänger der neuen Ergänzungen des § 29 abgewiesen.

Hier nur ein Beispiel für viele: Das Schiedsgericht hatte sich mit einer Eingabe der „Unabhängigen Fraktion“ der Justizwache beim Landesgefängnis Innsbruck zu beschäftigen. Diese Gruppe hatte bei den PV-Wahlen 1987 die relative Mehrheit im Dienststellenausschuß erreicht, war aber trotz heftigster Bemühungen nicht zur darauffolgenden Konstituierung der neuen Landessektionsleitung am Landessektionstag 1989 eingeladen

worden. Unter Berufung auf die fehlende „gewerkschaftliche Kennzeichnung“ der unabhängigen Fraktion wurde die Beschwerde abgewiesen.

Unter dem Verweis auf die Autonomie der einzelnen Sektionen hat sich, so scheint es zumindest, so etwas wie ein ungeschriebenes Recht auf Willkür im Umgang mit den Nicht-Fraktionellen eingebürgert. Im Jahr ihres Einzugs in die Zentralaussschüsse der AHS- und BHS-Lehrer (1987 mit je einem Mandat) trat die Österreichische Lehrer/innen Initiative wiederum an die jeweilige Bundessektionsleitung heran. Nach einem lebhaften Briefwechsel und mehreren mündlichen Gesprächen war es dann bei den AHS-Lehrern so weit: Die ÖLI wurde in den Bundesvorstand aufgenommen, wenn auch nur mit einem anstatt der ihr rechnerisch zustehenden zwei Mandate.

Ganz anders die Bundessektion BHS – diese lehnte nicht nur eine Umlegung des ZA-Mandats kategorisch ab, sondern sogar „nach einhelliger Diskussion der Vorsitzenden und Stellvertreter“ eine Teilnahme von ÖLI-Gastdelegierten zur Erweiterten Bundessektionsleitung, weil dies „die derzeitigen Statuten ... nicht zulassen“.⁷⁵ Nichtsdestoweniger wurden die ÖLI-Bundesländergruppen für BHS-Lehrer in Tirol und Oberösterreich sehr wohl bei der Zusammensetzung der jeweiligen Landessektionsleitungen berücksichtigt.

Ähnlich die Situation bei den Pflichtschullehrern: in der Steiermark⁷⁶, Oberösterreich und Niederösterreich wurden die dortigen PV-Ergebnisse auf die Landessektionsleitung zumindest ansatzweise „umgelegt“⁷⁷, in Wien war das „nicht möglich“⁷⁸, in Tirol offensichtlich überhaupt undenkbar. Dort hatte die TLI landesweit 30% der Stimmen errungen (in manchen Bezirken über 40%) und wollte sich auch nicht nur durch „virile Großzügigkeit“ abfinden lassen, sondern forderte eine exakte Umlegung, was kategorisch abgelehnt wurde.

In jedem Fall entzieht sich die Entscheidung über Aufnahme und Nicht-Aufnahme einer nicht-fraktionellen Gruppe in die jeweilige Sektion jedweden objektiven Kriterien. Konnte das mehrmals angerufene Schiedsgericht auf Grund der verschärften Umlegungsbestimmungen die Gruppe AUN beim Innenministerium oder die Unabhängige Fraktion der Innsbrucker Justizwache

noch unter Hinweis auf die fehlende gewerkschaftliche Kennzeichnung ihrer Listen bei den PV-Wahlen abweisen, so fehlt eine diesbezügliche Handhabe bei allen der „Plattform Unabhängiger Gewerkschafter“ angeschlossenen Gruppen völlig. Diese hatten mit eindeutig auf dem Boden des Gewerkschaftsstatutes beruhenden Programmen kandidiert und waren völlig unverwechselbar als gewerkschaftliche Gruppen gekennzeichnet gewesen („UG“). Die letzte offene Forderung des neuen Umlegungsparagraphen hatte der OGH eindeutig zurückgewiesen – nämlich die Bedingung, daß alle Listenbewerber der PV-Gruppe auch Gewerkschaftsmitglieder sein müßten, um den Anspruch zu bewahren. Nichtsdestoweniger blieben auch diese Gruppen bis zuletzt in Fragen ihrer Anerkennung auf den guten Willen der jeweiligen Mehrheitsfraktion angewiesen, den man allenfalls durch geschickte, vor allem aber ausdauernde Verhandlungsstrategien beeinflussen konnte.

Nicht alle mauern :

Anerkennung durch Verhandlungen – Ein Fallbeispiel

Die *Unabhängige Liste – ULI* (Landesinvalidenamt für Wien/Niederösterreich/ Burgenland) urgierte nach den PV-Wahlen 1987 in mehreren Schreiben an die GÖD ihre Umlegung auf den parallelen gewerkschaftlichen Betriebsausschuß, wurde aber unter Hinweis auf den 1989 stattfindenden Gewerkschaftstag vertröstet, und auch beim Bundessektionstag im April 1989 blieben die Unabhängigen unberücksichtigt. Die angerufene Bundessektionsleitung „Arbeit-Soziales-Gesundheit“ – eine der wenigen innerhalb der GÖD mit sozialistischer Mehrheit – antwortete erst nach dem Gewerkschaftstag, denn „große Gremien ... brauchen zu ihrer Einberufung bzw. Abhaltung eben eine gewisse Zeit“⁷⁹ und begnügte sich dann mit dem Zitieren von Paragraphen: die Delegierten zum Bundessektionstag würden von den Landessektionsleitungen entsandt, in Wien von der Bundessektionsleitung,⁸⁰ und die Nominierung sowie die Zahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag entscheide der Vorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. „ULI“ wandte sich nun – Organe weisen leichter ab als Einzelpersonen – sowohl an den christlichen Vorsitzenden

Stellvertreter der Bundessektion als auch den sozialistischen Vorsitzenden des Dienststellenausschusses beim Bundesministerium. Ersterer vertrat zwar die Ansicht, daß auf Dienststellenebene die PV-Ergebnisse „jedenfalls ... umgelegt werden sollen“, für die Mitarbeit auf Landes- oder Bundesebene aber eine berücksichtigungswürdige Kandidatur auf Zentralauschußebene vorliegen müsse (was nicht der Fall gewesen war, Anm. T.R.). Letzterer wollte in der erweiterten Bundessektionsleitung für eine Empfehlung eintreten, denn „wie immer man als Mitglied einer der schon lange bestehenden Fraktionen im ÖGB zum Auftreten neuer Wählergruppen stehen mag: Wir müssen erkennen, daß die Mitarbeit jeder Gruppe, die sich zum Gewerkschaftsgedanken bekennt, die Gewerkschaft insgesamt stärkt, während der Ausschluß solcher Gruppen vom internen Meinungsbildungsprozeß die für einen sinnvollen Fortschritt notwendigen Innovationen in der Gewerkschaft behindert und die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft insgesamt schwächt.“⁸¹

Nach dreijährigem Tauziehen, und bereits im Jahr der nächsten Personalvertretungswahl, wurde der unabhängigen Gruppe schließlich „gnadenhalber“⁸² ein Sitz im Gewerkschaftlichen Betriebsausschuß überlassen.

Unabhängige Hochschullehrer in der GÖD:

Ein (untypisches) Fallbeispiel

An den Universitäten ist die Gewerkschaft sehr schwach verankert, nur etwa 1200 der 9000 Universitätslehrer gehören ihr an. Vor dem Hintergrund dieses offensichtlichen Legitimationsproblems ist es verständlich, daß die Hochschullehrerverbände früher von der Gewerkschaft zu den Dienstrechtsverhandlungen mit dem Ministerium sogar mitgenommen worden waren. Die Wahlplattform der Universitätslehrerverbände – Aktion Unabhängiger Hochschullehrer – hatte dann bei den PV-Wahlen 1983 ihre absolute Mehrheit auch gegen das erstmalige Antreten der beiden großen Gewerkschaftsfraktionen halten können und forderte daraufhin ihre Aufnahme in die Bundessektionsleitung, die mehr oder weniger problemlos vonstatten ging. Unter Verzicht auf allenfalls zu erstreitende formelle Berechtigungen, etwa der Zuerkennung der Mehrheit auch in der Bundessektion⁸³ oder die

Position des Vorsitzenden bzw. Vorsitzenden-Stellvertreters gelang es der AUH „inhaltslich viel weiterzubringen, weil die Funktionäre der Fraktionen in ihren Gesprächen mit der Gewerkschaftsspitze immer den starken Druck der AUH geltend machen konnten...“ „Ich habe bei meinem Einzug in die Bundessektionsleitung zu meinen Freunden – nicht ganz im Ernst – gesagt: „Ihr könnt' von mir verlangen, möglichst viel herauszuholen, oder die Gewerkschaft zu reformieren.... Wir haben uns für ersteres entschieden.“⁸⁴

„Plattform unabhängiger Gewerkschafter/innen für mehr Demokratie“

„Die Wahlplattform unabhängiger Gewerkschafter/innen ist ein Zusammenschluß parteiunabhängiger Gewerkschaftsinitiativen im Öffentlichen Dienst, übereinstimmend in ihren Zielen: Arbeitsleben und Tätigkeit unserer Interessensvertretungen zu demokratisieren, Mitbestimmung und Kooperation auszuweiten, Fraktionsdenken aufzubrechen. Um Unterstützungsarbeit wird gebeten...“⁸⁵

Einige Wochen vor dieser Kurzmeldung im Informationsblatt Kreidekreis der Österreichischen Lehrer/innen Initiative – Unabhängige Gewerkschafter/innen hatten am 26. Jänner 1991 Vertreter parteiunabhängiger Personalvertretungslisten und Gewerkschaftsgruppierungen bei einem Treffen in Salzburg eine gemeinsame gewerkschaftliche Wahlplattform gegründet. Als grundlegende Forderungen an die Gewerkschaft nannte man:

- demokratische, direkte Wahlen zu allen Ebenen der Gewerkschaft (Vorstände, Leitungen, Delegierte, u.a.)
- Ausbau der Informations- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaftsmitglieder an den Dienststellen (Urabstimmungen bei Gehaltsabschlüssen, bei prinzipiellen dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen und bei einschneidenden Veränderungen des Dienstbetriebes)
- Gewerkschafts- und PV-Mandatare sollen nicht Vertreter / innen parteipolitischer Interessen sein, sondern müssen ihren Wählerinnen und Wählern verantwortlich sein (jährliche Rechenschaftsberichte in offenen Mitgliederversammlungen)⁸⁶

Wechselhafte Vorgeschichte der Plattform UG

Dieser Gründung vorangegangen waren die zuvor dokumentierten, langjährigen Bemühungen verschiedener Gruppen der *Österreichischen Lehrer/innen Initiative*, in den Gremien ihrer Landessektionen Berücksichtigung zu finden und damit nicht nur an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen, sondern auch an entsprechenden materiellen Ressourcen beteiligt zu werden.

Die Geschichte des gemeinsamen Vorgehens begann mit einem Gesprächstermin, den der damalige GÖD-Vorsitzende Dr. Rudolf Sommer der ÖLI-UG am 3.10.1989 gewährt hatte. Die ÖLI-UG beanspruchte die Umlegung der PV-Ergebnisse von 1987 und damit die Aufnahme in die Bundessektionsleitung der AHS- und der BMHS-Lehrer. Eine allgemeingültige Regelung sollte die Gewerkschaftseinbindung der ÖLI-UG absichern, nachdem die unabhängigen Lehrer, wie zuvor dokumentiert, bei identischen Voraussetzungen in manchen Bundesländern berücksichtigt, in anderen wiederum völlig übergangen worden waren.

„Das Gesprächsklima wurde von Stifter (GÖD-Zentralsekretär) vorgegeben; er begrüßte uns hämisch und aggressiv, indem er auf das soeben ergangene Urteil im Prozeß STELI-ÖGB hinwies und sich als Sieger bezeichnete. (Das OLG Wien hatte ... entschieden, daß die Wahlergebnisse der PV-Wahlen linear auf die Gewerkschaft umzulegen seien – worüber wir uns freuten, andererseits hatte es eine solche Umlegung aber auch nicht als gesetzwidrig angesehen, und damit unserer Forderung nach Urwahlen einen Dämpfer versetzt...)⁸⁷

Neunzig Minuten heftiger Diskussion verliefen ohne jede Annäherung der Positionen. Die GÖD-Führung verteidigte das unterschiedliche Vorgehen verschiedener Teilorganisationen mit dem demokratischen Grundsatz, daß bei jeder absoluten Mehrheit ab 51% eben sowohl „Alleinregierungen“ möglich wären, als auch „Konzentrationsregierungen“. Die einzelnen Fachsektionen seien hier völlig autonom. Allerdings hätte die GÖD beim ÖGB-Kongreß 1987 ohnehin einen Antrag auf Urwahlen auf Dienststellenebene eingebracht, über den 1991 entschieden werden sollte. Vorher käme eine Wahl auch innerhalb der GÖD nicht in Frage.

Nach Erkennen der „Sinnlosigkeit der Gespräche über die Demokratie“ erkundigten sich die ÖLI-Vertreter noch, nach welchen

Bestimmungen die Fraktionen Gewerkschaftsgelder für Zeitungen und Wahlkämpfe erhielten. Die Antwort Dr. Sommers lautete schlicht: „Das sag' ich Ihnen nicht!“⁸⁸ Hinzufügend meinte er, er werde doch nicht den Vertretern einer wahlwerbenden Gruppe, die ihm Stimmen und Mandate wegnehmen will, sagen, wie sie zu Geld komme. „Zu diesem Zeitpunkt war uns endgültig die Sinnlosigkeit des Einschlagens des Kasperls auf das Krokodil klar. Bei einer internen Nachbesprechung wurde uns klar, daß dieses Gespräch doch eine Antwort gab: Das Ziel ist das Ende der 51%.“

Anlässlich des einige Wochen später stattfindenden Gewerkschaftstages 1989 der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst initiierte die Fraktion Gewerkschaftliche Einheit – Alternative Gewerkschafter eine gemeinsame Erklärung „alternativer und unabhängiger Gewerkschafter“,⁸⁹ die den Medien vermittelt und vor den Türen der Tagungsräumlichkeiten der GÖD-Veranstaltung verteilt werden sollte. Die GE, selbst zwar im Bundesvorstand des Gewerkschaftsbundes als Quasi-Fraktion akzeptiert, in der GÖD jedoch nicht, erhoffte sich dadurch mittelfristig eine, eventuell gemeinsam mit den Unabhängigen zu wählende, Vertretung in den obersten GÖD-Organen.

„Die maßgeblichen Funktionäre in der GÖD haben sich in den meisten Fällen bislang geweigert, die Erfolge alternativer und unabhängiger gewerkschaftlicher Gruppierungen überhaupt zur Kenntnis zu nehmen... Wir fordern die Delegierten und Funktionäre der GÖD auf: Beschließt endlich demokratische gewerkschaftliche Wahlen in der GÖD! Beschließt endlich die Anerkennung aller Gruppierungen und Listenverbindungen, die gewerkschaftlich organisiert sind, und ihre Vertretung in den gewerkschaftlichen Gremien! Wir fordern die GÖD auf, die Rechte von fraktionellen Minderheiten – so wie teilweise auch in anderen Gewerkschaften – anzuerkennen bzw. auch statutarisch abzusichern und unser Recht auf freie Koalition und Delegation unserer Mandate, bzw. fraktionelle Zuordnung im ÖGB-Bundesvorstand zu akzeptieren. Wir fordern die GÖD-Führung zu einer Antwort, bzw. zu offenen Verhandlungen auf“⁹⁰

Die Verbitterung der Unabhängigen zum damaligen Zeitpunkt – anstelle der erhofften Öffnung wurde am Gewerkschaftstag die schon angeführte Statutenänderung mit ihrer Verschärfung der Umlegungskriterien beschlossen – spiegelte sich im folgenden

Kommentar des ÖLI-Vertreterers in der erweiterten Bundessektionsleitung AHS:

„Ich gab meiner Hoffnung Ausdruck, daß nicht eines Tages das „Neue Forum“ in der Regierung der DDR sitzt und ein paar greise STELI-UG-ler (steirische Lehrer, Anm. T.R.) noch immer auf irgendwelche Schiedsgerichtsurteile warten...“⁹¹

Oder, unter dem Titel „Nix Perestroika in LSR, PI und GÖD“⁹², einige Wochen später: „Splitter der letzten Wochen: ... LH Ratznböck, Präsident des Landesschulrates, zerschneidet medienwirksam Zäune („Eiserner Vorhang“ zur CSSR) ... und die Solidarität (ÖGB-Organ) verherrlicht in der Februar 90-Ausgabe die Forderung nach freien Wahlen – allerdings im „Ostblock“ ... Dagegen ist, laut Protokoll der erweiterten Landessektionsleitung AHS in OÖ die GÖD nicht bereit, eine Vorreiterrolle in der Frage der Gewerkschaftswahlen zu übernehmen.“⁹³

An der Spitze der GÖD stand nach dem Gewerkschaftstag 1989 ein neuer Mann: Siegfried Dohr. Nach einer gemeinsamen Vorsprache einzelner unabhängiger Gewerkschafter und GE-Funktionäre am 15.5.1990 zeichnete sich für die Unabhängigen doch Hoffnung ab. „Gewerkschaft in Bewegung“⁹⁴, freute sich ÖLI-Koordinator Gary Fuchsbauer. Und weiter: „...Dohr sieht die Zukunft der Gewerkschaft pluralistisch, dem müsse man in den Statuten Rechnung tragen; daher wird es ca im Frühjahr 1991 einen Ländertag der GÖD geben. In die Diskussion bis dorthin sollen wir einbezogen werden. Gewerkschaftswahlen sind erwünscht, andere Gruppen als FCG und FSG sollen ab entsprechender Stärke auch in höheren Gewerkschaftsgremien vertreten sein... Der Vergleich (von Gewerkschaftsorganen mit einer Regierung, Anm. T.R.) wird immer noch verwendet, allerdings läßt Dohr Sympathien mit einer „Konzentrationsregierung“ aller Gruppen erkennen.“

Nach dieser Absichtserklärung Dohrs beschloß die ÖLI-UG auf ihrer Herbsttagung 1990 folgende Erklärung an die GÖD: Wir fordern „Gewerkschaftswahlen parallel zu den Personalvertretungswahlen 1991, auf Dienststellen, Landes- und Bundesebene... Das Umlegen von Wahlergebnissen ... führt zu unüberschaubaren und undemokratischen Ergebnissen und ist abzulehnen.“⁹⁵

Zur Stärkung der eigenen Verhandlungsposition wurde schließlich jenes Treffen für den 26. Jänner 1991 ausgeschrieben, welches

die Koordination aller alternativen und parteiunabhängigen Gruppen vor der PV-Wahl 1991 sichern sollte und mit der Gründung der Plattform Unabhängiger Gewerkschafter/innen für mehr Demokratie (UG) ihren sichtbaren Ausdruck fand. Dieser „lockere Zusammenschluß“ solle aber keinesfalls „die Autonomie der einzelnen Initiativen“ einschränken. Sein Sinn: „Eine gemeinsame Sammelbezeichnung läßt es nicht mehr zu, daß wir getrennt gezählt und gegeneinander ausgespielt werden. Nach jahrelanger Eigenfinanzierung unserer Tätigkeit wollen wir auch Anteile an Fraktionsgeldern!“⁹⁶ Ein Koordinationsausschuß der verschiedenen Gruppen⁹⁷ übernahm die weitere Verhandlungsführung mit der GÖD, beriet Aktivitäten anlässlich der bevorstehenden Länderkonferenz und die weiteren Schritte zur gemeinsamen Kandidatur.

Verhandlungen des ersten Koordinationsausschusses

Am 30.4.1991 traf der neugegründete Koordinationsausschuß erstmals mit dem Vorsitzenden der GÖD zusammen und mußte erfahren, daß beim ÖGB Bundeskongreß im Herbst des Jahres eine Direktwahl höherer Gewerkschaftsgremien wieder nicht zur Diskussion stehen würde – vielmehr hätte nach dem inzwischen ergangenen OGH-Urteil die Umlegung der PV-Ergebnisse Vorrang. Allerdings sollten bei der kommenden Länderkonferenz Fraktionen defacto dadurch geschaffen werden, daß eine Gruppe, die z.B. 5% der Stimmen für eine jeweilige Ebene bei der PV-Wahl erreicht, auf die Gewerkschaftsorgane umgelegt und damit praktisch formell anerkannt wird – es sei denn sie hat ein gewerkschaftsfeindliches Programm. Auch für den Wunsch der UG-Vertretung nach Entsendung von fünf Gastdelegierten zur Länderkonferenz wollte sich Dohr verwenden. Zu Gast waren die UG-ler dann zwar tatsächlich, aber anders als man es sich vorgestellt hatte.

„Pfiat GÖD“ titelte Alois Denk, der als Vertreter der Pflichtschullehrer dabei war, später im Kreidekreis: „Die Erwartungen der vier „AußerGÖDischen“ wurden bereits nach einigen Minuten auf den harten Boden der GÖD-Realität zurückgeholt.“⁹⁸ Ein Kollege der FCG stellte nämlich den Antrag, daß Gastdelegierte nicht nur nicht stimmberechtigt wären, sondern auch keine Meinungsäußerung abgeben dürften, was einstimmig angenommen wurde.

Einzig mögliches Eingreifen der Unabhängigen blieb daher die Verteilung eines Flugblattes, in dem über die UG informiert und auf Öffnung und Demokratisierung appelliert wurde, „denn sonst ist weiterer Gewerkschaftsverdruß vorprogrammiert“.⁹⁹

„Während der Vorsitzende Dohr in seinem Referat verzweifelt mit Worten und Gesten an die demokratische, tolerante, pluralistische, solidarische Einstellung der Delegierten appelliert und um Gottes und höherer Mitgliederzahlen Willen für eine Öffnung der GÖD für andere Fraktionen wirbt, unterhalten sich Delegierte oder lesen den Sportteil ihrer Zeitung...“¹⁰⁰ Man übte sich wiederum im Aufschieben: insgesamt 18 Anträge von Delegierten, die sich mit der sofortigen Einführung von Urwahlen auf den verschiedenen Ebenen befaßten, wurden einerseits zur weiteren Behandlung an den ÖGB geleitet, bzw. sollen am Gewerkschaftstag der GÖD 1993 behandelt werden. Auch den angekündigten Schritt in Richtung fraktioneller Anerkennung gewerkschaftlicher Minderheitsgruppen blieb die Länderkonferenz schuldig.

In Beantwortung eines nachfolgenden Protestschreibens der UG entgegnete GÖD-Vorsitzender Dohr, daß eben gemäß Statut nur Delegierte mit beschließender Stimme Wortmeldungen abgeben könnten. Änderungen der Wahl- und Geschäftsordnung könne ohnehin nicht die Ländertagung, sondern nur der Gewerkschaftstag beschließen.

Die Plattform UG nach den Personalvertretungswahlen 1991

Am zweiten Bundestreffen der Plattform UG in Linz (21.9.1991) bestärkten die Unabhängigen ihre Forderungen an die Gewerkschaft. Zugleich zeigte man sich aber auch unzufrieden mit dem Stand der Ausweitung der UG auf andere Sektionen. Zwei Monate später fanden die mit Spannung erwarteten Personalvertretungswahlen statt. Neben zahlreichen Bewerbungen auf Dienststellen und Fachausschubebene kandidierten schließlich in 10 der insgesamt 51 Zentralkomitees des Öffentlichen Dienstes Listen der Plattform UG. Sie erreichten insgesamt 11692 Stimmen (5,63%) und 9 Mandate, was exakt einer Verdreifachung des bisherigen Anteils der zusammengeschlossenen Gruppen entspricht.¹⁰¹

ZA-Kandidaturen 1991 der Plattform UG – Übersicht

Bereich	Stimmen	%	Mandate
ZA BM für Arbeit/Soz.	262	16,31	0 (von 4)
ZA Arbeitsämter	497	14,88	1 (von 6)
ZA Justizwache	293	9,35	0 (von 6)
ZA AHS-Lehrer	2350	13,95	1 (von 12)
ZA BHS-Lehrer	1947	12,75	1 (von 12)
ZA APS-Lehrer Wien	1100	16,22	1 (von 9)
ZA APS-Lehrer NÖ	1041	9,16	1 (von 11)
ZA APS-Lehrer Stmk.	1433	15,60	1 (von 10)
ZA APS-Lehrer Tirol	1320	29,38	2 (von 7)
ZA APS-Lehrer OÖ	1450	12,13	1 (von 11)
10 Kandidaturen	11693		9 Mandate

Dementsprechend verärgert reagierten die Unabhängigen auf die tatsächlich seltsam anmutende offizielle Darstellung der Wahlergebnisse: Die deklariert als Gewerkschaftslisten angetretenen UGler wurden nämlich nicht gemeinsam im Ergebnis ausgewiesen, sondern unter „Sonstige“ subsumiert, zusammen mit nicht-gewerkschaftlichen Namenslisten und sogar gewerkschaftsfeindlichen Gruppierungen. Dabei hatte die GÖD in ihrer offiziellen Ergebnis-Zusammenschau die „Sonstigen“ in zwei Gruppen unterteilt (Sonstige 1: 12118 Stimmen, 5,83%, 23 Mandate; Sonstige 2: 8564 Stimmen, 4,12%, 11 Mandate), dieser Aufteilung allerdings nicht irgendwelche Kriterien zugrunde gelegt, sondern sie rein willkürlich vorgenommen, offensichtlich nur um das nunmehrige Gesamtausmaß der Stimmen nicht-fraktioneller Listen durch Teilung weniger augenscheinlich zu machen. So etwa waren die Stimmen und Mandate der in der Plattform UG zusammengeschlossenen Pflichtschullehrer-Bundesländergruppen einmal unter „Sonstige 1“ (Steiermark, Tirol, Wien), dann wieder unter „Sonstige 2“ (Oberösterreich, Niederösterreich) genannt. Hannes Kandler sprach in diesem Zusammenhang von „bewußt oder unbewußt manipulierten oder falschen Berichten über die PV-Wahlen“, in jedem Fall aber von einer „Verschleierung“ der Erfolge Unabhängiger.¹⁰² So hätte es zwar „keinen Platz“ für eine Spalte der UG gegeben, dafür aber seitenweise eine leere Spalte für die KP-

Fraktion *Gewerkschaftlicher Linksblock*. „Haben in der GÖD nur jene Platz, die gar nicht kandidieren?“¹⁰³ zog UG-Koordinator Fuchsbauer in einem Brief an Chefredakteur Frad die Schlüsse.

In der GÖD wurde der Ball hin und her geschoben: Frad verwies auf die Zuständigkeit des Organisationsreferats, dessen Leiter Kofler blieb die versprochene Erklärung schuldig. Trotzdem hofften die UG-Funktionäre, daß das doch beachtliche Wahlergebnis ihre Verhandlungsposition bei einem neuerlichen Gesprächstermin mit dem GÖD-Präsidium verbessert hätte.

Über die Formalisierung zur Anerkennung der Unabhängigen?

„Erfolg für die UG – Koordinationsausschuß der UG erreicht konkrete Zusagen der GÖD-Führung“¹⁰⁴, titelte das UG-Organ Kreidekreis im März 1992. Bei einem Verhandlungstermin auf Spitzenebene sei erstmals ein Durchbruch erzielt worden:

- „Plattform Unabhängige GewerkschafterInnen für mehr Demokratie (UG) von GÖD Vorsitzenden Dohr als „gewerkschaftsfreundlich anerkannt – d.h.: UG-PV-Wahlergebnisse sollen auf Gewerkschaftsgremien umgelegt werden
- UG-Selbstdarstellung wird in der GÖD-Zeitung veröffentlicht
- UG erhält Mitsprachemöglichkeit bei der neuen Wahlordnung.“¹⁰⁵

Dabei hatten nach dem Bericht von Bundeskoordinator Gary Fuchsbauer das Gespräch „frustrierend“ begonnen – über eine Anerkennung der UG könne nicht verhandelt werden, die Umlegung der Wahlergebnisse sei ausschließlich Sache der Sektionen, hieß es eingangs. Doch später gelang es den Unabhängigen „anscheinend, die Bedeutung der UG bei der Abwehr gewerkschaftsfeindlicher Tendenzen und für die Stärkung einer zukunftsorientierten GÖD herauszustreichen. Und es gelang auch, die Notwendigkeit der Demokratisierung der Gewerkschaft auf allen Ebenen überzeugend zu begründen“¹⁰⁶ In der Mai-Ausgabe 1992 von „Der öffentliche Dienst“ gab es in Erfüllung einer der Zusagen des angeführten Gesprächs erstmals in der Geschichte dieses Blattes einen Hinweis darauf, daß es so etwas wie unabhängige Gewerkschafter überhaupt gibt. Unter „Kurz und bündig“ erschienen die im Sinne der UG korrigierten Ergebnisse der PV-Wahlen 1991 und, unkommentiert und unverändert, die ersten beiden Absätze der vereinbarten „Selbstdarstellung“:

„Ergebnis der 7. Bundespersonalvertretungswahl
UG-Gruppen gewannen überall, wo sie kandidierten – Unabhängige Gewerkschafter/innen für mehr Demokratie verhinderten Erfolge der AUF. Ein Koordinationsausschuß der UG versuchte bei mehreren Gesprächen mit der Gewerkschaftsführung Änderungen im Sinne der Öffnung und Demokratisierung der GÖD zu erreichen. Dabei ging es einerseits immer wieder um die Berücksichtigung von (FCG- bzw. FSG-) unabhängigen Gruppen bei der Zusammensetzung von gewerkschaftlichen Leitungsgremien bzw. bei der Beschickung von Gewerkschaftsschulungen; andererseits um die Forderung nach direkten Wahlen auf allen Ebenen der Gewerkschaft.“¹⁰⁷

Vereinbarungsgemäß übermittelte die UG dem Organisationsreferenten ihre Überlegungen zur neuen Wahl- und Geschäftsordnung. Die Durchführung künftiger Gewerkschaftswahlen möge sich an den Modalitäten des Bundespersonalvertretungsrechtes orientieren, welches „Ausdruck des österreichischen Demokratieverständnisses“ sei, und „seit vielen Jahren normativ gewirkt und zum Allgemeinverständnis von Wahlen“¹⁰⁸ beigetragen habe. Dies bedeutete die Verwirklichung des Grundsatzes von allgemeinen, geheimen und direkten Wahlen für alle Ebenen der Gewerkschaft – alles andere „wäre ein Rückschritt“.

Auf jeden Fall aber müsse die Minderheitenfreundlichkeit der PVG-Wahlordnung auch in der Gewerkschaft gewährleistet sein: „In einer von Pluralismus geprägten Gesellschaft muß sich diese gesellschaftliche Realität auch in der Zusammensetzung der Gewerkschaftsgremien widerspiegeln. Die Gewerkschaft kann sich Realitätsverluste nicht leisten.“

„Auch wir müssen uns ändern“ – unter diesem Titel vertrat auch Chefredakteur Frad in seinem Leitartikel der Ausgabe 1/93 von „Der Öffentliche Dienst“ die gleiche Meinung: Er zitiert Bretschneider/Ullrich,¹⁰⁹ nach denen die organisatorische Verfaßtheit der traditionellen Parteien, der beruflichen Interessensvertretungen und last but not least der Verwaltung wie die Mentalität eines Gutteils der dort tätigen Funktionäre „eher den politisch-kulturellen Rahmenbedingungen der 50er als jenen der 90er Jahre angepaßt erscheinen.“ Frad ergänzte: „Die Auflösung des Lagerdenkens, die Ausweitung der Demokratie- und Beteiligungsorientierung

darf an uns nicht spurlos vorübergehen. Im Gegenteil, wir sollten als echte Demokraten Vorreiter dieser Bewegung sein.“¹¹⁰ Diesen Bekenntnissen zum Trotz lag in der ohne ersichtlichen Grund nach dem zweiten Absatz unterbrochenen „Selbstdarstellung“ der Plattform UG in „Der öffentliche Dienst“ vom Juni 1992 eine seltsame Symbolik: Wenige Tage nach dem erfolgreichen Gespräch am 19.3.1992 hatte die UG erstmals um „Fortsetzung der Gespräche in absehbarer Zeit“ ersucht, dann wieder am 8.6.1992, am 30.10.1992 und am 7. Januar 1993. Alle Briefe blieben unbeantwortet...

In der Zwischenzeit beschlossen die in der Plattform UG zusammengeschlossenen Gruppen anlässlich der GÖD – Organtage 1993, die im Gewerkschaftstag zu Ende des Jahre ihren Höhepunkt finden sollten, einen neuerlichen Anlauf zur Verbesserung der eigenen Formalstrukturen und zur Erweiterung der Plattform auf andere Sektionen. Das Bundestreffen am 12. Dezember 1992 beschloß ein organisatorisches und inhaltliches „Minimalstatut“ mit dem Zweck, für möglichst viele der noch völlig im gewerkschaftlich „rechtlosen“ Raum schwebenden, nicht-fraktionellen PV- und Gewerkschaftsgruppen attraktiv zu werden, und damit die eigene Position gegenüber bzw. innerhalb der GÖD zu stärken.

Inhaltlicher Grundkonsens blieben die Forderungen des informellen Gründungstreffens vom Januar 1991: *Direktwahlen auf allen Ebenen, Ausbau der Informations- und Mitbestimmungsrechte, direkte Verantwortung der Mandatäre gegenüber den Wählern.* Neu im Statut vom Dezember 1992 ist die nicht mehr aufscheinende Beschränkung des eigenen Wirkungskreises auf den Bereich des Öffentlichen Dienstes, was für den Augenblick allerdings wohl noch nicht mehr als eine Absichtserklärung darstellt. „Voraussetzung für die Mitarbeit in der Gewerkschaft ist eine Anerkennung der „UG“ als gleichberechtigte, parteiungebundene Gewerkschaftsfraktion im Rahmen der Fachgewerkschaften sowie im ÖGB“,¹¹¹ betonten die Unabhängigen in Richtung ÖGB. Der bisher als Verhandlungsforum nach außen aufgetretene „Koordinationsausschuß“ wird zum Exekutivorgan: Die Koordination der Arbeit zwischen den verschiedenen UG-Gruppen, die Erstellung des Programmkatalogs, die Verteilung allfälliger gewerkschaftlicher Zuwendungen, und die Entscheidung über die Aufnahme neuer Gruppen werden als Aufgaben genannt.

Im Koordinationsausschuß wird unterschieden zwischen *stimmberechtigten Mitgliedern* (je ein Delegierter jener UG-Listen, die auf zentraler Ebene kandidiert haben), *beratenden Mitgliedern* (je ein Delegierter aller anderen UG-Gruppen) und *beobachtenden Mitgliedern* (je ein Vertreter jener unabhängigen Listen, die sich nicht der Plattform UG angeschlossen haben). Mit der Quasi-Kooptierung der außenstehenden Listen als „Beobachter“ soll die grundsätzliche Offenheit für alle parteifreien Initiativen in Betriebsräten, Personalvertretungen und Gewerkschaften signalisiert werden. Sie ist ein Zugeständnis an die häufig zu beobachtende Tendenz unabhängiger Gruppen, die schließlich fraktionelle Bindungen bewußt abgelegt haben und daher nicht gerne mit dem Eingehen eines neuerlichen, sei es auch noch so lockeren Bündnisses, Bewegungsfreiheit verlieren wollen. Jede Angst vor inhaltlicher Vereinnahmung soll schon durch eine Passage des Statuts ausgeschlossen werden, und auch finanziell ist hohe Übereinstimmung gefordert – unter den Grundsätzen der UG heißt es nämlich:

1. *Einstimmigkeitsprinzip: „Gegen die Beschlüsse des Koordinationsausschusses haben alle Gruppen mit stimmberechtigten oder beratendem Vertreter im Koordinationsausschuß ein aufschiebendes Veto. Strittige Punkte sind neu zu verhandeln und im Falle der Nicht-Einigung zu streichen.“*
2. *Finanzielle Bestimmungen: Gewerkschaftliche Mittel an die UG werden nach einem zweiseitigen Schlüssel ... aufgeteilt (1. Sockelbetrag, 2. Betrag nach der Größe des Arbeitsbereichs und der Stärke der Gruppe). Für die Erstellung dieses Schlüssels im Koordinationsausschuß bedarf es einer 3/4 Mehrheit.¹¹²*

Als weitere Organe nennt das Statut die Verhandlungsteams – gegenüber den jeweiligen Fachgewerkschaften bzw. dem ÖGB und den/ die Sprecher/ in der Plattform UG – gegenüber Presse- und Öffentlichkeit.

Zum Unabhängigkeitsbegriff der Plattform UG

Sowohl aus der in Abschnitt II dargestellten Entstehungsgeschichte einiger unabhängiger ZA-Listen, als auch aus den eben dokumentierten Versuchen, in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Fuß zu fassen, geht eine gelegentliche Kooperation der UG mit Aktivisten

und Funktionären der ÖGB-Bundesvorstands-Quasi-Fraktion Gewerkschaftliche Einheit – Alternative Gewerkschafter hervor, in geringerem Ausmaß trifft dies auch auf den Gewerkschaftlichen Linksblocks zu. Unter den UG-Funktionären ist mancher ehemalige Mitarbeiter der GE und des GLB, es kandidierten 1991 aber auch noch immer aktive GE-ler bzw. GLB-ler im Rahmen ihres eigenen Arbeitsbereiches auf Listen der UG, einige UG-Listen ergaben sich überhaupt in Nachfolge früherer Kandidaturen von GE und GLB. Nicht zuletzt betätigen sich nicht wenige UG-Aktivisten politisch im Rahmen der „Grünen Alternative“.

Auf Grund dieser bestehenden personellen Verflechtungen, sowie ähnlich gelagerter Problemstellungen in der Frage der Anerkennung der Kleingruppen durch die GÖD, lag ein teilweise gemeinsames Vorgehen fast auf der Hand. Der Sekretär der GE, Karl Öllinger, war bei der Organisation des Salzburger Treffens im Januar 1991 führend beteiligt und strebte dabei ein leicht formalisiertes, aber keinesfalls indoktrinierendes Wahlbündnis zwischen alternativen und unabhängigen Listen des öffentlichen Dienstes an. Aus seiner Sicht erhielt die damalige Veranstaltung eine ungeplante Eigendynamik dadurch, daß auch der Linksblock mit einigen Vertretern angereist war. Sowohl die GE als auch der GLB erkannten in diesem Augenblick, daß nur äußerste Zurückhaltung ihrerseits die doch absehbare Chance einer Einigung der Unabhängigen nicht gefährdete – und waren dazu auch bereit.¹¹³ Aus diesem Grund kam weder das von der GE bevorzugte Wahlbündnis alternativer und unabhängiger Listen zustande, noch die vom GLB erhoffte Überparteiliche Plattform – die auch eine direkte Mitarbeit verschiedener Partei(vorfeld)organisationen ermöglicht hätte. „Unabhängig hatte für uns immer den Beigeschmack des Unpolitischen, deshalb hätten wir lieber eine sich vorwiegend überparteilich verstehende Organisation gehabt – aber unabhängig hat eben den „trendigeren“ Klang“, meinte GLB-Funktionär Reinhart Sellner.¹¹⁴

Es war nicht nur die Frage des Klanges – und es ging den meisten in Salzburg anwesenden Vertretern unabhängiger Gruppen auch längst nicht mehr um die früher sicher vorhanden gewesenen Berührungspunkte GLB-, und schon gar nicht mit GE-Funktionären, die durch langjährige persönliche Bekanntschaften

und die Zusammenarbeit auf den verschiedenen Personalvertretungslisten beinahe restlos abgebaut worden waren. Es überwog bei den Unabhängigen aber der ganz massive Wunsch, etwas wirklich Neues zu schaffen, eine Plattform zu gründen, mit der man all jene sich in deutlicher Abkehr von parteipolitischen Interessensvertretungen sich konstituiert habenden Gruppen ansprechen konnte. Auch wenn man weiterhin für die Mitarbeit aller engagierten Gewerkschafter offen war und ist, die strikte Ablehnung jeglicher materiellen Unterstützung durch die beiden gewerkschaftlichen Kleingruppen ist laut Einschätzung führender UG-Mitarbeiter Grundvoraussetzung für die Glaubhaftigkeit der Unabhängigkeit. Deshalb finanziert man weiterhin alle Aussendungen vorwiegend aus eigenen, privat aufgebrachten Mitteln und deckt überhaupt die Spesen für die gesamte Arbeit selbst ab. Von Gewerkschaftlicher Einheit und Linksblock wird dies zwar akzeptiert, verstanden jedoch nicht: „Wir haben die Mittel, wir haben die Infrastruktur und könnten diese schon deshalb ohne Gegenbedingung zur Verfügung stellen, weil sich unsere gewerkschaftlichen Ziele mit jenen der UG weitgehend decken. Wir wären auch bereit, unser ÖGB-Bundesvorstandsmitglied zusammen mit der UG zu wählen... Besonders die Lehrer glauben, daß sie sich weltanschaulich verstecken müssen. Die neigen ein bißchen zu gewerkschaftlicher Freizeitpolitik“¹¹⁵

UG-Bundeskoordinator Gary Fuchsbauer erklärt: „Es stimmt, mehrere von uns sind Sympathisanten bzw. auch Aktivisten der Grünen. Es gibt von dieser Seite kaum inhaltliche Differenzen zu den alternativen Gewerkschaftern der GE. Unser Mitarbeiter- und Wählerkreis geht aber in alle Bereichen weit über das grüne Lager hinaus – es gibt einfach bei vielen inzwischen ein Bedürfnis zu einer nicht-parteinahen Gewerkschaftsarbeit. Diese zu unterstützen ist unsere Aufgabe. Natürlich ist es für uns materiell noch sehr schwierig. Wir wollen uns aber den auf Grund unserer Stärke gerechtfertigten Anteil in den jeweiligen Führungsgremien und natürlich auch an den Mitteln der Gewerkschaft erkämpfen.“¹¹⁶

Die Aussage, mit der Bernhard Natter 1988 seinen Artikel über die Lehrerinitiativen diesbezüglich treffend abschloß, gilt gleichermaßen auch für die anderen in der UG zusammengeschlossenen Gruppen: „Trotzdem können die Lehrerinitiativen nicht einfach als Vorfeldorganisation der Grün-Alternativen bezeichnet werden. Obwohl

es inhaltliche Berührungspunkte gibt – etwa in Formen direkter Demokratie und größerer Autonomie der kleineren Einheiten – und in Einzelfällen personelle Verflechtungen gab und gibt ... existieren keinerlei organisatorische Querverbindungen. Mit den ersten Wahlerfolgen und der organisatorischen und programmatischen Konsolidierung hat die alternative Lehrerszene eine eigene Identität erreicht. Dies gibt ihr zunehmend den Charakter einer neuen, abgrenzbaren Lehrerfraktion, die nicht zuletzt in einem Klima zunehmender Parteienverdrossenheit in Österreich... ihre Erfolge erreicht hat.“¹¹⁷

UG – eine neue, unabhängige Fraktion in der Gewerkschaft?

„UG“, Unabhängige Gewerkschafter, nicht-fraktionsgebunden... was heißt das schon. Alle diese verschiedenen Gruppen haben eben einen Namen, das Wesen der Demokratie ist doch der Zusammenschluß von Menschen zur Erreichung von Zielen. Fraktionen sind die Kräfte der gewerkschaftlichen Demokratie...

Die „alten“ – ich mag das Wort nicht gerne – und sage lieber die „traditionellen“ Fraktionen haben jetzt ein Alter von 40-50 Jahren, die funktionieren einfach besser, sind berechenbarer... aber natürlich sollen auch neue Gruppen entstehen, in denen immer viel Bewegung ist, das vergleiche ich gerne mit Wirtschaftsbetrieben: es sterben welche, andere kommen hinzu...

...es ist auch unbedingt notwendig, verschiedene Strukturen der Gewerkschaft, wie sie unsere Vorväter auf Grund der Situation der damaligen Zeit geschaffen haben, zu überdenken, zu überarbeiten... Diese Unabhängigen Listen, wir nennen sie Namenslisten, haben ja meist sehr gute Kräfte – nur schade, daß sie keine breitere Wirkung bekommen und meist nach 4-8 Jahren weg sind... sie müßten besser zusammenarbeiten, auch wenn es wahrscheinlich Bindungsängste gibt, Fraktionsbildung ist auch für sie notwendig ... Dann ist sicher auch die gewerkschaftliche Anerkennung möglich, wenn sie die Bedingungen der Geschäftsordnung erfüllen...¹¹⁸

Der Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, **Siegfried Dohr**, gab sich im Gespräch mit dem Verfasser dieser Arbeit sehr zuversichtlich, was die künftige Anerkennung und Mitarbeit einer unabhängigen Fraktion in der GÖD betrifft – wobei aber

allgemein große Probleme mit der Bezeichnung „Unabhängige Gewerkschafter“ existieren. So anerkannte die Bundessektion Pflichtschullehrer nach mehreren schriftlichen Eingaben und hartnäckigen Verhandlungen zuletzt beim Bundessektionstag im März 1993 die nun auch in der „Österreichische Lehrer/innen Initiative“ zusammengeschlossenen Pflichtschullehrergruppen zwar als Fraktion in der Bundessektionsleitung, strich aber kurzerhand das Suffix „Unabhängige Gewerkschafter für mehr Demokratie“ aus der Namensbezeichnung. *Reinhard Sellner* glaubt den Grund dafür zu kennen:

„Dazu kam, daß die UG dem traditionellen Fraktions- und Parteibuchdenken nicht entsprechen wollte... daß die oppositionellen ÖGB-Fraktionen GE und GLB seit der Gründung der UG im Jänner 1991 auf Vereinnahmung und Fraktionsprofilierung verzichteten, daß in der UG grün-alternative KollegInnen mit parteipolitisch ungebundenen, mit Ex- oder noch-immer KPÖ-lerInnen, mit SozialdemokratInnen und auch mit ÖVP-WählerInnen zusammenarbeiten, stellt die Fraktionierung des ÖGB ebenso grundsätzlich in Frage wie die christliche und sozialistische Fraktion, die diese Fraktionierung nach wie vor betreiben. Die Parteiunabhängigkeit der UG erinnert daran, daß die GründerInnen des ÖGB nicht an Fraktionen dachten, sondern an einen einheitlichen, überparteilichen und schlagkräftigen Gewerkschaftsbund. Das Statut kennt daher keine Fraktionen. Daß die Realverfaßtheit des ÖGB sich in Richtung FSG- bzw. (in der GÖD) FCG-Dominanz entwickelt hat, ist kein Naturgesetz, sondern ein reversibler Prozeß, dem die Basisbewegungen der letzten Jahre einigen Schwung gegeben haben...“¹¹⁹.

Hofrat **Rupert Gnant**, Bildungsreferent der GÖD und „eine Art Chefideologe der FCG“¹²⁰ meint zum Thema Pluralismus und Demokratie in der GÖD: „Grundsätzlich stehen natürlich alle dazu, aber es gibt halt Differenzen zwischen der Idee und der Durchführung. Wahlen zuzulassen oder PV-Ergebnisse korrekt umzulegen, fraktionelle Gelder und Schulungsplätze zu teilen, es gibt bei dieser Vorstellung einfach bei einigen gedankliche Probleme, weil das heißt natürlich auch: Macht abzugeben, zu teilen... Manche unter uns sind da eher für das langsame Gewähren lassen, anstelle des aktiven Betreibens.“¹²¹ Dabei hatte Hofrat Gnant diesen Funktionären schon ein Jahr früher in der GÖD-Zeitung diesbezüglich ins Stammbuch geschrieben, sie

müßten „...offen sein für neue Ideen – nur administrieren und pragmatisches Handeln des Apparats reichen nicht mehr aus..., verstärkt die Fähigkeit entwickeln, sich kontrollieren zu lassen und eigene Macht einzuschränken,... zur ständigen Zieldiskussion bereit sein,... Beteiligung der Mitglieder anzustreben, was natürlich auch heißt, deren Meinung zuzulassen, Argumenten zuzuhören und selbst in Frage gestellt zu werden.“¹²² und prompt heftige interne Kritik geerntet.

Kabarettreife Szenen bei den Gewerkschaftswahlen 1992

Im Spätherbst 1992 wurden in manchen Sektionen der GÖD erstmals gewerkschaftliche Urwahlen abgehalten, wobei die jeweiligen Landessektionen ihr Wahlrecht selbst entwarfen. Die meisten von ihnen bewegten sich dabei im Rahmen der geltenden, am PV-Wahlrecht orientierten gewerkschaftlichen Wahlordnung. In einigen Bereichen wurden – statutenkonform – nur die Betriebsausschüsse gewählt, in anderen zusätzlich auch – nicht statutenkonform – auch die Landessektionsleitung. Die oberösterreichischen Berufsschullehrer wiederum durften zwar nicht ihre Betriebsausschüsse, dafür aber direkt die Landessektionsleitung wählen. Ebenfalls in OÖ sagte die FCG die bereits fertig geplante und ausgeschriebene Wahl der Pflichtschullehrer kurz vor dem Termin wieder ab, nachdem FSG und die unabhängige AKULIÖ-UG das dort zur Anwendung kommende, kraß mehrheitsverstärkende Wahlrecht öffentlich kritisiert und zum Boykott der Wahl aufgerufen hatten. Diesbezüglich den Vogel abgeschossen hatte aber die FCG-Mehrheit der Tiroler Pflichtschullehrer, die eine Wahl ohne Wahlkommission, ohne Wahlkundmachung und Wahlausschreibung durchführen ließ. Eine Einreichung von Wahlvorschlägen war nicht möglich, und die einzelnen Bezirksleitungen präsentierten zur Wahl schließlich nur Einheitslisten mit jenen Kandidat/innen die zuvor in „informellen Vorwahlen“ von den Kollegen auf einer Mitgliederliste im „entsprechenden“, bis zuletzt unbekannt gebliebenen Ausmaß, angekreuzt worden waren. Die Tiroler Lehrer/innen Initiative, die eine statutenkonforme Listenwahl oder aber die Umlegung ihrer bei den PV-Wahlen erreichten 30% gefordert hatte, focht die in jedem einzelnen Punkt gegen die GO/WO der GÖD verstoßende Wahl beim Schiedsge-

richt der GÖD an. Nach einer 14-monatigen Nachdenk-Pause erklärte das (FCG-dominierte) Schiedsgericht die Wahlen wegen *"krasser Verletzung der verbindlichen BA-WO"* ¹²³ für ungültig. Das hieß aber noch lange nicht, daß die TLI-UG nunmehr auf Grundlage des PV-Ergebnisses in die gewerkschaftlichen Gremien aufgenommen worden wäre, denn *"es muß auch erkannt werden, daß auch eine Umlegung des PV-Wahlergebnisses keine andere Zusammensetzung der Gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse erbracht hätte."* ¹²⁴

Für den aufmerksamen Leser ist dies nur scheinbar ein Widerspruch: Wieder einmal hatte man sich (unausgesprochen) auf jene *"Umlegungskriterien"* berufen, die bei der Länderkonferenz 1988 beschlossen worden waren ¹²⁵. Daß der Oberste Gerichtshof schon beim Prozeß der steirischen Lehrer befunden hatte, es sei egal *"in welcher Form bzw. mit welchen Kandidaten"* die umlegungswillige PV-Liste kandidiert hatte, schien die obersten Statutenhüter der GÖD nicht weiter zu beirren.

Wie meinte doch auch Franz Wurnig, Organisationsreferent der GÖD-Tirol und Landessektionsvorsitzender Pflichtschullehrer: *"Als Gewerkschaftsmitglied ist mir jedes Mitglied recht, egal ob FCG, FSG oder TLI. Deshalb muß ich sie aber noch lange nicht in der Landessektionsleitung herinnen haben, diese ist nicht der Ort für politische Auseinandersetzungen"*. ¹²⁶

Die Reform der GÖD-Geschäftsordnung/Wahlordnung 1993

Der ordentliche Gewerkschaftstag der GÖD im Herbst 1993 wurde von den Unabhängigen mit besonderer Spannung erwartet, sollte doch die neue *Wahl- und Geschäftsordnung* beschlossen werden. Trotz der ein Jahr zuvor der Plattform UG erteilten Zusage einer Beteiligung bei der Diskussion der neuen Wahlordnung wurde diese bis zuletzt ausschließlich hinter verschlossenen Türen verhandelt. Ursache dafür waren möglicherweise die Grabenkämpfe zwischen den öfnungsbereiten und -unwilligen Spitzenfunktionären, wobei letztere eine mutmaßliche Mehrheit der mittleren und kleineren Funktionäre hinter sich wännen. Es ging darum, daß nach dem von den steirischen Lehrern erwirkten Erkenntnis des OGH bei Nichtdurchführung gewerkschaftsinterner Wahlen die PV-Ergebnisse in jedem Fall, und zwar linear,

umzulegen gewesen wären. Dies hätte auf Dauer den sicheren Einzug der immer erfolgreicher werdenden unabhängigen PV-Listen in die verschiedenen Organe bedeutet. Die früher für manche so wenig wünschenswerte Perspektive eigener Gewerkschaftswahlen wurde offensichtlich in jenem Moment überlegenswert, als sie unter gewissen Umständen besser zur Abschottung der höheren Gremien geeignet waren. Bei einem direkten Wahlrecht für die Betriebsausschüsse und einem Wahlmännersystem für alle höheren Organe hätte der mehrheitsverstärkende Effekt alle kritischen Minderheitsgruppen noch viel wirksamer aus mittleren und oberen Ebenen ausgeschlossen, als die dafür kaum mehr ausreichende Umlegungsregel.

"Daß dies das vordringlichste Ziel der Wahlreform ist, stimmt in dieser Schärfe formuliert sicher nicht, es ist auch einiges erst in Diskussion, noch offen. In Wirklichkeit war die Diskussion über innergewerkschaftliche Demokratie und Öffnung sicher noch nie so ehrlich wie heute, wobei zugegebenermaßen vor allem die unabhängigen Gruppen, aber andererseits auch die Erfolge gewerkschaftsfeindlicher Gruppen (der AUF bei der Exekutive, PV-Wahl 1991, Anm. T.R.) diesen Prozeß entscheidend beschleunigt haben... Ich halte aber ein bißchen strategisches Denken der Funktionäre schon für legitim, die Gewerkschaft ist ja kein Mädchenpensionat, und schließlich geht es ja auch den neuen Gruppen nicht nur um Demokratie, sondern auch um Machtbeteiligung. Aber es stimmt: Letzendlich müssen wir uns entscheiden – eine Wahl, nur zum Scheine der Basisdemokratie ist unehrlich, dann sollten wir besser bei der Umlegung bleiben. Wenn schon Wahl, dann ohne Netz, ohne Absicherung..." ¹²⁷

Die schlussendlich dann vom Gewerkschaftstag 1993 beschlossene GO/WO spiegelt die ganze Zerrissenheit ihrer Funktionäre wider.

	Alte GO/WO - bis 11/1993	Neue GO/WO - ab 11/93
Gewerkschaftswahlen	Eigentlich: Nur bei Nicht-Vorliegen von Personalvertretungswahlen bzw. Betriebsratswahlergebnissen (§ 22, Abs 3)	Landessektionsleitung entscheidet mit 2/3 Mehrheit: Entweder unter Bedachtnahme auf PV-(BR) Wahlen oder eigene Gewerkschaftswahlen (GO § 31/2)
	Auf PV-Wahlen bzw. BR-Wahlen ist in jedem Fall "Bedacht zu nehmen" (§29/1)	
auf Ebene der	Gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse (GBA's)	GBA's und Landessektionsleitungen (LSL) (WO §1)
Umlegungskriterien	bis 1988: keine genannt seit 1988: Gruppen, deren Listenname einen Hinweis auf die Gewerkschaft enthält, deren Programm den ÖGB-Statuten entspricht, deren Wahlwerber mindestens 6 Monate bei der GÖD sind (§29/1)	Gruppen, deren Programm den Statuten des ÖGB und der GÖD entspricht und deren Wahlwerber (neu: "alle") seit 12 Monaten bei der GÖD Mitglied sind (GO § 31)
höhere Ebenen	Wahlmännersystem vom GBA bis zum Gewerkschaftstag. Keine Regelung des fraktionellen Stärkeverhältnisses	Wahlmännersystem für alle Organe außer GBA und LSL: "Bei der Wahl (Bestellung) der Organe ist das Stärkeverhältnis der Wählergruppen der Landessektionen... zugrunde zu legen" (GO § 3/3) - gilt für Gruppen mit über 5% der gültigen Stimmen

Man hat damit den Unabhängigen sicherlich in gewisser Weise die Tür geöffnet: Werden nämlich auf Beschluß der Landessektionsleitungen künftig eigene Gewerkschaftswahlen ausgeschrieben, so müssen auch die Delegierten der unabhängigen Gruppen im Falle des Überschreitens der 5%-Klausel in die jeweils höheren Gewerkschaftsorgane gewählt (entsandt) werden. Die Hintertüre aber hat man sich, bzw. den verschlossensten Sektionen, offen gelassen: Entscheidet sich die LSL nämlich gegen eigene Gewerkschaftswahlen, so verhindern die Umlegungsbestimmungen (dem

schon mehrfach zitierten OGH-Urteil wohl weiterhin zum Trotz) die Anerkennung all jener PV-Gruppen, die nicht ausschließlich mit Gewerkschaftsmitgliedern kandidieren.

Die Konsequenzen der neuen Geschäfts- und Wahlordnung für die Unabhängigen

Die Konstituierung einer neuen, unabhängigen Fraktion in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist damit mehr denn je dem Geschick und Durchhaltevermögen der Unabhängigen überlassen: je mehr der sogenannten "Namenslisten" sie in ihr Bündnis einbeziehen können, in je mehr Landessektionen sie eine eigenständige Kandidatur schaffen, desto deutlicher wird ihre Anwesenheit in den jeweiligen Bundessektionstagen und beim Gewerkschaftstag. Auch die Wahl eines UG-Vertreters in den Zentralvorstand wäre dann keine völlige Utopie mehr.

Exkurs: Kommen 1995 die „Fraktionen“ im ÖGB ?

Im Abschnitt "Überparteilichkeit des ÖGB" wurde eingehend auf die realpolitische Bedeutung der Fraktionen hingewiesen und auf das Paradoxon, daß jene "Garanten der Überparteilichkeit" im Statut gar nicht vorkommen. Diese Ungereimtheit könnte sich beim Bundeskongreß 1995, also anlässlich des 50-jährigen Bestehens des ÖGB, ändern. Der vom Bundeskongreß 1991 eingerichtete "Ständige Organisationsausschuß des ÖGB" hat nämlich einen eigenen Unterausschuß "Fraktionen" installiert, der am 21.10. 1993 seine Vorschläge einstimmig verabschiedete.¹²⁸ Darin wird einleitend die Bedeutung der Fraktionen für die Überparteilichkeit des ÖGB neuerlich bestätigt, in weiterer Folge dann ein Modell zu deren statutarischer Verankerung vorgeschlagen. Als Anerkennungskriterien für eine Bundesfraktion werden genannt: a) eine Geschäftsordnung mit Bekenntnis zu Demokratie und überparteilichem Gewerkschaftsbund; b) Organisationsstrukturen in mindestens 3 Bundesländern (als Landesfraktion, Mandate als Betriebsräte/Personalvertreter); c) Organisationsstrukturen in mindestens drei Gewerkschaften (Bundesgremium, Mandate als BR oder PV) d) eine Bundesorganisation. In adäquater Weise werden auch Landes- und Bezirksfraktionen definiert.

Konsequenzen für die „Plattform Unabhängiger Gewerkschafter“

Nachdem die „Plattform UG“ mit ihrer GÖD-internen Konsolidierung in nächster Zeit mehr als ausgelastet sein dürfte, ergäbe sich im Falle der tatsächlichen Beschlußfassung des Fraktions-Papiers für die UG wohl die Notwendigkeit zur Kooperation mit anderen ÖGB-Minderheitsgruppierungen, um den Status einer ÖGB-Fraktion¹²⁹ zu erreichen. Gespräche mit der *Gruppe KIF* (*Konsequente Interessensvertretung* – vertreten in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten) und der *Gewerschaftlichen Einheit* (in mehreren Fachgewerkschaften vertreten) sind in Planung.¹³⁰

Anmerkungen

- ¹ Aff. ÖGB, S.2
- ² Kopiervorlage vom 18.12.1984
- ³ Anton Benya in: Arbeit und Wirtschaft, 1/85, S.11/12
- ⁴ Fritz Verzetnitsch in: Arbeit und Wirtschaft, 2/84, S. 43
- ⁵ Pirchner, David, S.3
- ⁶ Pirchner, David, S.5
- ⁷ Die VLI blieb seither in Distanz zum ÖGB und verzichtete daher zuletzt als einzige Bundesländergruppe der ÖLI bei PV-Wahlen auf die Listen-Suffix „Unabhängige Gewerkschafter“.
- ⁸ Auskunft Dr. René Schindler, damals Rechtsbüro der GÖD
- ⁹ Offener Brief Vorarlberger Lehrer an den ÖGB, Jänner 1985
- ¹⁰ Aufruf der GE-AG vom Dezember 1984
- ¹¹ SLI-Antrag an den Bundessektionstag AHS/BHS 1985
- ¹² Flugblatt der WILI, Feber 1985 in: Lösungsmittel 2/85
- ¹³ Pirchner, David, S.3
- ¹⁴ Pirchner, Interview 10.9.1992
- ¹⁵ Wallraff, zit. nach Klingler Hans in: Gesellschaft und Politik, Heft 3/1977 ebd. S. 36
- ¹⁶ Sternat, Ausgesperrt, Schulheft 45/1987
- ¹⁷ Pirchner, David, S.3.
- ¹⁸ Pirchner, David, S.7
- ¹⁹ KULI Nr.16, Juni 1990, S. 3
- ²⁰ Ein Beispiel: Die Begutachtung des für die Zukunft der Schule bedeutsamen Entwurfs der 14.SCHOG-Novelle (Autonomie) wurde etwa bei den Pflichtschullehrern nicht einmal in den Landessektionen, sondern zentral von der Bundessektion wahrgenommen. (Aussage von Franz Wurnig, Landessektionsvorsitzender APS – Tirol, 18.1.1992)
- ²¹ Wahlprogramm 1983 der Wiener-Lehrer/innen Initiative
- ²² Ein Beispiel: die Pflichtschullehrer-Initiative KULI im Bezirk Freistadt brachte 1989 11 Anträge bei der Bezirksversammlung ein. Neun davon wurden angenommen und später auf Ebene der Landessektion schubladisiert,

ohne daß die beschlußfassenden Lehrer auch nur noch etwas von ihren Anträgen gehört hätten.

²³ SLI-Streikinfo 19.10.1985

²⁴ ebd.

²⁵ Resolution des 10. Gesamtösterreichischen Lehrertreffens, Linz 1986

²⁶ 1984 waren die Gehälter der AHS- und BHS-Lehrer („L1-Lehrer“) an die A-Beamten in der Verwaltung angeglichen worden, wodurch sich der Abstand zu den Hauptschullehrern („L2a2-Lehrer“) von ca 8% auf 15% vergrößerte. Damals hatte die Pflichtschullehrergewerkschaft aus Sicht vieler Lehrer einen schweren taktischen Fehler gemacht: anstatt sofort die Verhandlungen über die Wiederherstellung der alten Gehaltsrelation zu den L1-Lehrern anzugehen, wollte man zuerst die Angleichung der Gehälter aller Pflichtschullehrer erreichen – ein Unterfangen, welches erst 1990 zum Abschluß gebracht werden konnte. 1991, sieben Jahre nach der Anhebung der prozentuellen Differenz zu den akademischen Lehrern und angesichts einer budgetär mehr als angespannten Situation entbehrte das damalige Ansinnen jeglicher öffentlicher Akzeptanz.

²⁷ Zeitung der Aktiven Pflichtschullehrer im 8.Wiener Inspektionsbezirk, Juni 1991

²⁸ SLI-Aufruf zum Streik um die Ruhensbestimmungen, April 1984

²⁹ Schulnachricht, 5/88, S. 2

³⁰ Zu der zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Kapitels (März/April 1993) hochaktuellen Diskussion über die Angleichung der Bestimmungen über die Bamtensionen an jene der ASVG-Pensionisten – sie wäre wohl ein Musterestfall für Solidarität unter allen Arbeitnehmern – hat keine der unabhängigen Gruppen eine öffentliche Äußerung abgegeben.

³¹ In mehreren Bundesländern arbeiteten die Lehrerinitiativen eng mit der dortigen „Interessengemeinschaft gegen Lehrerarbeitslosigkeit“ zusammen. Über die Arbeit in Fach- und Zentralausschüssen wirkten ÖLI-Gruppen inzwischen in mehreren Bundesländern an der Verbesserung der Modelle zur Anstellungsobjektivierung mit.

³² Die Gewerkschaft hatte, für arbeitslose Lehrer „nicht zuständig“, häufig das Recht auf Überstunden höher bewertet als jenes auf Einstellung von Junglehrern

³³ Schulnachricht, 5/88, S. 2

³⁴ Matzka Manfred, Recht und Realität, in: Aufrisse 4/1983, S. 17

³⁵ Schulnachricht, 5/88, S. 2

³⁶ GO/WO Stand 1989

³⁷ Pirchner, David, S. 2

³⁸ Pirchner, David, S. 6

³⁹ Dr. Sommer (GÖD-Vorsitzender) an die steirischen Lehrergruppen, 20.11.1984

⁴⁰ Rundbrief der Steirischen Lehrer/innen Initiative, Jänner 1985

⁴¹ Haibach Peter, Schiedgerichtsbeschwerde 22.3.85

⁴² GÖD-Schiedsgericht, Entscheidung vom 29.10.1985, S.3

⁴³ ebd. S.2

⁴⁴ Mitteilungsblatt der SLI-UG 8/85

⁴⁵ Siller Hans, Vorsitzender der GÖD-Salzburg, Salzburger Nachrichten 9.11.1985

⁴⁶ Dr. Mory an die Kontrollkommission, 9.12.1985

- ⁴⁷ 1992 haben die Vertreter der SLI resigniert. Die beiden Sitze sind seither unbesetzt.
- ⁴⁸ Beschwerde vom 24.11.1985
- ⁴⁹ ebd.
- ⁵⁰ ebd.
- ⁵¹ Manfred Grangl, Interview 6.10.1992
- ⁵² Dr. Mory an Manfred Grangl und Mag. Sternat, 23.12.86
- ⁵³ Schiedsgerichtseingabe Dr. Mory, 10.2.1987
- ⁵⁴ Schiedsgerichtentscheid vom 2.4.1987
- ⁵⁵ Kronenzeitung, 12.6.1987
- ⁵⁶ Klage an das LG Wien, S.6
- ⁵⁷ Klage beim Landesgericht für ZRS Graz, 2.6.87, S. 9/10
- ⁵⁸ ebd., S.12
- ⁵⁹ ebd., S.15
- ⁶⁰ Klagebeantwortung des ÖGB, September 1987, S.5
- ⁶¹ Dr. Mory an Manfred Grangl, 30.11.88
- ⁶² Entscheidung des LG Wien, 19.9.1988
- ⁶³ GO/WO der GÖD, § 29 Abs.1
- ⁶⁴ Berufungsbeantwortung der GÖD, Februar 1989
- ⁶⁵ Entscheidung des OLG Wien, 5.4.1989, S.15
- ⁶⁶ Entscheidung des OLG Wien, 4.4.1989, S.14
- ⁶⁷ OGH 6 OB 711/98, S. 17
- ⁶⁸ ebd. S.19
- ⁶⁹ ebd. S.26
- ⁷⁰ Wortspielereien mit dieser Kurzbezeichnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gehören seit langem zum Sprachgebrauch unabhängiger Lehrergruppen. So stand eine UG-Tagung Wiener Pflichtschullehrer im März 1993 einfach unter dem Motto „(G)ÖD?“
- ⁷¹ Schiedsgerichtsentscheid vom 24.3.1987
- ⁷² ÖGB, Klagebeantwortung an das LG Wien, September 1987, S.9
- ⁷³ GO/WO der GÖD, § 29 Abs.3
- ⁷⁴ Strutzenberger (FSG), Stv.Vorsitzender der GÖD gegenüber unabhängigen Gewerkschaftern, 15.5.1990
- ⁷⁵ Telegramm der Bundessektionsleitung, 15.4.1991
- ⁷⁶ Nach dem Spruch des OGH
- ⁷⁷ Nämlich durch Überlassung eines Sitzes
- ⁷⁸ Weil es ja keine Wiener Landessektionsleitung gibt
- ⁷⁹ Brief Ing. Peter Baumgartner, 27.11.1989
- ⁸⁰ In Wien sind weder Landesexekutiven noch Landesvorstände der einzelnen Fachgewerkschaften eingerichtet.
- ⁸¹ Brief Mag. Reinhard Kaufmann, 7.5.1990
- ⁸² ULI-Zeitung, Mai 1991
- ⁸³ Die derzeitige BSL ist wie folgt zusammengesetzt: 5 FCG, 4 AUH, 3 FSG
- ⁸⁴ DI Dr. Wolf Norbert. Interview 9.2.1993
- ⁸⁵ Heidi Pirchner in: Kreidekreis 5/91
- ⁸⁶ Kreidekreis 2/1991, S.1
- ⁸⁷ Kreidekreis 5/1989, S.2
- ⁸⁸ ebd.
- ⁸⁹ Brief der GE von 31.10.1989

- ⁹⁰ Gemeinsame Erklärung alternativer und unabhängiger Gewerkschafter/innen, Gewerkschaftsstag der GÖD, 11/89
- ⁹¹ Werner Schweinitzhaupt in: Kreidekreis 8/89, S.7
- ⁹² LSR...Landesschulrat, Pl...Pädagogisches Institut
- ⁹³ Johannes Ferihumer in Kreidekreis 1/90, S.1
- ⁹⁴ Kreidekreis 3/90, S.4
- ⁹⁵ Kreidekreis 8-9/90
- ⁹⁶ Kreidekreis 12/90
- ⁹⁷ Gründungsmitglieder waren: Unabhängige Justizwachebeamte Tirol, Alternative Interessensvertretung im Justzbereich Wien und im Arbeitsamt Wien, die Bunte Liste am Wagner Jauregg Krankenhaus Linz und die verschiedenen Lehrer/innen Initiativen der AHS-, BMHS- und der Pflichtschullehrer.
- ⁹⁸ Kreidekreis 9/91, S.1
- ⁹⁹ Flugblatt der UG zu GÖD-Ländertag 1991
- ¹⁰⁰ Kreidekreis 9/91, S.2
- ¹⁰¹ Bei 14 Fachausschußkandidaturen wurden weitere 21 Mandate erreicht, daneben unzählige auf Ebene der Dienststellen, bei denen die unabhängigen Kandidaten teilweise auf eigenen Listen aufschienen, teilweise auch auf einheitlichen Namenslisten.
- ¹⁰² Kreidekreis 5/92
- ¹⁰³ Brief der UG an Herwig Frad, Chefredakteur „Der öffentliche Dienst“, Jänner 1992
- ¹⁰⁴ Kreidekreis 6/92
- ¹⁰⁵ ebd.
- ¹⁰⁶ ebd.
- ¹⁰⁷ „Der öffentliche Dienst“ 6/96, S.8
- ¹⁰⁸ UG-Brief an Org-Referent Kofler, 19.3.1992
- ¹⁰⁹ Bretschneider/Ullram: „Anmerkungen zur politischen Kultur Österreichs“ in: Wolfgang Mantl (Hg.): „Politik in Österreich“, Wien 1992
- ¹¹⁰ „Der öffentliche Dienst“ Januar 1993, S.3
- ¹¹¹ Statut der UG vom 12.12.1992
- ¹¹² ebd.
- ¹¹³ Tatsächlich empfanden die Unabhängigen die Zurückhaltung von GE und GLB als positiv. Mehrheitlich überwog aber der Eindruck, daß beide im Falle eines anderen Auftretens die Einigung nicht wirklich hätten gefährden können, sondern daß sie sich damit eher selbst ins Abseits gestellt hätten.
- ¹¹⁴ Dr. Reinhard Sellner ist seit vielen Jahren Obmann des KP- nahen „Bundes demokratischer Lehrer“. Im Herbst 1991 wählte ihn die Wiener Lehrer/innen Initiative zum Spitzenmandatar für die PV-Wahl des Fachausschusses der Wiener AHS-Lehrer.
- ¹¹⁵ GE-Sekretär Karl Öllinger, 12.2.1993
- ¹¹⁶ UG-Koordinator Gary Fuchsbauer, 12.2.1993
- ¹¹⁷ Bernhard Natter, Lehrergruppen, S. 36
- ¹¹⁸ Siegfried Dohr, Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 9. September 1992
- ¹¹⁹ Sellner Reinhard: G-wahlen 92 und G-dem. Eine Annäherung, PÄZ Heft 3/4-92.
- ¹²⁰ Engelmayer Günther, 13.12.1992

¹²¹ Rupert Gnant, 8.2.1993

¹²² Rupert Gnant, Funktionär und Mitglied in der Gewerkschaftsbewegung. In: Der Öffentliche Dienst 2/91, S.13

¹²³ SG-Entscheid vom 20.1.1994, S.2

¹²⁴ ebd., S.3

¹²⁵ 1) Gewerkschaftliche Kennzeichnung der PV-Liste (von der TLI erfüllt) 2) Übereinstimmung mit den ÖGB-Statuten und Unterlassung gewerkschaftsschädigender Äußerungen (von der TLI erfüllt) 3) Alle Listenwerber müssen Gewerkschaftsmitglieder sein (nicht erfüllt)

¹²⁶ Interview, 5.2.1993

¹²⁷ Rupert Gnant, 8.2.1993

¹²⁸ Das vorliegende Papier müßte vor seiner allfälligen Beschlußfassung beim Bundeskonreß 1995 noch vom Ständigen Organisationsausschuß und vom Bundesvorstand abgesegnet werden. Die Chancen dafür stehen "nicht schlecht" (Karl Drochter, Lt. Sekretär des ÖGB, 27.1.1995)

¹²⁹ Die finanzielle und personelle Ausstattung der neugeschaffenen Fraktionen liegt derzeit allerdings noch im Unklaren.

¹³⁰ UG-Koordinator Gary Fuchsbauer, 26.1.1995

VII) Was treibt die Unabhängigen ?

Intention und methodische Vorbemerkungen

Schon in einem früheren Teil dieser Arbeit wurde den unterschiedlichen Faktoren zur Konstituierung unabhängiger Listen in den Personalvertretungen nachgegangen. An dieser Stelle kann nunmehr über den Versuch berichtet werden, auch die individuelle Motivationslage der handelnden Personen empirisch greifbar zu machen. Die Befragung gliederte sich in einen spezifisch auf die Personalvertretungsarbeit abgestimmten Teil sowie einen zweiten, der die gewerkschaftlichen Verankerung der Personalvertreter betraf.

Die in dieser Arbeit untersuchten Personalvertretungslisten errangen 1991 auf Zentralaussschußebene 22 Mandate, doch kann die Untersuchung natürlich nicht auf diesen Personenkreis beschränkt bleiben, steht doch hinter jedem Spitzenmandatar eine mehr oder weniger große Anzahl Listenmitbewerber und anderer aktiver Unterstützer. Die einzelnen Gruppen wurden daher in einem ersten Schreiben gebeten, die Namen ihrer jetzigen bzw. früheren Mandatäre sowie jene wichtiger Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen – die meisten sind dieser Bitte rasch nachgekommen, einige wollten lieber selbst für die Verteilung der Fragebögen sorgen. Zusammen mit dem ersten Brief erhielt die jeweilige Kontaktperson auch den zur Untersuchung entworfenen Fragebogen, der in einem „Probelauf“ abgetestet wurde, um mögliche Probleme aufzudecken und häufiger formulierte verbale Ergänzungen noch einzubeziehen. Von den 35 Bögen des „Probelaufs“ wurden 26 zurückgesandt, einige wertvolle Hinweise waren zu entnehmen. Die schließlich getroffene Entscheidung über die Anzahl der zu befragenden Personen war von der Überlegung geprägt, 300 ausgesandte Bögen könnten einen Rücklauf von 100 gewährleisten, für ihre Verteilung auf die einzelnen Gruppen wurde eine Funktion aus der Größe des Wirkungsbereichs und dem erreichten Wahlergebnis erstellt¹. Von den insgesamt 300 versandten Fragebögen wurden 120 ausgefüllt und zurückgesandt – das entspricht insgesamt einer durchaus zufriedenstellenden Rücklaufquote von 40%. Im Detail:

	ausgesandt	Rücklauf	in %
Pflichtschullehrergruppen	90	46	54 %
AHS-, BHS-, Hochschullehrer	100	34	34 %
Andere Gruppen ²	110	40	36 %
Summe	300	120	40 %

Die gruppeninterne Funktion der befragten Mitarbeiter

Unter den befragten 120 Mitarbeitern unabhängiger Personalvertretungslisten befanden sich

83 aktive Mandatare³

23 ehemalige Mandatare bzw.

4 enge Mitarbeiter der jeweiligen Gruppen.

Die Altersstruktur der unabhängigen Personalvertreter

Geburtsjahrgänge	n ⁴	%
1939 und älter	7	6,0
1940 – 1944	12	10,3
1945 – 1949	13	11,2
1950 – 1954	37	31,9
1955 – 1959	26	22,4
1960 – 1964	16	13,8
1965 und jünger	5	4,3

Mehr als 50% der Mitarbeiter unabhängiger Personalvertretungsgruppen rekrutieren sich also aus den Geburtsjahrgängen 1950 bis 1959, zwei Drittel davon wiederum aus der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts. Das Übergewicht dieser Jahrgänge ist übrigens keinesfalls auf die (AHS-, BHS-) Lehrer/ innen Initiativen beschränkt, die „weitgehend von jenen Generationen getragen werden, die in den späten 60er und in den 70er Jahren in linken bzw. alternativen Milieus der Universitäten politisch sozialisiert und dort informellere Formen von Politik selbst praktiziert oder zumindest rezipiert haben“⁵, sondern in allen Vergleichsgruppen in ähnlicher Ausprägung nachweisbar.

Befragung zur persönlichen Motivationslage

Welche der angeführten Motive waren mit der Grund für Ihr Engagement in der Personalvertretung? (Zehn vorgegebene Aus-

sagen waren nach dem Ausmaß ihres Zutreffens auf einer fünfteiligen Skala zu bemessen: (1) sehr wichtig, (2) wichtig, (3), (4) relativ unwichtig, (5) überhaupt nicht wichtig. Als statistische Größen erscheinen vorrangig das arithmetische Mittel in Verbindung mit der Varianz⁶ als aussagekräftig. Ergebnisse geordnet nach Mittelwert und Varianz.)

Rang	Motiv	Mittelwert	Varianz	Rang	Rang	Rang
				PL ¹	AL	VA
1	Das Gefühl, daß immer wieder arbeitsplatzrelevante Fragen über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden werden.	1,51	0,72	1	1	1
2	Die Unzufriedenheit über parteipolitische Einflüsse am Arbeitsplatz	1,67	1,21	2	2	2
3	Die als mangelhaft empfundene Arbeit des unmittelbar zuständigen PV- Organs	1,91	1,25	3	3	4
4	Das Erleben von Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz	2,21	1,31	5	4	5
5	Der Wunsch, für die unmittelbare Kollegenschaft aktiv zu werden	2,33	1,26	8	6	3
6	Die Chance, in einer Gruppe gleichgesinnte Freunde zu treffen, sich auszusprechen	2,56	1,30	7	7	6
7	Die Freude an politischer Betätigung im allgemeinen	2,56	1,67	4	5	8
8	Der Wunsch, Einfluß auf die Arbeit/Linie der Gewerkschaft nehmen zu können	2,68 (2,38)	1,75 (1,19)	6	8 (3) ⁵	7
9	Differenzen mit vorgesetzten Personen oder Behörden	2,93	1,88	9	9	10
10	Die Möglichkeit, persönliche Frustration/Unzufriedenheit abzubauen	3,37	1,63	10	10	9

¹⁻³ PL-Pflichtschullehrer, AL-Akademische Lehrer, VA-Verwaltung/Andere

⁴ Unter Ausklammerung von Mitarbeitern nicht gewerkschaftlich deklarierter Gruppen

⁵ Unter Ausklammerung der Angaben von Funktionären des gewerkschaftsfernen VdPÖ

Zwischen den drei Vergleichsgruppen (Pflichtschullehrer/Akademische Lehrer/ Verwaltung und andere) zeigt sich demnach eine eigentlich doch weit über das erwartete Ausmaß hinausgehende Übereinstimmung bei den Handlungsmotiven. Mit deutlichem Vorsprung rangieren „Das Gefühl, daß immer wieder arbeitsplatzrelevante Fragen über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden werden“ sowie „Die Unzufriedenheit über parteipolitische Einflußnahmen am Arbeitsplatz“ durchwegs auf den beiden ersten Plätzen – wobei hier auch die Antwort impliziert scheint, wer diese Entscheidungen „über die Köpfe hinweg“ zu verantworten hat – nämlich eben die politischen Parteien zusammen mit ihren verlängerten Armen in den Personalvertretungsorganen (Rang 3). In weiterer Folge trennen sich die treibenden Faktoren ein wenig nach Sparten: „Der Wunsch, für die unmittelbare Kollegenschaft aktiv zu werden“ folgt im Bereich Verwaltung/ Andere schon auf Platz drei, bei den Lehrern erst auf den Rängen sechs bzw. acht. Umgekehrt ist „Die Freude an politischer Tätigkeit im allgemeinen“ bei den Lehrern auf Rang vier bzw. fünf zu finden, in der Verwaltung dagegen erst auf Rang acht. In etwa überall die gleiche Rolle spielen wiederum „Das Erleben von Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz“ (im Durchschnitt der untersuchten Gesamtheit auf Rang vier) und „Die Chance, in einer Gruppe gleichgesinnte Freunde zu treffen, sich auszusprechen“ (Rang 6). „Differenzen mit vorgesetzten Personen oder Behörden“ erhielt gerade noch eine durchschnittliche Wertigkeit von 2,93 zugesprochen. An dieser Stelle fällt allerdings die höchste bei allen Aussagen gemessene Streuung auf (1,88): Für immerhin 23 Befragte war dieses Motiv nämlich doch „sehr wichtig“, für exakt dieselbe Anzahl aber andererseits „überhaupt nicht wichtig“. Schließlich fiel „Die Möglichkeit, persönliche Frustration/ Unzufriedenheit abzubauen“ als einziges Motiv unter die Wertigkeit 3 und scheint damit eher zu vernachlässigen zu sein.⁷

Als weitere Triebkräfte für ein Engagement in der Personalvertretung wurden im für offene Antworten vorgesehenen Raum (sinngemäß) mehrfach genannt: „Der Wunsch, Proporz und Machtstrukturen aufzubrechen und damit die Personalvertretungsorgane zu kontrollieren und zu demokratisieren“, „die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu verbessern (bei Lehrern v.a.: die „Lehr- und Lernsituation zu

vermenschlichen“) „„ sowie „Freundschaft und Solidarität zu (bereits) engagierten Kollegen.“

Anmerkungen

¹ Nach unten begrenzte die auf den Bereich eines Amtes beschränkte „Rechnungshofliste“ (9% der dort knapp 300 abgegebenen Stimmen) – sie erhielt 3 Fragebögen, österreichweit kandidierende Gruppen wurden je nach Stimmenanzahl (beinhaltet sowohl die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich, als auch den Wahlerfolg) gewichtet, aber auf höchstens 20 Fragebögen begrenzt. („AUH“, „ÖLI“-AHS). Die meisten Gruppen erhielten dieserart zwischen 7 und 15 Fragebögen.

² Es sind dies die ZA-Gruppen in der Bundesverwaltung (8) und bei der Exekutive (2) – zusammen 90 Befragte – sowie die ergänzend untersuchten Fallbeispiele von nur auf Dienststellenebene kandidierenden Gruppen (4) mit insgesamt 20 Befragten.

³ PV-Mandat in Dienststellenausschuß, Fachausschuß oder Zentralausschuß

⁴ Von vier Befragten liegt keine Altersangabe vor

⁵ Natter Bernhard, Lehrergruppen, in: Erziehung heute, 2/88, S.36

⁶ Die Varianz (mittlere quadratische Abweichung) ist ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert, hat also Aussagekraft für die Einhelligkeit, mit der eine Meinung vertreten wird.

⁷ PL-Pflichtschullehrer, AL-Akademische Lehrer, VA-Verwaltung/ Andere

⁸ Unter Ausklammerung von Mitarbeitern nicht gewerkschaftlich deklarierten Gruppen

⁹ Unter Ausklammerung der Angaben von Funktionären des gewerkschaftsfernen VdPÖ

¹⁰ „Der Wunsch, Einfluß auf die Arbeit/Linie der Gewerkschaft nehmen zu können“ hatte in diesem Aussagenkatalog reine Kontrollfunktion – ursprünglich war er bei den treibenden Motiven für die PV-Arbeit nämlich sicher nicht von Bedeutung, hatten doch nicht einmal die gewerkschaftsmäßig besonders virulenten Lehrer/ innen Initiativen von Anfang an den Zusammenhang zwischen PV und Gewerkschaft realisiert. Inzwischen aber haben formelle und inhaltliche Auseinandersetzungen mit der Gewerkschaft die Mitarbeiter dieser Gruppen jedoch so geprägt, daß sie diesem Punkt „nachträglich“ sogar besondere Bedeutung beimessen (Rang drei!) – insofern übrigens bekanntlich zu Recht, als nach damals geltendem Statut die Personalvertretungsergebnisse die eigentlich einzige Grundlage der Besetzung der Gewerkschaftsorgane sind.

VIII) Unabhängige und Gewerkschaft – Die wechselseitige Herausforderung

Gewerkschaftliche Verankerung der unabhängigen Personalvertreter ¹

a. Gewerkschaftsmitglied sind:	76 Personen	63,3%
<u>Dauer der Mitgliedschaft:</u>	Über 20 Jahre:	16
	Über 10 Jahre:	43
	Über 5 Jahre:	9
	0 – 5 Jahre:	8
b. Gewerkschaftsmitglied waren:	18 Personen	15,0 %
<u>Dauer der Mitgliedschaft:</u>	Über 10 Jahre:	0
	Unter 10 Jahre:	8
c. Nie Gewerkschaftsmitglied waren:	26 Personen	21,7%

Klammert man allerdings jene zehn Funktionäre des deklariert gewerkschaftsfernen Verbandes der Professoren Österreichs aus, die sich an der Befragung beteiligt haben, so ergibt sich folgende prozentuelle Aufteilung.

Gewerkschaftsmitglied sind	69,0%
früher Gewerkschaftsmitglied waren	14,5%
nie Gewerkschaftsmitglied waren	16,4%

Gründe für die Gewerkschaftsmitgliedschaft:

Fünf vorgegebene Motive für die Gewerkschaftsmitgliedschaft waren auf einer fünfteiligen Skala zu bewerten: (1) sehr wichtig, (2) wichtig, (3), (4) eher unwichtig, (5) überhaupt nicht wichtig. Die Ergebnisse sind nach Mittelwert und Varianz gereiht:

	Mittelwert:	Varianz:
Grundsätzliche Sympathie für die Gewerkschaftsbewegung	2,0	1,1
Weil ich mitgestalten will	2,3	1,5
Rechtsschutz im Arbeitsprozeß	2,6	1,4
Weil man ja nie wissen kann	4,36	1,20
Ich wurde einmal angeworben, und bin einfach nie ausgetreten	4,39	1,22

Gründe für den Austritt aus der Gewerkschaft: ²

	Mittelwert:	Varianz:
Unzufriedenheit mit der Gesellschaftspolitik der Gewerkschaft	1,76	0,65
Unmut über undurchsichtige Macht- und Finanzverhältnisse	1,93	1,40
Gefühl, als einzelnes Mitglied im ÖGB völlig rechtlos zu sein	2,06	1,06
Zwentendorf, Hainburg	2,14	2,12
Protest gegen die Lohnpolitik	2,75	1,69

Gründe für den Nicht-Beitritt zur Gewerkschaft: ³

„Ich war nie ÖGB-Mitglied, weil ...

...mich das Transparenz- und Demokratiedefizit abschreckte“	80%	Zustimmung
...der ÖGB nicht wirklich überparteilich ist“	69%	Zustimmung
...ich nie angeworben wurde“	11,5%	Zustimmung
... mir gewerkschaftliches Denken fernliegt“	4%	Zustimmung

Die Meinung unabhängiger Personalvertreter zur Plattform UG: ⁴

o habe noch nie davon gehört	5,5 %	Zustimmung
o weiß noch zu wenig darüber	11,8 %	Zustimmung
o wird bei den starren Strukturen des ÖGB auch nichts ausgerichtet	22,7 %	Zustimmung
o ist für mich die Hoffnung, daß sich der ÖGB öffnet und demokratisiert	63,6 %	Zustimmung

Anerkennung der UG und Mitgliedschaft

1. Frage an Nicht-Gewerkschaftsmitglieder:

„Würde Sie eine Öffnung der GÖD in Richtung UG zum Gewerkschafts(wieder)beitritt bewegen“

Ja :	54,4 %
Nein:	22,8 %
Eventuell:	22,8 %

2. Entscheidungsvorgabe an Gewerkschaftsmitglieder:

„Ohne Anerkennung der UG
und der damit möglichen

Mitsprache ist für mich eine

weitere Mitgliedschaft unmöglich.“ 55 % Zustimmung

„Ich bleibe in jedem Fall

Gewerkschaftsmitglied...“ 45% Zustimmung

weil (verbale Ergänzungen gefragt)

o Aspekt:

Solidarität aller Arbeitnehmer 28,6% der Ergänzungen

o Aspekt:

Dabei sein ,heißt mitreden können“ 28,6% der Ergänzungen

o Aspekt:

Derzeit keine Alternative dazu 21,4% der Ergänzungen

o Aspekt:

Angst vor einem „Rechtsruck“ 14,3% der Ergänzungen

o Aspekt:

Arbeit für Kollegen 7,1% der Ergänzungen

Zusammenfassung der Befragung zu Gewerkschaft bzw. UG

Bei den Gründen für die Gewerkschaftsmitgliedschaft der unabhängigen Personalvertreter stechen zwei Aussagen ins Auge: „Grundsätzliche Sympathie für die Gewerkschaftsbewegung“ und „Weil ich mitgestalten will“.

Ferdinand Karlsrufer schreibt: „Großorganisationen verzeichnen generell einen empfindlichen Schwund an *mechanischer* Solidarität. *Mechanisch* deshalb, weil es recht blauäugig wäre anzunehmen, daß *bewußte* Solidarität für das Entstehen großer Verbände jemals zentral gewesen wäre.“⁵ Dabei versteht er in „freier Anlehnung an Streek... unter „bewußter“ Solidarität die Bereitschaft, sich einer Organisation anzuschließen, ohne sich allein auf die Erwartung eines direkten persönlichen Nutzens aus dieser Mitgliedschaft zu stützen, sondern auf die Überzeugung, daß diese Mitgliedschaft auf Dauer für die gesamte betroffene Gruppe von Vorteil ist; ...“Mechanische“ Solidarität ist demgegenüber gekennzeichnet von einem „Dabeisein“, ohne die Zugehörigkeit näher zu reflektieren...“⁶

Die Aktivisten der Unabhängigen gehören also in jedem Fall zu einem immer seltener werdenden Typus von Gewerkschaftsmitgliedern: das genannte Hauptmotiv der „grundsätzlichen Sympathie“ ist wohl als prototypische Aussage für eine bewußt zu nennende Mitgliedschaft zu werten, andererseits werden die für „mechanische“ Solidarität im angeführten Sinne kennzeichnenden „Motivationslagen“ bei den Unabhängigen im extremen Ausmaß verneint.

Der rund um die Plattform UG angesiedelte Fragenkomplex ergänzt dieses Bild: Ein Großteil der unabhängigen Personalvertreter, übrigens auch von jenen Gruppen, die sich der Plattform UG bisher nicht angeschlossen haben, sieht in ihr einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Gewerkschaft – 75% hoffen in diesem Zusammenhang auf Öffnung und Demokratisierung, das letzte Viertel ist pessimistisch – auch hier ist die Stimmung innerhalb und außerhalb der UG übrigens nicht unterschiedlich.

Über 50% der *Nicht(mehr)Gewerkschaftsmitglieder* unter den Befragten gibt an, im Falle der Anerkennung der UG (wieder) Gewerkschaftsmitglied werden zu wollen, und auch die Hälfte der Verbleibenden antwortet mit „eventuell“. Andererseits meinen zwar 55% der *Gewerkschaftsmitglieder*, daß ohne diese Anerkennung eine weitere Mitgliedschaft für sie nicht denkbar ist, immerhin 45% aber „bleiben in jedem Fall Gewerkschaftsmitglied“, – wobei die dafür gegebenen Antworten die oben ausgeführte These von besonders bewußter Gewerkschaftsmitgliedschaft unter den unabhängigen Personalvertretern noch verstärken.

Bei der abschließenden Frage über die mutmaßliche (Un)Reformierbarkeit der Gewerkschaft dominiert dagegen die Skepsis: fast ein Fünftel befürchtet, daß die Unabhängigen letztlich keine andere Wahl haben werden, als selbst eine gewerkschaftsähnliche Struktur aufzubauen, beinahe die Hälfte antwortet mit „stimmt vermutlich“. Hier scheint der für viele Gruppen schon seit Jahren schwelende Konflikt mit dem Funktionärskader jener Organisation, auf deren Seite man sich doch eigentlich sieht, tiefere Wunden hinterlassen zu haben.

Reformierbarkeit der Gewerkschaft:

„Glauben Sie, daß diese Gewerkschaft unreformierbar ist, und die „Unabhängigen“ keine andere Wahl haben, als selbst eine gewerkschaftsähnliche Struktur aufzubauen?“

Ja :	18,3 %
Stimmt vermutlich:	46,9 %
Nein:	34,8 %

Nach dem VdPÖ, der seine *Standesvertretung der Mittelschullehrer* schon 1952 gründete, hat 1991 auch eine der damals neugegründeten PV-Gruppen, die *Initiative Demokratische Polizei*, den Verein *Gewerkschaft der Exekutive* angemeldet, der seinen zahlenden Mitgliedern unter anderem eine gut dotierte Dienst-Haftpflichtversicherung bietet. Ein vergleichbares Modell ist auch für einige der bereits besonders gewerkschaftsverdrossenen UG-Funktionäre als eine Art *ultima ratio* denkbar, bisher aber hat die grundsätzlich positive Gewerkschaftshaltung eines großen Teils der Aktiven jede in diese Richtung gehende Entscheidung verhindert, und nur ein völliges Negieren der UG-Vorstellungen in den nächsten Jahren⁷ könnte solchen Gedanken neue Nahrung verschaffen.

Mögliche Forderungen einer unabhängigen Fraktion im ÖGB

Welche Forderungen sollte eine unabhängige Fraktion im ÖGB stellen?

Bewertung von (1) sehr wichtig bis (5) überhaupt nicht wichtig.

Rang:		Mittelwert:	Varianz:
1	Die innere Demokratisierung beschleunigen	1,28	0,31
2	Urabstimmungen zu allen wesentlichen Fragen	1,51	0,85
3	Weitere Verbesserungen für Frauen	2,17	1,47
4	Gehaltsverhandlungen:		
	Fixbeträge statt %-Abschlüsse	2,22	1,32
5	Mindestlohnforderung S ⁸	2,64	1,96
6	Arbeitszeitverkürzung auf ... ⁹	2,97	2,41
7	ÖGB-Imagepflege in der Öffentlichkeit	3,31	1,98

So eindeutig also das Ergebnis rund um die Fragen der *innergewerkschaftlichen Demokratie* auch ausfiel, so klar auch die Priorität für (zugegebenermaßen eher vage formulierte) „*weitere Verbesserungen für die Frauen*“, schon über die ersten sachlichen Forderungen einer unabhängigen Gewerkschaftsfraktion dürfte ein Konsens so einfach nicht herzustellen sein: Relative Einigkeit herrscht nur zur Devise „*Fixbeträge statt %-Abschlüsse*“ als Maßnahme gegen das weitere Auseinanderdriften der Gehaltsschere, doch bereits bei den beiden gewerkschaftlichen „*Dauerbrennern*“ *Mindestlohn* und *Arbeitszeitverkürzung* könnte es auch intern Probleme geben. Sie werden zwar im Durchschnitt noch als „*eher wichtig*“ eingestuft, allerdings bei höchst unterschiedlicher Einschätzung. Das Beispiel der „*Arbeitszeitverkürzung*“ zeigt eine extrem hohe Varianz von 2,45: 25% meinen nämlich, diese Forderung wäre „*sehr wichtig*“, zugleich aber glauben auch 30%, diese sei „*überhaupt nicht wichtig*“. Tendenziell ist das Problem auch aus den Ergänzungen in *offenen Antworten* ablesbar: 40% nennen Spartenprobleme und als klassische Standespolitik zu definierende Anliegen, 30% organisationsspezifische Themen und ebenfalls 30% thematisieren die gesamtgesellschaftliche Solidarität bzw. die ökologisch/global Dimension.

Schlußbemerkungen

Anton Pelinka schrieb für das ÖGB-Jahrbuch 1989 einen Beitrag unter dem Titel „*Die Zukunft verlangt mehr Solidarisierung*“¹⁰ und formulierte vier Wünsche an die Gewerkschaft, zwei davon erscheinen für besonders geeignet, einige abschließende Gedanken einzuleiten:

„*Wunsch Nummer eins: Die Gewerkschaften sollen sich intellektualisieren. Gerade dann, wenn es darum geht, kritische Elemente in die Gewerkschaftsbewegung hineinzuführen, genügt ein formelles Offen sein nicht. Die Konfrontation in Hainburg, die dann zum Glück der Gewerkschaften doch nicht stattgefunden hat, war eine ganz wichtige Warnung. Wenn die Gewerkschaften sich hier in dieser Form letztlich gegen die aufmüpfigen, kritischen, herausfordernden Geister instrumentieren lassen, dann haben sie wesentliche Teile der österreichischen Zukunft eingebüßt...*“

Der letzte Wunsch: Solidarisierung. Die Summe aller Werte, unter denen die Gewerkschaftsbewegung angetreten ist, mit denen sie ihre historischen Erfolge erzielt hat, müßten wieder stärker ins Blickfeld rücken. Es müßte gelten: solidarisch sein, und mehr als bisher, gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Österreich; solidarisch sein, und mehr als bisher, gegenüber ausländischen Demokratien, die nicht durch österreichische Panzer unterdrückt werden dürfen; solidarisch sein, und mehr als bisher, gegenüber Frauen, die sich durch die Praxis des Arbeitnehmerpatriarchats so nicht im ÖGB wiederfinden, sich nicht repräsentiert fühlen; solidarisch sein, und mehr als bisher, gegenüber Behinderten, die nicht nach ihrem ökonomischen Wert als Arbeitskraft – „Arbeitskraft“, eigentlich ein böses Wort – gemessen werden dürfen; solidarisch sein in Österreich, in Europa, aber letztlich weltweit, vor allem durch eine stärkere Bewußtwerdung, Bewußtmachung des Nord-Süd-Konflikts; Partei nehmen für die Schwächeren, auch dann, wenn es da und dort dazu führt, daß man sich bereits stärker als Privilegierte erfahren muß....“

Intellektualisierung...

Ein Kommentar zum ersten Absatz erscheint am Ende der vorliegenden Arbeit eigentlich als verzichtbar. Welche Fachgewerkschaft, wenn nicht die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, sollte in der Lage sein, eine solche Intellektualisierung des ÖGB auf breiter Ebene einzuleiten? Wer, wenn nicht die jungen, unabhängigen Gruppen verfügen über jene gewerkschaftsbewußten Aktivisten, die imstande wären, die vorhandene Lücke zu den noch außerhalb der Gewerkschaft stehenden „herausfordern den Geister“ zu schließen, die „wesentliche Teile der österreichischen Zukunft verkörpern“? Die möglicherweise nun doch grundgelegte Öffnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst könnte demnach tatsächlich einen ersten kleinen Schritt der Aussöhnung zwischen der „klassischen sozialen Bewegung“, der Gewerkschaft, mit den „Neuen sozialen Bewegungen“ darstellen. „Formelles Offensein“, wie Pelinka schreibt, ist dafür natürlich keine hinreichende, sehr wohl aber eine notwendige Bedingung.

...und Solidarisierung ?

Natürlich kann, ja muß sich letztendlich ein beträchtlicher Teil der öffentlich Bediensteten als privilegiert erfahren. Die Gewerkschaften der öffentlich Bediensteten – und hier gibt es auch keine Unterschiede etwa zwischen der sozialistisch dominierten Eisenbahngewerkschaft und der christlich dominierten GÖD – betrieben aber (oder wohl eher: *deshalb*) letztendlich seit vielen Jahren eine ausschließlich konservativ orientierte Standespolitik. Die unabhängigen Gruppen in den Personalvertretungen haben diese Haltung in der Vergangenheit häufig kritisiert und nicht zuletzt deshalb ihr Augenmerk überhaupt erst auf die Gewerkschaft gerichtet. Dabei verloren sie über die ermüdenden, viele Kapazitäten bindenden Auseinandersetzungen rund um die Erreichung gewerkschaftlicher Minderheitenrechte aber vielfach den gesamtgesellschaftlich-solidarischen Blickwinkel doch ein wenig aus den Augen. Die Verwirklichung der Uralt-Forderung nach Gewerkschaftswahlen und überhaupt die vermehrte Einbindung in die gewerkschaftlichen Organe könnte diese Tendenz sogar noch verstärken: Ist man erst einmal ein wenig an gewerkschaftlichen Ressourcen beteiligt, wird die Gefahr nur noch größer, sich von den ursprünglichen Zielen zu entfernen. Einen gewerkschaftlichen Wahlkampf werden wohl auch die Unabhängigen nicht mit – und sei es auch noch so gerechtfertigten (Beamten-) Privilegien-Abbau-Argumenten führen. Zumindest wird man darüber sehr geteilter Meinung sein, wie es sich – man vergleiche die Ergebnisse der Befragung – eigentlich schon abzeichnet. Die derzeit noch über die Weltanschauungen hinweg freundschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der Gruppen und zwischen ihnen könnte dann jedenfalls ernsthaft gefährdet sein. Die Forderung nach „*Demokratisierung der Gewerkschaft*“ war und ist eine wichtige Konstituierende für die Zusammenarbeit der Gruppen – aber sie ist in Wahrheit eine nur sehr schmale Basis. Wenn diese nicht entscheidend verbreitert werden kann, dann könnte sich die „*Angst der Gewerkschaft vor den Unabhängigen*“¹¹ noch als ziemlich grundlos herausstellen. Und das wäre für beide schade.

Anmerkungen

- ¹ Auswertung der auf die Gewerkschaft bezogenen Aussagen der befragten unabhängigen Personalvertreter
- ² Beschränkte Repräsentativität wegen kleiner Zahlen
- ³ Mehrfachantwort möglich
- ⁴ Mehrfachantwort theoretisch möglich
- ⁵ Karlhofer, Verbände, S. 119
- ⁶ Karlhofer, Verbände, S. 128
- ⁷ Seit dem Gewerkschaftstag 1993 gibt es zwischen UG und GÖD eigentlich nicht mehr viel zu verhandeln. Durch die gewerkschaftliche Miteinbeziehung aller drei Lehrergruppen der ÖIL-UG auf Bundesebene ist die Beziehung UG-GÖD zumindest teilweise entlastet. Wenn die einzelnen GÖD-Sektionen das Wahljahr 1996, den neuen Möglichkeiten entsprechend, tatsächlich zu Wahlen nützen und sich nicht wieder in "Umlegungsprozeduren" flüchten, so sollte es schon bald eine doch merkbare Präsenz von UG-Köpfen und Ideen in allen höheren Gewerkschaftsgremien geben.
- ⁸ Am häufigsten genannte Beträge: S 10000.- bzw. S 12000.-
- ⁹ Am häufigsten genannte Wochen-Stundenanzahl : 35 h
- ¹⁰ Pelinka, Zukunft, S. 109/111
- ¹¹ Artikel von Sternat Haymo, in Schulheft 45/1987, S.74 ff

Literatur

- Aff, Josef: Funktion und Praxis des ÖGB. Salzburger Lehrerinitiative. Büromoos 1986
- Eichelberger Harald: Die Rolle der Gewerkschaft in der Lehrmeinung.: „Schulhefte“ 45/1987
- Engelmayer Günther: Gewerkschaft und Demokratie. Unveröffentlichtes Manuskript, 1987
- Gloss Wilhelm: Gewerkschaft und Personalvertretung – eine Betrachtung. In: 25 Jahre PVG, Verlag des ÖGB, Wien 1992
- Gugler Ernst: Die Ergebnisse der 6. Bundes- Sonderdruck des Österreichischen Jahrbuchs für Politik, Wien 1987
- Holzer Richard, Gewerkschaft und Personalvertretung. In: 25 Jahre PVG, Verlag des ÖGB, 1992
- Horke Gertraude: Soziologie der Gewerkschaften. Wien 1977
- Horke Gertraude: Referat in: Gesellschaft und Politik, Heft 3/1977
- Karlhofer Ferdinand: „Wilde“ Streiks in Österreich in: Materialien zur Historischen Sozialwissenschaft Band 3, Wien 1983
- Karlhofer Ferdinand: Geschwächte Verbände – Stabile Partnerschaft. In: Talos Emerich: Sozialpartnerschaft. Wien 1993
- Klecatsky Hans und Thomas E. Walzel v. Wiesentreu: Interessensvertretung des Berufsbeamten und das PVG. In: 25 Jahre PVG, Verlag des ÖGB, Wien 1992
- Klenner Fritz: Die Österreichischen Gewerkschaften, 2. Band, Wien 1953
- Klenner Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie, Wien 1967
- Klenner Fritz: Die Österreichischen Gewerkschaften, 3. Band, Wien 1979
- Klenner Fritz: Hundert Jahre österreichische Gewerkschaftsbewegung, Wien 1981
- Klingler Hans: Referat in: Gesellschaft und Politik, Heft 3/1977
- Köckeis Gerard: Die historische Entwicklung des PVG. In: 25 Jahre PVG, Verlag des ÖGB, 1992
- Korecky Peter: Gewerkschaft und Öffentlicher Dienst. In: „Schulheft“ 45/1987. Wien 1987
- Lachs Thomas: Wirtschaftspartnerschaft in Österreich, Wien 1976
- Margulies Hans e.a.: Der verwaltete Klassenkampf. In: Marion F. Hellmann e.a Europäische Gewerkschaften. Berlin 1980
- Maurer, Moser: Der verwaltete Klassenkampf. In: Pelinka Peter, Steger Gerhard: Auf dem Weg zur Staatspartei. Wien
- Maiz Klaus: Die Dienstnehmermitbestimmung im Bereich des Schulwesens. „Aufrisse“, 4/1983.
- Matzka Manfred: Recht und Realität der Mitbestimmung der öffentlich Bediensteten. In: „Aufrisse“, 4/83.
- Natter Bernhard: Die Formierung einer alternativen Lehrerszene; In: „Erziehung heute“, 2/1987
- Ofner Günther: Den ÖGB erneuern und demokratisieren. Forschungsbericht 48/1987 der Politischen Akademie
- Panni Ernst: Bundes-Personalvertretungsgesetz. In: 25 Jahre PVG. Verlag des ÖGB, Wien 1992
- Pelinka Anton: Gewerkschaft im Parteienstaat. Berlin 1980

- Pelinka Anton: Modellfall Österreich. Wien 1981
- Pelinka Anton: Demokratie in Gewerkschaft und Arbeiterkammer. In: Österreichisches Jahrbuch für Politik 1987
- Pirchner Heidi: David und Goliath. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien 1991
- Pirchner Heidi: Klubzwang: Linientreue, Kadavergehorsam. In: „Schulheft“ 60/1990
- Prader Hans: Die Angst der Gewerkschaften vor'm Klassenkampf. In: In Sachen“ 1/75, Wien
- Sellner Reinhart: Was möglich war und notwendig ist. In: Schulheft“ 45/1987
- Sellner Reinhart: Gewerkschaftswahlen 92 und Gewerkschaftsdemokratie. Eine Annäherung. PÄZ Heft 3-4/1992
- Sertl Michael: Warum es bei den Pflichtschullehrern keine alternativen Personalvertreter gibt. In: „Aufrisse“, Heft 4/1983
- Sertl Michael: Standespolitik oder gewerkschaftliche Bildungspolitik. In: „Schulheft“ 45/1987
- Schweinitzhaupt Werner: Objektivierung der Stellenvergabe für LehrerInnen bzw. LeiterInnen. In: „Schulheft“ 60/1990
- Sicking Hubert, Nick Rainer: Politisches Geld. Thaur 1990
- Sternat Haymo: Ausgesperrt – oder die Angst der Gewerkschaft vor den „Unabhängigen Gewerkschaftern“. In: „Schulheft“ 45/1987
- Sturm Paul: Das Personalvertretungsgesetz in der Praxis. In: 25 Jahre PVG. ÖGB, 1992
- Traxler Franz: Evolution gewerkschaftlicher Interessensvertretung. Wien 1982
- Traxler Franz: Sozialpartnerschaft, Gewerkschaften und Mitgliederintegration. In: „Schulheft“ Nr.45/1987
- Waas Hanns: Das PVG aus rechtlicher Sicht. In: 25 Jahre PVG. Verlag des ÖGB, Wien 1992
- Vodipopivec Alexander: Die Dritte Republik. Machtstrukturen in Österreich. Verlag Fritz Molden, Wien

Weitere Quellen

- Arbeit und Wirtschaft ; zahlreiche Nummern
- Der Öffentlich Bedienstete, zahlreiche Nummern
- Flugblätter und Zeitungen der unabhängigen Gruppen:
- Sitzungsprotokolle unabhängiger PV-Gruppen
- Gewerkschaftliche Korrespondenz der unabhängigen Gruppen
- Gerichtseingaben und Entscheidungen

Interviews

A) mit Funktionären der Gewerkschaft/der Fraktionen

- Dohr Siegfried, Vorsitzender der GÖD (FCG), 9.9.92
- Drochter Karl, Leit. Sekretär des ÖGB, Fraktionssekretär FSG, 8.2.93, 27.1.95 (tel.)
- Engelmayer Günther, ehem. FCG-Bundessekretär, 13.12.92
- Gnant Rupert, Bildungsreferent der GÖD (FCG), 8.2.93

- Helm Hermann, Vorsitzender der BS Pflichtschullehrer (FCG), 12.12.92
- Karny Tibor, Mag., ehem. Stv. Vorsitzender der GÖD (FSG), 8.2.93
- Margulies Hans, Bundesvorstandsmitglied (GE), 9.9.92
- Öllinger Karl, Sekretär der GE, 10.2.93
- Pfeifer Herbert, Bundesobmann Parteifreie Gewerkschafter, 8.4.93
- Thaler Walter, Landesvorsitzender GÖD-Tirol (FCG), 18.5.92
- Wurnig Franz, Organisationsreferent-Tirol (FCG), 5.2.93

B) mit Funktionären unabhängiger Gruppen

- Becker, Dr. Georg u.a., Offenes Team, Zentralstelle Wissenschaftsmin., 9.9.92
- Bichl Herbert, Liste Kontrolldienst, 13.12.92
- Brandstätter Ernst, Steixner Norbert, Unabh. Justizwache Innsbruck, 5.3.93
- Bugram Walter, Initiative Berufsschullehrer (ÖÖ), 10.2.93
- Cede Franz, Dr., Gruppe Ballhausplatz, 10.9.92
- Fruhwirth Dieter, DI, LÜP, Ökofonds, 4.3.93
- Fuchsbauer Gary, Mag., Bundeskoordinator der UG, 8.9.92, 12.2.93
- Grangl Manfred, Parteunabh. Lehrerliste (Stm.), 9.10.92
- Haibach Peter, Mag., Salzburger Lehrerinitiative, 8.9.92
- Hartmann Dieter, Offene Lehrerliste (BS-Lehrer, Kärnten), 30.12.92 (tel.)
- Haupt Alois, Bunte Liste (Wagner-Jauregg-Krankenhaus Linz), 10.2.92
- Helm Wolfgang, Dr., IUP, Umweltministerium, 10.2.93
- Jenewein Gerd, Tiroler Lehrerinitiative, 5.1.1993
- Kamhuber Josef, Initiative demokratische Polizei, 12.12.91
- Kern Armin, Unabhängige Namensliste Kern (AHS-Kärnten), Tel. 28.12.92
- Kmenta Winfried, Gemeinschaftsliste OGH, 12.12.1991
- Laki Walter, Dr., Rechnungshofliste, 12.12.1991
- Lameraner Irene et.al., AUN-Innenministerium, 10.9.92, 30.12.92 (tel.)
- Malandi Andreas, UG-Arbeitsämter, 11.9.92
- Mell Wolf-Rüdiger, Dr., Aktion Wissenschaftlicher Dienst, 28.12.92 (tel.)
- Nagy Vilmos u.a., ULL, Landesinvalidenam W/NÖ/Bgl., 9.9.92
- Naschberger, Ing., Allg. Bundesländerliste (1967), 19.2.93 (tel.)
- Passler Dieter, Gewaltfreie Schule, 18.3.93 (tel.)
- Petek Waltraud, Dr., IUP, Umweltministerium, 11.9.92
- Pichler Meinrad, Mag., Vorarlberger Lehrer Initiative, 18.12.92
- Pirchner Heidi, Dr., Wiener (Österreichische) Lehrerinitiative, 10.9.92
- Schelling Michael, Mag., Vorarlberger Lehrerinitiative, 18.12.92
- Scheucher Markus, Mag., Steir. Lehrerinitiative, 8.10.92
- Sellner Reinhart, Dr., Wiener Lehrerinitiative, 8.2.93
- Sertl Michael, Dr., Aktive Pflichtschullehrer (Wien), 11.9.92
- Sticht Anton, Unabhängige Gewerkschafter im Arsenal, 9.2.93
- Vein-Miklauschina Brigitta, Ballhausplatz, 10.9.92
- Wabl Bernhard, Parteunabh. Lehrerliste (Stm.), 9.10.92
- Wagner Oskar, Dr., Verband der Professoren Österreichs, 9.2.93
- Weigel Wolfgang, Dr., Aktion unabhängige Hochschullehrer, 27.12.92 (tel.)
- Wiesner Harald, Dr., Überparteiliche AG, Außenministerium, 8.2.93
- Wolf Norbert, Dr., Aktion Unabhängige Hochschullehrer, 9.2.93

LIEFERBARE TITEL

Nr.	Titel	Preis			
3/76	Gesamtschule	S 10	51	Mozart 1789	S 70
1/77	Lehrpläne	S 10	52	Bildungspolitik	S 100
2/77	Arbeitswelt in der Schule	S 10	53	Sexualität	S 100
3/77	Elternrechte/ Elternsorgen	S 10	56	Zweiter Weltkrieg	S 88
4/77	Lehrerrechte/ Lehrer-sorgen	S 10	57	Österreich-EG-Europa	S 70
3/78	Schulversuche – was dann?	S 15	58	Museumspädagogik	S 140
1/79	Schulbücher	S 15	59	Analphabetismus	S 70
17	Lehreraus- und -fortbildung	S 15	60	Erziehungsziel Parteidisziplin	S 70
18	Jugend 80	S 15	61	Erziehung und Bildung III	S 100
20	Schulreform Made in Austria	S 15	62	Community Education	S 100
21	KreativTaten	S 15	63	Feministische Pädagogik	S 100
23	Wer will was von der Schule?	S 15	64	Schulautonomie	S 150
24	Sonderschule	S 15	65	Traumschule	S 70
25	Jugend ohne Politik?	S 30	66	Österreichische Identität	S 100
28	Lehrerpersönlichkeit I	S 30	67	Lernwidersprüche	S 100
29	Lehrerpersönlichkeit II	S 30	68	Fremd-Sprachen-Politik	S 100
33	Linke Moral?	S 30	69	Was Lehrer lesen (1993)	S 100
34	Schule und Beruf/ Berufsschule	S 30	71	Sexuelle Gewalt (1993)	S 100
35	Störfaktor Körper	S 30	72	Friedenserziehung (1993)	S 120
36	Naturwissenschaften	S 30	73	Team Teaching (1994)	S 100
37	Otto Glöckel	S 60	74	Projektunterricht (1994)	S 100
38	Fremdsprachen- unterricht	S 60	75	Noten I (1994)	S 100
39	Jugendzentren	S 60	76	Noten und Alternativen II (1994)	S 100
40	Arbeit & Bildung	S 60			
42	Ästhetik	S 60			
45	Gewerkschaft	S 76			
47	Schuleinstieg	S 60			
48	Konsumenten	S 60			
49	Erinnerungsarbeit 1938/88	S 70			

Für 1995 sind folgende Schulhefte geplant:

77	Unabhängige Gruppen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	S 100
78	Sozialarbeit & Schule	S 100
79	Modepädagogiken	S 100
80	Kreative und musische Fächer	S 100

Bitte als
Postkarte
freimachenAn das
Schulheft**Rosensteingasse 69/6
1170 Wien**

Name

Adresse