

INTERESSENVERTRETER/-INNEN UND POLITIK – EINE UNAUFFLÖSLICHE BEZIEHUNG

1. Interessenpolitik kann per definitionem nicht unpolitisch sein	73
2. Selbstverständnisse von BetriebsrätInnen und FunktionärInnen vor Ort als "politische AkteurInnen" und "loyale" Gewerkschafter- Innen	77
3. Zusammenfassung	87

Auszug aus WISO 4/2001

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

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

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Gerhard
Gstöttner-Hofer**

Mitarbeiter der Ab-
teilung Funktionäre-
bildung der Kammer
für Arbeiter und
Angestellte für
Oberösterreich

Fritz Hemedinger

Vertragsassistent am
Institut für Soziologie
der Universität Linz

Joachim Nemella

Ass.-Prof. am Institut
für Soziologie der
Universität Linz

„Die Gewerkschaften verkommen zu Vorfeldorganisationen einer politischen Partei.“

„Parteipolitik hat in der Betriebsratsarbeit nichts zu suchen.“

„Die Gewerkschaften müssen sich von den Parteien emanzipieren und umgekehrt.“

dürfen Gewerkschaften und betriebliche InteressenvertreterInnen "politisch" sein?

So und ähnlich lauten Vorwürfe, Stellungnahmen und gute Ratschläge, die allesamt eine Kernfrage beinhalten: In welcher Form dürfen Gewerkschaften und betriebliche InteressenvertreterInnen „politisch“ sein? Präziser formuliert: Wie sind die Systemgrenzen zwischen diesen Gruppen und den institutionellen Trägern des engeren politischen Systems (Parteien, Parlamente, Regierung) und deren „Tagesgeschäft“ zu gestalten?

Selbstverständnis an der Schnittstelle zur Politik

Verhältnis zu den überbetrieblichen Interessenvertretungen

Der folgende Beitrag widmet sich in zwei Abschnitten einem kleinen Ausschnitt dieser sowohl innerorganisatorisch als auch öffentlich intensiv diskutierten Fragestellung. Zunächst soll in einigen grundsätzlichen Überlegungen das Verhältnis von Interessenvertretung und Politik im engeren Verständnis beleuchtet werden. Grundlage für den zweiten Abschnitt der Ausführungen bilden zwei Untersuchungen¹, die in Kooperation zwischen dem Institut für Soziologie der Universität Linz und der Abteilung Funktionärebildung der Arbeiterkammer OÖ. durchgeführt wurden. In diesen Untersuchungen ging es zwar vorrangig um den Bildungsbedarf von einerseits Betriebsratsvorsitzenden (BRV) in OÖ, andererseits von FunktionärInnen der Bezirksausschüsse des ÖGB in OÖ. Von Interesse waren aber auch das Rollenverständnis und Aufgabenprofil dieser beiden Gruppen. Aus den dabei erhobenen Daten lassen sich zum einen einige in der Folge zusammengestellte Erkenntnisse ableiten, die einen Einblick in das Verhältnis von BRV und BezirksfunktionärInnen zu politischen Aufgabenstellungen und ihrem Selbstverständnis an der Schnittstelle zur Politik geben. Darüber hinaus soll aber auch der organisationspolitischen Fragestellung nachgegangen werden, wie die beiden erwähnten Gruppen ihr Verhältnis zu den überbetrieblichen Interessenvertretungen (aus der Perspektive der BRV) bzw. zu zentralen Organisationseinheiten (aus

der Perspektive der ÖGB-BezirksfunktionärInnen) beschreiben. Dabei konzentrieren wir uns bei beiden Aspekten vor allem auf unterschiedliche Haltungen innerhalb der jeweiligen Erhebungsgruppen, die sich aufgrund der Datenanalyse zeigen.

1. Interessenpolitik kann per definitionem nicht unpolitisch sein

Einleitend sollen einige Überlegungen und begriffliche Annäherungen angestellt werden, die der Einordnung interessenpolitischer Organisationen in das politische System dienen. Unsere Grundannahme besteht darin, dass Gewerkschaften und generell Interessenvertretungen – ob betrieblich oder überbetrieblich – ein Teil des politischen Systems unserer Gesellschaft sind. Das politische System selbst wiederum ist jenes Teilsystem der Gesellschaft, in dem für das jeweilige Ganze verbindliche Entscheidungen gefällt werden. Der Begründungszusammenhang, dass Gewerkschaften Teil dieses Systems sind, ist der, dass Gewerkschaften die sozialen, wirtschaftlichen und politischen Interessen ihrer Mitglieder, die vor allem aus der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen erwachsen, gegenüber den Unternehmen und gegenüber dem Staat und damit im politischen System durchzusetzen versuchen. Interessenpolitik kann per se nicht unpolitisch sein. Das wichtigste Medium zur Durchsetzung dieser Interessen ist organisatorische Stärke, auf den Punkt gebracht: Macht. Gegenüber den Unternehmen wirkt diese Macht, weil bei entsprechender Organisation ein glaubwürdiges Drohpotenzial besteht, die Interessen der Kapitaleigentümer schwächen zu können. Ein zweiter Aspekt (der sich vor allem gegenüber der politischen Macht artikuliert) ist die Tatsache, dass organisierte ArbeitnehmerInnen auch potenzielle WählerInnen sind und die VertreterInnen des staatlichen Systems im Sinne des gesellschaftlichen Ganzen ein Interesse an einem möglichst stabilen und konfliktarmen Verhältnis zwischen den Faktoren Arbeit und Kapital haben.

Eine zweite Grundannahme ist, dass in unserem gesellschaft-

*Gewerkschaften
sind generell ein
Teil des
politischen
Systems*

*Parteien sind
Mittler zw. den
Interessen der
BürgerInnen und
Entscheidungen
im politischen
System*

lichen System die Parteien die Medien, also die Mittler zwischen den Interessen der BürgerInnen und den oben erwähnten verbindlichen kollektiven Entscheidungen im politischen System sind. Parteien sind der Zusammenschluss gleich (ähnlich) gesinnter BürgerInnen zur Durchsetzung ihrer jeweiligen Interessen und politischen Vorstellungen. Der zweite Weg zur Durchsetzung der Interessen der Gewerkschaftsmitglieder ist also der, die Inhalte und Ziele ihrer Interessenlagen in die Parteien, die selbst institutionalisierte Träger von partiellen Interessenlagen sind, hineinzutragen und über diesen „Transmissionsriemen“ politischer Macht Verbündete zu finden bzw. diese einfach zu wählen und damit mit Einfluss auszustatten. Sowohl Gewerkschaften als auch betriebliche InteressenvertreterInnen verfolgen ausdrücklich politische Interessen im engeren Sinn, da viele Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehungen auf gesetzlicher Ebene geregelt werden. Sie können folglich nicht unpolitisch agieren.

Politik hat drei Ebenen: die politischen Institutionen, politische Prozesse und inhaltlich-materielle Entscheidungen². Vor allem die beiden letztgenannten Ebenen unterliegen Veränderungen. Bestimmte Inhalte sind nicht an bestimmte institutionelle Träger gebunden und auch politische Prozesse sind von der herrschenden politischen Kultur nicht unabhängig zu sehen (z. B. die gegenwärtig geringere Einbindung der Sozialpartner in politische Entscheidungsprozesse). Und hier liegt der entscheidende Punkt für das Verhältnis von Gewerkschaften und politischen Parteien, der so lange diskutiert wird, wie es Gewerkschaften und Parteien parallel gibt.

*Gewerkschaften
haben
permanente
Interessen*

In Abwandlung einer Aussage, die sich ursprünglich auf das Verhältnis von Staaten untereinander bezog, könnte man sagen: Gewerkschaften haben keine permanenten Freunde oder Feinde, sondern Gewerkschaften haben permanente Interessen. Und diese Interessen entstehen auf allen Ebenen der Arbeitsbeziehungen, beginnend auf der Ebene des Betriebes.

Es wäre also ein Fehler, ja sogar eine Schwächung der eigenen Schlagkraft, wenn sich Gewerkschaften institutionell

ausschließlich an eine Partei binden (würden). Das widerspricht zum einen der Heterogenität der politischen Werthaltungen der vertretenen Mitglieder – sofern es sich nicht um Richtungsgewerkschaften handelt –, zum anderen aber auch der Unterschiedlichkeit der Interessenlagen zwischen Gewerkschaften und Parteien. Während die Interessenlagen von Gewerkschaften aus dem Blickwinkel der sozialen Lage der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitsbeziehungen formuliert werden, müssen moderne politische Parteien, wenn sie einen ernst zu nehmenden gesellschaftlichen Faktor darstellen wollen, diese aus dem Blickwinkel beinahe aller gesellschaftlich relevanten Teilsysteme formulieren, weil sie Angebote für die Gestaltung der Gesellschaft als Ganze setzen müssen. Dieses Dilemma formulierte bereits Karl Marx: „Alle politischen Parteien, mögen sie sein, welche sie wollen, ohne Ausnahme, begeistern die Massen der Arbeitnehmer nur eine Zeit lang vorübergehend, die Gewerkschaften hingegen fesseln die Massen auf Dauer.“³ Freilich kann man auch über diese „Begeisterungsfähigkeit“ der Gewerkschaften diskutieren, die Gewerkschaften erwiesen sich aber durchaus als die konstantere und mitgliederstärkere Größe, zumindest in der österreichischen Geschichte. Der Kern der Marx'schen Behauptung ist aufrechtzuerhalten, dass Gewerkschaften in einer gewissen Unabhängigkeit von Parteien zu agieren haben. Gleichzeitig kann aber auch von einer Neutralität oder Äquidistanz keine Rede sein. Selbstverständlich kann es ein unterschiedliches Naheverhältnis zwischen diesen Institutionen geben, weil unterschiedlich große Schnittmengen hinsichtlich der jeweils vertretenen Interessenpositionierungen gegeben sind. Neben dieser Ebene der Interessenlagen gibt es zusätzlich noch die Ebene der persönlichen Überzeugungen und Werthaltungen der Mitglieder der Gewerkschaften. Gewerkschaften bestehen aus Menschen und diese Menschen fühlen sich zu einem wesentlichen Teil, der zugegebenermaßen im Abnehmen begriffen ist, bestimmten politischen Orientierungen zugehörig.

Der ÖGB ist als überparteilicher Gewerkschaftsverband mit formeller Verteilung der Entscheidungsmacht nach Parteizu-

Unterschiedlichkeit der Interessenlagen zwischen Gewerkschaften und Parteien

Unabhängigkeit von Parteien, aber keine Neutralität oder Äquidistanz

formelle Verteilung der Entscheidungsmacht

*Betriebsräte
ohne fraktionelle
Deklaration*

*Parteienver-
drossenheit*

gehörigkeit mittels Fraktionen zu charakterisieren. Damit unterscheidet er sich vom System der Richtungsgewerkschaften, etwa in Italien oder Frankreich. Die Stärke der Fraktionen wird nach dem Delegationsprinzip von der Betriebsebene her abgeleitet. Diese Struktur kann insofern als problematisch angesehen werden, weil vor allem die jeweiligen Mehrheitsfraktionen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu politischen Parteien gesehen werden können bzw. bisweilen auch tatsächlich sind. Ein weiteres Problemfeld kann darin bestehen, dass jene Betriebsräte, die nicht zu einer fraktionellen Deklaration bereit sind, in der Folge von den weiteren Entscheidungsebenen der gewerkschaftlichen Organisation de facto ausgeschlossen sind. Es gibt zwar die Möglichkeit sich zur „Arbeitsgemeinschaft parteifreier Betriebsräte und Arbeitnehmer“, die Fraktionsstatus im ÖGB hat, zu deklarieren und sich damit abseits der parteinahen Fraktionen zu organisieren, aber eine beträchtliche Anzahl von Betriebsräten lässt sich bewusst generell keiner Fraktion zuordnen. Aber insgesamt kann gesagt werden, dass das System der Einheitlichkeit und Überparteilichkeit, welches das Konkurrenzprinzip des Parteiensystems innerhalb eines Gewerkschaftsbund zu integrieren versucht, trotz der eben dargestellten Probleme aus der österreichischen Geschichte heraus als erfolgreich und bewährt angesehen werden kann. Generell ist zu sagen, dass in Zeiten einer Parteienverdrossenheit diese natürlich auch ihren negativen Niederschlag auf die Glaubwürdigkeit der entsprechenden – parteipolitisch deklarierten – Entscheidungsträger und -strukturen innerhalb der Gewerkschaften findet. Parteien sind aber konstituierende Elemente unserer Form der Demokratie und damit auch immer noch die demokratisch – im Wege von Wahlen – am stärksten legitimierten Mittler im demokratischen Prozess. Im Zusammenhang mit dieser Parteienverdrossenheit wird immer wieder dem so genannten „Proporzsystem“ der Kampf angesagt. Ob damit generell ein Mehr an Demokratie verbunden ist, kann zumindest bezweifelt werden.⁴

Warum dieser erste allgemeine Aufriss? Bei den folgenden Ausführungen soll der Blick unter anderem auf das Selbstver-

ständnis von BRV und ÖGB-BezirksfunktionärInnen an der Schnittstelle zur Politik gerichtet werden, sofern auf Basis der in den oben erwähnten Untersuchungen erhobenen Daten darüber seriöse Aussagen getätigt werden können. Damit kommen vor allem jene beiden Gruppen mit der größten „Basisnähe“ ins Blickfeld – einerseits auf der betrieblichen Ebene, andererseits auf der Ebene der lokalen Gewerkschaftsarbeit. Beide Bereiche sind wesentlich für die Formulierung gewerkschaftlicher Zielsetzungen. Und beide Ebenen sind weit weg von den großen politischen Entscheidungssphären, die Ausgangspunkt für die Diskussion um die Unvereinbarkeit von Gewerkschaftstätigkeit und politischen Mandaten sind. Gleichzeitig sind es aber jene Gruppen, die mit vielfältigen, auch politischen Projektionen bezüglich ihrer Rolle konfrontiert sind. „Sie haben die (partei-)politischen Kommunikatoren vor Ort zu sein“, um nur eine dieser Projektionen anzusprechen. Gleichzeitig ist damit natürlich auch die Frage des Verhältnisses der „Basis“ zu den akzentuiert „politisch“ agierenden Dachverbänden eng verknüpft.

2. Selbstverständnisse von BetriebsrätInnen und FunktionärInnen vor Ort als „politische AkteurInnen“ und „loyale“ GewerkschafterInnen

In den nachfolgenden Ausführungen wollen wir uns auf die Ergebnisse der beiden schon beschriebenen standardisierten Befragungen konzentrieren. Zum besseren Verständnis erscheinen zunächst einige Vorbemerkungen notwendig. Um ein möglichst umfangreiches Bild von der Arbeitsrealität, den Problemen und dem Weiterbildungsbedarf der Betriebsratsvorsitzenden (BRV) bzw. der FunktionärInnen der Bezirksausschüsse des ÖGB zu erhalten, ging der eigentlichen Fragebogengenerierung eine Anzahl von Gruppendiskussionen, Expertengesprächen und Workshops voraus. Die Vielzahl der dabei geäußerten Vorstellungen und Sichtweisen, Wünsche und Befürchtungen zeigte einerseits – durchaus erwartet – ein hohes Ausmaß an Heterogenität, andererseits aber auch immer wieder ähnliche Einschätzungen und Problem-

*hohes Ausmaß
an Heterogenität*

darstellungen. So entstand für uns ein Bild verschiedener unterscheidbarer Gruppen sowohl innerhalb der BRV als auch der Bezirksausschuss(BAS)-FunktionärInnen des ÖGB. Vor diesem Hintergrund lag es nahe, auch die erhobenen quantitativen Befragungsdaten dahingehend auszuwerten. Dieser Beitrag beschränkt sich auf allgemeinpolitische Fragestellungen und auf den Bereich innerorganisatorischer Problemstellungen. Die Ergebnisse der durchgeführten Clusteranalysen⁵ sollen in der Folge dargestellt werden.

2.1. Gewerkschaftliche und politische Tätigkeit von Betriebsratsvorsitzenden

Neben der Betriebsratskörperschaft, der Freistellung, der Dauer der Betriebsratsstätigkeit bzw. der Vorsitztätigkeit, dem Alter und der geschätzten Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb wurden noch 15 Aussagen⁶ in die Analyse mit einbezogen. Die errechnete 3-Cluster-Lösung zeigt folgendes Bild:

Tabelle 1: Beschreibung der 3 Cluster/Gruppen von BRV

I	<ul style="list-style-type: none"> - vor allem Vorsitzende von Ang.-BR und gemeinsamen BR - nicht freigestellt - Durchschnittsalter 40 J. - durchsch.: 8 Jahre BR / 6 J. Vorsitz - tätig in Betrieben mit durchs. 43 % Gewerkschaftsmitgliedern 	Gruppengröße: n = 94 (32 %)
II	<ul style="list-style-type: none"> - überwiegend nicht freigestellte BRV von Arbeiter-BR - Durchschnittsalter 43 J. - durchsch.: 7 Jahre BR / 5 J. Vorsitz - 69 % Gewerkschaftsmitglieder 	n = 123 (43 %)
III	<ul style="list-style-type: none"> - Überwiegend freigestellte BRV von Arb.- und Ang.-BR - Durchschnittsalter 50 J. - durchsch.: 19 Jahre BR / 12 J. Vorsitz - 81 % Gewerkschaftsmitglieder 	n = 73 (25 %)

Da die BRV auch gefragt wurden, bei welcher Einzelgewerkschaft sie Mitglied sind, zeigt folgende Tabelle⁷, wie sich diese auf die 3 Gruppen verteilen:

Tabelle 2: Gewerkschaftszugehörigkeit der BRV in den 3 Clustern (in Prozent)

	I	II	III	Anzahl
Privatangestellte	53 %	26 %	21 %	102
Öffentlicher Dienst	36 %	36 %	27 %	89
Bau-Holz	20 %	55 %	25 %	44
Bahn/Post	7 %	50 %	43 %	14
versch. Arbeitergewerkschaften	20 %	59 %	20 %	64
Metall-Bergbau-Energie	8 %	51 %	41 %	37
kein Mitglied	100 %	-	-	6

Von 38 % der Befragten in der Gruppe III wurde als ein Grund für die Übernahme der Vorsitztätigkeit „*Ich war immer schon politisch engagiert*“ genannt. Damit weist diese Gruppe im Vergleich zu 25 % (II) und nur 9 % (I) einen signifikant höheren Wert auf. Der Aussage „*Parteilpolitik hat in der BR-Arbeit nichts verloren*“ stimmten vor allem Befragte der Gruppe I zu (91 %). Deutlich geringer fällt die Zustimmung der Gruppe II mit 56 % aus und in der Gruppe III stimmen überhaupt nur mehr 22 % dieser Aussage zu. Die ursprüngliche eindimensionale Auswertung dieser Aussage bezogen auf alle Befragten (60 % Zustimmung) erhält bei näherer Analyse eine deutliche Ausdifferenzierung. Sehr unterschiedliche „Kulturen“ im Umgang mit dieser Frage kommen zum Vorschein. Eine bei Konflikten ausgleichende Funktion sehen eher BRV der Gruppe II. Diese Gruppe fühlt sich auch etwas häufiger durch gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen in Verhandlungen eingeschränkt. Die Bedeutung von starken Kollektivverträgen wird zwar von allen Gruppen betont, allerdings in signifikant geringerer Weise von Gruppe I. Mit Fragen der internationalen wirtschaftlichen Verflechtungen sehen sich vor allem BRV der Gruppe III konfrontiert, im

"Parteilpolitik hat in der BR-Arbeit nichts verloren"

sehr unterschiedliche "Kulturen"

geringsten Ausmaß ist dies bei Gruppe I gegeben.

Eine klare Tendenz zeigt sich bei der Frage nach der Wichtigkeit verschiedener Aufgaben im Rahmen der Vorsitztätigkeit (siehe Pkt. 8–15 in Anmerkung 6). Die BRV der Gruppe III betrachten alle angeführten Aufgaben als wichtiger, wobei durchwegs der Unterschied zur II. Gruppe eher gering, zur Gruppe I aber sehr deutlich ist. Die Frage, wie BRV die Bedeutung gewerkschaftspolitischer und auch allgemeinpoltischer Themenbereiche und Aufgabenstellungen im Rahmen ihrer Tätigkeit sehen und damit zusammenhängend ihre Aufgabe im Betrieb wahrnehmen, berührt in hohem Maße die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen gewerkschaftlicher Tätigkeit insgesamt. Es ist zwar eine Binsenweisheit, dass die Stärke der Gewerkschaftsbewegung auf der Loyalität und der Einsatzbereitschaft der Mitglieder beruht, aber in diesem Zusammenhang ist einmal mehr der Rolle der Betriebsräte und in besonderem Maße die Rolle der Vorsitzenden zu betonen.

*Betriebsräte als
"Transmissions-
riemen"*

Wenn man davon ausgeht, dass die Betriebsräte ein „Transmissionsriemen“ zwischen gewerkschaftlichen Anliegen und den Mitgliedern sind – und dies hat sich gerade vor dem Hintergrund des Erfolges der ÖGB-Urabstimmung vor allem in jenen Bereichen, in denen die Betriebsräte die Abstimmung durchgeführt haben, bestätigt –, erhalten Unterschiede in der Frage der Identifikation und Loyalität der betrieblichen InteressenvertreterInnen ein zusätzliches Gewicht.

Die angesprochenen Unterschiede sollen anhand einiger Beispiele illustriert werden.⁸ Mitgliederwerbung wird von 99 % der Gruppe III, von 96 % der Gruppe II und von 57 % der Gruppe I als wichtig erachtet. Noch deutlicher zeigt sich der Unterschied in der Einschätzung der Wichtigkeit in gewerkschaftlichen Gremien mitzuarbeiten: 93 % wichtig (III), 83 % (II) und nur 28 % (I). Interessant – nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Urabstimmung – erscheint die Einschätzung der Aufgabe „gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen mittragen“: 96 % wichtig (III), 94 % (II) und 51 % (I). Deutlich differiert weiters sowohl die Einschätzung der Wichtigkeit, über aktuelle politische Fragen (84 % – III, 69 % – II, 19 % – I) als auch über aktuelle sozialpolitische Themen mit

*"gewerkschaftliche
Kampfmaßnahmen
mittragen"*

ArbeitskollegInnen zu diskutieren (96 % – III, 89 % – II, 52 % – I). Letztlich ist damit die Frage verbunden, inwieweit sich BRV als politische KommunikatorInnen und MultiplikatorInnen im Betrieb verstehen.

Die bisher gezeigten Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass die 3 Gruppen sich nicht nur hinsichtlich ihrer „Politisierung“, sondern auch hinsichtlich der Verbundenheit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen unterscheiden. So ist es auch kaum überraschend, dass auf die Frage, wie das Verhältnis zu Arbeiterkammer und Gewerkschaft eingeschätzt wird, Unterschiede auftraten, die anhand der Antwortkategorie „sehr gut“ illustriert werden sollen

*Ergebnisse der
3 Gruppen sehr
unterschiedlich*

Tabelle 3: Verhältnis der BRV zu Arbeiterkammer und Gewerkschaft. Prozentueller Anteil der Nennungen „sehr gut“ pro Cluster

	I	II	III
Arbeiterkammer	27 %	42 %	51 %
Gewerkschaft	26 %	56 %	62 %

Es muss aber angemerkt werden, dass insgesamt nur von wenigen Befragten aller drei Gruppen das Verhältnis als schlecht bezeichnet wurde. Auch in der Beurteilung der Bedeutung der Gewerkschaftsmitgliedschaft für die tägliche Betriebsratsarbeit unterscheidet sich die Gruppe I von den beiden anderen deutlich (Aussage 2 in der Anmerkung 6): Gruppe I – 33 % Zustimmung, Gruppe II – 62 % und Gruppe III – 75 %.

Wie eingangs erwähnt, stand die Frage nach dem Weiterbildungsbedarf im Zentrum des Forschungsprojektes. So liegt es nahe, auch der Frage nachzugehen, inwieweit sich die einzelnen Gruppen auch hinsichtlich gewünschter Bildungsinhalte voneinander unterscheiden. Da insgesamt 38 verschiedene Inhalte einzeln zu bewerten waren, ob diese auf jeden Fall wichtig, teilweise wichtig oder eher nicht wichtig waren, können in diesem Beitrag nur wenige herausgegriffen

*große
Unterschiede bei
allgemeinpolitisch
zu verstehenden
Themen*

werden. Tendenziell zeigen die BRV der Gruppe I ein geringes Interesse an allen vorgegebenen Bereichen. Große Unterschiede sind bei den eher als allgemeinpolitisch zu verstehenden Themen und bei Inhalten, die eher auf innerorganisatorische Fragen zielen, zu erkennen.

Tabelle 4: Zusammenhang zwischen Bildungsinhalten und den 3 BRV-Clustern. Prozentueller Anteil der Nennungen „eher nicht wichtig“ pro Cluster

	I	II	III
Politisches System Österreichs	62 %	24 %	15 %
Geschichte der Arbeiterbewegung	74 %	22 %	18 %
Umverteilungspolitik, Sozialpolitik	31 %	6 %	3 %
Organisationswissen zu AK und ÖGB	42 %	7 %	11 %
Arbeitsorganisation der BR-Körperschaft	30 %	9 %	4 %
Mitgliederwerbung und gewerkschaftliche Organisation	28 %	4 %	1 %

*Weiterbildungs-
interesse umso
geringer, je
allgemeiner und
funktionsferner
die Themen-
gebiete*

Generell bestehen zwischen der Gruppe II und III nur geringe Unterschiede, hingegen deutliche zwischen der I. Gruppe und den beiden anderen. Ohne dass an dieser Stelle auf weitere Auswertungsdetails eingegangen werden soll, kann gesagt werden, dass vor allem die Gruppe I in erster Linie an Inhalten interessiert ist, die direkt verwertbar und funktionsbezogen im engeren Sinne sind, und das Weiterbildungsinteresse dieser Gruppe umso geringer ist, je allgemeiner und funktionsferner die Themenbereiche sind. Für gewerkschaftliche Bildungsanbieter könnte das bedeuten, entweder die Angebotspalette entsprechend den Zielgruppen zu adaptieren oder aber – wenn von der Notwendigkeit auch allgemeinpolitischer Inhalte für alle Gruppen ausgegangen wird – entsprechende Bewusstseinsarbeit bezüglich der Wichtigkeit solcher Inhalte zu leisten.

Zugespielt zeigt sich vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen aber auch Folgendes: Eine Systemgrenze zwischen den drei Clustern verläuft entlang der Trennungslinie einerseits nicht freigestellter GPA-BRV (v. a. Gruppe I) und

andererseits den MBE⁹-BRV (v. a. Gruppe II und III). Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Strukturdiskussion im ÖGB und speziell der damit verbundenen Fusionsvorhaben der GPA mit der GMT werfen die beschriebenen Unterschiede wichtige Fragen auf. Die Haltungen der BRV stehen für unterschiedliche Einstellungen und Kulturen, die sich sicherlich auch in der Struktur der vertretenen Beschäftigten widerspiegeln. Wie lassen sich diese beiden Kulturen verbinden, falls nach dem Prinzip ein Betrieb – eine Gewerkschaft – eine betriebliche Vertretungsstruktur¹⁰ vorgegangen wird? Welche der beiden oben erwähnten Kulturen wird sich durchsetzen? Reichten ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff und eine einheitliche Vertretungsstruktur, um tiefer liegende Unterschiede und im Produktionsablauf grundlegende Segmentierungen verschwinden zu lassen? Wie reagieren die von neuen Vertretungsstrukturen betroffenen bisherigen Akteure – mit Anpassung oder mit Flucht? Wenn ein Kalkül der Gewerkschaften in der Bildung einer einheitlichen Vertretungsstruktur auf Betriebs-ebene ist, eine höhere Anzahl von freigestellten BR zu gewinnen, wird dann jene Gruppe/jener Cluster III gestärkt, der aufgrund der Daten die stärkste und „loyalste“ Bindung zu den Gewerkschaften und die „politisierteste“ Haltung zugeschrieben werden kann? Damit würde aber weiterhin ein gewerkschaftliches Organisationsmodell forciert, das sich vor allem auf die Partizipation der freigestellten BRV stützt. Damit ist aber die Gefahr verbunden, dass man sich gleichzeitig zunehmend weiter von jenen BRV abkoppelt, die sich z. B. in Gruppe I widerspiegeln. Dies sind im Übrigen auch jene BRV, die in Betrieben mit weniger gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten tätig sind. Alle diese Fragen sind im vorliegenden Beitrag nicht zu beantworten, aber sie werden von den dargestellten Unterschieden aufgrund der Datenlage genährt. Solche und ähnliche Fragen sind im Zuge von möglichen Fusionen mit großer Sorgfalt zu berücksichtigen – aus dem Bereich der Wirtschaft weiß man, dass viele große Fusionen an nicht bewältigten kulturellen Unterschieden gescheitert sind.

MBE-BRV

*viele große
Fusionen an
nicht bewältigten
kulturellen
Unterschieden
gescheitert*

2.2. Gewerkschaftliche und politische Tätigkeit von Bezirksfunktionären des ÖGB

Neben Strukturmerkmalen, wie Funktionen, Alter, Tätigkeitsdauer, wurden bei dieser Clusteranalyse auch verschiedene Motive für gewerkschaftliche Tätigkeit, Aussagen zur Wichtigkeit der Aktivitäten im Bezirksausschuss und auch Aussagen bezüglich des Verhältnisses zum ÖGB in die Analyse mit einbezogen. Die daraus resultierende 2-Clusterlösung zeigt folgendes Bild:

Tabelle 5: Beschreibung der beiden Cluster von Mitgliedern von BAS-Mitgliedern des ÖGB

I	<ul style="list-style-type: none"> - Mehrzahl übt eine Präsidiums- oder sonstige Funktion im BAS aus - AK-Funktionen bei 30 % - Mehrzahl ist in einer oder mehreren ÖGB-Funktionen bzw. Parteifunktionen tätig - Funktion in einer ÖGB-Fraktion, 70 % - Parteien als Informationsquelle wichtiger (56 %) - Anteil der Betriebsräte ist 70 %, damit etwas niedriger, allerdings ist der Anteil der Freistellungen höher - Durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer zum BAS: 13 Jahre - 83 % führten als einen Grund für gewerkschaftliche Tätigkeit an, dass sie politischen Einfluss nehmen möchten, und 69 %, dass sie auch überbetrieblich gewerkschaftlich tätig sein wollen. 	Gruppengröße: n = 83 (44 %)
II	<ul style="list-style-type: none"> - 80 % sind in keiner Präsidiumsfunktion im BAS und in keiner weiteren ÖGB-Funktion - AK-Funktionen bei 15 % - Anteil der Parteifunktionäre ist geringer - Funktion in einer ÖGB-Fraktion, 29 % - Parteien als Informationsquelle unbedeutend (10 %) - 85 % sind Betriebsräte bei weniger Freistellungen - Durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer zum BAS: 7 Jahre - Die beiden angeführten Gründe wurden mit 13 % bzw. 45 % deutlich weniger oft angeführt 	n = 107 (56 %)

Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich hinsichtlich von Funktionen in der Einzelgewerkschaft und im Durchschnittsalter der BezirksfunktionärInnen. Auch bezüglich der Mitgliedschaft zu den einzelnen Gewerkschaften unterscheiden sich die beiden Gruppen mit wenigen Ausnahmen kaum. So sind in der ersten Gruppe die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie etwas über- und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst etwas unterrepräsentiert.

Aus Platzgründen werden hier nicht alle verwendeten Aussagen angeführt und es wird auch nicht auf die unterschiedliche Bewertung jeder einzelnen Aussage eingegangen. Es sollen vielmehr nur Tendenzen aufgezeigt und an einzelnen Fragestellungen exemplarisch illustriert werden.

Generell sind für die Gruppe I politische Aufgabenstellungen im BAS von größerer Bedeutung. So halten es 82 % dieser Gruppe für wichtig, sich an den politischen Entscheidungen in den Gemeinden des Bezirks zu beteiligen. Der Vergleichsprozentsatz der Gruppe II beträgt nur 49 %. Keine Unterschiede zeigen sich in der Bedeutung von Aktivitäten wie z. B. Aktionen zur Mitgliederwerbung, Unterstützung der BetriebsrätInnen im Bezirk. Es wurde allerdings nicht nur die Bedeutung verschiedener Aktivitäten erhoben, sondern auch, mit welchen Tätigkeitsfeldern die BAS-Mitglieder konfrontiert sind. Auch hier zeigt sich das schon skizzierte Bild. Deutlich häufiger sehen sich BAS-Mitglieder der ersten Gruppe mit politischen Themenbereichen (z. B. politische Bildung, Globalisierung, EU, internationale Gewerkschaftsarbeit) konfrontiert. Beispielsweise gaben 59 % der Gruppe I an, mit dem Bereich der politischen Bildung konfrontiert zu sein, der Vergleichswert von Gruppe II beträgt nur 25 %. Es wurde in weiterer Folge noch erfasst, ob in den einzelnen Bereichen schon Kurse besucht wurden bzw. ob ein Interesse daran besteht. Durchwegs wurden von Befragten der ersten Gruppe häufiger Kurse zu politischen Schwerpunkten besucht und auf der anderen Seite zeigt sich generell ein geringeres Interesse der Gruppe II an diesen Inhalten. Auch dies soll wieder am Beispiel der politischen Bildung illustriert werden. Von Gruppe

Beteiligung an politischen Entscheidungen auf Gemeindeebene

I haben 41 % bereits einen Kurs mit Inhalten aus diesem Bereich besucht (18 % – Gruppe II), 7 % beabsichtigen dies (9% – Gruppe II) und 52 % haben kein Interesse an einem solchen Kurs (73 % – Gruppe II).

*Bezirksausschuss:
unterschiedliches
Rollenverständnis
der einzelnen
Mitglieder*

Die bisher gezeigten Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass Befragte der Gruppe I der politischen Arbeit im BAS einen höheren Stellenwert einräumen, als dies bei den Befragten der anderen Gruppe der Fall ist. Es liegt die Vermutung nahe, dass darin ein gewisses Konfliktpotenzial steckt, das im günstigeren Fall ein arbeitsteiliges Vorgehen zur Folge hat, im ungünstigeren Fall aber auch zu Frustrationen auf beiden Seiten führen kann. Ein Grund für diese unterschiedlichen Einschätzungen der Wichtigkeit von Aufgaben und damit auch von Zielsetzungen der Arbeit des Bezirksausschusses könnte im unterschiedlichen Rollenverständnis der einzelnen Mitglieder liegen. Die folgende Tabelle zeigt die Zustimmung zu Aussagen, die auf Aspekte dieses unterschiedlichen Rollenverständnisses zielen.

Tabelle 6: Rollenverständnis und Clusterzugehörigkeit. Prozentuelle Zustimmung zu Aussagen.

	I	II
Ich fühle mich in erster Linie als Betriebsrat und erst in zweiter Linie als BAS-Mitglied.	63 %	88 %
Für mich ist die Arbeit in meiner Gewerkschaft bedeutsamer als meine Tätigkeit im BAS.	52 %	75 %

*Stimmungsbild
zur Gewerk-
schaftsreform*

Da auch bereits zum Erhebungszeitpunkt (November 1999) Fragen der Gewerkschaftsreform im Zentrum der politischen Diskussion standen, erhoben wir mittels zweier Aussagen („Der ÖGB reagiert zu wenig auf die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft“ und „Die gewerkschaftlichen Strukturen sind nicht mehr zeitgemäß“) auch zu diesem Bereich ein Stimmungsbild der BezirksfunktionärInnen. Die erste Aussage wurde von 77 % als zutreffend erachtet, wobei

zwischen den beiden Gruppen keine signifikanten Unterschiede zu erkennen waren. Die zweite Aussage wurde von 78 % der Gruppe I und von 65 % der Gruppe II als zutreffend bezeichnet. Zwar nicht im Zusammenhang mit der Strukturreform stehend, aber doch für die Organisation von Interesse, soll noch ein Ergebnis gezeigt werden. Die Aussage, die Landesexekutive des ÖGB interessiert sich wenig dafür, was in den Bezirksausschüssen passiert, wurde von immerhin 48 % als zutreffend bezeichnet, wobei sich keine Unterschiede in der Einschätzung zwischen den beiden Gruppen zeigten.

3. Zusammenfassung

Resümierend lässt sich Folgendes sagen:

- Sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Arbeitnehmer-InteressenvertreterInnen sind in der Verfolgung ihrer Interessen notwendigerweise Teil des politischen Systems. Daraus ergibt sich ein vorsichtig auszulotendes Naheverhältnis zu allen wichtigen institutionellen Trägern dieses Systems. Dies impliziert auch, dass es keine mit Tabus belegte absolute Systemgrenze zu politischen Parteien geben kann. Der Versuch Gewerkschaften ein interessenpolitisches „Reinheitsgebot“ aufzuerlegen ist in sich absurd, ihnen ein „zölibatäres“ Verhältnis zu Parteien und demokratischen Vertretungsstrukturen (Stichwort – GewerkschafterInnen als politische MandatarInnen) aufzuzwingen hieße sie aus für sie substanziell wichtigen demokratischen Entscheidungsprozessen auszuschließen.
- Allerdings müssen sich der ÖGB und die Gewerkschaften bewusst sein, dass sich gerade in Zeiten einer zunehmenden Parteienverdrossenheit diese sich auch auf die gewerkschaftliche Gesamtorganisation übertragen kann, wenn Personen, die die Gesamtorganisation repräsentieren, einseitig mit bestimmten Parteien identifiziert werden. Die Frage der Verknüpfung von gewerkschaftlicher und parteipolitischer Funktion ist also nicht in erster Linie eine Frage

*interessen-
politisches
"Reinheitsgebot"
ist absurd*

*Verknüpfung von
gewerkschaftlicher
und partei-
politischer
Funktion*

- des „Ob“, sondern vielmehr eine Frage des „Wie“ und „Wer“.
- Sowohl in der Gruppe der BRV als auch bei gewerkschaftlichen BezirksfunktionärInnen lassen sich wesentliche Unterschiede im Zusammenhang mit dem Grad ihrer „Politisierung“ und ihrer gewerkschaftlichen „Loyalität“ feststellen, auch wenn bei erster Betrachtung durchschnittlich jeweils – aus der Sicht von Gewerkschaften – sehr zufrieden stellende Haltungen zu Tage treten. Diese Unterschiede zeigen sich vor allem an den Einstellungen gegenüber organisationspolitischen Aufgaben und einzelnen Aspekten des Selbstverständnisses als politischem Akteur auf Betriebs- oder Bezirksebene.
 - Anhand der analysierten Befragungsdaten zeigt sich auch, dass besonders im Bereich der BAS-Mitglieder durchaus unterschiedliche Zielsetzungen gewerkschaftlicher Bezirksarbeit bestehen. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass ein Teil der BAS-Mitglieder durch das Delegationsprinzip aus der Eigenlogik der entsendenden Organisationen (Gewerkschaften) heraus agieren und dass dadurch nur schwer eine eigene „ÖGB-Identität“ in der Bezirksarbeit entstehen kann.
 - Besonders im Zuge der laufenden organisationspolitischen Diskussionen ist auf unterschiedliche Haltungen und Kulturen Rücksicht zu nehmen, um auch in Hinkunft nach etwaigen Gewerkschaftsfusionen adäquate Betreuungs- und Vertretungsstrukturen bzw. stimmige Organisationskulturen anbieten zu können.
- Selbstverständnis
als politischer
Akteur*
- nur schwer
eigene "ÖGB-
Identität" in der
Bezirksarbeit*

Anmerkungen:

- 1 Gstöttner-Hofer G./Hemedinger F., Rollenverständnis, Aufgabenprofil und Bildungsbedarf von Betriebsratsvorsitzenden in OÖ, Eigenverlag, Linz 2000. (Die standardisierte Befragung fand im Herbst 1998 statt.) AK OÖ/Univ. Linz (Hg.), Rollenverständnis, Aufgabenprofil und Bildungsbedarf von FunktionärInnen der Bezirksausschüsse des ÖGB in OÖ, (Projektleitung: Gerhard Gstöttner-Hofer/Fritz Hemedinger/Joachim Nemella), Eigenverlag, Linz 2001. (Diese standardisierte Befragung fand im Herbst 1999 statt.) Weitere Informationen zu diesen Untersuchungsberichten: AK OÖ, Abteilung Funktionärebildung
- 2 Vgl. Nohlen D. u.a. (Hg.), Lexikon der Politik, Band 7: Politische Begriffe, München 1998, 488f
- 3 Zit. nach: Klenner F./Pellar B., Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999, Wien² 1999, 207.
- 4 Ein System, das polemisch oft als „Proporz“ abqualifiziert wird, das also Entscheidungspositionen im staatlichen oder halbstaatlichen Bereich nach (mittels demokratischen Wahlen legitimierter) politischer Stärke von Parteien besetzt, ist allemal einem System vorzuziehen, das solche Positionen nach individuellen Vorlieben von bereits mit Macht ausgestatteten Personen vergibt. Letztgenanntes System ist nämlich „Nepotismus“, zu Deutsch „Vetternwirtschaft“.
- 5 Die Clusteranalyse ist ein Auswertungsverfahren, das eingesetzt wird, um anhand ausgewählter Klassifikationsmerkmale die Zusammenfassung in Gruppen zu ermöglichen. Für die Beschreibung des verwendeten Verfahrens (k-means Verfahren für beliebige Variablenkonstellationen) siehe Holm K., ALMO-DATA-MINING. Ein Standard-Auswertungssystem. Linz 2001, 374ff. Für eine detaillierte Darstellung sei auf Bacher J., Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung. München, Wien 1994 verwiesen.
- 6 Die Aussagen (1–7), die auf einer 5-stufigen Skala (*trifft voll und ganz zu bis trifft überhaupt nicht zu*) bzw. auf einer 4-stufigen (8-15) (*sehr wichtig bis unwichtig*) zu bewerten waren, lauteten:
 1. In den Augen der Gewerkschaft bin ich der verlängerte Arm im Betrieb.
 2. Mitgliedschaft in d. Gewerkschaft macht in der täglichen Arbeit manches einfacher.

3. Eine wichtige Aufgabe eines BR ist es, bei Konflikten ausgleichend zu wirken.
 4. Parteipolitik hat in der BR-Arbeit nichts verloren.
 5. Durch gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen fühle ich mich in Verhandlungen mit der Geschäftsführung eingeschränkt.
 6. Starke Kollektivverträge müssen auch in Zukunft das wichtigste gewerkschaftliche Anliegen sein.
 7. Als BRV muss ich mich zunehmend mit Fragen der internationalen wirtschaftlichen Verflechtungen auseinandersetzen.
 8. Gewerkschaftliche Beschlüsse im Betrieb umsetzen.
 9. Gewerkschaftsmitglieder werben.
 10. In gewerkschaftlichen Gremien mitarbeiten.
 11. Gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen mittragen.
 12. Zu aktuellen politischen Fragen Stellung beziehen und mit Arbeitskollegen besprechen.
 13. Arbeitnehmer anderer Betriebe bei Aktivitäten unterstützen (z.B. Betriebsratsgründung).
 14. Sich mit Fragen der internationalen Gewerkschaftsarbeit auseinandersetzen.
 15. Über aktuelle sozialpolitische Themen mit Arbeitskollegen diskutieren.
- 7 Aufgrund der geringen Anzahl von Nennungen bei einzelnen Gewerkschaften wurden Zusammenfassungen vorgenommen. So umfasst die Kategorie „Öffentlicher Dienst“ auch die Gemeindebediensteten, Eisenbahner und Post- und Fernmeldebedienstete bilden eine Kategorie, mit Ausnahme von „Bau-Holz“ und „Metall-Bergbau-Energie“ wurden die verbleibenden Gewerkschaften unter der Bezeichnung „Arbeitergewerkschaften“ zusammengefasst. Diese Zusammenfassungen sind ausschließlich pragmatisch begründet und sollen keinen Beitrag zur laufenden Strukturdiskussion darstellen.
- 8 Es muss allerdings angemerkt werden, dass die Befragung, wie erwähnt, bereits 1998 stattfand, also vor der letzten Nationalratswahl, d. h., noch während der damaligen Koalition SPÖ-ÖVP. Es kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass in den letzten beiden Jahren eine Politisierung stattfand, was auch die Ergebnisse (und vor allem die hohe Teilnahme) der Urabstimmung des ÖGB im Herbst 2001 zeigen.

- 9 Zum Zeitpunkt der Befragung war die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder noch nicht Teil der jetzigen Gewerkschaft Metall-Textil (GMT), daher an dieser Stelle und in allen Auswertungen die Bezeichnung MBE.
- 10 Im Rahmen der Untersuchung bei BRV in OÖ wurde auch die Frage gestellt: *„Halten Sie es grundsätzlich für sinnvoll, wenn Arbeiter und Angestellte von unterschiedlichen Betriebsräten vertreten werden?“* Dabei zeigte sich eine starke Polarisierung. 43 % aller Befragten halten diese Struktur für „(sehr) sinnvoll“, 53 % für „weniger sinnvoll“ bzw. „nicht sinnvoll“. In Bezug auf die im Beitrag dargestellten Cluster/Gruppen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich dieser Frage. Analysiert man allerdings nach Gewerkschaftszugehörigkeit bzw. nach Freistellung, so liegen die BRV der GPA mit 52 % „(sehr) sinnvoll“ und die freigestellten BRV mit 53 % deutlich über dem Durchschnitt. Die MBE-BRV liegen mit 43 % „(sehr) sinnvoll“ genau im Durchschnitt aller Befragten.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

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

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

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

Erscheinungsweise: vierteljährlich

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

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

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

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



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

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

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

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at