SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

ExpertInnen oder SekretärInnen? Die Rolle der parlamentarischen MitarbeiterInnen der Nationalratsabgeordneten

Dolezal, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Dolezal, M. (2000). ExpertInnen oder SekretärInnen? Die Rolle der parlamentarischen MitarbeiterInnen der Nationalratsabgeordneten. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, *29*(2), 201-218. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59444

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Martin Dolezal (Wien)

ExpertInnen oder SekretärInnen?

Die Rolle der parlamentarischen MitarbeiterInnen der Nationalratsabgeordneten

Seit 1992 können Österreichs Nationalratsabgeordnete persönliche MitarbeiterInnen („ParlamentsmitarbeiterInnen") anstellen, deren Gehalt aus Budgetmitteln bezahlt wird. Eine schriftliche Befragung der ParlamentsmitarbeiterInnen zeigt, dass die politische Nähe zu den Abgeordneten Ausgangspunkt für die Rekrutierung und generell eine Voraussetzung für die Tätigkeit als ParlamentsmitarbeiterIn ist. Der Großteil der parlamentarischen MitarbeiterInnen wird primär für Sekretariatsaufgaben eingesetzt. Generell entlasten sie somit Abgeordnete im administrativen Bereich, sind aber nicht direkt in legislative Arbeiten involviert. Rund ein Drittel der ParlamentsmitarbeiterInnen kann aber als „ExpertInnen" bezeichnet werden, da sie die Abgeordneten auch im inhaltlichen Bereich bei parlamentarischen Aufgaben unterstützen. Generell ist der Einfluss und der Status der MitarbeiterInnen aber gering. Nur wenige verfügen über Kontakte außerhalb der eigenen Fraktion oder werden von den Abgeordneten in Sitzungen einbezogen.

1. Einleitung[1]

Die wachsende Komplexität und der steigende Umfang der parlamentarischen Tätigkeit – ablesbar etwa am Wachstum von Plenarsitzungen und Sitzungsstunden sowie der steigenden Gesetzesproduktion (Wohnout 1996; Fischer 1997) – führten, wie in den meisten nationalen Parlamenten, auch im österreichischen Nationalrat zu einer Abkehr vom früheren Ideal des „Milizabgeordneten" – einem bzw. einer nur nebenamtlich tätigen MandatarIn – und zu einem Ausbau der die parlamentarische Arbeit unterstützenden Infrastruktur. Nur ausreichende Ressourcen können für Qualität in der parlamentarischen Arbeit und vor allem für einen Ausgleich gegenüber dem überlegenen Sachverstand der Exekutive sorgen.

Die räumlichen und personellen Ressourcen des Nationalrats, vor allem der einzelnen Abgeordneten, wurden, auch im internationalen Vergleich gesehen, lange Zeit als schlecht eingestuft (Schwimmer 1993). „HinterbänklerInnen" besaßen weder Büros noch einen eigenen Schreibtisch und waren – wie alle Abgeordneten – primär auf ihnen nahestehende Verbände als wesentliche Informationsanbieter angewiesen (Schwimmer 1993, 388–391). Seit Ende der 80er Jahre haben sich die Arbeitsbedingungen der Nationalratsabgeordneten aber generell und stetig verbessert. Wesentliche Schritte dazu waren der Ausbau des Informationssystems der Parlamentsdirektion, die für alle Abgeordneten und Fraktionen tätig ist, und die Bereitstellung von Büros für alle MandatarInnen (Pointner 1994). Als „Höhepunkt" dieser Entwicklung (Schwimmer 1993, 387) galt zu Beginn der 90er Jahre die Installierung der ParlamentsmitarbeiterInnen. Mit der Möglichkeit des Kostenersatzes für die Anstellung von persönlichen MitarbeiterInnen sollten die Abgeordneten erstmals individuell – und nicht nur indirekt über ihre Fraktion, wie es seit 1963 durch die staatliche Klubförderung geschieht – in ihrer Arbeit unterstützt werden. Das entsprechende Parlamentsmitarbeitergesetz (BGBl. Nr. 288/1992) wurde am 4.6.1992 einstimmig von allen vier damaligen Nationalratsfraktionen beschlos-

sen und trat am 15.6.1992 in Kraft (Vyskocil 1997, 236–259; Schwimmer 1993, 394–401).

Vergleicht man die Infrastruktur verschiedener nationaler Parlamente, erscheint – gerade hinsichtlich der personellen Ressourcen der einzelnen Abgeordneten – der US-Kongress als Ideal. Eine finanzielle Unterstützung zur Anstellung von persönlichen MitarbeiterInnen erhielten die Kongressmitglieder bereits Ende des 19. Jahrhunderts (Hammond 1975, 61). Ende der 1980er Jahre waren bis zu 12.000 persönliche MitarbeiterInnen von Abgeordneten und SenatorInnen beschäftigt (Rieselbach 1995, 96). Nach einem durch Einsparungen bedingten Rückgang in den 90er Jahren verfügen Abgeordnete zur Zeit im Schnitt über 14, SenatorInnen sogar über 34 MitarbeiterInnen (Romzek und Utter 1997, 1256). Die politikwissenschaftliche Beschäftigung mit der Rolle von MitarbeiterInnen von Abgeordneten und den Auswirkungen dieser personellen Ressource auf die Tätigkeit und den Stellenwert eines Parlaments berücksichtigt deshalb beinahe ausschließlich den US-Kongress und die Parlamente der US-amerikanischen Staaten (Hammond 1985; 1996).

Auch in den westeuropäischen Parlamenten ist spätestens seit den 70er Jahren ein Ausbau der Infrastruktur zu vermerken. In allen nationalen Parlamenten der EU-Mitgliedstaaten verfügen die Abgeordneten über persönliche AssistentInnen, wenngleich die personellen Ressourcen in einigen Ländern (vor allem Finnland, Spanien, Portugal und Schweden) nur spärlich vorhanden sind oder, wie in Dänemark, Abgeordnete mit Ministeramt oder Parlamentsvorsitz explizit von den allgemeinen Regelungen ausgeschlossen sind, da sie auf andere Ressourcen zurückgreifen können (Europäisches Parlament – Generaldirektion Wissenschaft 1997). Keinerlei finanzielle Unterstützung für die Anstellung von MitarbeiterInnen erhalten die Mitglieder – des aus RegierungsvertreterInnen bestehenden – deutschen Bundesrats sowie des österreichischen Bundesrats.

Über die Tätigkeit, die Rolle und den Einfluss der MitarbeiterInnen in den europäischen Parlamenten sind kaum empirisch-fundierte Arbeiten vorhanden.[2] Studien über die Situation im deutschen Bundestag, wo seit 1969 persönliche MitarbeiterInnen angestellt werden können und dessen Regelungen explizites Vorbild für den österreichischen Nationalrat waren, betonen die Bedeutung der parteipolitischen Bindung und die hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen (Blischke 1981). Seit Ende der 80er Jahre beschäftigen die Bundestagsabgeordneten im Schnitt vier persönliche MitarbeiterInnen (Thaysen et al. 1988, 593).

In Österreich sind ParlamentsmitarbeiterInnen seit 1992 Teil des parlamentarischen Betriebes und können zu einer qualitativ besseren Tätigkeit der einzelnen Abgeordneten beitragen. Besonders betont wird in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die MitarbeiterInnen eine personelle Ressource der einzelnen Abgeordneten darstellen (Pointner 1994, 210). Nicht nur die privilegierten Abgeordneten – worunter in Österreich neben den Klub- und Parlamentsvorsitzenden vor allem noch immer VerbandsrepräsentantInnen zählen – sollen somit von einer personellen Infrastruktur profitieren, weshalb bei Beschluss des Parlamentsmitarbeitergesetzes das Schlagwort der „Chancengleichheit" betont wurde (Fuhrmann 1992). Einen Sonderfall bilden deshalb die ParlamentsmitarbeiterInnen der Abgeordneten der Grünen Fraktion, da sie vertraglich nicht einzelnen Abgeordneten zugeteilt, sondern, was rechtlich möglich ist, ausschließlich in Arbeitsgemeinschaften für mehrere MandatarInnen tätig sind. De facto fungieren die MitarbeiterInnen somit als Klubangestellte. Diese spezielle Regelung soll ein „Abhängigkeitsverhältnis von einem einzelnen Abgeordneten" verhindern.[3]

1.1. Fragestellungen

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, erstens, zu klären, in welcher Weise die Abgeordneten ihre persönlichen MitarbeiterInnen einsetzen, als „ExpertInnen" oder als „SekretärInnen"? Gibt es Unterschiede zwischen den Fraktionen, zwischen Wahlkreisabgeordneten und Abgeordneten mit Schwerpunkt im Parlament, zwischen führenden Abgeordneten und „HinterbänklerInnen"? Da Abgeordnete der

Opposition unter einem strukturellen Informationsdefizit leiden, kann angenommen werden, dass ihre MitarbeiterInnen sie als ExpertInnen stärker bei den legislativen Arbeiten unterstützen. Umgekehrt könnte es sich – unabhängig von der Fraktionszugehörigkeit – bei den führenden Nationalratsabgeordneten (den PräsidentInnen, Klubvorsitzenden und Ausschussvorsitzenden) verhalten. Da sie über (besser qualifizierte) MitarbeiterInnen aus der Fraktion verfügen, ist anzunehmen, dass die führenden Abgeordneten ihre persönlichen MitarbeiterInnen in erster Linie für Sekretariatsaufgaben einsetzen. Auch bei den typischen Wahlkreisabgeordneten sollten die persönlichen MitarbeiterInnen eher SekretärInnen entsprechen, da der Schwerpunkt jener Abgeordneten (neben der regionalen Öffentlichkeitsarbeit) aufgrund ihrer lokalen und regionalen Verankerung primär in der Betreuung von individuellen Interessen der BürgerInnen und Anliegen des Wahlkreises liegt.

ExpertInnen unter den ParlamentsmitarbeiterInnen sollten sich durch folgende Merkmale auszeichnen: eine hohe formale Bildung, eine längere Anstellung, ihre Einbindung in Sitzungen (Klubsitzungen, Besprechungen der Ausschussfraktion, Ausschusssitzungen), ein hohes Ausmaß an Kommunikation mit anderen parlamentarischen AkteurInnen und die primäre Beschäftigung mit legislativen Tätigkeiten und/oder Öffentlichkeitsarbeit. Die idealtypischen SekretärInnen dagegen besitzen keine hohe formale Bildung, ihre Dienstzeit ist kürzer, sie sind in keine Sitzungen eingebunden und kommunizieren weniger mit anderen AkteurInnen.

Zweitens wird der Frage nachgegangen, welche Rolle die politische Nähe von MitarbeiterInnen und Abgeordneten zueinander spielt: Wie stark fühlen sich die AssistentInnen der Partei ihres Mandatars bzw. ihrer Mandatarin verpflichtet? Untersucht wird das Vorhandensein von Parteimitgliedschaften der ParlamentsmitarbeiterInnen, das Ausmaß ihres Engagements in der Partei des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, die potenzielle Bereitschaft, für Abgeordnete anderer Fraktionen zu arbeiten und – nicht zuletzt – die Art der Rekrutierung. Vor allem von den Parteimitgliedern unter den ParlamentsmitarbeiterInnen kann angenommen werden, dass sie sich stärker in ihrer Partei engagieren und keine (theoretische) Bereitschaft zeigen, für Abgeordnete anderer Parteien tätig zu sein. Die nach dem Beschluss des Gesetzes in diesem Zusammenhang geäußerte publizistische Kritik an einer „neuen Form der Parteienfinanzierung" sei hier jedoch nur am Rande erwähnt.[4]

Schließlich werden, drittens, Überlegungen angestellt, welche Auswirkungen die Schaffung dieser „personellen Ressource" für die Arbeit der einzelnen Abgeordneten und welche Effekte sie für die Institution Nationalrat haben.

1.2. Datenlage

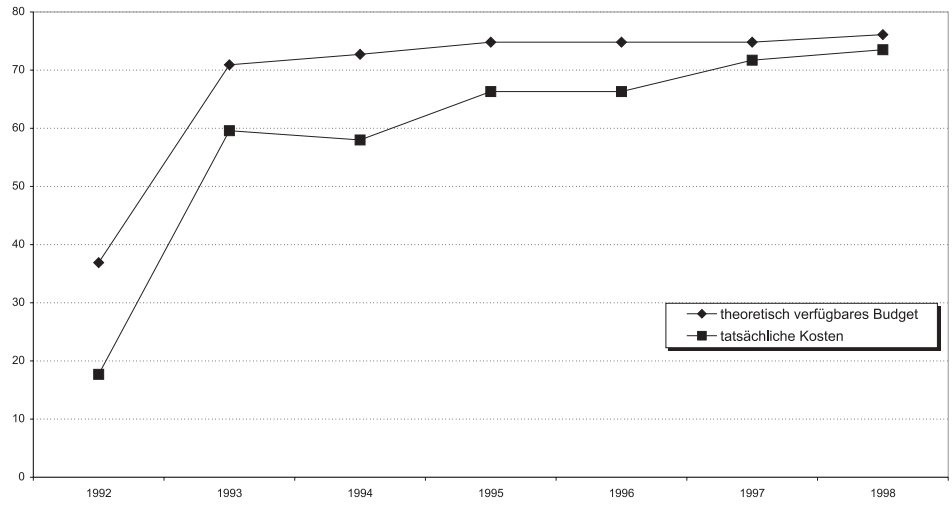
Die Datenlage über die ParlamentsmitarbeiterInnen ist als extrem schlecht einzustufen, da alle Angaben über Anzahl, Ort der Beschäftigung (Parlament oder Wahlkreis), Anstellungsbeginn, Sozialstruktur u.s.w. unter Datenschutz fallen oder schlichtweg nicht vorhanden bzw. zugänglich sind. Die vorliegende Studie basiert auf einer im März 1999 – teilweise postalisch – durchgeführten schriftlichen Befragung der ParlamentsmitarbeiterInnen, wobei eine Totalerhebung anvisiert wurde.[5] Zur Vorbereitung dieser Befragung wurden im Dezember 1998 und Jänner 1999 sieben, jeweils rund einstündige explorative Interviews mit erfahrenen und ehemaligen ParlamentsmitarbeiterInnen in allen fünf in der XX. Gesetzgebungsperiode vertretenen Fraktionen[6] geführt. Mit Hilfe von Telefonlisten der Klubs und Hinweisen der sieben InterviewpartnerInnen konnten mit Stichtag 1. Februar 1999 insgesamt 179[7] ParlamentsmitarbeiterInnen identifiziert werden, von denen sich 44,1 Prozent an der Umfrage beteiligten (n = 79).[8] Da über die Grundgesamtheit der MitarbeiterInnen keinerlei Information vorhanden war, kann, abgesehen von den Rückläufen in den einzelnen Fraktionen[9], über die Repräsentativität dieses Samples keine Aussage getroffen werden, weshalb auch keinerlei Gewichtungen der Daten vorgenommen wurden.

2. Rahmenbedingungen

Die 1992 geschaffenen Regelungen des Parlamentsmitarbeitergesetzes verlangen, dass die Abgeordneten beim Nationalratspräsidenten eigens Anträge auf die Vergütung ihrer MitarbeiterInnenkosten stellen müssen; eine automatische Auszahlung der Gelder erfolgt nicht (§ 7 [1] Parlamentsmitarbeitergesetz). Die Höhe der Vergütung, die Abgeordnete für ihre MitarbeiterInnen erhalten können, entspricht einer spezifischen Gehaltsstufe im Bundesdienst.[10] Zur Zeit stehen den Abgeordneten rund 29.000 Schilling pro Monat (bei 14 Monaten pro Jahr) zur Verfügung, das entsprechende Bruttogehalt eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin kann monatlich bis zu 24.100 Schilling betragen, wenn die betreffenden Abgeordneten nicht mehrere MitarbeiterInnen beschäftigen. Einige MitarbeiterInnen – unter den Befragten waren es insgesamt acht – sind für mehrere Abgeordnete tätig, ohne einer Arbeitsgemeinschaft anzugehören, und besitzen mehrere Dienstverträge, weshalb ihr Gehalt auch höher sein kann. Allerdings besteht für die ParlamentsmitarbeiterInnen eine maximale Wochenarbeitszeit von vertraglich festgelegten 50 Stunden; darüber hinausgehende Verpflichtungen dürfen über das Parlamentsmitarbeitergesetz nicht vergütet werden (§ 2 [1,3] Parlamentsmitarbeitergesetz).

Schaubild 1 zeigt, dass das theoretisch verfügbare MitarbeiterInnenbudget noch nie vollständig ausgeschöpft wurde. Der Grund dafür liegt im Verzicht von zum Teil führenden Abgeordneten (NationalratspräsidentInnen, Klubvorsitzende). Allerdings ist aus dem Schaubild ein steigendes Ausmaß der Ausschöpfung ablesbar, weshalb unter Umständen auch von einem Lerneffekt bei den Abgeordneten gesprochen werden kann. Länger dienende ParlamentsmitarbeiterInnen berichteten, dass zu Beginn der Regelung viele Abgeordnete nicht wussten, was sie konkret mit dieser „personellen Ressource" tun sollten. Der gesamte Umfang dieses Budgetpostens kann als relativ hoch eingeschätzt werden, da er 1998 mit theoretisch verfügbaren 76,1 Millionen Schilling eine Größe erreichte, die rund 45 % der Höhe der davon unabhängigen staatlichen Klubförderung entsprach. Da die Vergütung der MitarbeiterInnenkosten und so-

Schaubild 1: ***Entwicklung der Kosten für die Anstellung von ParlamentsmitarbeiterInnen (in Millionen Schiling)***



Quelle: Parlamentsdirektion
Anmerkung: 1992 wurden die ParlamentsmitarbeiterInnen erst ab dem III. Quartal angestellt.

Tabelle 1: ***HauptbeschäftigungsortderParlamentsmitarbeiterInnen1999(Prozentwerte)***[1]

	SPÖ	ÖVP	FPÖ	LIF	Grüne	NR
Parlament	47	65	94	86	100	69
Wahlkreis	53	35	6	14	0	31
(n)	(30)	(17)	(18)	(7)	(6)	(78)

Statistik: Cramers V = 0,46**[2]
Die Irrtumswahrscheinlichkeit wird, wie üblich, in dieser und allen weiteren Tabellen (sowie im Text) mit folgenden Symbolen ausgedrückt: n.s. = nicht signifikant; * für p = 0,05; ** für p = 0,01; *** für p = 0,001.

1 Frage: „Wo ist ihr Hauptbeschäftigungsort?" Antwortmöglichkeiten: „Parlament/Schenkenstraße" und „Wahlkreis".
2 Cramers V ist ein Assoziationsmaß für nominalskalierte Variablen, dessen Wert zwischen 0 (völlige Unabhängigkeit der Variablen) und 1 (größte Abhängigkeit der Variablen) liegen kann.

mit das gesamte Budget an die Gehaltsentwicklung im Bundesdienst gekoppelt ist, gab es in den Jahren 1995 bis 1997 aufgrund von budgetären Maßnahmen der Bundesregierung keine Steigerung, das theoretisch verfügbare Budget belief sich durchwegs auf 74,8 Millionen Schilling.

Über die Anzahl der MitarbeiterInnen, vor allem im zeitlichen Vergleich, sind aufgrund der oben angesprochenen Probleme nur sehr wenige Daten vorhanden. Im Dezember 1992 gab es 154 ParlamentsmitarbeiterInnen (Schwimmer 1993, 407), im Februar 1993 waren es 163, im März 1996 schließlich 168 (Vyskocil 1997, 258). Auch Schaubild 1 zeigt, dass ein Großteil des vorhandenen Budgets sehr rasch ausgeschöpft wurde, die weitere Steigerung jedoch langsam, aber stetig verlief.

Die Abgeordneten müssen ihre ParlamentsmitarbeiterInnen nicht mittels Dienstverträgen (Anstellung) beschäftigen, auch eine projektbezogene Bezahlung über freie Dienstverträge (Werkverträge) ist möglich. Da in der Untersuchung rund 95 Prozent der Befragten angaben, über einen Dienstvertrag zu verfügen, wird in weiterer Folge jedoch nicht mehr zwischen diesen unterschiedlichen Beschäftigungsformen unterschieden.[11]

Bei den Dienstverträgen wird vertraglich ein Hauptbeschäftigungsort festgelegt. Zu Beginn waren rund zwei Drittel der MitarbeiterInnen in Wien bzw. im Parlament, der Rest in den Wahlkreisen beschäftigt (Vyskocil 1997, 257). Ursprünglich war geplant worden, die Anstellung ausschließlich in Wien, das heißt im Parlament zu gestatten. Die nicht zuletzt aufgrund der Wahlrechtsänderung von 1992 gestiegenen Verpflichtungen der Abgeordneten in den Wahlkreisen führten diesbezüglich jedoch zu einem Meinungsumschwung (Schwimmer 1993, 404). Die Situation zum Zeitpunkt der Untersuchung – auf Basis der schriftlichen Befragung – ist in Tabelle 1 dargestellt.

Mehr als zwei Drittel der MitarbeiterInnen waren im Frühjahr 1999 direkt im Parlament beschäftigt. Dieser Anteil scheint somit seit Beginn der Regelung relativ stabil geblieben zu sein. Hinsichtlich der einzelnen Fraktionen gibt es große Unterschiede. Mit Ausnahme der SPÖ-Abgeordneten waren in allen Fraktionen die MitarbeiterInnen überwiegend im Parlament beschäftigt. Aber auch Abgeordnete der ÖVP setzten einen beträchtlichen Teil der MitarbeiterInnen im Wahlkreis ein, da die Abgeordneten der beiden damaligen Regierungsparteien in Wien ohnehin über andere Ressourcen (Bürokratie, nahestehende Verbände) verfügten. Bei den Oppositionsparteien war das Bild hingegen konträr. Die ParlamentsmitarbeiterInnen wurden beinahe ausschließlich direkt im Parlament angestellt; bei den MitarbeiterInnen der Grünen Abgeordneten waren es sogar alle der Befragten.

Zwar ist der Hauptbeschäftigungsort bei den mit einem Dienstvertrag ausgestatteten MitarbeiterInnen vertraglich festgelegt, bei der tatsächlichen Arbeit ist diese fixe Trennung zwischen Parlament und Wahlkreis bei vielen aber nicht gegeben. Ausschließlich an einem Ort arbeiteten 55 % der ParlamentsmitarbeiterInnen. Bis zu 15 % der Arbeitszeit verbrachte ein knappes Drittel der MitarbeiterInnen am anderen Ort,

also im Parlament oder im Wahlkreis. Rund 17 % der ParlamentsmitarbeiterInnen verbrachten im Rahmen ihrer Tätigkeit zwischen 16 und 50 % der Arbeitszeit am jeweils anderen Ort (n = 77). Bei den im Wahlkreis angestellten MitarbeiterInnen war der Anteil der fix an einem Ort arbeitenden größer (64 % gegenüber 50 % bei den MitarbeiterInnen im Parlament). Die MitarbeiterInnen in den Bundesländern sind demnach beinahe ausschließlich für Wahlkreisarbeit zuständig, wohingegen viele der im Parlament angestellten MitarbeiterInnen in ihrer Tätigkeit Hilfestellungen sowohl für die Wahlkreisarbeit als auch für die parlamentarische Arbeit der MandatarInnen leisten.

Aus Sicht der Abgeordneten, die über den Einsatzort ihrer MitarbeiterInnen frei entscheiden können, kann der Beschäftigungsort als Ausdruck der persönlichen Schwerpunktsetzung verstanden werden. Ein entsprechender Vergleich führte zu einem höchst signifikanten Ergebnis, da die Abgeordneten mit Schwerpunkt im Parlament ihre MitarbeiterInnen beinahe ausschließlich im Parlament einsetzten, während die Abgeordneten mit starker Wahlkreisorientierung ihre AssistentInnen sowohl im Wahlkreis als auch im Parlament beschäftigten (Tabelle 2).[12]

Keine Unterschiede gab es hingegen zwischen den führenden Abgeordneten und den „HinterbänklerInnen". Beide setzten ihre MitarbeiterInnen zu rund zwei Drittel im Parlament ein.

3. Sozialstruktur, Rekrutierung und Karriereverlauf der ParlamentsmitarbeiterInnen

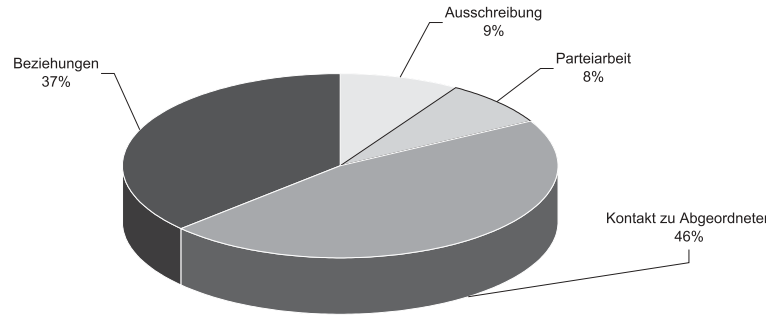
Das herkömmliche Bild der ParlamentsmitarbeiterInnen ist jenes von unter 30-jährigen Studierenden (Vyskocil 1997). Aufgrund der erhobenen Daten muss dieses Bild jedoch zumin-

Tabelle 2: ***Beschäftigungsort der MitarbeiterInnen und Rolle der Abgeordneten (Prozentwerte)***

	Schwerpunkt des/der Abgeordneten[1]		Position des/der Abgeordneten[2]		
	im Parlament	im Wahlkreis	Führend	„HinterbänklerInnen"	Alle
MitarbeiterIn im Parlament	97	48	69	67	68
MitarbeiterIn im Wahlkreis	3	53	31	33	32
(n)	(30)	(40)	(49)	(30)	(79)
Statistik[3]	Phi = 0,52**		Phi = 0,03 n.s.		

1 Laut Einschätzung der ParlamentsmitarbeiterInnen, die den Schwerpunkt „ihrer" Abgeordneten auf einer 10-Punktskala mit den Polen „Parlament" und „Wahlkreis" einstuften. Anschließend wurden die Skalenwerte 1–5 sowie 6–10 in zwei Gruppen zusammengefasst.
2 Klubvorsitzende, BereichssprecherInnen und Ausschussvorsitzende (nach Angabe der ParlamentsmitarbeiterInnen).
3 Phi ist ein Assoziationsmaß für nominalskalierte Variablen, dessen Wert zwischen 0 (völlige Unabhängigkeit der Variablen) und 1 (größte Abhängigkeit der Variablen) liegen kann. Phi kann nur bei Vierfeldertafeln verwendet werden.

Schaubild 2: ***Typische Rekrutierungsmuster der ParlamentsmitarbeiterInnen (n=78)***



dest teilweise revidiert werden. Das Durchschnittsalter der befragten ParlamentsmitarbeiterInnen betrug 34 Jahre; die Altersangaben reichten von 22 bis 55 Jahren. Insgesamt befanden sich unter den MitarbeiterInnen etwas mehr Frauen (52 %). Die formale Bildung der MitarbeiterInnen ist, wie erwartet, sehr hoch: Nur 13 % gaben die Pflichtschule oder eine Lehre als höchsten erreichten Bildungsabschluss an, 41 Prozent hingegen die Matura und 46 % einen Universitätsabschluss. Aktive Studierende, darunter befanden sich auch einige DissertantInnen, bildeten 43 % der Antwortenden.

Auch sieben Jahre nach Einführung des Parlamentsmitarbeitergesetzes erfolgt die Rekrutierung zum allergrößten Teil über informelle Kontakte, wobei vor allem die persönliche Bekanntschaft des späteren Arbeitgebers bzw. der späteren Arbeitgeberin, also der Abgeordneten, von großer Bedeutung ist (Schaubild 2).[13] Ein offizieller bzw. für alle Interessierte zugänglicher Arbeitsmarkt für ParlamentsmitarbeiterInnen existiert daher nicht: Nur neun Prozent der befragten MitarbeiterInnen gaben an, sich aufgrund einer Ausschreibung bzw. eines Inserats beworben zu haben. Im Vergleich zu den 1995 erhobenen Daten (Vyskocil 1997, 323) hat sich in diesem Bereich nichts verändert.

MitarbeiterInnen von SPÖ-Abgeordneten qualifizierten sich für die Tätigkeit etwas häufiger über die Parteiarbeit als ParlamentsmitarbeiterInnen von Abgeordneten anderer Fraktionen. Bei den grünen MitarbeiterInnen wurden etwas häufiger (auch parteiinterne) Ausschreibungen genannt. Von diesen kleinen Differenzen abgesehen, existierten aber keine Unterschiede zwischen den fünf damaligen Parlamentsparteien. Die wesentlichen Rekrutierungsmuster bilden persönliche Kontakte: entweder direkt zu den Abgeordneten oder über Vermittlung von Bekannten.

Der überwiegend informelle Charakter der Rekrutierung führt – abgesehen vom eingangs erwähnten Sonderfall der Grünen – zu einer starken Bindung der MitarbeiterInnen an „ihre" Abgeordneten. Nur 19 % der ParlamentsmitarbeiterInnen gaben in der Befragung an, schon für andere Abgeordnete gearbeitet zu haben. Als Grund für einen Wechsel wird vor allem das Ausscheiden von Abgeordneten aus dem Nationalrat genannt. Zwar sind, wie erwähnt, keinerlei offizielle Daten vorhanden, doch kann aufgrund der Informationen aus der Befragung angenommen werden, dass der Großteil der MitarbeiterInnen mit ihren ArbeitgeberInnen das Parlament verlässt oder ohnehin zuvor die Tätigkeit beendet.

Die Tätigkeitsdauer der ParlamentsmitarbeiterInnen ist ein wesentlicher Gradmesser für die Einschätzung des Charakters ihrer Arbeit. MitarbeiterInnen, die nur ein oder zwei Jahre für die Abgeordneten tätig sind, können nur bedingt in die Rolle von ExpertInnen hineinwachsen.[14] Die durchschnittliche Tätigkeitsdauer betrug bei den Befragten immerhin 3,5 Jahre (Standardabweichung 2,03), also knapp eine Legislaturperiode. 13 % der MitarbeiterInnen waren seit 1992, dem ersten Jahr der Regelung, tätig.

Da die Tätigkeit in erster Linie von Beziehungen zu einzelnen Abgeordneten und deren Schicksal abhängt, sind die Karriereverläufe der MitarbeiterInnen von Unsicherheiten geprägt, der zeitliche Horizont ist relativ kurz: Mehr als 70 % der Befragten wollten, auch aufgrund des zum Teil niedrigen Verdienstes, nur noch höchstens eine Legislaturperiode tätig bleiben. Dagegen sah nur ein Viertel der befragten ParlamentsmitarbeiterInnen diese Tätigkeit als dauerhaft an. Unterschiede zwischen den ExpertInnen, den primär inhaltlich arbeitenden Mitarbeiterinnen und den SekretärInnen waren hier nicht vorhanden.

Nicht nur der informelle Charakter der Rekrutierung, auch die Bewertung der Tätigkeit als Zwischenschritt in der Berufslaufbahn ist keine österreichische Besonderheit, sondern entspricht etwa den Einstellungen der persönlichen MitarbeiterInnen von US-Kongressmitgliedern (Hammond 1975, 66–69; Salisbury und Shepsle 1981a, 383). Entsprechende Angaben über MitarbeiterInnen von Abgeordneten in anderen Parlamenten liegen nicht vor. Aufgrund der starken persönlichen Bindung zu den Abgeordneten wechseln die US-amerikanischen MitarbeiterInnen auch häufig mit ihren ArbeitgeberInnen in den Senat, wenn diese in das Oberhaus gewählt werden. Wenn Abgeordnete aber ihren

Parlamentssitz verlieren, trifft dies auch stets ihre persönlichen MitarbeiterInnen. In Österreich wären ähnliche – positive – parallele Karrieremuster von Abgeordneten und MitarbeiterInnen denkbar: Abgeordnete, die in ein Regierungsamt aufsteigen, könnten ihre MitarbeiterInnen in ihr Ministerbüro einbeziehen.

4. Politische Nähe als Voraussetzung

Schon die Art der Rekrutierung ist ein Indikator, der anzeigt, wie sehr die politische Nähe zu der betreffenden Partei, bzw. zu den Abgeordneten, das Verhältnis der ParlamentsmitarbeiterInnen zu ihren ArbeitgeberInnen kennzeichnet. Die Nationalratsabgeordneten rekrutieren ihre MitarbeiterInnen primär aus ihrem persönlichen Umfeld und dem ihrer Partei. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Parteimitgliedschaft, die Bindung an die eigene Partei sowie das Ausmaß der Parteiarbeit vor und nach Beginn der Tätigkeit als ParlamentsmitarbeiterIn.

Knapp über 60 % der befragten ParlamentsmitarbeiterInnen deklarierten sich im Rahmen der Befragung als Parteimitglieder. Am höchsten ist der Mitgliederanteil mit 80 % bei MitarbeiterInnen von SPÖ-Abgeordneten. Bei ÖVP und FPÖ-Abgeordneten sind es rund zwei Drittel, während bei den beiden Kleinparteien die Nicht-Parteimitglieder eindeutig dominieren.

Die Bindung der MitarbeiterInnen an die eigene Partei ist relativ stark: Zwei Drittel der befragten ParlamentsmitarbeiterInnen lehnten es dezidiert ab, für Abgeordnete einer anderen Partei zu arbeiten. Bei MitarbeiterInnen von Abgeordneten der Großparteien waren die diesbezüglichen Einstellungen relativ ähnlich ausgeprägt. Auch bei den Grünen war die „Wechselbereitschaft" gering, wogegen die MitarbeiterInnen von Abgeordneten des Liberalen Forums, das nach der Nationalratswahl 1999 aus dem Nationalrat ausschied, sich weniger stark

Tabelle 3: ***Verhältnis der ParlamentsmitarbeiterInnen zu den Parteien (Prozentwerte und Mittelwerte)***

	SPÖ	ÖVP	FPÖ	LIF	Grüne	NR
Parteimitglieder	80 %	65 %	61 %	14 %	17 %	62 %
keine Mitglieder	20 %	35 %	39 %	86 %	83 %	39 %
(n)	(30)	(17)	(18)	(7)	(6)	(78)
Bereitschaft für Abgeordnete anderer Parteien zu arbeiten:[1]						
stark vorhanden	3 %	12 %	6 %	29 %	0 %	8 %
vorhanden	31 %	12 %	28 %	29 %	40 %	26 %
nicht vorhanden	66 %	77 %	67 %	43 %	60 %	66 %
(n)	(29)	(17)	(18)	(7)	(5)	(76)
Ausmaß Parteiarbeit						
vor Tätigkeit	4,5	4,3	4,7	6	5,5	4,7
Ausmaß Parteiarbeit jetzt[2]	4	3,6	4,8	4,4	3,5	4,1
(n)	(30)	(16)	(17-18)	(7)	(6)	(76-77)

Statistik: Parteimitgliedschaft Cramers V = 0,45**, Bereitschaft Cramers V = 0,23 n.s.

1 Frage: „Könnten Sie sich eigentlich vorstellen, auch für Abgeordnete einer anderen Partei zu arbeiten?" Die drei Antwortkategorien beruhen auf einer 7-Punktskala. Der Anfangspunkt 1 wurde mit „nein, keinesfalls" bezeichnet, der Endpunkt 7 mit „kein Problem". Punkt 1 und 2 wurde als „nicht vorhanden" zusammengefasst, Punkt 6 und 7 als „stark vorhanden". Die Indexwerte 3, 4 und 5 bilden die mittlere Kategorie „vorhanden".

2 Frage: „Wie stark haben Sie sich bis jetzt in der Partei Ihres Abgeordneten engagiert? Wie stark engagieren Sie sich zur Zeit?" Mit Hilfe von zwei 7-Punktskalen, deren Anfangspunkt jeweils mit „sehr viel" und deren Endpunkt jeweils mit „gar nicht" bezeichnet wurde, konnten die Befragten das Ausmaß ihrer Tätigkeit zu zwei Zeitpunkten einschätzen: „Vor der Tätigkeit als Parlamentsmitarbeiter" und „Jetzt, in meiner Freizeit". Bei den Zahlen handelt es sich um Mittelwerte von zwei 7-Punktskalen. Kleinere Werte stehen für ein stärkeres Ausmaß an Parteiarbeit.

an die Partei ihrer ArbeitgeberInnen gebunden fühlten. Generell beschreibt ein Bonmot eines erfahrenen Parlamentsmitarbeiters die Situation daher treffend: „Eher wechselt ein Abgeordneter die Fraktion."

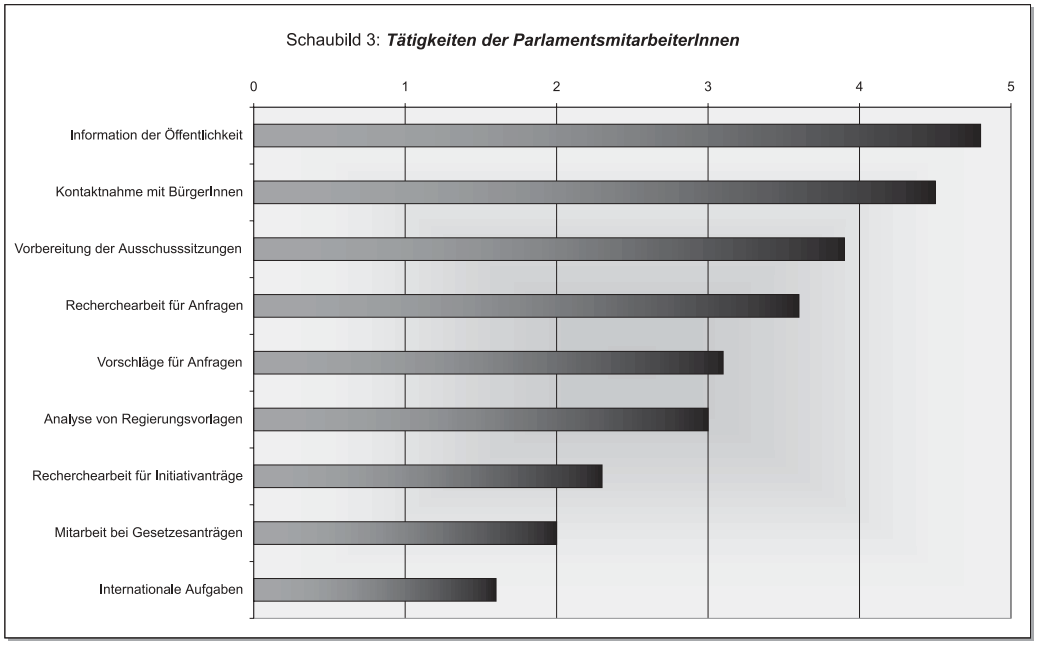
Mit Ausnahme der AssistentInnen von FPÖ-Abgeordneten sind die befragten ParlamentsmitarbeiterInnen in ihren Parteien aktiver engagiert als sie es vor ihrer Einstellung waren. Einerseits reflektiert dies die unscharfe Trennlinie zwischen den im Gesetz angeführten „parlamentarischen Hilfsdiensten", für welche die Abgeordneten ihre öffentlich finanzierten MitarbeiterInnen heranziehen können, und der letztlich verbotenen Parteiarbeit, die über das Parlamentsmitarbeitergesetz nicht vergütet werden darf, andererseits aber auch ein persönliches politisches Engagement in der Freizeit.

Erwartungsgemäß sind die Parteimitglieder weit weniger bereit, für Abgeordnete einer anderen Partei zu arbeiten als die übrigen ParlamentsmitarbeiterInnen (Gamma = 0,62**).[15] Auch das Ausmaß der Parteiarbeit unterscheidet sich höchst signifikant zwischen Parteimitgliedern und Nicht-Parteimitgliedern, in beiden Fällen waren bzw. sind die Parteimitglieder weitaus stärker involviert (Parteiarbeit vor Einstellung: t-Test = 5,88**; Parteiarbeit nach Einstellung: t-Test = 4,84**),[16], weshalb argumentiert werden kann, dass die stärkere Involvierung in die Parteiarbeit weniger einen „Missbrauch" der ParlamentsmitarbeiterInnen durch ihre Abgeordneten andeutet, als vielmehr auf ein Engagement aufgrund politischer Überzeugung hinweist.

Generell kann somit von einer starken parteipolitischen Ausrichtung der ParlamentsmitarbeiterInnen ausgegangen werden, was viele auch selbst als Voraussetzung ihrer Tätigkeit sehen. Ein ehemaliger Mitarbeiter drückte das in einem der zur Vorbereitung der Befragung durchgeführten explorativen Interviews folgendermaßen aus: „Eine gewisse Überzeugung muss man schon haben, wenn man ein Rückgrat hat. Neutrale Experten gibt es nicht. Es sind halt keine Waschmittel, die wir verkaufen."

Ähnliche Einstellungsmuster wurden auch bei den persönlichen MitarbeiterInnen im deutschen Bundestag angenommen (Blischke 1981) sowie bei MitarbeiterInnen von US-Kongressabgeordneten erhoben, wo gar 95 % eine starke oder sehr starke Parteipräferenz für die Partei ihrer Abgeordneten angaben (Hammond 1985, 282).

Schaubild 3: ***Tätigkeiten der ParlamentsmitarbeiterInnen***



5. Die Tätigkeit der ParlamentsmitarbeiterInnen

Das Parlamentsmitarbeitergesetz definiert die Rolle der MitarbeiterInnen als „parlamentarische Unterstützung" der Abgeordneten, worunter vor allem Hilfestellungen bei der Vorbereitung von Plenar- und Ausschusssitzungen, bei der Wahrnehmung internationaler parlamentarischer Kontakte, bei der Kontaktnahme mit Bürgern sowie bei der Information der Öffentlichkeit fallen (Parlamentsmitarbeitergesetz § 1 [1 und 2]). Zumindest indirekt untersagt sind Tätigkeiten, die unter Parteiarbeit[17] fallen, wenngleich in der Praxis diese Trennlinie immer unscharf bleiben muss. Zumindest bei den ParlamentsmitarbeiterInnen, die in den Wahlkreisen, das heißt in erster Linie in den Bezirksparteistellen angesiedelt sind, ist eine formale Trennung von parlamentarischen und Partei-Tätigkeiten kaum aufrechtzuerhalten.

Schaubild 3[18] gibt einen Überblick über die Bedeutung, die von den ParlamentsmitarbeiterInnen verschiedensten Tätigkeitsfeldern zugeschrieben wurden.

Aus Schaubild 3 lässt sich ablesen, dass die Öffentlichkeitsarbeit und die Kontaktnahme mit den BürgerInnen in der Arbeit der ParlamentsmitarbeiterInnen den höchsten Stellenwert einnehmen, während die im Gesetz erwähnten internationalen Aufgaben beinahe irrelevant sind.[19]

Bei den eigentlichen parlamentarischen Hilfsdiensten nimmt die Vorbereitung für Ausschusssitzungen den höchsten Stellenwert ein, gefolgt vom Aspekt der (schriftlichen) Anfragen. Für die meisten ParlamentsmitarbeiterInnen ist hingegen die eigentliche Beschäftigung im Bereich der Gesetzgebung weniger bedeutend. Einen gewissen Stellenwert hat noch die Analyse von Regierungsvorlagen, wobei es keine Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen von Abgeordneten der Regierung oder der Opposition gibt, doch in der „aktiven" Produktion von Gesetzen wird der Großteil der parlamentarischen MitarbeiterInnen weder bei der Recherche noch bei der Ausgestaltung eingesetzt. Aufgrund der geringen Einbeziehung in den Bereich der Gesetzgebung sind die meisten MitarbeiterInnen nicht gezwungen, sich spezifische Kenntnisse in einzelnen Politikfeldern anzueignen. Zwei Drittel der MitarbeiterInnen verstehen sich als GeneralistInnen und nur ein Drittel als SpezialistInnen für ein oder mehrere Politikfelder.

Besonderes Augenmerk wird in weiterer Folge auf die parlamentarischen Hilfstätigkeiten der persönlichen MitarbeiterInnen geworfen. Dazu wurde ein einfacher additiver Index gebildet, der alle fünf speziellen Tätigkeiten („Rechercheарbeit für Anfragen", „Vorschläge für Anfragen", „Analyse von Regierungsvorlagen", „Recherchearbeit für Initiativanträge", „Mitarbeit bei Gesetzesanträgen") gleich stark berücksichtigt. Der Index umfasst sieben Punkte, der Mittelwert der befragten MitarbeiterInnen lag bei 4,2.[20] Jene MitarbeiterInnen, deren Tätigkeiten zu den auf ganze Zahlen gerundeten Punktwerten 1, 2 oder 3 führten, werden in weiterer Folge als „ExpertInnen" bezeichnet, die übrigen als „SekretärInnen". In die Gruppentrennung flossen – neben pragmatischen Erwägungen – vor allem spezielle Informationen über das Tätigkeitsprofil der ParlamentsmitarbeiterInnen der Grünen ein.[21] Insgesamt 29 MitarbeiterInnen können auf diesem Weg als ExpertInnen be-

Tabelle 4: ***ExpertInnen und SekretärInnen - globaler Tätigkeitsvergleich (Mittelwerte)***

	ExpertInnen	SekretärInnen	t-Test
Vorbereitung Ausschuss	2,31	3,64	3,39 **
Internationale Aufgaben	4,82	5,76	2,48 *
Kontaktnahme mit BürgerInnen	2,45	2,60	0,49 n.s.
Öffentlichkeitsarbeit	1,66	2,49	3,33 **
(n)	(28-29)	(49-50)	

Anmerkung: Die Mittelwerte beruhen auf einer 7-Punktskala. Kleinere Werte stehen für eine größere Bedeutung der Tätigkeit. Vgl. die Erklärungen zur Fragestellung und den Antwortmöglichkeiten bei Schaubild 3.

zeichnet werden, die restlichen 50 als SekretärInnen (37 bzw. 63 %).

Unter den ExpertInnen überwiegen mit 72 % eindeutig die Männer, bei den SekretärInnen hingegen die Frauen (66 %) (Phi = 0,37**). Erwartungsgemäß reflektiert das Bildungsniveau der parlamentarischen MitarbeiterInnen die Trennung in die beiden Gruppen, wenngleich die Unterschiede geringer sind als erwartet. Bei den ExpertInnen beträgt der Anteil der Uni-AbsolventInnen 55 %, bei den SekretärInnen 41 %. Da die MitarbeiterInnen mit Pflichtschulabschluss in beiden Gruppen die eindeutig kleinste Gruppe bilden, ist der Unterschied im Bildungsgrad nicht signifikant (Gamma = 0,29 n.s.). Keinerlei Unterschiede gibt es in Bezug auf das Alter der ParlamentsmitarbeiterInnen, auch in der Dauer ihrer Tätigkeit unterscheiden sich die Mitglieder der beiden Gruppen überraschender Weise nicht. Man kann daher annehmen, dass die Rolle, die von den einzelnen ParlamentsmitarbeiterInnen ausgeübt wird, weniger durch Erfahrung errungen, als von den ArbeitgeberInnen schon bei der Einstellung verlangt wird.

Der Tätigkeitsvergleich bei den vier globalen, im Gesetz erwähnten Aktionsfeldern der ParlamentsmitarbeiterInnen bestätigt die Einteilung der beiden Gruppen anhand der spezifischen Arbeitsfelder (Tabelle 4). Bei den drei

Tabelle 5: ***Verhältnis von ExpertInnen und SekretärInnen zu den Parteien (Prozentwerte und Mittelwerte)***

	ExpertInnen	SekretärInnen	Alle
Parteimitglieder	62 %	60 %	61 %
keine Mitglieder	38 %	40 %	39 %
(n)	(29)	(50)	(79)
Bereitschaft für Abgeordnete anderer Parteien zu arbeiten:			
stark vorhanden	11 %	6 %	8 %
vorhanden	25 %	29 %	27 %
nicht vorhanden	64 %	66 %	65 %
(n)	(28)	(49)	(77)
Ausmaß Parteiarbeit vor Tätigkeit	4,25	5,04	4,76
Ausmaß Parteiarbeit jetzt[1]	3,64	4,35	4,09
(n)	(28)	(49-50)	(77-78)

Statistik: Parteimitgliedschaft Phi = 0,02 n.s., Bereitschaft Gamma = 0,05 n.s.

1 Bei den Zahlen handelt es sich um Mittelwerte von zwei 7-Punktskalen. Kleinere Werte stehen für ein stärkeres Ausmaß an Parteiarbeit.

Tabelle 6: ***Kontaktstruktur der ParlamentsmitarbeiterInnen in einer Parlamentswoche (Prozentwerte)***[1]

	Eigene Fraktion				Andere Fraktionen		
	ChefIn	Parl.Mit.	Klubsekr.	Abgeordn.	Parl. Mit.	Klubsekr.	Abgeordn.
Täglich	87	58	45	19	1	3	1
Mehrmals pro Woche	12	18	30	41	8	1	1
Selten	1	19	23	36	46	46	51
Nie	0	5	3	4	45	51	46
(n)	(78)	(78)	(78)	(78)	(78)	(77)	(78)

1 Frage: „Denken Sie an eine typische Arbeitswoche, wenn es Ausschüsse gibt oder das Plenum tagt. Wie häufig kommunizieren Sie da mit folgenden Personen (telephonisch oder persönlich)? Gemeint sind nur Kontakte, die für Ihre Arbeit wichtig sind." Antwortmöglichkeiten: Bei allen angeführten Personen (z.B. „Parlamentarische Mitarbeiter der eigenen Fraktion") konnten sich die Befragten für eine der folgenden Antwortmöglichkeiten entscheiden: „mehrmals täglich", „täglich", „mehrere Male", „ein Mal", „sehr selten", „nie". Die Antwortmöglichkeiten „mehrmals täglich" und „täglich" wurden für die Tabelle mit „täglich" zusammengefasst, die Antwortmöglichkeiten „ein Mal" und „sehr selten" mit „selten".

inhaltlichen Tätigkeiten – der Vorbereitung von Ausschusssitzungen, der Unterstützung der Abgeordneten bei internationalen Kontakten und bei der Öffentlichkeitsarbeit – sind die ExpertInnen signifikant stärker involviert. Überraschend ist das Ergebnis hingegen bei den Kontakten mit den BürgerInnen, wo es zwischen den beiden Gruppen keinen signifikanten Unterschied gibt. Auch die ExpertInnen müssen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit diesem Bereich beschäftigen. Die stärker inhaltlich ausgerichtete Tätigkeit der ExpertInnen führt aber zu einer größeren Spezialisierung auf einzelne Politikfelder: 55 % der ExpertInnen, aber nur 22 % der SekretärInnen bezeichneten sich als „SpezialistInnen" (Phi = 0,34**).

Wenig Unterschiede gibt es zwischen den ExpertInnen und den SekretärInnen unter den ParlamentsmitarbeiterInnen hingegen hinsichtlich ihrer Beziehung zu den Parteien. Die in Tabelle 5 angeführten Daten zeigen, dass sowohl bei der Parteimitgliedschaft als auch bei der Bereitschaft, für Abgeordnete anderer Parteien zu arbeiten, keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen vorhanden sind. Das Ausmaß der Parteiarbeit – vor und während der Tätigkeit als ParlamentsmitarbeiterIn – ist bei den ExpertInnen etwas höher, der Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Neben den Tätigkeitsschwerpunkten wurden zwei weitere Verhaltensmuster analysiert, die Aufschluss über die generelle Rolle der ParlamentsmitarbeiterInnen und die spezifischen Rollen von ExpertInnen und SekretärInnen geben: die Kontaktstruktur zu anderen parlamentarischen AkteurInnen sowie das Ausmaß der Einbeziehung in verschiedene Sitzungen und Gremien.

Die in Tabelle 6 dargestellten Kontakthäufigkeiten zeigen, dass es – wie anzunehmen ist – in erster Linie die „eigenen" Abgeordneten, also die ArbeitgeberInnen sind, mit denen die parlamentarischen MitarbeiterInnen bei ihrer Arbeit in Kontakt treten, gefolgt von ande-

Tabelle 7: ***Kontaktstruktur von ExpertInnen und SekretärInnen in einer Parlamentswoche (Prozentwerte)***

	Eigene Fraktion								Andere Fraktionen					
	ChefIn		Parl.Mit.		Klubsekr.		Abgeordn.		Parl. Mit.		Klubsekr.		Abgeordn.	
	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.	Exp.	Sekr.
Täglich	86	88	66	53	55	39	31	12	3	0	7	0	3	0
Mehrmals pro Woche	14	10	17	18	38	25	41	41	10	6	4	0	3	0
Selten	0	2	14	22	7	33	24	43	45	47	50	43	55	49
Nie	0	0	3	6	0	4	3	4	10	47	39	57	38	51
(n)	(29)	(49)	(29)	(49)	(29)	(49)	(29)	(49)	(29)	(49)	(28)	(49)	(29)	(49)
Gamma	0,06 n.s.		0,24 n.s.		0,43*		0,38*		0,21 n.s.		0,4 n.s.		0,31 n.s.	

Tabelle 8: ***Einbeziehung der ParlamentsmitarbeiterInnen in Sitzungen und Gremien (Prozentwerte)***[39]

	Klubsitzung			Ausschussfraktion			Ausschuss			Koalitionsbesprechung*		
	Exp.	Sekr.	Alle	Exp.	Sekr.	Alle	Exp.	Sekr.	Alle	Exp.	Sekr.	Alle
Regelmäßig	3	0	1	41	14	24	19	5	10	0	0	0
Manchmal	24	8	14	31	20	24	19	7	11	39	9	17
Nie	72	92	85	28	65	51	62	89	79	62	91	83
(n)	(29)	(50)	(79)	(29)	(49)	(78)	(26)	(44)	(70)	(13)	(34)	(47)
Gamma	0,63*			0,6***			0,64*			0,73*		

* Nur MitarbeiterInnen von SPÖ und ÖVP-Abgeordneten.

1 Frage: „Wie oft nehmen Sie an den folgenden Sitzungen persönlich teil? Wie oft begleiten Sie Ihren Abgeordneten dorthin?" Antwortmöglichkeiten: Bei allen angeführten Gremien konnten sich die Befragten für eine der folgenden Möglichkeiten entscheiden: „regelmäßig", „manchmal", „nie".

ren ParlamentsmitarbeiterInnen sowie den KlubsekretärInnen/FachreferentInnen[22] der eigenen Fraktion. Nur sehr wenig Kontakte bestehen hingegen zu AkteurInnen in anderen Fraktionen. Rund 90 % der MitarbeiterInnen haben im Normalfall keinen Kontakt zu anderen Fraktionen. Die eigene Fraktion ist in ihrer Tätigkeit der wesentliche, bei den meisten der einzige Bezugspunkt, wenngleich, wie von ihnen stets betont wird, die ParlamentsmitarbeiterInnen den Fraktionen formal gesehen nicht angehören.

Unterscheidet man die Kontaktstruktur der parlamentarischen MitarbeiterInnen nach ExpertInnen und SekretärInnen wird deutlich, dass die erstgenannte Gruppe in einem weitaus intensiveren Kontakt mit allen aufgelisteten AkteurInnen innerhalb und außerhalb der eigenen Fraktion steht – abgesehen von den ArbeitgeberInnen (Tabelle 7).

Besonders wichtig für die ExpertInnen ist vor allem der intensivere Kontakt mit den KlubsekretärInnen/FachreferentInnen der Partei ihrer Abgeordneten, da diese wichtige InformationsanbieterInnen für die inhaltlich tätigen MitarbeiterInnen sind. Auch zu anderen Abgeordneten der eigenen Fraktion besteht ein intensiverer Kontakt, der sich ebenfalls mit der stärkeren Einbeziehung in legislative Projekte oder Öffentlichkeitsarbeit erklären lässt. Anders als die SekretärInnen verfügen die ExpertInnen auch in relevanten Ausmaß über Kontakte zu AkteurInnen in anderen Fraktionen; die Unterschiede in der Kontakthäufigkeit sind allerdings statistisch nicht signifikant.

Neben der Kontaktstruktur zu AkteurInnen im Bereich des Parlaments unterscheiden sich die beiden Rollenbilder der ParlamentsmitarbeiterInnen auch im Ausmaß, in dem ExpertInnen und SekretärInnen in Sitzungen einbezogen sind (Tabelle 8).

Abgesehen von Besprechungen der Ausschussfraktion werden die ParlamentsmitarbeiterInnen von ihren Abgeordneten generell kaum in fraktionelle Sitzungen oder Ausschusssitzungen des Nationalrats eingebunden, was ein wichtiger Hinweis auf ihren niedrigen Status in der Parlaments- bzw. Klubhierarchie ist. Rund 80 % der parlamentarischen MitarbeiterInnen sind niemals bei Klubsitzungen, Ausschusssitzungen oder parlamentarischen Koalitionsbesprechungen anwesend. Vergleicht man aber die Eingebundenheit von ExpertInnen und SekretärInnen, bestätigen die Daten das erwartete Bild, da die ExpertInnen – vor allem bei Besprechungen der Ausschussfraktion – weitaus stärker eingebunden sind. Bei den drei übrigen in Tabelle 8 angeführten Gremien sind jedoch jeweils auch rund zwei Drittel der ExpertInnen nie eingebunden.

In der Einleitung wurde argumentiert, dass es zwischen den Regierungs- und Oppositionsabgeordneten sowie zwischen verschiedenen globalen Typen von Abgeordneten Unterschiede hinsichtlich der Tätigkeit der ParlamentsmitarbeiterInnen geben könnte. In Tabelle 9 werden zunächst die Anteile der beiden MitarbeiterInnen-Gruppen bei den Abgeordneten der fünf Parlamentsfraktionen der XX. Gesetzgebungsperiode verglichen.

Hinsichtlich der fünf Parlamentsfraktionen fällt auf, dass sowohl bei Abgeordneten der SPÖ als auch bei liberalen MandatarInnen der Großteil der ParlamentsmitarbeiterInnen als „SekretärInnen" eingestuft werden kann. Bei den ÖVP- und FPÖ-MandatarInnen ist das Verhältnis (beinahe) ausgewogen, bei den Grünen überwiegen hingegen die „ExpertInnen". Die eingangs aufgestellte These, wonach es zwischen Oppositions- und Regierungsabgeordneten einen Unterschied in der Rolle der persönlichen MitarbeiterInnen gibt, kann somit auf den ersten Blick

Tabelle 9: ***Rolle der ParlamentsmitarbeiterInnen in den einzelnen Fraktionen*** *(Prozentwerte)*

	SPÖ	ÖVP	FPÖ	LIF	Grüne	NR
ExpertInnen	17	53	50	29	67	37
SekretärInnen	83	47	50	71	33	63
(n)	(30)	(17)	(18)	(7)	(6)	(78)

Statistik: Cramers V = 0,374*

nicht aufrechterhalten werden. Fasst man die fünf Fraktion jedoch in zwei Gruppen (Regierung versus Opposition) zusammen, zeigt sich, dass der Anteil der ExpertInnen bei Regierungsabgeordneten 30 %, bei Oppositionsabgeordneten aber 48 % beträgt. Aufgrund der Einstufung der MitarbeiterInnen der liberalen Abgeordneten ist dieser Unterschied jedoch nicht signifikant (Phi = 0,19 n.s.), doch zeigt die Tendenz in die „richtige" (erwartete) Richtung.

Bestätigen lässt sich auch die angestellte Vermutung, wonach führende Abgeordnete ihre ParlamentsmitarbeiterInnen primär für Sekretariatsaufgaben einsetzen, da sie ohnehin in stärkerem Maße auf die Expertise der KlubsekretärInnen/FachreferentInnen zurückgreifen können. Bei den führenden MandatarInnen beträgt der SekretärInnen-Anteil 67 %, bei den „HinterbänklerInnen" 57 %, doch liegt der Unterschied unterhalb der statistischen Signifikanzschwelle (Phi = 0,11 n.s.).[23]

Bestätigen lässt sich weiters die These, wonach Abgeordnete, die den Schwerpunkt ihrer Arbeit im Parlament leisten, ihre MitarbeiterInnen qualifizierter beschäftigen (ExpertInnen-Anteil 50 %), als jene Abgeordnete, die ihren Tätigkeitsschwerpunkt im Wahlkreis haben (ExpertInnen-Anteil 25 %) (Phi = 0,26*).

Fasst man die Rolle der ParlamentsmitarbeiterInnen hinsichtlich der verschiedenen Typen von Abgeordneten zusammen, sind die Unterschiede zwar meist systematisch, ihr Ausmaß aber zum Teil wesentlich geringer als angenommen. Die Entscheidung, was ein Abgeordneter bzw. eine Abgeordnete mit dieser „personellen Ressource" anfängt, ist demnach in erster Linie das Ergebnis von individuellen Entscheidungen und hängt weniger von globalen Rollen der Abgeordneten ab, etwa der Unterscheidung von führenden MandatarInnen und „HinterbänklerInnen".

6. Schluss

Die auf Basis einer schriftlichen Befragung der MitarbeiterInnen gewonnenen Daten zeigten eine große politische Nähe der ParlamentsmitarbeiterInnen zu ihren Abgeordneten, was von vielen MitarbeiterInnen auch als Voraussetzung ihrer Tätigkeit verstanden wird, denn nur so lässt sich ihrer Ansicht nach die für die Arbeit notwendige Vertrauensbasis herstellen. Die Rekrutierungsmuster der MitarbeiterInnen zeigten, dass auch die Abgeordneten ein großes Maß an politischer Nähe als Voraussetzung für die Anstellung betrachten. Die Tätigkeit der MitarbeiterInnen entspricht bei rund zwei Drittel jener von SekretärInnen. Der Status der ParlamentsmitarbeiterInnen ist deshalb relativ gering, was sich auch in der kaum vorhandenen Einbeziehung der MitarbeiterInnen in Klubsitzungen, Besprechungen der Ausschussfraktion und Ausschusssitzungen zeigt. Der wesentliche Bezugspunkt in der Tätigkeit der parlamentarischen MitarbeiterInnen ist – wie erwartet – primär der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. Kontakte in relevanten Ausmaß bestehen darüber hinaus fast nur zu AkteurInnen in der eigenen Fraktion; nur sehr wenige MitarbeiterInnen kommen im Rahmen ihrer Tätigkeit mit anderen Fraktionen in Kontakt.

Die 1992 erfolgte Installierung der ParlamentsmitarbeiterInnen hatte zum Ziel, die Qualität der parlamentarischen Arbeit zu heben. Konnte dieses Ziel erreicht werden? Die gewonnen Daten zeigen, dass die Abgeordneten ihre MitarbeiterInnen in erster Linie für organisatorische Arbeiten benötigen. Hier können die ParlamentsmitarbeiterInnen die Abgeordneten gewiss entlasten. Im inhaltlichen Bereich muss die Unterstützung jedoch geringer eingeschätzt werden, weshalb die diesbezüglichen Vorteile der privilegierten Abgeordneten vielleicht geschmälert, nicht aber aufgehoben sind. Eine Nationalratsabgeordnete, die in führender Rolle in einer Interessenvertretung tätig ist, bemerkte zu den Vorteilen, die ihr daraus erwachsen, folgendes:

> „Jetzt gibt es parlamentarische Mitarbeiter. Das ist ein großer Vorteil, denn es gibt zwei Gruppen von Abgeordneten, zum Beispiel die aus den Kammern und die übrigen. In der ___ [eine Interessenvertretung, M.D.] gibt es 51 Angestellte, davon 40 Juristen. Ein einzelner parlamentarischer Mitarbeiter wäre überfordert. Ich habe den Vorteil des Apparats."[24]

Keinesfalls sollte die Rolle der ParlamentsmitarbeiterInnen aber zu gering eingeschätzt

werden, da knapp 40 Prozent der Nationalratsabgeordneten sie im Rahmen einer Befragung zu den für die parlamentarische Arbeit wichtigsten Kontakten zählten.[25] Analog zu den hier vorgestellten Ergebnissen einer schriftlichen Befragung der MitarbeiterInnen sehen die Abgeordneten in ihren AssistentInnen aber in erster Linie organisatorische UnterstützerInnen und SekretärInnen.

Mit besseren Ressourcen ausgestattet haben die Nationalratsabgeordneten nun einen größeren Handlungsradius. Eine quantitativ-fundierte Belegung dieser Annahme fällt jedoch schwer. Eindeutig gestiegen ist in den letzten Jahren die Anzahl der Presseaussendungen, wie eine telefonische Befragung der MitarbeiterInnen in den Pressestellen der Klubs ergab.[26] Die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit einzelner Abgeordneter kann durchaus mit den ParlamentsmitarbeiterInnen in Zusammenhang gebracht werden, da diese Tätigkeit von ihnen sehr häufig genannt wurde. Bei den parlamentarischen Kontrollrechten ist hingegen keine Veränderung wahrnehmbar. Nach der „Explosion" in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ist seit 1992 etwa die Anzahl der schriftlichen Anfragen, mit denen sich viele ParlamentsmitarbeiterInnen in ihrer Tätigkeit beschäftigen, nicht gestiegen;[27] unter Umständen hat sich aber ihre Qualität verbessert. Da die Abgeordneten nun viele (Routine-)Tätigkeiten an ihre MitarbeiterInnen delegieren, könnten sie die freigewordene Zeit verstärkt für die Kernbereiche ihrer Tätigkeit – die Gesetzgebung und die Kontrolle der Regierung – verwenden.

Die Auswirkungen der Anstellung von MitarbeiterInnen auf die Tätigkeit einzelner Abgeordneter lassen sich nur abschätzen. Die Effekte auf die Institution Nationalrat müssen generell als gering bezeichnet werden. Keineswegs hat sich das österreichische Parlament „from a body of individuals to a collection of enterprises" gewandelt, wie es für den US-Kongress festgestellt wurde (Salisbury und Shepsle 1981b, 570). Österreichs Abgeordnete agieren keinesfalls als „head of an enterprise" (Salisbury und Shepsle 1981b, 559), in dem die eigenen persönlichen MitarbeiterInnen zu den wichtigsten Informationsquellen und politischen BeraterInnen der Abgeordneten werden und damit eine Funktion übernehmen, welche die MandatarInnen zuvor untereinander ausgeübt haben. Den primären Bezugspunkt für die Nationalratsabgeordneten stellen immer noch Parteien (und Verbände) dar; ohne deren Unterstützung ist weder die Kandidatur noch die Ausübung des Mandates möglich. Zumindest teilweise kann das Parlamentsmitarbeitergesetz aber als Ausdruck der Tendenz einer zunehmenden Individualisierung der Nationalratsabgeordneten interpretiert werden.

Der Einfluss der persönlichen MitarbeiterInnen auf die Gesetzgebung, bzw. auf Entscheidungen einzelner Abgeordneter, ist in den USA umstritten.[28] In Österreich ist ein solcher Einfluss nicht vorhanden. Der Großteil der ParlamentsmitarbeiterInnen spielt bei wichtigen Materien, vor allem bei legislativen Tätigkeiten, keine Rolle, sondern übernimmt hauptsächlich Sekretariatsaufgaben.

Sind die ParlamentsmitarbeiterInnen Teil einer künftigen politischen Klasse? Gewiss gewinnen die MitarbeiterInnen einen authentischen Einblick in parlamentarische Abläufe, der politische Aufstieg wird aber immer noch in erster Linie über die Partei erreicht. Einige ehemalige MitarbeiterInnen konnten bereits in Ministerien und Kammern oder in die jeweilige Bundespartei wechseln, ein Wechsel, der von ihnen als Aufstieg empfunden wird.[29] Noch sind keine ehemaligen ParlamentsmitarbeiterInnen als Abgeordnete im Nationalrat tätig. In den USA waren 1980 bereits 14 % der Kongressabgeordneten ehemalige persönliche MitarbeiterInnen von Abgeordneten (Salisbury und Shepsle 1981a, 395). Die Hälfte der befragten MitarbeiterInnen der Nationalratsabgeordneten gab als generellen Berufswunsch den Bereich „Politik" an. Nur insgesamt 14 % wollen aber selbst einmal ein politisches Amt in Österreich oder auf europäischer Ebene ausüben.

ANMERKUNGEN

1 Wertvolle Hinweise verdanke ich Wolfgang C. Müller, Harald Waldrauch und dem/der anonymen BegutachterIn. Etwaige Fehler oder Mängel des Bei-

trages sind aber ausschließlich dem Autor anzulasten.

2 Zu Frankreich siehe Campbell und Laporte (1981), zu Großbritannien Ryle (1981).

3 So eine Mitarbeiterin im Grünen Parlamentsklub.

4 Dazu, wenn auch unzulänglich, Sablatnig (1995). Vgl. auch entsprechende Hinweise bei Vyskocil (1997).

5 Der Fragebogen enthielt 36, durchwegs geschlossene Fragen zu den Tätigkeitsbereichen, der Sozialstruktur und zu politischen Einstellungen der ParlamentsmitarbeiterInnen. Den MitarbeiterInnen in den Bundesländern wurde der Fragebogen per Post mit einem frankierten Rückkuvert zugesandt. Die MitarbeiterInnen im Parlament erhielten den Fragebogen persönlich oder über ihr Postfach in den Büros. Aus Kostengründen wurden in den Büros von Kontaktpersonen spezielle Kartons aufgestellt, in welche die MitarbeiterInnen den ausgefüllten Fragebogen wie in eine „Wahlurne" einwerfen konnten. Nach drei Wochen wurden diese „Urnen" eingesammelt. Eine dem Fragebogen und erklärenden Brief beigelegte Antwortkarte zur Rücklaufkontrolle wurde kaum angenommen. Überraschend viele MitarbeiterInnen äußerten sich sehr besorgt um die Wahrung ihrer Anonymität und begründeten damit ihre Nicht-Teilnahme an der Befragung. Einige MitarbeiterInnen vermuteten, dass die Ergebnisse der Befragung nicht wissenschaftlichen, sondern politischen oder persönlichen Zwecken des Autors dienen.

6 Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ), Österreichische Volkspartei (ÖVP), Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ), Liberales Forum (LIF), Die Grünen/Die Grüne Alternative (Grüne).

7 Bei den Abgeordneten der SPÖ konnten insgesamt 70 ParlamentsmitarbeiterInnen identifiziert werden, bei den MandatarInnen der ÖVP 54, bei den Freiheitlichen 39, bei den liberalen Abgeordneten neun und bei den grünen MandatarInnen sieben.

8 Vyskocil (1997) erhob 1995 bei ihrer Befragung 137 ParlamentsmitarbeiterInnen, von denen sich 68 (49,6 %) an einer Befragung beteiligten.

9 Abgesehen von den MitarbeiterInnen von ÖVP-Abgeordneten verlief der Rücklauf der Fragebögen zufriedenstellend: SPÖ 42 % , ÖVP 32 %, FPÖ 46 %, LIF 78 %, Grüne 86 %. Nur bei einem Fragebogen wurde die Nennung der Partei verweigert.

10 Es handelt sich um BundesbeamtInnen der allgemeinen Verwaltung, Dienstklasse V, Gehaltsstufe 9 (§ 3 [1] Parlamentsmitarbeitergesetz).

11 Jene ParlamentsmitarbeiterInnen, die nur projektbezogen arbeiten und deshalb über keine fixe Anstellung verfügen, sind in den Telefonlisten der Klubs höchstwahrscheinlich nicht angegeben und konnten daher auch nicht erhoben werden.

12 Es wäre auch vorstellbar, dass die Abgeordneten stets ihre „schwächere Seite" mit den MitarbeiterInnen abdecken. Etwa könnten die MandatarInnen mit Schwerpunkt im Parlament ihre Assistentinnen im Wahlkreis einsetzen, um dort nicht zuviel Kontakt einzubüssen. Die vorhandenen Daten zeigen diese „Ausgleichsfunktion" jedoch nicht, sondern weisen eher auf eine „Verstärkungsfunktion" hin.

13 Frage: „Wie wurden Sie auf ihren jetzigen Job aufmerksam? Entscheiden Sie sich für eine Antwortmöglichkeit." Antwortmöglichkeiten: „Durch ein Inserat/eine Ausschreibung", „Durch Informationen, die ich in der Partei/bei der politischen Arbeit bekommen habe", „Durch persönliche Bekanntschaft mit dem Abgeordneten", „Durch persönliche Beziehungen, Informationen von Bekannten".

14 Die Anstellung von ausgewiesenen FachexpertInnen, die keine Einarbeitungsphase benötigen würden, ist aufgrund der zu geringen finanziellen Mittel aus dem Parlamentsmitarbeitergesetz wahrscheinlich nicht möglich.

15 Gamma ist ein Assoziationsmaß für ordinalskalierte Variablen, dessen Wert zwischen –1 (maximal gegenläufiger Zusammenhang) und +1 (maximal positiver Zusammenhang) liegen kann. Bei Gamma = 0 ist keinerlei Zusammenhang gegeben. Jede nominalskalierte Variable, die zweifach abgestuft (dichotom) ist, kann als ordinalskalierte Variable betrachtet werden.

16 Der t-Test nach Student dient zum Vergleich zweier unabhängiger Stichproben aus normalverteilten Grundgesamtheiten hinsichtlich ihrer Mittelwerte.

17 Im Bericht des Verfassungsausschusses über das Parlamentsmitarbeitergesetz ist festgehalten: „Da [...] von parlamentarischer Unterstützung die Rede ist, geht der Gesetzesentwurf davon aus, dass Tätigkeiten, die ausschließlich der Ausübung einer Funktion in einer politischen Partei dienen, nicht als Hilfestellung [...] gelten und daher von der Vergütung ausgenommen sind." (545 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP, S. 1).

18 Frage: „Wenn Sie an Ihre gesamte Tätigkeit denken, wie wichtig sind da die folgenden Bereiche? Wie viel Zeit verwenden Sie dafür?" Antwortmöglichkeit: Die Befragten konnten die Bedeutung jeder Tätigkeit jeweils auf einer 7-Punktskala angeben, deren Anfangspunkt stets mit „sehr viel" und deren Endpunkt stets mit „gar keine" bezeichnet wurde. Die Balkenlängen entsprechen den jeweiligen Mittelwerten einer (umgepolten) 7-Punktskala. Größere Werte stehen für eine größere Bedeutung der Tätigkeit.

19 Auf den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit konzentriert sich Vyskocil (1997). Der Bereich der Bürgerkontakte ist unter anderem ein Thema des laufenden Dissertationsprojektes des Autors.

20 Der auf Basis von fünf Komponenten gebildete additive Index korrespondiert in einem hohen Maß mit der Selbstbeschreibung der ParlamentsmitarbeiterInnen. Die Befragten wurden um die Zustimmung zu drei generellen Einschätzungen ihrer Tätigkeit gebeten, die sie mittels einer 7-Punktskala ablehnen bzw. bejahen konnten. Eine Korrelation dieser Indexwerte mit dem additiven Index führte zu folgenden Werten: „Ich nehme dem Abgeordneten den täglichen Kleinkram ab" r = 0,17 n.s.; „Ich bin Experte und Berater in politischen Fragen" r = 0,65**; „Ich

informiere die Öffentlichkeit über die Arbeit meines Abgeordneten" r = 0,43**. Die hohen Korrelationswerte bei den beiden inhaltlichen Tätigkeiten bestätigen den additiven Index. Der nicht vorhandene Zusammenhang bei der Variable „Kleinkram" weist darauf hin, dass auch die ausgewiesenen ExpertInnen mit Sekretariatsaufgaben konfrontiert sind.

21 Zur Zeit der Erhebung beschäftigten die grünen Abgeordneten sieben ParlamentsmitarbeiterInnen, von denen vier als Quasi-FachreferentInnen und drei als SekretärInnen arbeiteten, wie eine Mitarbeiterin im Rahmen der explorativen Interviews erklärte. Bei der schriftlichen Befragung beteiligten sich sechs von sieben MitarbeiterInnen der Grünen. Vier Befragte erreichten auf dem additiven Index die Werte 2 oder 3, zwei den Wert 7. Um die vier Befragten, höchstwahrscheinlich die vier Quasi-FachreferentInnen, in der Studie als „ExpertInnen" bezeichnen zu können, wurde die Gruppeneinteilung entsprechend vorgenommen.

22 Zur Rolle der KlubsekretärInnen bzw. FachreferentInnen sind noch keine Studien vorhanden. Vgl. die Hinweise bei Pointner (1994, 207).

23 Bei der Hierarchie-Variable ist die Datenlage problematisch, da 62 Prozent der Befragten angaben, für führende Abgeordnete zu arbeiten. Dieser zu hohe Wert ergibt sich unter anderem aus der Tatsache, dass viele MitarbeiterInnen für mehrere Abgeordnete tätig sind.

24 Quelle: Interview aus dem laufenden Dissertationsprojekt des Autors.

25 Abgeordnetenprojekt Müller et al. (2000).

26 Über die exakte Anzahl der Aussendungen konnten weder die Klubs noch die APA (Austria Presse Agentur) Auskunft erteilen.

27 In der XVIII. Gesetzgebungsperiode (GP) wurden 7145 schriftliche Angaben eingebracht, in der sehr kurzen XIX. GP 2150, in der XX. GP waren es 6738 (Fischer 1997, 114; Parlamentsdirektion).

28 Dazu zwei Zitate: Porter (1975, 55) meint, „The degree of direct staff influence over the Congressperson's voting seems to be small". Dem widerspricht DeGregorio (1988, 459): „No one disputes the fact that professional staff members in Congress have the opportunity to influence legislative decisions".

29 Diese Information erhielt ich von den erfahrenen MitarbeiterInnen, mit denen explorative Interviews durchgeführt wurden.

LITERATURVERZEICHNIS

Blischke, Werner (1981). Parliamentary Staffs in the German Bundestag, in: Legislative Studies Quarterly 6(4), 533–558.

Campbell, Stanley/Jean *Laporte* (1981). The Staff of the Parliamentary Assemblies in France, in: Legislative Studies Quarterly 6(4), 521–531.

Europäisches Parlament – Generaldirektion Wissenschaft (Hg.) (1997). Die Parlamentarischen Assistenten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Luxemburg (Reihe „Nationale Parlamente", W–7).

Fischer, Heinz (1997). Das Parlament, in: Herbert *Dachs*/Peter *Gerlich*/Herbert *Gottweis*/Franz *Horner*/Helmut *Kramer*/Volkmar *Lauber*/Wolfgang C. Müller/Emmerich *Tálos* (Hg.): Handbuch des politischen Systems Österreichs. Die Zweite Republik, Wien, 99–121.

Fox, Harrison W./Susan Webb *Hammond* (1975). Congressional Staffs and Congressional Change, in: James J. *Heaphey*/Alan P. *Balutis* (Hg.): Legislative Staffing. A Comparative Perspective, New York/London/Sydney/Toronto, 138–166.

Fuhrmann, Willi (1992). Chancengleichheit für Abgeordnete. Grundlagen und Möglichkeiten des Mitarbeitergesetzes, in: Parlament, Juni, 21–22.

Hammond, Susan Webb (1975). Characteristics of Congressional Staffers, in: James J. *Heaphey*/Alan P. *Balutis* (Hg.): Legislative Staffing. A Comparative Perspective, New York/London/Sydney/Toronto, 60–85.

Hammond, Susan Webb (1985). Legislative Staffs, in: Gerhard *Loewenberg*/Samuel C. *Patterson*/Malcolm E. *Jewell* (Hg.): Handbook of Legislative Research, Cambridge/Mass., 273–319.

Hammond, Susan Webb (1996). Recent Research on Legislative Staffs, in: Legislative Studies Quarterly 21(4), 543–576.

Heaphey, James J./Alan P. Balutis (Hg.) (1975). Legislative Staffing. A Comparative Perspective, New York/London/Sydney/Toronto.

Hirsch, Heide-Karen (1981). Die persönlichen parlamentarischen Mitarbeiter der Bundestagsabgeordneten, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen 12(2), 203–223.

Müller, Wolfgang C. et al. (2000). Die österreichischen Abgeordneten, Wien (im Erscheinen).

Ornstein, Norman J. (1975). Legislative Behavior and Legislative Structures. A Comparative Look at House and Senate Resource Utilization, in: James J. *Heaphey*/Alan P. *Balutis* (Hg.): Legislative Staffing. A Comparative Perspective, New York/London/Sydney/Toronto, 167–190.

Pointner, Peter (1994). Analyse der Arbeitsbedingungen der österreichischen Parlamentarier, in: Jahrbuch des Österreichischen Parlaments 1994, 197–215.

Porter, H. Owen (1975). Legislative Information Needs and Staff Resources in the American States, in: James J. *Heaphey*/Alan P. *Balutis* (Hg.): Legislative Staffing. A Comparative Perspective, New York/London/Sydney/Toronto, 39–59.

Rieselbach, Leroy N. (1995). Congressional Politics. The Evolving Legislative System, Boulder.

Romzek, Barbara S./Jennifer A. *Utter* (1997). Congressional Legislative Staff: Political Professionals or Clerks?, in: American Journal of Political Science 41(4), 1251–1279.

Ryle, Michael T. (1981). The Legislative Staff of the British House of Commons, in: Legislative Studies Quarterly 6(4), 497–519.

Sablatnig, Martin (1995). Das Parlamentsmitarbeitergesetz. Aufwertung des österreichischen Parlaments

oder neue Form der Parteienfinanzierung? Eine empirische und rechtliche Untersuchung, Diplomarbeit Universität Graz.

Salisbury, Robert H./Kenneth A. *Shepsle* (1981a). Congressional Staff Turnover and the Ties-That-Bind, in: American Political Science Review 75(2), 381–396.

Salisbury, Robert H./Kenneth A. *Shepsle* (1981b). U.S. Congressman as Enterprise, in: Legislative Studies Quarterly 6(4), 559–576.

Schwimmer, Walter (1993). Das neue Parlamentsmitarbeitergesetz. Aufwertung des Parlamentarismus?, in: Österreichisches Jahrbuch für Politik 1992, 387–414.

Stolz, Werner (1992). Die persönlichen Mitarbeiter der Bundestagsabgeordneten – ein neues Feld verdeckter Parteienfinanzierung?, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 25(10), 372–375.

Thaysen, Uwe/Roger H. *Davidson*/Robert G. *Livingston* (Hg.) (1988): US-Kongreß und Deutscher Bundestag. Bestandsaufnahmen im Vergleich, Opladen.

Vyskocil, Gabriele (1997). Der Parlamentsmitarbeiter als Akteur politischer PR. Öffentlichkeitsarbeit am Beispiel der Tätigkeit parlamentarischer Mitarbeiter, Dissertation Universität Wien.

Wohnout, Helmut (1996). Parlamentarismus im Wandel. Politische Bilanz der XIX. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates, in: Österreichisches Jahrbuch für Politik 1995, 665–695.

AUTOR

Martin DOLEZAL, geb. 1971, Studium der Politikwissenschaft und der Geschichte, Mag. phil., Dissertant am Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien. Forschungsinteressen: Parteien, Parlamente, Politisches System Österreichs.

Adresse: (privat) Effingergasse 14/20, 1160 Wien, Telephon und Fax: 01/485 48 45; E-mail: martin.dolezal@utanet.at