

tere Entwicklung ist weithin bekannt; daher bloß eine Auflistung wichtiger Stufen:

- 1947-1951: Fünf Lohn-Preis-Abkommen;
- 1957: Errichtung der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen, der neben den Sozialpartnern auch Regierungsmitglieder angehörten;
- 1958: Gründung des Paritätischen Ausschusses für Kartellangelegenheiten sowie des Preisunterausschusses;
- 1962: Gründung des Unterausschusses für Lohnfragen durch das Raab-Olah-Abkommen zwischen Bundeswirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund;
- 1963: Gründung des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen als dritten Unterausschuss, zur breiteren Basis für die Mitgestaltung der Wirtschaftspolitik; die Experten der Interessenverbände sollten wirtschafts- und sozialpolitische Fragen unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten betrachten und Empfehlungen für die Bundesregierung erarbeiten.
- 1968: Einführung der Wirtschaftspolitischen Aussprache, an der auch der Präsident/Vizepräsident der Oesterreichischen Nationalbank und der Leiter des Wirtschaftsforschungsinstituts teilnahmen.

Mit der zunehmenden Öffnung der österreichischen Wirtschaft und der Verfestigung der Institutionen reformierte sich auch die Sozialpartnerschaft. Die Paritätische Kommission wurde 1998 still beerdigt, und gemäß der Bad Ischler Erklärung von 2006 wurden alle Unterausschüsse bis auf den Beirat aufgelöst. Die Periode der unmittelbaren Mitregierung war damit zu Ende gegangen.

Nun zu den fünf Fragen, die die Zitate aufwerfen.

## **1. Was sind die Aufgaben der Sozialpartnerschaft?**

Die am wenigsten umstrittene Aufgabe der Sozialpartner ist der Abschluss von Kollektivverträgen durch die Unterorganisationen der WKÖ und der Gewerkschaften.<sup>1</sup> Von Wissenschaft und Praxis ist weitgehend unbestritten, dass Lohnbildung im Wege von allgemeinverbindlich erklärten Kollektivverträgen zu günstigeren Ergebnissen in Bezug auf sozialen Frieden und Verteilung führt.<sup>2</sup> Die Abschnitte 2 und 5 werden auf diese Frage zurückkommen.

Gleichfalls weithin akzeptiert ist der erhebliche Beitrag der Sozialpartner zur Berufs- und Weiterbildung. Das umfasst die duale Ausbildung mit den damit verbundenen Initiativen zur Modernisierung der Lehrberufe, Lehrabschlussprüfungen und Förderungen, wie die berufliche Weiterbildung im Rahmen der WIFIs und BFIs; Kritiker übersehen gerne, dass diese Tätig-

keiten aus den Mitgliedsbeiträgen finanziert und recht effizient ausgeführt werden. Eine Polarisierung des Arbeitsmarktes konnte bisher durch *Upgrading*, vor allem der heimischen Arbeitskräfte, verhindert werden.<sup>3</sup> Weniger gern sieht die gegenwärtige Regierung die Mitgestaltungsrechte der Sozialpartner bei Gesetzgebung (Gesetzesbegutachtung), Verwaltung (z. B. AMS) und Gerichtsbarkeit (Laienrichter bei Arbeits- und Sozialgerichten) sowie die Selbstverwaltung der Sozialpolitik (Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung).<sup>4</sup>

Zu den Aufgaben, die die Sozialpartner in der Vergangenheit erfüllten und die auch in Zukunft nicht leicht verzichtbar sein werden, gehört weiters ihre *Think-tank*-Funktion – viele Gesetze mit wirtschaftlichen Aspekten tragen die Handschrift der Sozialpartner – und ihr Beitrag zur Krisenbewältigung: Erwähnt seien etwa die Einigung über Kurzarbeitzeit im Gefolge der Finanzkrise, das Sozial- und Lohndumpinggesetz oder die Steuerreform zur Abfederung des Einbruchs im Gefolge der Finanzkrise.

## **2. Haben die Sozialpartner bei den Kollektivvertragsverhandlungen versagt?**

Eine erfolgreiche Regelung der Lohnbildung durch Kollektivverträge setzt neben einer hohen Abdeckungsrate auch die Allgemeingültigkeitserklärung (für Nicht-Mitglieder) voraus. Derzeit arbeiten in Österreich 95% aller Arbeitnehmer unter dem Schutz eines Kollektivvertrages, eine Abdeckung, die ohne Pflichtmitgliedschaft kaum möglich wäre.<sup>5</sup> Die Gegner der von ihnen so bezeichneten „Zwangs“mitgliedschaft übersehen, dass sie mit deren Abschaffung das gesamte System der Lohnbildung in Frage stellen.<sup>6</sup>

Die Kollektivvertragsverhandlungen sind zwangsläufig mühsam, von der Zahl her – von 860 Kollektivverträgen müssen jährlich 480 von den Sozialpartnern neu verhandelt werden – wie vom Zeitaufwand. Wenn der eingangs zitierte Journalist die Jahr für Jahr wiederholte Leier à la Löwinger-Bühne und Paprikahendl ironisiert und kritisiert, dass die Metaller auch nach der fünften Lohnrunde nichts zusammengebracht hätten, versteht er das dahinter stehende raffinierte Ritual nicht: ein System, das die Sozialpartner mit erstaunlichem psychologischem Verständnis entwickelt haben, um trotz ihrer zwangsläufig antagonistischen Interessen die Wahrscheinlichkeit von tragfähigen und sinnvollen Kompromissen zu erhöhen – und zwar ohne Gesichtverlust der jeweiligen Gegenpartei. Um ein Scheitern zu vermeiden, beginnt das Ritual mit einer „Fühlungnahme“, bei der man zunächst die gegenseitigen Interessen abtastet. Dann legt man jeweils eigene Vorschläge vor, die zunächst natürlich weit auseinanderliegen und demgemäß von der jeweiligen Gegenseite zurückgewiesen werden. Diese Vorgangsweise ermöglicht einen Lernprozess über die