

Marterbauer, Markus; Zotter, Thomas

Article

Sozialpartnerschaft – ein zeitgemäßes Instrument der Konfliktlösung?

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Marterbauer, Markus; Zotter, Thomas (2024) : Sozialpartnerschaft – ein zeitgemäßes Instrument der Konfliktlösung?, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 50, Iss. 4, pp. 5-19, <https://doi.org/10.59288/wug504.281>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333135>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Sozialpartnerschaft – ein zeitgemäßes Instrument der Konfliktlösung?

*Markus Marterbauer und Thomas Zotter**

ZUSAMMENFASSUNG

Die Sozialpartnerschaft hat entscheidend zum wirtschaftlichen Aufstieg Österreichs und zum sozialen Frieden beigetragen und gilt als Schlüsselfaktor für den Erfolg des österreichischen Wirtschaftsmodells. Es ist jedoch eine schleichende Abnahme ihrer Bedeutung und Konfliktlösungskompetenz zu beobachten, vor allem bei Herausforderungen wie der Klimakrise und steigender Ungleichheit. Die Kritik an der Sozialpartnerschaft nimmt zu, besonders von neoliberaler und populistischer Seite, und unter den veränderten politischen Mehrheits- und Machtverhältnissen sowie geänderten internationalen Rahmenbedingungen wird der Interessenausgleich komplizierter. Gleichzeitig genießt die Sozialpartnerschaft im Allgemeinen hohes Vertrauen und Zustimmung in der Bevölkerung wie auch bei den Mitgliedern der beteiligten Organisationen. Die Kollektivvertragsverhandlungen bleiben weiter ein stabiler Pfeiler der Sozialpartnerschaft, es braucht aber darüber hinaus angesichts der fundamentalen Zunahme der Unsicherheit in Wirtschaft und Gesellschaft sowie der immer drängenderen Krisen unseres Wirtschaftssystems kompetente und verlässliche Institutionen, die Stabilität geben und ausgewogene Reformen tragen.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Sozialpartnerschaft, Interessenausgleich, Kollektivvertragspolitik

DOI

10.59288/wug504.281

„Dei hohe Zeit is lang vorbei, und a die Höh hast hinter dir“ – so beginnt Reinhard Fendrichs Lied „I am from Austria“. Das Lied ist nicht auf die Sozialpartnerschaft gemünzt, doch es könnte wohl auch ihr gewidmet sein. Als „die hohe Zeit“ der Sozialpartnerschaft wird meist die wirtschaftliche und soziale Erfolgsgeschichte Österreichs von den 1950er-Jahren bis Mitte der 1990er-Jahre angesehen. Österreich wurde nach den Gräueln von Faschismus und Zweitem Weltkrieg vom

* Editorials in „Wirtschaft und Gesellschaft“ spiegeln die Debatte und Positionierung der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der AK Wien zu aktuellen wirtschaftspolitischen Fragestellungen wider. Als Autor:innen sind die Verfasser:innen des Entwurfs des Editorials genannt.

Armenhaus Europas zu einem der wirtschaftlich erfolgreichsten Länder der Welt mit einem gut ausgebauten Sozialstaat und hohem Wohlstand. Die klare Benennung unterschiedlicher Interessen, verbunden mit dem Bemühen, diese Gegensätze im Konsens zu überwinden, gilt als ein wesentlicher Baustein dieses wirtschaftlichen und sozialen Erfolgs.

Doch beginnend mit dem – wesentlich von den Sozialpartnern betriebenen und jedenfalls sinnvollen – Beitritt zur Europäischen Union nahm die Lösungskompetenz schleichend ab. Die Fähigkeit der Sozialpartnerschaft, mit den großen Herausforderungen der Zeit umzugehen, wurde zunehmend in Zweifel gezogen – nicht ganz zu Unrecht, man denke nur an die Versäumnisse im Hinblick auf frühzeitige Maßnahmen gegen die Klimakrise oder die zunehmende Ungleichheit. Die Lösung von Konflikten erfolgte immer häufiger zulasten des impliziten Dritten – des Staates und dessen Budgets. Und nicht zuletzt aufgrund des Scheiterns der Regierungsverhandlungen zwischen ÖVP, SPÖ und Neos steht die Sozialpartnerschaft nun vielleicht sogar an einem existenziellen Scheideweg.

Die Sozialpartner sind gut beraten, sachliche Kritik ernst zu nehmen und in sich zu gehen. Ebenso wichtig ist es aber auch, populistischer, vornehmlich von neoliberaler Seite kommender Kritik, die an wichtigen Säulen und Fundamenten des österreichischen Wohlstands und der Zweiten Republik im Allgemeinen rütteln, beherzt und mit einem klaren Bekenntnis zu Gesprächsbereitschaft und Lösungsorientierung entgegenzutreten.

Die Kritik an der Sozialpartnerschaft steht in bemerkenswertem Gegensatz zu dem im Allgemeinen hohen Vertrauen und den hohen Zustimmungsraten, die sie und ihre Institutionen genießen, wie dies regelmäßig sowohl in Umfragen als auch in Befragungen ihrer Mitglieder zum Ausdruck kommt. In ihrer im Vergleich zur Tagespolitik meist unaufgeregten Art, Konflikte zu lösen – sieht man von den in den letzten Jahren wieder etwas heftiger gewordenen Lohnrunden ab –, läuft sie aber vielleicht auch Gefahr, als etwas Selbstverständliches wahrgenommen zu werden.

Stärker in den Fokus der Öffentlichkeit rücken die Sozialpartner regelmäßig im Herbst, wenn die großen, exponierten Branchen ihre Kollektivvertragsverhandlungen starten – vor allem, wenn diese ins Stocken geraten –, oder in Krisenzeiten, wie z. B. in der Pandemie, als stabilisierende wirtschaftspolitische Maßnahmen wie etwa die Kurzarbeit mit den Sozialpartnern abgestimmt wurden. Mit dem Blick auf Lohnverhandlungen ist der Maschinenraum der Sozialpartnerschaft im Fokus. Hier wird auch unmittelbar sichtbar, worum es im Kern geht: um den Ausgleich von Interessen bei ziemlich komplexen Fragen und Herausforderungen. Löhne haben gesamtwirtschaftlich gesehen eine doppelte Rolle: Einerseits beeinflussen sie Kosten und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, andererseits stellen sie die wichtigste Einkommensquelle der Haushalte und somit den entscheidenden Faktor für die Kaufkraft dar. Die Kaufkraft ist wiederum die Grundlage für die Einnahmen der Unternehmen und soll idealerweise stabilisierend auf die Gesamtnachfrage wirken. Die Kollektivvertragspolitik hat diese Aufgaben über Jahrzehnte hervorragend gemeistert. Sie kann als Kern des Erfolgs des österreichischen Wirtschaftsmodells gelten, gerade auch für die exportorientierte Industrie.

Doch die Sozialpartnerschaft als spezifische Form der Interessenvertretung geht weit darüber hinaus. Die Sozialpartner erfüllen nicht nur die Funktion des Interessenausgleichs, sondern stellen auch öffentliche Güter zur Verfügung, was sie nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern und eines hohen Organisationsgrades der Gewerkschaften erreichen können. Dies betrifft allen voran Fragen des Arbeitsmarktes und dessen Institutionen (z. B. AMS), der sozialen Sicherheit, der Gesundheitsversorgung (Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger), der Qualifikation (duale Ausbildung, berufliche Weiterbildung), aber auch die gemeinsame (tripartistische) Grundfinanzierung der Wirtschaftsforschung und die Mitarbeit in wirtschafts- und sozialpolitischen Gremien sowie die Laiengerichtbarkeit in den Arbeits- und Sozialgerichten. Durch die Einbeziehung der Betroffenen kann nicht nur auf das Fachwissen und die Expertise vor Ort zurückgegriffen werden, es stärkt auch die partizipative Demokratie. Mit der Finanzierung über Abgaben steigen zudem Stabilität und Unabhängigkeit der selbstverwalteten Körperschaften. Mit der Breite und Vielzahl der Felder, auf denen sozialpartnerschaftliche Akteur:innen agieren, steigen auch die Chancen eines gemeinsamen Verständnisses von Fakten und Zusammenhängen und gleichzeitig die Möglichkeit des Interessenausgleichs und der Kompromissfindung.

Gräben und Brücken

Ein Wesensmerkmal sozialpartnerschaftlich geprägter Länder und Gesellschaften ist nicht die Absenz von Gräben, sondern das Vorhandensein von Brücken, mittels deren die Gräben überwunden werden können. Sie verfügen damit über Mechanismen zur Lösung von Konflikten und divergierenden Interessen, die andernfalls drohen, viele Verlierer:innen und wenig Gewinner:innen zu hinterlassen. Brigitte Pellar (2023a) zitiert in Bezug auf die Bedeutung des Interessenausgleichs den Verfassungsjuristen Karl Korinek, dem zufolge die Einrichtung des Kammersystems „die gemeinsame Überzeugung in Staat und Gesellschaft voraussetzt, dass es nicht ein Volksinteresse, sondern unterschiedliche Interessen in der Gesellschaft gibt, auch wenn das von bestimmten politischen Ideologien her nur schwer verständlich sein mag“.

Mit dem Interessenausgleich ist auch ein wesentlicher Unterschied zwischen umfassenden Interessenverbänden und Single-Interest-Groups und Lobbyist:innen zu sehen, die Politik und Gesellschaft keinen Interessenausgleich anbieten können, sondern eben nur ihre Partikularinteressen gegenüber Politik und Gesellschaft vertreten. Die Präsidenten der Sozialpartner erklärten etwa 2016 in Bad Ischl, dass sie für eine Gesprächs- und Verhandlungskultur stehen, „die Kompromisse mit dem Fokus auf mittelfristige, gemeinsame Ziele und gesamtgesellschaftliche Interessen sucht, welche dann nach innen und außen von allen mitgetragen werden. Diese Kultur möchten wir auf allen Ebenen der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit weitertragen. [...] Die Sozialpartnerschaft als österreichische Form des [s]ozialen Dialogs zeichnet sich dabei durch eine besondere Form der Gesprächs- und Verhandlungskultur aus. Wesentlich ist dabei die Fähigkeit und Bereitschaft der Verbände, Kompromisse nach innen und außen zu tragen“ (Bad Ischler Dialog 2016, 3). Dass diese Kompromissfindung aufwendiger ist als ein „Durchregieren“ per Dekret, wie es in (semi-)präsidientlichen Regierungssystemen (z. B. Frankreich, USA)

möglich ist, liegt auf der Hand, sie kann aber in Konsistenz und Umsetzung durchaus überlegen sein („decision lag“ vs. „implementation lag“) und Reibungsverluste verringern. So führen nicht abgestimmte Entscheidungen nicht selten zu massiven Protesten, Kampfmaßnahmen oder auch zu technischen Umsetzungsproblemen und Aufhebungen durch Höchstgerichte, weil sie legislativ nicht ausgegoren sind.

Veränderte Rahmenbedingungen

Vor allem die Fähigkeit und Bereitschaft der Verbände, Kompromisse nach innen und außen zu tragen, konnte in den letzten Jahren nicht mehr so überzeugen. Die Gründe dafür sind mannigfaltig. Nicht zufällig war die Sozialpartnerschaft am stärksten, als Vollbeschäftigung herrschte. Gibt es keine Arbeitslosigkeit und ist der Arbeitsmarkt somit im Gleichgewicht, dann herrscht auch in den Verhandlungen ein Gleichgewicht der Kräfte. In Phasen hohen Wirtschafts- und Produktivitätswachstums wird über die Verteilung des größer werdenden Kuchens verhandelt und weniger über die Kuchenteile. Zudem war die Sozialpartnerschaft immer dann am stärksten, wenn entweder beide Seiten „direkte“ Ansprechpartner:innen in der Regierung hatten (Koalitionen mit SPÖ und ÖVP) oder die SPÖ alleine regierte.

Zudem spielte in der Zeit des Wiederaufbaus aufgrund des Kapitalmangels auch die verstaatlichte Industrie eine zentrale Rolle für den gelungenen Machtausgleich. Schwere Fehler im Management (die aber auch privaten Unternehmen passieren, wie die großen Pleiten von Sigma und KTM gerade schmerzhaft zeigen), aber auch das Hineinregieren vonseiten der Politik und die Überfrachtung von Erwartungen an die Unternehmen schwächten in den 1980er-Jahren die „Verstaatlichte“. Dazu kam die internationale Paradigmenverschiebung zugunsten von Privatisierung, Liberalisierung und Deregulierung. Dies verschob die Kräfteverhältnisse zwischen und innerhalb der Sozialpartner. Die Industriellen bzw. deren Interessenvertretungen wie etwa die Industriellenvereinigung entzogen sich zunehmend dem gesamtwirtschaftlichen Konsens, was auch zu einem schwierigeren Ausgleich der Interessen innerhalb der Sparten bei den Arbeitgeber:innen führte. Doch für alle Beteiligten, auch die Verbände der Arbeitnehmer:innenseite gilt, dass es umso schwieriger wird, Positionen abzutauschen und Interessen auszugleichen, je wichtiger sich Teilorganisationen und -bereiche nehmen.

Eine wesentliche Rolle bei der Schwächung der Sozialpartnerschaft spielte das Ende der „großen Koalitionen“ zwischen Sozialdemokratie und Volkspartei. Wenn aufseiten des Staates, des impliziten dritten Partners, aufgrund veränderter Mehrheitsverhältnisse das Interesse am Ausgleich durch die Verbände geringer wird und die Bundesregierung wegen ihrer größeren Nähe zu einer Seite der Verbände vorzugsweise diese einbindet, sinkt auch der Druck zum Ausgleich der Interessen durch die Verbände.

Nicht zuletzt sind zudem vor allem makroökonomische Themen sinnvollerweise auf die europäische Ebene gehoben worden, wo sie auch im globalen Kontext eine höhere Wirkmächtigkeit als auf nationaler Ebene entfalten können, weil die EU keine kleine, offene Volkswirtschaft ist.

Dies bedeutet jedoch auch, dass es weniger Möglichkeiten zum Abtausch von Interessen gibt und die Kompromisse in den verbleibenden Bereichen schwieriger werden.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Kommunikation, die in einem politischen System gepflegt wird. Je lauter, schriller und weniger faktenbasiert die (parti)politische Kommunikation abläuft, desto schwieriger – wenn auch wichtiger – wird ein unaufgeregtes, faktenbasiertes Verhandeln zwischen den Verbänden. Dies war auch ein wichtiges Motiv für die Gründung des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen im Jahr 1963. Mit seinen Gutachten und Studien soll er Entscheidungsgrundlagen für eine faktenbasierte, konsistente und längerfristig orientierte und berechenbarere Wirtschafts- und Sozialpolitik liefern und auch auf Expert:innenebene zu trittfesten Brücken beitragen.

Kritik an der Sozialpartnerschaft

Insbesondere bei der Etablierung der sozialpartnerschaftlichen Institutionen und Grundlagen in den 1950er-Jahren wurde das Öfteren ein Verhandeln hinter verschlossenen Türen praktiziert, bei dem vor allem aus Sicht von Teilen der Gewerkschaften zu viel „auf dem Altar der Sozialpartnerschaft geopfert“ worden sei (Pellar 2023c). In manchen Branchen und Betrieben hätten diese ohne die Einbettung in eine gesamtwirtschaftliche Strategie höhere Lohnabschlüsse für durchsetzbar gehalten. Auch in der Frage der betrieblichen Mitbestimmung seien manche weiter gehende Lösungen möglich gewesen.

Beim späteren Erstarken der Sozialpartnerschaft im langen Aufschwung bis zum Zerfall von Bretton Woods und den ersten Erdölkrisen gab es bis in die 1970er-Jahre vor allem vonseiten jener politischen Gruppen und Parteien Kritik an der Konfliktlösung hinter verschlossenen Türen, die nicht oder nur wenig in den Verbänden vertreten waren. Gesellschaftlich drängende Themen wie die Gleichberechtigung der Frauen fand über die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hinausgehend in den Positionen der Sozialpartner wenig Niederschlag. In Fragen von Umwelt- und Klimaschutz gab es vor allem am Beginn der Umweltbewegung (Zwientendorf, Hainburg) mehr Konfrontation mit den Sozialpartnern als konstruktiven Dialog. Und insgesamt muss das späte Reagieren der Sozialpartner auf die Klimakrise als eines ihrer großen Versäumnisse gelten.

Die Kritik an mangelnder Transparenz und fehlender Einbindung anderer Interessen mag vor allem in politischen Systemen, in denen die Administrative gegenüber der Legislative ein hohes Gewicht hat, berechtigt sein – etwa wenn hauptsächlich Regierungsvorlagen im Parlament zur Abstimmung gebracht werden und dort nur mehr relativ wenig Initiative und Raum für Gestaltung besteht, weil die relevanten Passagen bereits vorabgestimmt sind.

Gerade wenn der gesamtwirtschaftliche Kuchen nicht mehr oder nur verhalten wächst, werden Verteilungskonflikte auch innerhalb der Sozialpartnerschaft fordernder, denn dann gibt es auch Verlierer:innen und erhöhten Erklärungsbedarf der Sozialpartner gegenüber den eigenen

Mitgliedern. Im Lauf der Zeit wurde die Machtposition der Spitzen der Sozialpartnerschaft in den eigenen Institutionen schwächer, und es wurde immer schwieriger, die Interessen auszuartieren. Dadurch stieg die Versuchung, sozialpartnerschaftliche Einigungen zulasten Dritter zu erzielen. Sehr oft betraf dies das Bundesbudget.

Kritik an der Sozialpartnerschaft und ihrem Konsensprinzip wurde in den letzten Jahren ganz besonders von rechts geübt. Seit dem Erstarken des Neoliberalismus, der Globalisierung und Individualisierung werden Wohlfahrtsstaat und sozialpartnerschaftliche Institutionen als Bremse für die Entfaltung der Kräfte des freien Marktes gesehen. Wenn von Reformstaus die Rede ist, wird die Verantwortung gerne auch bei der Sozialpartnerschaft gesehen. Hinter diesem Vorwurf verstecken sich allerdings häufig Partikularinteressen, die weniger gesamtwirtschaftliche als ihre einzelwirtschaftlichen Interessen im Auge haben. Dies gilt für die Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in Kollektivverträgen ebenso wie für die sozialen Sicherungssysteme, allen voran das Pensionssystem.

Performance und partizipative Demokratie

Vergleicht man hinsichtlich der wirtschaftlichen Performance stark sozialpartnerschaftlich geprägte Länder (Belgien, Dänemark, Schweden, Norwegen, Österreich, Niederlande) mit anderen europäischen Ländern, zeigen diese beim Wachstum meist überdurchschnittliche und stabilere Raten (z. B. Leibrecht/Rocha-Akis 2014; Rocha-Akis/Mayrhuber/Leoni 2018). Vor allem in den skandinavischen Ländern sind gleichzeitig Niedriglohnsektor und Lohnspreizung relativ gering. Österreich nimmt hier eine Zwischenposition ein, weil in den Lohnverhandlungen zwar der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs berücksichtigt wird, aber die Lohnniveaus sich auch stärker an der wirtschaftlichen Entwicklung in der jeweiligen Branche orientieren. Der im Vergleich zu weniger sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Ländern kleine Niedriglohnsektor konnte nicht zuletzt dadurch erreicht werden, dass in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die von den Sozialpartnern wesentlich mitgeprägt ist, eine Aufwertung der Berufe durch Qualifizierung erfolgt. Verluste durch Streiktage fallen in konsensorientierten Ländern erwartungsgemäß gering aus.

Abgestellt wird in dem Vergleich nach Organisationsgrad der Arbeitgeber:innenverbände und dem Organisationsgrad und dem Ausmaß der Koordinierung der Gewerkschaften. Der hohe Deckungsgrad in Österreich fußt einerseits auf den hohen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften, vor allem aber auf der gesetzlichen Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer. Die Konfliktkosten können in den Unternehmen durch die Auslagerung von Konflikten gesenkt werden. Gleichzeitig wird damit ein „level playing field“ geschaffen. Durch die umfassende Abdeckung kann auch das Trittbrettfahrer:innenproblem gelöst werden. Risiken im Sinne von Wohlfahrtsverlusten sind von „kartellierten“ Lohnverhandlungen vor allem dann zu erwarten, wenn einzelne Gruppen groß genug sind, um ihre Interessen durchzusetzen, aber klein genug, um nicht die Konsequenzen selbst tragen zu müssen, also wenig Koordination über Dachverbände erfolgt. Vor allem für kleine, offene Volkswirtschaften, die externen Schocks stärker ausgesetzt sind

und die stärker auf Humankapital setzen (müssen), sind geringe Konfliktkosten und die Stabilisierung von Erwartungen und letztlich sozialer Frieden entscheidend für ihre Standortqualität.

Die Sozialpartnerschaft verharrte bei den tiefgreifenden Veränderungen der letzten Jahrzehnte (Zerfall der Sowjetunion, europäische Integration, Währungsunion, Aufstieg Chinas, Tertiärisierung, digitale Revolution, demografischer Wandel und Migration, Klimakrise usw.) nicht in sich, sondern hat sich immer wieder institutionell und inhaltlich angepasst.

Auch der Vorwurf der Einschränkung demokratischer Prozesse greift kurz. Die Einbeziehung der Interessen mit hoher Repräsentativität und Legitimation in Wahlen durch die Mitglieder ergänzt die parlamentarische Demokratie als partizipative Demokratie in Bereichen, in denen die Mitglieder direkt betroffen sind. Demokratische Prozesse kennen immer Formen des Interessenausgleichs und bedürfen zur Erhöhung der Resilienz der Demokratie verschiedener „checks and balances“ gegenüber einer straffen „message control“ und einem „Durchregieren“. Für Österreich leisten das auch die Kammern, starke Gewerkschaften und die sozialen Sicherungssysteme der Selbstverwaltung, die nicht zuletzt aus den Erfahrungen aus den beiden faschistischen Regimen der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts heraus entstanden sind. Und über die Selbstverwaltung, ihre Organisation und Finanzierung sollten vor allem jene entscheiden, die aufgrund ihrer Berufszugehörigkeit (und nicht ihrer Staatsbürgerschaft) Mitglieder sind.

Disruptionen in den 2000er-Jahren

Mit der politischen Wende zu Schwarz-Blau ab 2000 kamen die Sozialpartnerschaft und ihre Institutionen – insbesondere auf Arbeitnehmer:innenseite – gehörig unter Druck. Unter Schwarz-Blau/Orange kam es zu einer massiven Machtverschiebung zulasten der Dachverbände der Arbeitnehmer:innen. Runde Tische und bestellte Expertise, die eher legitimatorischen denn echt beratenden Charakter hatten, ersetzen zunehmend die partizipative Verhandlungsdemokratie. In für die Arbeitnehmer:innen zentralen Bereichen wie der Sozialpolitik – und hier unterschied sich Schwarz-Blau/Orange nicht von Türkis-Blau – gab es das klare Ziel eines Umbaus des Sozialstaats von einem Wohlfahrtsstaat zu einem, der nur jenen hilft, „die unzureichend oder gar nicht zur Selbsthilfe fähig sind“ (FPÖ/ÖVP 2000, 18). Im parlamentarischen Prozess kam dies durch eine Zunahme von Mehrheitsbeschlüssen (zulasten einstimmiger Beschlüsse) zum Ausdruck (Tálos/Hinterseer 2019, 104). Nicht selten hielten diese Gesetze einer Prüfung durch den Verfassungsgerichtshof zumindest in Teilen nicht stand.

Die Pensionsreformpläne von 2003 gelten rückblickend als der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte: Ziel der Pensionsreform war es, einerseits die Zugänge zur öffentlichen Pension zu erschweren – vorzeitige Alterspensionen sollten abgeschafft und öffentliche Pensionsleistungen eingeschränkt werden – sowie andererseits die private Pensionsvorsorge als sogenannte „dritte Säule“ zu fördern (Pernicka/Hefler 2015). Die Gewerkschaften sahen dadurch langjährige Beschäftigtenrechte in Gefahr und erwarteten eine Zunahme von sozialer Ungleichheit und Altersarmut. Entgegen der österreichischen Tradition und als Antwort

auf die fehlende Möglichkeit zur Mitbestimmung setzen sie daher das erste Mal seit Langem wieder flächendeckende Streiks und Demonstrationen als Mittel der Interessenartikulation und -durchsetzung ein (Horaczek 2007). Der Druck von der Straße zahlte sich jedoch aus. Die Regierungsparteien sahen sich gezwungen, wesentliche Änderungen an der Pensionsreform vorzunehmen (Mairhuber 2003).

Doch selbst unter Schwarz-Blau/Orange konnten die Sozialpartner in einigen Fällen Lösungskompetenz beweisen: Nachdem sich die Regierungsparteien nicht auf eine Reform der Abfertigungsregeln einigen hatten können, traten sie an die Sozialpartner heran, eine Lösung zu finden. Ziel war es einerseits, die Abfertigung auf alle Beschäftigten auszudehnen – Saisonarbeitskräfte und nur kurzfristig Beschäftigte kamen nicht in den Genuss eines Abfertigungsanspruchs. Andererseits sollte das Sozialkapital aus den Bilanzen der Unternehmen gelöst werden. Die Sozialpartner konnten mit der „Abfertigung NEU“ eine Einigung finden, die 2003 in Kraft trat und mit der alle Beschäftigten einbezogen wurden, wenn auch zu dem Preis, dass die Risiken, die mit kapitalgedeckten Systemen einhergehen, fast ausschließlich zulasten der Beschäftigten gingen und die unterstellten Renditen zu optimistisch waren. Jedenfalls begann damit auch ein kleines Revival der Sozialpartnerschaft, das über die Kollektivvertragsverhandlungen hinausging und ungeachtet des Knarrens im Gebälk weiter in gesamtwirtschaftlicher Verantwortung Wettbewerbsfähigkeit und Kaufkrafterhalt im Großen und Ganzen in Balance halten konnte.

Das temporäre Wiedererstarken der Sozialpartnerschaft unter den SPÖ-ÖVP-Regierungen von 2007 bis 2017 kam nicht nur in der wieder stärkeren Einbindung in Verhandlungen und der Verankerung der Kammern in der Verfassung zum Ausdruck, sondern unter anderem auch in den regelmäßig stattfindenden Bad Ischler Dialogen, bei den die Sozialpartner auf Funktionärs- und Expert:innenebene Themen diskutierten und Papiere verabschiedeten. Sie waren Grundlagen einiger wichtiger Reformen und betrafen Fragen der Migration, wie die Rot-Weiß-Rot-Karte und das Lohn- und Sozialdumpinggesetz, Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Systems sozialer Sicherung wie das Heranführen des tatsächlichen an das gesetzliche Pensionsalter, Themen der Bildung und des lebenslangen Lernens oder die digitale Wirtschaft und Arbeitswelt.

Und dennoch unterschied sich die Zusammenarbeit auch hier deutlich von jener in der Zeit vor der ersten ÖVP-FPÖ-Regierung, weil vor allem von Arbeitgeber:innenseite die Kooperation nur mehr punktuell gesucht wurde und der interne Interessenausgleich zwischen Sparten und zwischen großen Industriebetrieben, Klein- und Mittelbetrieben und Einzelpersonenunternehmen (Stichwort 24-Stunden-Betreuung) immer schwieriger zu finden war. Je stärker sich aber Partikularinteressen gegenüber einer umfassenden Interessenvertretung mit dem Anspruch eines Interessenausgleichs durchsetzen, desto stärker bewegt man sich weg von einer umfassenden Sozialpartnerschaft hin zu anderen Formen des sozialen Dialogs oder anlassbezogenen Sozialpakten (Stichwort „Krisenfeuerwehr“).

Unter Türkis-Blau kam es ab 2017 zu einer weiteren Erosion des sozialpartnerschaftlichen Institutionensystems, wie etwa in den Institutionen der Sozialversicherung. Dabei wurde von

den Gewerkschaften wohl die Einführung der Parität von Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenvertretung in den Organen der nunmehr fusionierten „Gesundheitskasse“ sowie stärkerer Kontrollrechte durch die Regierung als am einschneidendsten empfunden. Sie haben die Governance massiv geschwächt und statt einer versprochenen „Patientenmilliarde“ eher Mehrkosten in Höhe von mehrstelligen Millionenbeträgen gebracht (z. B. Die Presse 2024). Weitere Beispiele sind Eingriffe in Arbeitszeitregelungen (12-Stunden-Tag) oder die Abschaffung des Karfreitags als Feiertage für Evangelische, der in einem Generalkollektivvertrag geregelt war. Die Verlockungen eines „The winner takes it all“-Prinzips waren für maßgebliche Kräfte in den Parteien, aber bei gegebener Konstellation auch in den Verbänden der Arbeitgeber:innen zu groß, und es war wohl nur das glückliche und abrupte Ende von Türkis-Blau, das noch größere Einschnitte verhindert hat.

Die türkis-grüne Koalition von 2020 bis 2025 stand den Sozialpartnern, insbesondere den Verbänden der Arbeitnehmer:innen weniger ablehnend gegenüber und bekannte sich wieder stärker zu deren Einbindung. Die Regierung konnte in der Pandemie auch auf die Erfahrungen der Sozialpartner mit den in der Finanz- und Wirtschaftskrise nach 2009 weiterentwickelten Kriseninstrumenten wie etwa der Kurzarbeit bauen. Damit waren auch für gegenseitiges Vertrauen wichtige Kommunikationskanäle wieder offen.

Kollektivvertragspolitik als Kern der Sozialpartnerschaft

Als beständiger und verlässlicher Kern der Zusammenarbeit der Sozialpartner erweist sich seit Jahrzehnten die Kollektivvertragspolitik. Pro Jahr werden etwa 450 Kollektivverträge abgeschlossen, insgesamt verfügen 98 % der unselbstständig Beschäftigten über einen Kollektivvertrag oder eine ähnliche Vereinbarung. Damit steht Österreich an der Spitze der EU und kann auch als Vorbild für andere EU-Länder gelten, die im Rahmen der EU-Mindestlohnrichtlinie gefordert sind, sozialpartnerschaftliche Institutionen und Tarifvereinbarungen zu schaffen, die helfen, Mindestlöhne zu etablieren bzw. zu erhöhen. Die Kollektivverträge sind weder starr und unflexibel noch beruhen sie – wie manchmal irrtümlich vermutet – auf der Anwendung einer reinen Formel. Die „Benya-Formel“, die nominelle Lohnerrhöhungen im Ausmaß der rollierenden Inflationsrate der letzten 12 Monate plus dem mittelfristigen Wachstum der Arbeitsproduktivität vorsieht, definiert das Ziel verteilungsneutraler Lohnpolitik auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, die Einkommen und Konsumnachfrage ebenso im Blick hat wie Wettbewerbsfähigkeit und Export. Doch Lohn- und Gehaltserhöhungen folgen nicht einfach einer Formel, sondern sind Ergebnis eines intensiven Ringens der Sozialpartner, bei dem auf die gesamtwirtschaftliche Lage ebenso wie auf die spezifische Situation der jeweiligen Branchen und Betriebe eingegangen wird.

Dabei gab es gerade in den letzten Jahren eine Vielzahl an innovativen Neuerungen, die die Agilität des Instruments der Kollektivverträge unter Beweis stellen. Diese betrafen ganz besonders die Arbeitszeit: Ausgehend von der Elektro- und der Metallindustrie wurde eine Freizeitoption verankert, die es ermöglicht, nominelle Gehaltserhöhungen in zusätzliche Freizeit zu wandeln.

Der Urlaubsanspruch wurde ausgeweitet, zusätzliche freie Tage und viele andere moderne Formen kürzerer Arbeitszeiten wurden vereinbart. Die Innovationen betrafen aber auch die Gehälter. So wurde zum Beispiel in der von besonderer Unsicherheit geprägten Zeit der COVID-Pandemie im Sinne der Planungssicherheit ohne langwierige Verhandlungen im Herbst 2020 in der Metallindustrie ein einheitlicher Gehaltsabschluss von +1,45 % vereinbart, der der Inflationsrate entsprach und von anderen Branchen übernommen wurde.

Die Teuerungskrise forderte die Verhandlungspartner in besonderem Ausmaß. Hier wurde zum Beispiel in der Metallindustrie erstmals ein zweijähriger Abschluss erzielt, der im Durchschnitt Lohnerhöhungen im Ausmaß der Inflation ergab. Doch der Abschluss beinhaltete vielfältige Formen der Flexibilität. Während im ersten Jahr die Lohnerhöhung unter der Inflationsrate blieb, erfolgte der Ausgleich (in Erwartung eines Konjunkturaufschwungs) im zweiten Jahr der Vereinbarung; untere Lohngruppen, die überproportional von der Teuerung betroffen waren, wurden stärker angehoben als obere. Eine Wettbewerbsfähigkeits- und Beschäftigungsklausel ermöglichte die Öffnung des KV-Abschlusses auf betrieblicher Ebene und den Ersatz der Gehaltserhöhung durch andere Formen (Einmalzahlungen, Urlaub etc.).

Hier kommt die ausgeprägte und typische Pragmatik zum Ausdruck, die die österreichische Kollektivvertragspolitik kennzeichnet. Kollektivverträge dienen der Erwartungsstabilisierung, von der Unternehmen ebenso wie Beschäftigte profitieren, und erlauben gleichzeitig ein hohes Ausmaß an Flexibilität, wenn es die Umstände erfordern. Dies wird im Konsens der Kollektivvertragspartner umgesetzt und auch von beiden Seiten nach außen und nach innen gerechtfertigt. Das ist essenziell für das Funktionieren kollektivvertraglicher Lohnverhandlungen. Umso verwunderlicher ist deshalb, dass jüngst die im Konsens vereinbarten Kollektivverträge von der Arbeitgeber:innenseite im Nachhinein infrage gestellt wurden. KV-Abschlüsse, die von den WKO-Verhandler:innen unterschrieben wurden, wurden wenig später von Spitzenrepräsentant:innen der Arbeitgeber:innenseite als zu hoch bezeichnet. Dies desavouiert die Verhandler:innen und spiegelt die Uneinigkeit im Lager der Arbeitgeber:innen wider, wo die einen den langfristigen Wert von im Konsens gestalteten kollektivvertraglichen Arbeitsbeziehungen hoch schätzen und die anderen primär die (kurzfristige) politische Verwertbarkeit im Auge haben.

Ähnlich bedenklich ist es, wenn versucht wird, die Lohnerhöhungen durch eine Senkung der Lohnnebenkosten auszugleichen, wie es die Spitze der WKO immer wieder in Regierungsverhandlungen zum zentralen Ziel erklärt. Dies würde bedeuten, die Kosten eines gemeinsam erzielten Kompromisses nicht nach innen und außen zu verteidigen, sondern sie auf Dritte abzuwälzen, in diesem Fall auf den Staat und sein Budget.

Eine Sozialpartnerschaft, die ihre Kosten auf Dritte abwälzt, kann auf Dauer nicht funktionieren, denn sie leistet eines ihrer Wesenselemente und wichtigen Erfolgsdeterminanten nicht mehr: die Internalisierung externer Kosten. Wenn sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen nicht mehr in der Lage sind, den Interessenausgleich zu erreichen, dann verlieren sie ihre Handlungsgrundlagen.

Die Abnahme der Verbindlichkeit in der Sozialpartnerschaft als spezielle österreichische Form des sozialen Dialogs hat aber auch mit dem oben erwähnten zunehmend schwieriger gewordenen Interessenausgleich innerhalb der Sozialpartnerverbände und mit dem geringer gewordenen Commitment des dritten Partners – des Staates – zu tun. Daraus entstehende Nachteile werden auch bei der gegenwärtig herausfordernden Situation der österreichischen Wirtschaft gut sichtbar: Bei der Energiepreiskrise infolge des russischen Aggressionskrieges war eigentlich von vornherein klar, dass es zu einer erheblichen Umverteilung von Einkommen zugunsten der Energieproduzenten im In- und Ausland kommen würde. Bei einem Nichteingreifen in diese Verwerfung wirken sich die hohen Energiepreise unmittelbar auf die Inflation und damit sowohl auf die Kaufkraft der Haushalte und die Konsumnachfrage als auch auf die Wettbewerbsfähigkeit der energieintensiven Exportwirtschaft aus. In weiterer Folge profitieren Vermieter:innen und andere durch Zweitrundeneffekte, weil Mieten in Österreich häufig an die Inflation indexiert sind und weitere Preise wie selbstverständlich angehoben werden, was wiederum die Kaufkraft schmälert. Dies erhöht den Druck auf die Lohnabschlüsse, die Kaufkraft im Inland nicht vollständig absacken zu lassen, was aber umgekehrt die Wettbewerbsfähigkeit der Exportwirtschaft beeinträchtigt.

Die Situation hätte also nach einem Interessenausgleich gerufen, nämlich zumindest „windfall profits“ des Krieges durch Eingriffe bei Energiepreisen und bei der Indexierung der Mieten zu begrenzen. Viel weiter gehender und deshalb erfolgreicher agierten die Sozialpartner in viele Parallelen zur den 2020er-Jahren aufweisenden Energiepreisschock der 1970er-Jahre. Damals erkannten die Sozialpartner sofort das Problem steigender Energiepreise für die Stabilität der Gesamtwirtschaft. Sie bremsten mithilfe des Preisunterausschusses der Paritätischen Kommission und gezielter Preiseingriffe den Anstieg der Inflation und ermöglichten dadurch eine moderate Lohnpolitik (Witzani-Haim/Marterbauer 2023). Österreichs Wirtschaft bewältigte die Herausforderungen der 1970er-Jahre besser als alle anderen Industrieländer und legte so den Grundstein für einen lange anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg.

Das Ausbleiben des Interessenausgleichs im Energiepreisschock der 2020er-Jahre lastet nun auf Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung. Österreich weist diesmal eine besonders schlechte wirtschaftliche Performance auf: Die Inflationsrate lag 27 Monate lang durchgehend deutlich über jener der Eurozone, die Rezession hält seit mehr als zwei Jahren an, die Arbeitslosigkeit steigt seit eineinhalb Jahren kräftig, und das Budgetdefizit ist viel zu hoch. Die heimische Wirtschaftspolitik übernahm im Energiepreisschock der 2020er-Jahre keine aktive und stabilisierende Rolle, sondern war Getriebene äußerer Umstände. Dies ist auch Ergebnis fehlender Handlungsfähigkeit der Sozialpartner und äußert sich in gefährlich verbreiteter Unsicherheit in vielen Bereichen der Wirtschaft. Obwohl es den Gewerkschaften in den Lohnrunden – in denen auch die Bereitschaft zu gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen gestiegen ist (Specht-Prebenda/Pernicka 2024) – schlussendlich gelang, die Kaufkraft der Löhne zu erhalten, ist auch die Unsicherheit bei den Haushalten enorm gestiegen, weshalb der private Konsum unter den Erwartungen bleibt und die Sparquote markant steigt. Und auch bei den Unternehmen ist die Unsicherheit hoch, was sich in fehlender Investitionsbereitschaft niederschlägt. Somit droht eine gefährliche konjunkturelle Abwärtsspirale.

Perspektiven

Die österreichische Sozialpartnerschaft war wohl auch durch ihren informellen Charakter immer wieder darin erstaunlich erfolgreich, sich an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen und sich neu zu erfinden. Die öffentlichen Güter wie Interessenausgleich und sozialer Frieden, Bildung und damit Innovationsfähigkeit sowie ein hohes Wohlstandsniveau bei relativ geringer Einkommensungleichheit stehen auf dem Spiel, ebenso die partizipative Demokratie als Ergänzung der parlamentarischen Demokratie. Die Sozialpartnerschaft und ihre Verbände stehen in den kommenden Jahren vor besonderen Herausforderungen.

Eine Aufkündigung der Sozialpartnerschaft und Angriffe auf ihre Strukturen durch eine neue, vornehmlich an Kapitalinteressen ausgerichtete Regierung würden einen noch viel weiter gehenden Verlust der vor allem in einer kleinen, offenen Volkswirtschaft so wichtigen Mechanismen zur Lösung von Konflikten zwischen divergierenden Interessen bedeuten und viele Verlierer:innen, aber wenige Gewinner:innen zurücklassen. Wohlstandsverluste, eine weitere Spaltung der Gesellschaft und die Aushöhlungen wichtiger Beiträge im demokratischen Diskurs sowie ein weiterer Verlust von Stimmen mit gesamtwirtschaftlicher und sozialer Verantwortung wären die wahrscheinliche Folge.

Die Rückkehr zu einer klassischen, aber auf die Höhe der Zeit gebrachten Form der Sozialpartnerschaft als tripartistisches System ist im Falle einer Koalition aus FPÖ und ÖVP aus heutiger Sicht wohl eine wenig wahrscheinliche Variante. Vielmehr muss befürchtet werden, dass die Regierung versuchen wird, die Verbände politisch und finanziell entscheidend zu schwächen.

Für die Verbände und die Sozialpartnerschaft selbst bieten sich unterschiedliche Wege. Ein Weg wäre, dass sich die Interessenvertretungen ganz auf die unmittelbaren Interessen ihrer Mitglieder konzentrieren. Der Dialog zwischen den Interessenvertretungen würde sich in diesem Fall auf den unmittelbaren Kernbereich beschränken: die Lohnfindung und die Regelung der Arbeitsbeziehungen. Was oft als „Klientelpolitik“ kritisiert wird, wäre dann ihre Kernaufgabe. Auf beiden Seiten gibt es durchaus Kräfte, die dies anstreben, weil sie sich im Korsett der Sozialpartnerschaft gefangen fühlen. Beispiele auf Arbeitgeber:innenseite der letzten Jahre wurden schon angeführt, aber auch Gewerkschaften wären in erfolgreichen Branchen und Unternehmen weniger an gesamtwirtschaftlich orientierte Lohndisziplin gebunden. Mit der Zunahme von Arbeitskonflikten und Lohnspreizung sowie dem Verlust von sozialem Frieden wären Wohlstand und Lebensqualität in Österreich bedroht.

Der geringere Blick auf das Gemeinwohl hätte jedoch zwei weitere wesentliche Konsequenzen: Erstens würden Interessenvertretungen, die sich wie Lobbying-Organisationen verhalten, nur zu einer Stimme im Chor der Lobbyist:innen. In Anbetracht der Tatsache, dass die bisherigen Regierungen aus Schwarz/Türkis und Blau/Orange sich Anliegen der Arbeitgeber:innenseite gegenüber stets sehr offen gezeigt haben und es zu erheblichen Einschnitten auf Arbeitnehmer:innenseite gekommen ist (Tálos/Hinterseer 2019), mag dies für einige in den Verbänden der Arbeitgeber:innen als eine verlockende Option erscheinen. Allerdings werden im Chor der

Lobbyist:innen jene Stimmen zunehmend Gehör finden, die über mehr Ressourcen verfügen, und das sind neben der Industriellenvereinigung vor allem internationale Konzerne und nicht die Klein- und Mittelbetriebe, die das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft bilden. Lösungen wie etwa die Einbindung von Plattformanbietern im Personennahverkehr in die Gewerbeordnung (Pernicka 2017) würden dann wohl nicht mehr gelingen.

Zweitens würden sich „reine“ Interessenvertretungen auch immer weniger auf das Gemeinwohl berufen können, und ihre Nähe zu gesetzgebenden Körperschaften und der Administration würde sich immer weniger legitimieren lassen (Badelt 2016). Dies mag für liberale Demokratien ein gangbarer Weg sein, denn wenn „checks and balances“ existieren und aktiv gelebt werden – durch einen lebendigen Parlamentarismus gegenüber der Administration, durch unabhängige Medien und einen breiten und faktenbasierten öffentlichen Diskurs –, muss eine solche Reduktion der Interessenvertretungen auch keine Bedrohung für den Zustand der Demokratie darstellen. Treffen jedoch das populistische Heischen nach Schlagzeilen, die „message control“ und Angriffe auf die Unabhängigkeit der Medien mit einem Abbau der partizipativen Demokratie durch die Verbände zusammen, dann ist Feuer am Dach der Republik.

Nach dem Scheitern der Regierungsverhandlungen zwischen ÖVP, SPÖ und Neos steht die Sozialpartnerschaft wohl an der Kippe. Es bedürfte eines sehr bewussten Schrittes der Verbände in Richtung sozialen Dialog, für den im Falle einer blau-türkisen Koalition nur wenig Rückendeckung vom Dritten im Bunde – der Regierung – zu erwarten wäre. Soll aber das Gemeinwohl im Fokus behalten werden – und dies ist gleichzeitig Voraussetzung und Auftrag der gesetzlichen Mitgliedschaft –, braucht es vor allem in einer kleinen, offenen Volkswirtschaft das Bekenntnis zum Ausgleich der Interessen. Dazu zählt auch das Bewusstsein, dass Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenvertretungen auch in den nächsten Legislaturperioden einander gegenüberstehen werden und dass es Brücken über die Gräben braucht. Eine moderne Form der Sozialpartnerschaft müsste dabei auch die organisierte Zivilgesellschaft in einen offenen Dialog miteinbeziehen und breiter kommunizieren. Sie müsste drängende Themen der Zeit aufgreifen, die nach gemeinsamen Lösungen verlangen:

- Die österreichische Industrie, die im internationalen Vergleich noch immer sehr bedeutend und erfolgreich ist, nun aber bereits zwei Jahre Rezession hinter sich und erhebliche strukturelle Herausforderungen vor sich hat, müsste gemeinsam weiterentwickelt werden.
- In der sozial-ökologischen Transformation muss Österreich rasch das Mobilitätssystem ebenso wie das Energiesystem umstellen, der Industrie zu einem raschen Strukturwandel verhelfen und das Aus- und Weiterbildungssystem erneuern.
- Das Produktivitätswachstum muss beschleunigt werden, was rasche Reformen z. B. im Qualifizierungssystem, in der Digitalisierung und in der Arbeitsmarktpolitik erfordert.

Diese und viele andere Themen brauchen mutige Antworten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene. Sie sind aber ohne kooperative Lösungen in den Betrieben nicht machbar. Gerade auf eine starke

innerbetriebliche Sozialpartnerschaft wurde vielleicht in den letzten Jahren zu wenig Wert gelegt. Wenn Unternehmen ihre Produktivität und Resilienz gegenüber Krisen steigern sollen, dann müssen sie die Expertise vor Ort nutzen, um im Dialog Strategien für Personalentwicklung und Weiterbildung zu entwickeln. Dies ist angesichts der demografischen Herausforderungen (Horvath et al. 2023) ebenso bedeutsam wie die Erneuerung auf Ebene der Kollektivverträge.

Die Sozialpartner müssen sich zudem bewusst sein, dass umfassende Interessenvertretungen auch Wissensorganisationen sind (Badelt 2016), die gleichzeitig von Fachwissen und der Nähe zu ihren Mitgliedern profitieren und im Sinne der Aufklärung populistischen und wissenschaftsfeindlichen Tendenzen grundlagen- und faktenbasiert entgegentreten können und müssen.

Voraussetzung hierfür wären gemeinsame Werte und eine gemeinsame Vertrauensbasis jenseits (partieller) politischer Einstellungen, ein gemeinsames Verständnis makroökonomischer Kreislaufo Zusammenhänge, gemeinsame übergeordnete, längerfristige Orientierung und Ziele sowie ein Anspruch der aktiven Zukunftsgestaltung (Delapina 2002). Lippenbekenntnisse oder nur lose, anlassbezogene Just-in-time-Lösungen bergen das Risiko, nur in ein Übergangsstadium zu einem konfrontativen System und Lobbyismus zu führen.

Die in den letzten Jahrzehnten schleichend abnehmende Lösungskompetenz der Sozialpartner nicht zuletzt aufgrund veränderter Mehrheits- und Machtverhältnisse stellen das österreichische Politikmodell der Sozialpartnerschaft infrage. Über viele Jahrzehnte war es ein zentrales Element des österreichischen wirtschaftlichen und sozialen Erfolgs. Es beruhte darauf, unterschiedliche Interessen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen nicht zu vertuschen, sondern zu benennen und dennoch nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, die dann auch gemeinsam vertreten wurden. Angesichts der fundamentalen Zunahme der Unsicherheit in Wirtschaft und Gesellschaft sowie der immer drängenderen Krisen unseres Wirtschaftssystems wächst der Bedarf an kompetenten und verlässlichen Institutionen, die Stabilität geben und Reformen tragen. Ob die Sozialpartnerschaft an ihre große Tradition anschließen, in Zukunft wieder zu diesen kompetenten und verlässlichen Institutionen gehören und so eine neue „hohe Zeit“ erreichen kann?

LITERATUR

Badelt, Christoph (2016). 70 Jahre Sozialpartnerschaft in Österreich – wie geht es weiter? Online verfügbar unter https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2017/07/70-JAHRE-SOZIALPARTNERSCHAFT-IN-%C3%96STERREICH_Badelt.pdf (abgerufen am 29.01.2025).

Bad Ischler Dialog (2016). Zukunft gemeinsam gestalten – Deklaration der Sozialpartner. Online verfügbar unter <https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2016/09/Sozialpartnerdeklaration-2016-Endversion-hohe-Qualit%C3%A4t.pdf> (abgerufen am 29.01.2025).

Delapina, Thomas (2002). Entwicklungstendenzen der österreichischen Sozialpartnerschaft. Wirtschaft und Gesellschaft 28 (Sonderdruck).

Delapina, Thomas (2012). Sozialer und Ziviler Dialog: Zwei ungleiche Brüder. Wirtschaft und Gesellschaft 38 (2), 396–403.

Die Presse (2024). Hartinger-Klein dementiert Schreddern von Akten vor U-Ausschuss. Die Presse v. 10.04.2024. Online verfügbar unter <https://www.diepresse.com/18355951/hartinger-klein-dementiert-schreddern-von-akten-vor-u-ausschuss> (abgerufen am 29.01.2025).

FPÖ/ÖVP (2000). Zukunft im Herzen Europas. Österreich neu regieren. Das Regierungsprogramm. Wien.

Horaczek, Nina (2007). Das Streikjahr 2003: Von der sozialpartnerschaftlichen Konsens- zur Konfliktde-mokratie? Die politischen Auswirkungen der Streiks 2003 unter besonderer Berücksichtigung des ÖGB. Wien, ÖGB Verlag.

Horvath, Thomas/Hyll, Walter/Lutz, Hedwig/Mahringer, Helmut/Spielauer, Martin (2023). Ältere am Arbeitsmarkt: eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen. Online verfügbar unter https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2023/04/Beirat-Studie_90.pdf (abgerufen am 29.01.2025).

Leibrecht, Markus/Rocha-Akis, Silvia (2014). Sozialpartnerschaft und makroökonomische Perfor-mance. WIFO-Monatsberichte 87 (8), 555–567. Online verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-7425/mb_2014_08_04_sozialpartnerschaft_-2.pdf (abgerufen am 29.01.2025).

Mairhuber, Ingrid (2003). Pensionsreform in Österreich: Akteure und Inhalte (1980–2003). FORBA Forschungsbericht 12, Vienna.

Pellar, Brigitte (2023a). Die österreichische Sozialpartnerschaft – eine Story in drei Teilen. Teil 1: Die ös-terreichische Sozialpartnerschaft #1. A&W-Blog v. 11.01.2023. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Mitbestimmung/die-oesterreichische-sozialpartnerschaft> (abgerufen am 29.01.2025).

Pellar, Brigitte (2023b). Die österreichische Sozialpartnerschaft – eine Story in drei Teilen. Teil 2: Die ös-terreichische Sozialpartnerschaft #2 – Bausteine im Demokratisierungsprozess. A&W-Blog v. 23.01.2023. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Mitbestimmung/geschichte-der-sozialpartnerschaft-2> (ab-gerufen am 29.01.2025).

Pellar, Brigitte (2023c). Die österreichische Sozialpartnerschaft – eine Story in drei Teilen. Teil 3: Die österreichische Sozialpartnerschaft #3 – Sozialstaat und Sozialpartnerschaft in der Zweiten Republik. A&W-Blog v. 03.02.2023. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/sozialpartnerschaft-in-der-zweiten-republik> (abgerufen am 29.01.2025).

Pernicka, Susanne/Hefler, Günter (2015). Austrian Corporatism – Erosion or Resilience? Österreichi-sche Zeitschrift für Politikwissenschaft 44 (3), 39–56.

Pernicka, Susanne (2017). Die österreichische Sozialpartnerschaft als institutionalisierte Konfliktarena zwischen Einfluss- und Mitgliedschaftslogik. A&W-Blog v. 13.12.2017. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/die-oesterreichische-sozialpartnerschaft-als-institutionalisie> (abgerufen am 29.01.2025).

Rocha-Akis, Silvia/Mayrhuber, Christine/Leoni, Thomas (2018). Sozialpartnerschaft, Institutionen und Wirtschaft. Entwicklungen seit der Krise. Online verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-2747/s_2018_sozialpartnerschaft_61868_.pdf (abgerufen am 29.01.2025).

Specht-Prebenda, Matthias/Pernicka, Susanne (2024). Die neue Streikfreudigkeit in Österreich – Ursa-chen, Ausdrucksformen und Perspektiven. A&W-Blog v. 19.02.2024. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/Die-neue-Streikfreudigkeit-in-Oesterreich> (abgerufen am 29.01.2025).

Tálos, Emmerich/Hinterseer, Tobias (2019). Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungs-faktor der Zweiten Republik am Ende? Innsbruck/Wien, Studien Verlag.

Witzani-Haim, Daniel/Marterbauer, Markus (2023). Das österreichische Lohnverhandlungssystem in der Teuerungskrise. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW Berlin, 92. Jahrgang, Heft 4, 121–140.