

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

Schmerzgrenze des „Gegners“ – wieweit man also gehen kann. In weiteren Runden nähert man sich dann einem Kompromiss, den jeder „gerade noch vertreten kann“. Dazu kommen zwei weitere taktische Elemente: erstens, dass das Ergebnis vor der Presse gemeinsam als Erfolg verkündet wird – man verzichtet darauf, billigen Beifall der jeweiligen Funktionäre und Mitglieder dadurch zu erzielen, dass man die Maßlosigkeit der jeweils gegnerischen Forderungen anprangert und den eigenen Verhandlungserfolg hochpreist. Zweitens, dass in Krisenfällen immer noch eine Versicherung gegen ein endgültiges Scheitern besteht: Dann tritt nämlich die höchste Instanz in Aktion: Die Präsidenten setzen sich persönlich zusammen – und „der Sallinger und der Benya“, wie auch ihre weniger charismatischen Nachfolger, haben sich noch immer geeinigt!

### **3. Kann die Sozialpartnerschaft ohne Pflichtmitgliedschaft funktionieren?**

Dass ein freier Arbeitsmarkt nicht zu gesellschaftlich akzeptierten Ergebnissen führt, wird kaum bestritten. Die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist zu groß – schon die Terminologie weist darauf hin –, und freiwillige Zusammenschlüsse leiden unter dem Trittbrettfahrer-Problem: dass erkämpfte Vorteile auch Nicht-Mitgliedern zugutekommen. Marktversagen trifft jedoch nicht bloß die Arbeitnehmer; bei den Arbeitgebern – den Unternehmern – ist „der Starke ... am mächtigsten allein“ (Schiller, Wilhelm Tell). Er braucht die Vereinigung nicht, lehnt daher die Mitgliedschaft ab – Industriellenvereinigung und VOEST sind deutliche Beispiele; die Kleinen hingegen brauchen die Interessenvertretung. Die Gewerkschaft hingegen leidet im Zeitalter abnehmender Solidarität unter dem Problem der Trittbrettfahrer – ihre Mitgliederdichte hat sich im letzten halben Jahrhundert halbiert,<sup>7</sup> und Kleingruppen mit hohem Blockierungspotenzial (Piloten, Lokführer) tendieren zu Alleingängen. Mit anderen Worten: Ohne Pflichtmitgliedschaft auf beiden Seiten könnte das erfolgreiche österreichische System der Lohnbildung nicht funktionieren. Selbst konservative Journalisten betonen „[d]ie kostbare Pflichtmitgliedschaft der Kammern“.<sup>8</sup>

Auch von den Betroffenen wird die Pflichtmitgliedschaft deutlich befürwortet: Die Mitglieder der Arbeiterkammer sprachen sich 1996 in einer (von der Regierung angeordneten!) repräsentativen Mitgliederbefragung zu 91% dafür aus, die der Wirtschaftskammer zu 82%.<sup>9</sup> Daran hat sich seit 1996 nichts geändert: 63% der Österreicher sehen die Sozialpartnerschaft im Großen und Ganzen als vorteilhaft, für 74% hat sie für Lohnverhandlungen eine große Rolle gespielt; jeweils ein Drittel glaubt, dass sie in Zukunft eine größere Rolle spielen wird bzw. dass sich nicht viel ändern wird, bloß