

Wirtschaftlicher Erfolg und soziale Demokratie

Die starken österreichischen Gewerkschaften sind dafür ein Schlüssel.

Markus Marterbauer

Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien

Die Stärke der österreichischen Gewerkschaften trägt wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes bei: Von den Lohnverhandlungen bis zur allgemeinen Sozial- und Wirtschaftspolitik schafft sie verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Betriebe.

2,2 Prozent: Um diesen Wert stiegen die kollektivvertraglich ausgehandelten Löhne und Gehälter 2015 im Durchschnitt. Bei einer Inflationsrate von 0,9 Prozent ist das eine kräftige Erhöhung. Sie wäre angesichts stark steigender Arbeitslosigkeit und intensiven Wettbewerbs um freie Jobs von den meisten Beschäftigten bei Einzelverhandlungen mit ihrem Arbeitgeber kaum zu erreichen gewesen. Mitgliederstarke Gewerkschaften sind eine Voraussetzung dieses Erfolgs. Eine zweite bildet das bewährte System der Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Fachgewerkschaften und Fachverbänden der Wirtschaftskammer, das den Kern der österreichischen Sozialpartnerschaft ausmacht.

Erfolgreiches Modell

Das System der Kollektivvertragsverhandlungen ist seit Jahrzehnten fixer Bestandteil des erfolgreichen österreichischen Modells. Im europäischen Vergleich ist es fast einzigartig. Während bei uns 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten einem Kollektivvertrag unterliegen, sind es in Ost- und teilweise auch in Südeuropa kaum noch ein Drittel. Selbst in Deutsch-

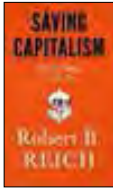
land sind es bereits weniger als 60 Prozent. Das hat dort zum Entstehen eines großen Niedriglohnssektors geführt, dessen soziale Gefahren erst nach einem zehnjährigen mühevollen Ringen um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes wenigstens in den größten Zügen gebannt werden konnten.

Vorteile kollektiver Verhandlungen

Die Voraussetzungen für kollektive Lohnverhandlungen liegen auf der Hand: einerseits starke Gewerkschaften, und zwar auf Betriebsebene, in den Branchen und in der Gesamtwirtschaft, die nicht in Fraktionen zersplittert sind, sondern eine tatkräftige Einheit bilden; andererseits ebenso gut organisierte Arbeitgeberverbände. So können die Ergebnisse ihrer Lohnverhandlungen allen Beschäftigten zugutekommen.

Dabei werden die Löhne nicht nach der Lage des einzelnen Betriebes ausgerichtet, sondern nach jener der Gesamtwirtschaft, und das erweist sich als großer Vorteil. Denn nur so können sie der Doppelrolle der Löhne gerecht werden: Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen, und damit ist bei einem kleinen Land mit hohem Außenhandelsanteil Rücksicht auf deren Wettbewerbsfähigkeit zu nehmen. Andererseits sind sie Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit die Konsumnachfrage.

Steigen Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft im Ausmaß der Inflationsrate und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktion je Beschäftigten/r, dann erhöhen sich die realen Lohnstückkosten nicht. Die Lohn-

| | |
|---|---|
| BUCHTIPP | |
| <p>Robert B. Reich: Saving Capitalism For the Many, Not the Few Verlag Random House US, 304 Seiten, 2015, € 27,70 ISBN: 978-0-385-35057-0</p> |  |
| <p>Bestellung: www.arbeit-recht-soziales.at</p> | |

kosten je Beschäftigten/r steigen genau gleich rasch wie die Produktion je Beschäftigten/r. Arbeit wird damit gesamtwirtschaftlich nicht teurer und die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen steigt mit der Produktion.

Die kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen sind also ausgewogen nach den Bedürfnissen von Wettbewerbsfähigkeit, Konsumnachfrage und Beschäftigung ausgerichtet. Es ist offensichtlich, dass die einzelnen Beschäftigten von dieser gemeinsamen Strategie profitieren. Aber auch für die Unternehmer stellen Kollektivverträge enorme Vorteile dar, deren sie sich sehr oft gar nicht bewusst sind. Dezentralisierte Verhandlungen im Betrieb oder mit einzelnen Personen haben den Nachteil, dass Unternehmen sich bezüglich der Löhne erst kundig machen müssen, was die Konkurrenz zahlt. Sie müssten Billigkonkurrenz ebenso fürchten wie einen Lohnwettlauf um Facharbeitskräfte – in jeder Richtung ein erhebliches Risiko. Sowohl die Verzerrung des Wettbewerbs als auch diese Informationskosten entfallen beim Abschluss eines Kollektivvertrages: Es gibt einheitliche Lohnstandards und die Unternehmen