

Von Bernhard Kittel

Astgemeinschaft: So wurden die konflikthaften Beziehungen zwischen den organisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den 1950er-Jahren von den Akteuren beschrieben. Beide würden auf demselben Ast sitzen, so die Vorstellung: Sägt einer daran, fallen beide herunter. Zwischen diesem Bild und der Rede von Arbeitnehmern als Produktions- und Kostenfaktor, wie sie die aktuelle Debatte um die Ausweitung der gesetzlich erlaubten täglichen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden prägt, liegen nicht nur viele Jahre, sondern auch Welten. Die Differenz ist bezeichnend für die Veränderung des Verhältnisses zwischen den Sozialpartnern in Österreich.

Aus der wechselseitigen Anerkennung gegensätzlicher Interessen, zwischen denen angesichts einer gemeinsamen Herausforderung ein Ausgleich gesucht wird, wurde eine Vorstellung – die Arbeit gedanklich von ihren Trägerinnen und Trägern entkoppelt –, in der Arbeit ausschließlich als Faktor der betriebswirtschaftlichen Kalkulation relevant ist. Diese diskursive Reduktion von Menschen auf Faktoren im Produktionsprozess übersieht, dass Arbeitskraft nicht in dem Sinne verkauft werden kann, dass der Arbeitgeber diese Kraft besitzt und nach Gutdünken mit ihr verfahren kann. Er erwirbt nur das Recht, für eine gewisse Dauer über ihren Einsatz zu bestimmen.

Dieselbe Tendenz wie zwischen den Sozialpartnern lässt sich auch auf politischer Ebene beobachten – nämlich in der Art, wie die Reform des Arbeitszeitgesetzes durchgesetzt werden soll. Während bis weit in die 1990er-Jahre die gesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen einen Kernbereich der Sozialpartnerschaft im Sinne des verhandlungsbasierten Interessenausgleichs darstellte, hatte schon die erste Koalition zwischen ÖVP und FPÖ vornehmlich die arbeitgeberseitigen Interessen im Blick. Entsprechend wurden die Verbände der Arbeitnehmerseite marginalisiert. Dies war jedoch nur eine Akzentuierung einer auch von SPÖ-ÖVP-Koalitionen seit den 1990er-Jahren immer wieder praktizierten Abkehr vom klassischen Modell der Sozialpartnerschaft.

Generationenwechsel der Akteure

Entsprechend richteten sich die Interessenverbände zunehmend auf Lobbying aus. Vieles deutet darauf hin, dass vor allem die Arbeitgeberseite heute das Trennende gegenüber dem Gemeinsamen stärker in den Vordergrund stellt – und dass die Bereitschaft, Kompromisse zu suchen, die (anders als im Mythos der Sozialpartnerschaft behauptet) nie einfach waren, seit den 1990er-Jahren zunehmend abgenommen hat. Dies geht auf Arbeitgeberseite auch mit einem Generationenwechsel einher: Noch stark vom Keynesianismus geprägte und sozialpartnerschaftlich sozialisierte Personen wurden durch Akteure ersetzt, die im marktliberalen Mainstream der an das US-amerikanische Vorbild angelehnten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge an den österreichischen Univer-



Arbeitszeitverhandlungen ohne Sozialpartner? Parlamentarismus ohne Begutachtung? Politik ohne Kompromisse? Ein Gastkommentar zu den „Zwölf-Stunden-Tag“-Plänen.

Die aufgekündigte „Astgemeinschaft“

„Neu ist das demonstrative Ignorieren der Arbeitnehmerseite in einer Kernmaterie des Arbeitsrechts. Nicht einmal pro forma wird deren Sichtweise eingeholt.“

sitäten ausgebildet worden sind. Aber stärker noch wirken der technologische Wandel und der internationale Wettbewerb auf die Verhärtung der von Arbeitgeberseite vertretenen Positionen. Die Arbeit-

nehmervertretung geriet hingegen in die Defensive, zumal die Interessen der Vertretenen vielfältiger und widersprüchlicher wurden und die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sank.

So haben die Hürden bei der Suche nach einem Kompromiss zur Reform des Arbeitszeitgesetzes den Regierungsparteien ÖVP und FPÖ den Raum gegeben, von traditionellen Prozeduren abzuweichen und selbst tätig zu werden. Es ist typisch für das Bemühen dieser Regierung, entscheidungs- und durchsetzungsstark zu wirken, dass sie den Weg einer Regierungs-vorlage (bei dem ein Begutachtungsverfahren durch Interessenvertreter vorgesehen ist) gemieden hat und stattdessen Abgeordnete der Regierungsparteien im Nationalrat einen Initiativantrag hat stellen lassen.

Es ist nicht das erste Mal, dass ein Gesetzesvorschlag diesen Weg

geht. Neu ist hingegen das demonstrative Ignorieren der Arbeitnehmerseite in einer Kernmaterie des Arbeitsrechts. Nicht einmal pro forma wird deren Sichtweise eingeholt. Die Wahl des Verfahrens zielt ebenso wie die Ausrichtung des Inhalts auf die öffentliche Bloßstellung der organisierten Arbeitnehmervertretung. Ob der unternehmerische Leidensdruck so hoch ist, dass eine gesetzliche Regelung so dringend notwendig ist, mag dahingestellt sein. Vielerorts sind ohnedies über Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten als zehn Stunden täglich erlaubt.

Die Kurzsichtigkeit dieser unilateralen Vorgangsweise ist offen-

kundig. Auch wenn das Parlament formal der Ort der Auseinandersetzung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Perspektiven ist, so zeugt der gelebte Parlamentarismus im österreichischen Nationalrat von einem relativ geringen Reflexionsgrad der Debatte; die Neigung, konfliktvolle Vorlagen mit der Regierungsmehrheit schlichtweg durchzustimmen, ist traditionell groß. In der Vergangenheit hat der Begutachtungsprozess von Regierungsvorlagen hingegen oft dazu beigetragen, Gesetzesentwürfe ausgewogener zu machen. Die ohnedies schon prekäre Bereitschaft zur Interessenabwägung, die zwar mühselig, aber als Grundlage der demokratischen Selbstvergewisserung eine wesentliche Voraussetzung des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts ist, wird mit solchen Alleingängen weiter untergraben.

Flexibilisierung und Begrenzung

Selbst wenn sich in der Praxis herausstellen würde, dass die tatsächlichen Auswirkungen der Arbeitszeitreform nicht ganz so negativ sind, wie es die Arbeitnehmerseite darstellt – so paradiesisch, wie es die Arbeitgeberseite und die Regierung behaupten, wird die neue Arbeitswelt wohl auch nicht sein. Flexibilität für den einen bedeutet Begrenzung für den anderen. Es ist nicht zu erwarten, dass alle Arbeitgeber bereit sind, zwischen ihren eigenen Produktionserfordernissen und den außerbetrieblichen Wünschen und Pflichten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwägen und Kompromisse zu schließen. Denn dazu wäre es nicht nötig, ein neues Gesetz kompromisslos durchzusetzen. Sollte insgesamt die Belastung der abhängig Beschäftigten steigen, so können freilich aus unzufriedenen Arbeitnehmern rasch unzufriedene Bürger werden. Gegenwärtig profitiert die Regierung davon, dass die Oppositionsparteien wenig klare Alternativen anbieten können. Jedoch liefert sie durch diese Aufkündigung eines bisher im internationalen Vergleich recht erfolgreichen Modells des gesellschaftlichen Ausgleichs einen griffigen Ansatzpunkt für Oppositionsarbeit.

Dennoch ist fraglich, ob das Thema hinreichend Mobilisierungspotenzial für die Opposition generieren kann, um die Unzufriedenen zu erreichen. Sollte dieser wirtschaftliche Unilateralismus zum neuen Standard der hiesigen Politik werden, dann wäre auch denkbar, dass außerhalb des gegenwärtigen Parteienspektrums eine Dynamik entsteht, der es gelingt, die Unzufriedenheit politisch so zu instrumentalisieren, dass ähnlich wie in anderen europäischen Ländern eine völlig neue Parteienstruktur entsteht. Ob dies – bei gesunkener Bedeutung der Interessenverbände – das für die wirtschaftliche Entwicklung nötige stabile politische Umfeld nachhaltig sichert, mag bezweifelt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sitzen auch heute noch am selben Ast.

Der Autor ist stv. Vorstand des Instituts für Wirtschaftssoziologie sowie Vizedekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Wien |

KLARTEXT

Von Tomáš Sedláček

EZB und Selbstvertrauen

Seit 10 Jahren haben wir der Weltwirtschaft künstlich Drogen injiziert, damit sie funktioniert: Nullzinsen. Als das „quantitative easing“ begann, wurde argumentiert, man brauche das billige Geld als „Kickstarter“ für die Ökonomie. Dieser Ausdruck entsprang der Vorstellung, dass der Patient (die Ökonomie) bereit sei für einen „Kick“ und dass das „Kicking“ schnell gehen würde – ein-, zweimal Kick, und die Wirtschaft würde wieder von alleine laufen. Nun „kicken“ wir schon seit einer Dekade.

Zinssätze bestimmen den Preis des Geldes und sie repräsentieren zugleich das Risiko der Zukunft. Gleichzeitig bedeuten sie aber auch jene Bewegung der Ökonomie, mit der sie sich beschleunigt oder langsamer wird. Für zehn Jahre beschleunigten die Zentralbanken also – so als gäbe es eine Zukunft ohne jedes Risiko. Selbst im Vorfeld der Krise, welche diese Zinssenkungen auslöste, wäre dieses Szenario wie aus dem Science-Fiction-Genre erschienen. Auch die Lehrbücher wussten von nichts Vergleichbarem.



Dieses Kuriosum hat unser Leben verformt, die Westliche Zivilisation badete darin für Jahre. Jetzt aber haben die Zentralbanker eine schwierige Aufgabe. Sie müssen sich aus einer Situation zurückziehen, aus der sich noch niemals jemand zurückgezogen hat.

Als die EZB 2012 „Creditor of last Resort“ wurde, hielt ich eine Vorlesung, in der ich sie „Believer of last Resort“ nannte. Auf Latein heißt Credo Glaube und das tschechische Wort „Kreditor“ (jemand, der einen Kredit gibt) liegt nah beim Wort für „Gläubiger“. Die Zentralbanken versorgten die Märkte mit Glauben, den sie nicht hatten. Nun haben die Märkte ihren Glauben wieder und die Zentralbanken müssten nun auf die Bremse steigen und Selbstvertrauen demonstrieren. Aber Achtung: Auch im Vorfeld der Krise gab es eine Zinserhöhung durch die FED. Nun heißt es: „Zeige Selbstvertrauen, aber nicht zu viel!“

Der Autor ist Professor für Ökonomie an der Karlsuniversität Prag