

Schöne Aussichten – Folge 10

# Ireland – Towards 2016

## Sozialpartnerschaft in Irland

„Ireland – Towards 2016“ ist das jüngste im Jahr 2006 unterzeichnete irische Sozialpartnerschaftsabkommen. Es hat einen breiten gesellschaftlichen Anspruch, der weit über traditionelle Tarifpolitik hinausgeht. Während Sozialpartnerschaftsabkommen die Entwicklung Irlands über die letzten 25 Jahre stark geprägt und den Aufstieg zum keltischen Tiger begünstigt haben, hat die Wirtschaftskrise der letzten Jahre den Prozess vorläufig zum Erliegen gebracht. Die Analyse des irischen Sozialpartnerschaftsprozesses zeigt beispielhaft das Wirken einer Vision auf die Entwicklung einer Gesellschaft, aber auch welchen Gefahren die Umsetzung der Vision unterliegt.

### Vision für Irland

Irland entwickelt sich bis 2016 zu einer dynamischen, internationalen Gesellschaft und Wirtschaft, die der Mitbestimmung und der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet ist. Die wirtschaftliche Entwicklung ist sowohl umwelttechnisch nachhaltig als auch international wettbewerbsfähig. Ein gesunder Staatshaushalt unterstützt das wirtschaftliche Wachstum und sichert die notwendigen Ausgaben auch in Zeiten schwächeren Wachstums ab. Die zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit notwendigen Investitionen in physische und soziale Infrastruktur werden getätigt. Der Wohlfahrtsstaat stellt das Individuum mit seinen persönlichen Umständen und Bedürfnissen in den Mittelpunkt aller Maßnahmen.

### Das Programm „Ireland – Towards 2016“

Das Programm „Ireland – Towards 2016“ wurde im Jahr 2006 von den Sozialpartnern und Vertretern des gemeinnützigen Sektors auf der Grundlage der Empfehlungen des unabhängigen Beratungsgremiums NESC („National Economic and Social Council“, Nationaler Wirtschafts- und Sozialrat) ausgehandelt. Es besteht aus einem über hundert Seiten starken Dokument, in dem sich alle Beteiligten zu der oben zitierten Vision bekennen und dann in äußerst detaillierten Ausführungen darlegen, wie diese Vision in konkrete Schritte in den unterschiedlichsten Politikfeldern umgesetzt werden soll.

Natürlich sind die Tarifregelungen das Kernstück eines jeden Sozialpartnerschaftsabkommens, gerade in „Ireland – Towards 2016“ wird aber ein großes Gewicht auf die Einbindung des gemeinnützigen Sektors gelegt. Dies wird auch dadurch hervorgehoben, dass sich der gesamte erste Teil des Abkommens außerhalb klassischer Tarifpolitik bewegt. Die Vereinbarungen betreffen die Förderung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung,

23. April 2012

Autor: Hans-Peter Schoech  
hpschoech@gmail.com

Herausgeber: Stefan Bergheim  
stefan.bergheim@fortschrittszentrum.de  
Tel. +49 69 788 098 291

[www.fortschrittszentrum.de](http://www.fortschrittszentrum.de)

Gefördert durch:

**BMW Stiftung**  
Herbert Quandt

Zentrum für  
gesellschaftlichen  
Fortschritt



den Ausbau der Infrastruktur, den Schutz der Umwelt und die Sozialpolitik.

In vielen Unterpunkten werden detaillierte Entwicklungsbemühungen dargelegt, wie beispielsweise der Bau von U-Bahn-Linien in Dublin, Bahnstrecken und Autobahnen im ländlichen Raum, Einstellung von Verkehrspolizisten, Privatisierung von Geschwindigkeitskameras und vieles mehr. Es werden allgemeine, strategische Entwicklungsziele dargelegt – wie sie sich zum Beispiel auch aus der Umsetzung von EU Programmen ergeben – und mit konkreten Umsetzungsschritten unterlegt. Die Ziele der Sozialpolitik werden in einem Lebens-Zyklus Rahmenwerk beschrieben. Unterschieden wird nach spezifischen Bedürfnissen der verschiedenen Lebensphasen Kindheit, Erwerbstätigen-Alter, ältere Menschen, sowie Behinderte. Mit der Umsetzung und der Überwachung des Programms wurde das NESDO (National Economic and Social Development Office) beauftragt, es wurden viele Untergremien und Ausschüsse gegründet zur Begleitung des Prozesses und zur Weiterentwicklung und Konkretisierung der Ziele und Umsetzungsschritte.

Der zweite Teil von „Ireland – Towards 2016“ betrifft klassische Tarifpolitik. Für den Privatsektor werden stufenweise Gehaltserhöhungen für die nächsten siebenundzwanzig Monate festgelegt. Gewerkschaften und Arbeitgeber verpflichten sich diese Vereinbarungen auf lokaler Betriebsebene unter Berücksichtigung spezifischer Gegebenheiten umzusetzen. Ebenso werden konkrete Vermittlungs- und Streitschlichtungsverfahren etabliert. Darüber hinaus werden Absichtserklärungen zu den Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehungen abgegeben sowie an Kommissionen und Projekte delegiert: Verbesserungen der Sicherheit am Arbeitsplatz, betriebliche Weiterbildung, Gleichstellungsfragen, Bezahlung im Krankheitsfall, Pensions-Vereinbarungen, Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Eine besondere Betonung wird auf Arbeitnehmerrechte und deren Einhaltung durch Arbeitgeber gelegt: Es werden neue Rechtswege zur Streitleistung festgelegt, Wohlverhaltensverpflichtungen der Arbeitgeber werden verschärft, Überwachungskommissare eingesetzt, ein fester Bußgeld-Katalog aufgesetzt, Regelungen für ungerechtfertigte Entlassungen festgelegt.

Auch für den öffentlichen Dienst werden stufenweise Gehaltserhöhungen festgelegt, die denen des Privatsektors entsprechen. Im letzten großen Abschnitt werden Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes dargelegt: Bessere Organisation, Flexibilisierung, Service-Orientierung, Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Beförderung nach Leistung, Einführung einer Leistungsmessung, neue Einstellungsrichtlinien. Einzelne Berufsgruppen aus dem Schulwesen, dem Gesundheitswesen oder den Gemeinden treffen berufsspezifische Sondervereinbarungen, um ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden.

Im Jahr 2007 veröffentlichte die Regierung einen Fortschrittsbericht, der Punkt für Punkt die beschlossenen Maßnahmen auflistete sowie Finanzie-

## **Detaillierte Entwicklungsbemühungen**

## **Klassische Tarifpolitik**

rungszusagen machte. Mit Einsetzen der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 mussten diese Maßnahmen zunehmend unter Finanzierungsvorbehalt gestellt und neu verhandelt werden. Dies geschah zunächst noch im Rahmen des etablierten Sozialpartnerschaftsprozesses, führte aber im weiteren Verlauf der Krise zu dessen Auflösung.

## Die Tradition der Sozialpartnerschaft in Irland

Sozialpartnerschaftsabkommen – also von der Regierung moderierte Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – gibt es in Irland seit über zwanzig Jahren. Diese Abkommen haben große Kräfte freigesetzt und das Land über Jahrzehnte geprägt. Sie haben stabile wirtschaftliche Bedingungen geschaffen und den Aufschwung Irlands zum „Keltischen Tiger“ begünstigt. Bis heute gab es sieben solcher meist auf drei Jahre abgeschlossenen Sozialpartnerschaftsabkommen. „Ireland – Towards 2016“ ist der Titel des siebten und jüngsten Abkommens. Es wurde im Jahr 2006 unterzeichnet und hat von allen bisherigen Abkommen den breitesten gesellschaftlichen Anspruch. Das zeigt sich an der auf zehn Jahre angelegten Gültigkeitsdauer, sowie an der umfassenden Einbindung neuer Interessengruppen aus dem gemeinnützigen Sektor.

## 20 Jahre Tradition

### Sozialpartnerschaftsabkommen in Irland 1987-2009

Abkommen	Verhandlungsumfeld	Inhalt
1987-1990 Programm zum nationalen Aufschwung (The Programme for National Recovery)	Wirtschaftskrise; hohe Arbeitslosigkeit; Thatchers Kampf gegen die Gewerkschaften in UK	Lohnzurückhaltung im Gegenzug zu Zugeständnissen im Steuertarif; Klauseln zur Friedenspflicht
1990-1993 Programm für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt	Erfüllung der EWU Kriterien; Wachstum ohne Schaffung von Arbeitsplätzen	Reform des Sozialstaates; Angebotsseitige Maßnahmen
1993-1996 Programm für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeit		
1996-2000 Partnerschaft 2000 (Partnership 2000)	Wirtschaftsboom; Vollbeschäftigung	Einbeziehung des gemeinnützigen Sektors als Partner; Förderung von Partnerschaft am Arbeitsplatz
2000-2003 Programm für Wohlstand und Fairness		
2003-2006 Den Fortschritt aufrecht erhalten (Sustaining Progress)	Düsteres Wirtschaftsklima; sich verlangsamendes Wachstum; Verlust von Arbeitsplätzen	Lohnvereinbarung nur für 18 Monate; Sonder-Initiativen (Bildung, Kinderarmut, Wohnungsbau, etc.)
2006-2016 Bis 2016 (Towards 2016)	Wirtschaftliche Gesundung; Sorgen über Einhaltung von Mindeststandards am Arbeitsplatz	Längerfristiges (10-jähriges) Lebens-Zyklus Rahmenwerk; Maßnahmen zu Mindeststandards
2008 Lohnvereinbarung im Baugewerbe abgelehnt	Wirtschafts- und Bankenkrise; Krise der öffentlichen Finanzen	

2009ff Prozess löst sich auf

aus Michael Doherty, It must have been love... but it's over now: the crisis and collapse of social partnership in Ireland)

## Entstehung des Sozialpartnerschaftsprozess

Eine zentrale Rolle bei der Entstehung des Sozialpartnerschaftsprozesses spielt der NESCC („National Economic and Social Council“, Nationaler Wirtschafts- und Sozialrat). Der NESCC wurde im Jahr 1973 als unabhängiges Beratungsgremium gegründet mit der Aufgabe, den Premierminister in strategischen, langfristigen Angelegenheiten der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Irlands zu beraten. Das Gremium wird besetzt mit Vertretern der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Bauernverbände, dem gemeinnützigen Sektor, Umweltorganisationen, der Ministerien sowie unabhängigen Experten. Durch diese Zusammensetzung soll sichergestellt werden, dass der NESCC die verschiedenen Standpunkte der Zivilgesellschaft gegenüber der Regierung vorbringen kann.

Der Sozialpartnerschaftsprozess wurde Ende der 1980er Jahre ins Leben gerufen. Zu dieser Zeit wurde Irland geplagt von hoher Staatsverschuldung, hoher Arbeitslosigkeit und extrem hohen individuellen Steuersätzen; die Gewerkschaften litten unter großem Mitgliederschwund. Die neu gewählte Regierung unter Charles Haughey griff im Jahr 1987 die jüngsten NESCC Empfehlungen auf und setzte sich zum Ziel, diese gemeinsam mit Arbeitgebern und Gewerkschaften umzusetzen. Der Grundgedanke war, die Wirtschaft anzukurbeln und die so entstehenden Wohlfahrtsgewinne sozial gerecht in der Gesellschaft zu verteilen.

Das Verhandlungsmodell sah im Wesentlichen wie folgt aus: Die Regierung brachte Steuererleichterungen ein, die Arbeitgeber stellten Gehaltserhöhungen in Aussicht und die Gewerkschaften versprachen Streikverzicht. Dieses Modell hat sich im Laufe der Jahre fest etabliert – die Verhandlungsmasse wurde erweitert um Rechtssicherheit und Bestandsgarantien von Seiten der Regierung durch die Einführung von Umsetzungs-gremien und die Etablierung von Rechtswegen insbesondere im Arbeitsrecht. Die Gewerkschaften stimmten Flexibilitäts- und Produktivitätszielen auch im öffentlichen Sektor zu. Die Arbeitgeber sicherten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu. Später wurde auch der gemeinnützige Sektor wie zum Beispiel Kirchen, Behinderten-Verbände oder Seniorenvertreter in den Prozess einbezogen. Diese immer breitere gesellschaftliche Verankerung des Sozialpartnerschaftsprozesses hatte das Ziel, einen breiten Konsens zu erzeugen und eine umfassende Teilhabe aller an der Verteilung des Wohlstandes sicherzustellen.

## Die Erfolgsfaktoren



In erster Linie ist die Etablierung des Sozialpartnerschaftsprozesses dem persönlichen Einsatz der Premierminister Charles Haughey und später Bertie Ahern (beide von der Fianna Fáil Partei) zu verdanken. Beide haben sich politisch immer für den Prozess stark gemacht und ihn konsequent als politisches Werkzeug genutzt und ausgebaut. Der ganze Prozess besteht durch seinen pragmatischen, problemorientierten und ideologiefreien Politikansatz. Hierbei mag es eine Rolle gespielt haben, dass die

## Nationaler Wirtschafts- und Sozialrat

## Start in schwieriger wirtschaftlicher Situation

## Beiträge der Partner

## Persönlicher Einsatz der Premierminister



großen irischen Parteien aus dem Unabhängigkeitskampf hervorgegangen sind, daher vor allem irisch republikanisch orientiert sind und traditionell wenig ideologische Prägung haben. Auf Seiten der Gewerkschaften hat ihre politisch schwache Lage und ihre nach irischem Recht geringen Repräsentationsrechte für die Arbeitnehmer ihre Bereitschaft erhöht, sich auf einen politischen Prozess einzulassen, der ihnen wenigstens regelmäßigen informellen Einfluss gewährte.

Als sich später erste Erfolge einstellten, wuchs – auch durch eine günstige Weltwirtschaftsentwicklung bedingt – der Verteilungsspielraum, was wiederum die Attraktivität der Sozialpartnerschaftsabkommen erhöhte. Zu guter Letzt wurde der Prozess auch durch klassische Machtpolitik zusammengehalten: Kam man irgendwo nicht mehr weiter in den Verhandlungen, wurden immer weitere Gremien gegründet, an die strittige Fragen delegiert wurden. Zwar gab es nie eine Verpflichtung mitzuarbeiten, aber wer sich nicht beteiligte wurde schnell isoliert und gelegentlich auch von Fördertöpfen ausgeschlossen.

### **Die Idee des Sozialpartnerschaftsprozesses**

In vielen Kommentaren wird der Sozialpartnerschaftsprozess vor allem in seinem Pragmatismus beleuchtet. In der Tat war weniger eine abstrakte Idee oder große Vision treibend für den Prozess, sondern mehr der Wille pragmatisch politische Ziele durchzusetzen. Dennoch hat der Prozess eine derartige Kraft und Dynamik entfaltet, dass es sich durchaus Sinn macht, den Sozialpartnerschaftsprozess an sich als Idee und Vision zu betrachten.

Der Sozialpartnerschaftsprozess in Irland besteht aus drei Hauptelementen: Im Mittelpunkt steht die tatsächlich als Vision ausgedrückte Leitidee über den jeweiligen Sozialpartnerschaftsabkommen. Als zweites Hauptelement sticht die Orientierung der Politik an gesamtgesellschaftlichen Analysen heraus, wie sie vor allem vom NESC durchgeführt werden. Dies führt zu einem langfristigen Zeithorizont in der Politikgestaltung und zu einer Offenheit gegenüber unabhängiger wissenschaftlicher Beratung. Als drittes hat sich der Sozialpartnerschaftsprozess als eine Art der Regierungsführung etabliert, in der die Regierung in einem ständigen Dialog mit den Sozialpartnern und der Gesellschaft steht. Gemeinsam mit den Betroffenen werden in zahlreichen Gremien langfristige Lösungen für offene Probleme gesucht. Dieser ständige Austausch mit allen Teilen der Gesellschaft sorgt für Legitimation der gefundenen Kompromisse und er liefert der Regierung unmittelbare Rückmeldung von den Bürgern.

### **Die Gewinner der Abkommen**



Seit Ende der 80er Jahre bis ungefähr 2006 erlebte Irland einen langen Aufschwung mit überdurchschnittlichem Wirtschaftswachstum und sinkender Arbeitslosigkeit. Nach einer Studie des ILS (International Institute for Labour Studies) trug die in den Sozialpartnerschaftsabkommen ausge-

### **Wachsende Verteilungsspielräume**

### **Pragmatische Vorgehensweise**

### **Politik orientiert sich an Leitbild und bleibt im Dialog**

### **Langer und stabiler Aufschwung**





handelte Lohnzurückhaltung entscheidend zum dynamischen Wachstum bei: Die landesweit durchgesetzten Lohnsteigerungen orientierten sich an den Produktivitätssteigerungen der traditionellen irischen Industrie. So konnte dieser wachstumsschwache Teil der irischen Wirtschaft die Lohnstückkosten stabil halten und somit die Beschäftigungsverhältnisse sichern. Gleichzeitig sorgte die Durchsetzung dieser moderaten Lohnerhöhungen in den dynamisch wachsenden internationalen Betrieben für sinkende Lohnstückkosten und damit für Wettbewerbsvorteile, starkes Wachstum und neue Arbeitsplätze. Dieses Zusammenspiel bescherte der irischen Wirtschaft einen langen und stabilen Aufschwung, von dem alle Teile der Bevölkerung profitierten. Als relative Gewinner kann man die Angestellten der traditionellen Industrien und die Staatsangestellten sehen – sie erzielten Lohnsteigerungen in der Höhe ihrer Produktivitätssteigerungen und sicherten ihre Arbeitsplätze – während die Angestellten der internationalen Betriebe den Aufschwung mit ihren hohen Produktivitätssteigerungen bei moderaten Lohnerhöhungen antrieben.

Natürlich profitierten die Iren auch von den indirekten Folgen der Sozialpartnerschaftsabkommen: Durch die konsensorientierte Tarifpolitik wurden Streiks vermieden, die breite Einbindung verschiedenster Interessengruppen ermöglichte viel informellen Einfluss auf die Politik, und die Orientierung an langfristigen Zielen führte zu einer stabilen und verlässlichen Politik. Der Wohlfahrtsstaat wurde ausgehend von einem niedrigen Niveau ausgebaut, die öffentliche Verwaltung wurde effizienter gemacht.

## **Die jüngere Vergangenheit und ein Blick in die Zukunft**

Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise mussten die Tarifregelungen im öffentlichen Sektor durch den Sparzwang des Staates gekippt werden. Im März 2009 brach die Regierung die Verhandlungen mit den Sozialpartnern ab und verfügte einseitig Lohnkürzungen im öffentlichen Dienst. Trotz dieser nicht einvernehmlich durchgesetzten Maßnahme verzichteten die Gewerkschaften auf Widerstand. Sie traten sogar wieder in Verhandlungen mit der Regierung über weitergehende Regelungen und standen im Dezember 2009 kurz vor Abschluss der Verhandlungen. Die Vereinbarung sollte im Wesentlichen aus einer weitgehenden Reform des öffentlichen Dienstes sowie aus Gehaltsverzicht durch zwölf Tage pro Jahr unbezahlten Urlaubs bestehen. In Teilen der Medien und der Öffentlichkeit wurde dies als eine relative Besserstellung der Staatsangestellten in der Krise gesehen, und so versagten einige Hinterbänkler der Regierung ihre Unterstützung und brachten die Vereinbarung im Parlament zu Fall. Stattdessen wurden wesentlich drastischere Kürzungen von im Durchschnitt 7% beschlossen. Im März 2010 beschlossen die Gewerkschaften mit der Regierung eine weitere Vereinbarung für den öffentlichen Dienst mit einer Laufzeit von vier Jahren (Croke-Park-Agreement). Kernpunkt war das Versprechen, keine weiteren Lohnkürzungen im öffentlichen

## **Krise als Umbruch**



Dienst vorzunehmen im Gegenzug zu einer weiteren Flexibilisierung und Reduzierung des öffentlichen Dienstes.

Die im Frühjahr 2011 neu gewählte Regierung um Enda Kenny von der Fine Gael Partei hat mehrfach die Aufnahme von multilateralen Gesprächen mit den Sozialpartnern angekündigt, andererseits aber auch klar ausgedrückt, dass es eine Rückkehr zum etablierten System der Sozialpartnerschaftsabkommen zur Zeit nicht geben wird. Über die Gründe für diese Ablehnung gibt es wenig Klarheit. Sie kann in einem gewollten Bruch mit dem Politik-Stil der abgewählten langjährigen Regierungspartei Fianna Fáil liegen, die den Sozialpartnerschaftsprozess stark geprägt hat. Sie kann auch verstanden werden als ein gewolltes Aufrütteln aus bequemer Konsenspolitik. So hat der neue Premierminister den NESC als traditionellen Ideengeber des Sozialpartnerschaftsprozesses zur aktiven Teilnahme an der Politik aufgefordert. Er hat auch gefordert, der NESC möge sich mit regelmäßigeren und tagesaktuelleren Analysen zu Wort melden. Auch müsse nicht notwendigerweise Einigkeit in allen Details hergestellt werden, im Gegenteil sei eine Vielfalt an Ansichten besser als eine Selbst-Zensur, die schwierige Fragen ausklammert.

Allerdings kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass es sich bei der neuen Politik weniger um eine wesentliche Änderung in der Grundrichtung handelt als um eine Variation im Stil. Alle Äußerungen deuten darauf hin, dass sich trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage die Grundlagen der Vision der Sozialpartnerschaften – wirtschaftlichen Fortschritt gerecht in der Gesellschaft zu verteilen, Politik an langfristigen gesellschaftlichen Analysen zu orientieren und einen breiten gesellschaftlichen Dialog zu verbindlichen Vereinbarungen zu verarbeiten – nicht verändert haben. So lautet die gemeinsame Zielvereinbarung im Regierungsprogramm des kleineren Koalitionspartners Labour Partei mit Namen „Regierung für die nationale Erholung 2011 – 2016“: „Zum Ende unserer Regierungszeit wird Irland anerkannt sein als eine moderne, gerechte, umfassend soziale und auf Gleichstellung gründende Gesellschaft, die von einer produktiven und blühenden Wirtschaft getragen wird.“ So mag vielleicht der Sozialpartnerschaftsprozess nicht in seiner alten Form weiterverfolgt werden, die Ziele bleiben dennoch erhalten.



### **Ursachen für die Auflösung des Prozesses**

Selbstverständlich gab es immer auch Widerstand gegen den Sozialpartnerschaftsprozess. Wegen der Breite des Dialogs kam der Widerstand aber weniger von außen als mehr aus der Mitte der Sozialpartner: Gewerkschaften fürchteten, dass der Dialog nur als Vorwand galt, günstige Tarifabschlüsse durchzusetzen. Auch wurde immer wieder kritisiert, dass es die Gewerkschaften über die Jahre nicht vermochten, stärkere institutionelle Rechte durchzusetzen. Einige kleinere und stärker ideologisch geprägte Gewerkschaften kritisierten den Dialog immer wieder – die „Gefügigkeit“ der Gewerkschaften in den letzten Krisenjahren wurde auch auf die lang-

### **Keine multilateralen Gespräche mehr**

### **Grundidee der Partnerschaft bleibt erhalten**

### **Kritik aus der Mitte der Sozialpartner**



jährige Konsenshaltung zurückgeführt, die ihre Kampffähigkeit ausgehöhlt habe. Von Arbeitgeberseite gab es erwartbare Kritik an der Schwerfälligkeit des Prozesses und besonders die Vertreter der kleineren und mittleren Betriebe kritisierten die Vereinbarungen für den bürokratischen Aufwand, den sie erzeugten. Ferner wurde immer wieder das demokratische Defizit des Prozesses kritisiert, weil nicht-gewählten Vertretern erheblicher Einfluss auf die Politikgestaltung gewährt wurde. Im Ganzen gab es aber wenig organisierte Gegner des Dialogs und die integrativen Elemente des Prozesses überwogen: Wer nicht teilnahm, isolierte sich schnell.

Die Auflösung des Sozialpartnerschaftsprozesses über die letzten Krisenjahre hatte dann auch wenig mit den Widerständen der Vergangenheit zu tun. Vielmehr wurde er dadurch verursacht, dass mit dem Wechsel des Premierministers und mit dem Schrumpfen der Wirtschaft zwei der Hauptpfeiler des Prozesses gleichzeitig wegbrachen: Im Mai 2008 übernahm Brian Cowen das Amt des Premierministers von Bertie Ahern. Brian Cowen war dem Prozess deutlich weniger zugetan als sein Vorgänger und so geschah es unter seiner Verantwortung, dass die Gewerkschaften im Jahr 2009 immer weniger in den Verhandlungsprozess eingebunden wurden und schließlich die Tarifvereinbarungen unter dem schrumpfenden Verteilungsspielraum zu einseitigen Notverordnungen der Regierung wurden.



Trotz der vorläufigen Auflösung des Sozialpartnerschaftsprozesses haben sich die Erfolge der Vergangenheit fest in die irische Gesellschaft eingepägt und bestimmen bis heute die Maßstäbe für erfolgreiche Politik.

### **Fazit und Lernerfahrungen**

Die Geschichte des irischen Sozialpartnerschaftsprozesses von seiner Entstehung über seine Durchsetzung bis hin zu seiner vorläufigen Auflösung ist ein Lehrstück über die Verwirklichung einer Vision und über ihr mögliches Scheitern. Einfache Erfolgsrezepte lassen sich aus der Geschichte nicht ableiten, denn die Erfolgsfaktoren aus den Blütejahren der Sozialpartnerschaftsabkommen scheinen sich später gegen den Prozess gewendet und den Niedergang beschleunigt zu haben. Zu Beginn beförderte der starke Einfluss einzelner Führungspersonlichkeiten die breite Durchsetzung der Abkommen und die Überwindung vieler Schwierigkeiten. Diese starke Personalisierung rächte sich später als der Wechsel des Premierministers ausreichte, dem Prozess Führung und Durchsetzbarkeit zu entziehen. Desgleichen hat großer Pragmatismus den Prozess in Gang gebracht und ihn lange am Leben gehalten. Andererseits hat dieser Pragmatismus informelle Strukturen gefördert und auf eine institutionelle Verankerung der Sozialpartnerschaft verzichtet. Dieser Mangel an formellen Strukturen hat es erlaubt, dass der Prozess im Jahr 2009 auslaufen konnte, ohne dass sich Widerstand formierte.

### **Lehrstück über Visionen**





Diese Beobachtungen lassen den Schluss zu, dass die Voraussetzungen zur Durchsetzung einer gesellschaftlichen Vision andere sind als diejenigen zum Erhalt einer gesellschaftlichen Errungenschaft. Im Hinblick auf den irischen Sozialpartnerschaftsprozess kann man vermuten, dass eine institutionelle Verankerung nach der Etablierung des Prozesses die Abhängigkeit von charismatischer politischer Führung verringert hätte und das klaglose Auslaufen des Prozesses verhindert hätte.

## **Institutionelle Verankerung möglich?**

### **Literatur:**

Social Policy in Ireland, Principles, Practice and Problems, Revised and Updated Edition, Edited by Sean Healy, Brigid Reynolds and Micheal L. Collins

Towards Recovery, Programme for a National Government 2011 – 2016

Niamh Hardiman: Politics and Social Partnership: Flexible Network Governance, the Economic and Social Review, Vol. 37, No. 3, Winter, 2006, pp. 343-374

Michael Doherty: It must have been love... but it's over now: the crisis and collapse of social partnership in Ireland, Socio-Legal Research Centre, School of Law and Government, Dublin City University, Working paper 02/11

Martin Wall: Kenny sees social partner policy role, Irish Times, 18/06/2011

Eironline: Taoiseach advised to re-brand social partnership, eironline, 05/08/2011

Lucio Baccaro, Marco Simoni: The Irish social partnership and the "celtic tiger" phenomenon, Discussion paper DP/154/2004, International Institute for Labour Studies

© Copyright 2012 Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt, Frankfurt am Main. Alle Rechte vorbehalten. Bei Zitaten wird um Quellenangabe „Schoech, Hans-Peter (2012): Ireland - Towards 2016: Sozialpartnerschaft in Irland, Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt, Schöne Aussichten Folge 10“ gebeten.

Die Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird aber keine Gewähr übernommen.