

POLEN

Gewerkschaftsmonitor

September 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Bei den Parlamentswahlen im Oktober 2023 erlebte das politische System Polens einen tiefgreifenden Wandel. Zwar erreichte die Partei »Recht und Gerechtigkeit« (PiS) mit 35,38 Prozent erneut das beste Einzelwahlergebnis, doch die Regierungsmehrheit bildete eine Dreierkoalition: die liberale Bürgerkoalition (30,7 %), der populärkonservative Dritte Weg (14,4 %) und die Neue Linke (8,61 %). Zusammen errangen sie 248 der 460 Sitze im Sejm sowie 61 von 100 Mandaten im Senat.

Entscheidend für die Bildung dieser »demokratischen Koalition« war das gemeinsame Ziel, der PiS mit ihrem zunehmend autoritären Regierungsstil die Macht zu entziehen. Die PiS strebte eine dritte Amtszeit (nach den Wahlen von 2015 und 2019) an und setzte dafür enorme organisatorische und finanzielle Ressourcen ein – darunter auch staatlich abhängige Unternehmen, parteitreue öffentliche Medien, Unterstützung durch die katholische Kirche und gezielte Sozialleistungen zur Wählerbindung. Trotz dieser Maßnahmen scheiterte das Vorhaben, nicht zuletzt aufgrund einer stark mobilisierten Wählerschaft, insbesondere in der Altersgruppe von 18 bis 34 Jahren. Dies führte zu einer Rekordwahlbeteiligung von 74,38 Prozent und ebnete den Weg für den Erfolg der demokratischen Koalition.

Das gesellschaftliche Klima hat sich durch die Wahlen verändert. Auch die Gewerkschaften – mit Ausnahme der Solidarność, die enge Verbindungen zur PiS besitzt – begrüßten die neuen politischen Verhältnisse vorsichtig optimistisch. Die Zurückhaltung erklärt sich durch die ambivalenten Erfahrungen mit Donald Tusks erster liberal-konservativer Regierung (2007–2013).

Die neue Regierung wird von den drei bisherigen Oppositionskräften getragen, die getrennt in den Wahlkampf gezogen waren. Von Beginn an war jedoch klar, dass die Koalition in

zentralen Fragen gespalten ist – vor allem bei moralisch-ideologischen Themen wie der Liberalisierung des Abtreibungsrechts sowie bei sozial- und wirtschaftspolitischen Vorstellungen. So unterstützte der »Dritte Weg« und die »Bürgerplattform« beispielsweise eine Senkung der Krankenversicherungsbeiträge für Unternehmer_innen ab 2026 – ein Schritt, der dem nationalen Gesundheitsdienst Einnahmeverluste in Höhe von etwa 4,6 Milliarden Złoty bescheren würde. Die Neue Linke und die Gewerkschaften lehnten diesen Schritt jedoch strikt ab. Ein weiteres zentrales Wahlversprechen der »Bürgerplattform« betrifft die Wohnungspolitik. Mit dem Programm »Kredit zum Starten« sollen Wohnungsbaudarlehen staatlich über zehn Jahre subventioniert werden, sodass für Käufer ein Zinssatz von 0 Prozent entsteht. Auch hier regt sich Widerstand: Teile des »Dritten Weges« sowie die »Neue Linke« sprechen sich entschieden dagegen aus.

Die linke Partei »Razem« entschied sich 2023 gegen einen Eintritt in die Regierung, da zentrale Forderungen – wie die Entkriminalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen, eine Stärkung des Sozial- und Gesundheitswesens sowie Investitionen in Wissenschaft und Hochschulen – nicht im Koalitionsvertrag verankert waren. Trotzdem trat sie nach den Wahlen der Fraktion der Koalitionslinken bei, angetrieben von dem Wunsch, mit anderen linken Gruppen zusammenzuarbeiten. Nach einiger Zeit beschloss die Partei jedoch, die Fraktion zu verlassen. Der Parteivorsitzende Adrian Zandberg kritisierte insbesondere den Versuch der Neuen Linken, bei der Abstimmung über den Staatshaushalt 2025 eine einheitliche Fraktionslinie durchzusetzen. Dies führte zur Spaltung: Während einige Abgeordnete bei der Neuen Linken verblieben, gründeten die übrigen eine eigene Fraktion, mit dem Ziel, eine unabhängige soziale Linke zu etablieren.

Ein weiteres prägendes Thema war der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine. Bereits wenige Monate nach Beginn der Invasion 2022 begann die extreme polnische Rechte, das Narrativ einer angeblichen Undankbarkeit der Ukrainer gegenüber Polen zu verbreiten. In den politischen Mainstream gelangte dieses Motiv im Sommer 2023, als der damalige Berater des

Staatspräsidenten, Marcin Przydacz, den Ukrainern Undankbarkeit vorwarf – im Zusammenhang mit der Getreidekrise, weil sie das polnische Embargo anfochten. Viele polnische Landwirte sahen ihre Existenzgrundlage durch den massiven Import ukrainischer Agrargüter bedroht, der die Rentabilität der heimischen Produktion deutlich verschlechterte.

Die PiS machte das Narrativ, die Ukrainer_innen würden die polnische Hilfe im Krieg nicht ausreichend wertschätzen, zu einem zentralen Thema ihres Wahlkampfs – und setzte es auch im Präsidentschaftswahlkampf 2025 fort. Der Gegenkandidat Rafał Trzaskowski von der »Bürgerplattform« schlug vor, den Anspruch auf Familienbeihilfe (180 € monatlich pro Kind) auf jene ukrainischen Geflüchteten zu beschränken, die in Polen arbeiten und Steuern zahlen. Während 2022 noch fast 90 Prozent der Bevölkerung staatliche Hilfen für Ukrainer_innen unterstützten, befürworten heute 88 Prozent eine Einschränkung des Familiengeldes.

Auch das Thema der Exhumierung der Opfer von Wolhynien prägt die polnische Politik seit Jahren. Überraschend war jedoch, dass nun auch die »Bürgerplattform« und Trzaskowski selbst auf antiukrainische Rhetorik setzten – offenbar mit dem Ziel, Wähler_innen der rechtsgerichteten »Konföderation der Freiheit und Unabhängigkeit« zu gewinnen. Insgesamt trugen damit nicht nur PiS und die »Konföderation«, sondern später auch die »Bürgerplattform« dazu bei, bestehende Spannungen weiter zu verschärfen – obwohl Polen im Vergleich zu Deutschland oder dem Vereinigten Königreich kaum Probleme mit Migration hat.

Die erste Runde der polnischen Präsidentschaftswahlen fand am 18. Mai 2025 statt. Zwar erzielte Rafał Trzaskowski das beste Ergebnis, doch in der Stichwahl am 1. Juni setzte sich Karol Tadeusz Nawrocki, ein von der PiS unterstützter Bürgerkandidat, durch. Er gewann mit einem Vorsprung von 369 451 Stimmen bzw. 1,19 Prozentpunkten. Ausschlaggebend war die starke Mobilisierung rechter Wähler: 87 Prozent der Anhänger der »Konföderation« und 92 Prozent der Unterstützer von Grzegorz Braun stimmten in der zweiten Runde für Nawrocki. Trzaskowskis Strategie, rechte Narrative aufzugreifen, um Wähler_innen aus diesem Spektrum zu gewinnen, erwies sich damit als erfolglos.

Der Wahlsieg von Karol Nawrocki markiert einen Einschnitt in der politischen Landschaft – sowohl für die Partei PiS als auch für die Regierung. Im Wahlkampf hatte Nawrocki immer wieder seine Ablehnung gegenüber der amtierenden Regierung betont. Als Präsident verfügt er nun über Vetorechte, mit denen er Regierungsprojekte wie vorgeschlagene Gesetze blockieren kann. Beobachter_innen erwarten, dass er insbesondere Vorhaben im Justizbereich stoppt, die auf die Wiederherstellung der Rechtsstaatlichkeit und die Rücknahme früherer PiS-Reformen zielen. Zugleich betonte Nawrocki, er werde nicht alle Gesetzesvorlagen pauschal blockieren. So signalisierte er etwa Unterstützung für Maßnahmen wie die geplante Erhöhung des Steuerfreibetrags.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die wirtschaftliche und soziale Lage Polens im Jahr 2025 wird noch immer stark von den langfristigen Folgen der Coronapandemie und dem Krieg in der Ukraine beeinflusst. Der Referenzzinssatz der polnischen Zentralbank hat sich seit 2021 erheblich verändert. Anfang 2021 lag der Satz zunächst bei 0,10 Prozent. Nach einer Reihe von Erhöhungen erreichte er im September 2022 mit 6,75 Prozent seinen Höchststand. Seit Oktober 2023 belässt die Narodowy Bank Polski (NBP, Zentralbank Polens) den Leitzins unverändert bei 5,75 Prozent.

Die jahresdurchschnittliche Inflationsrate liegt 2025 bei 3,6 Prozent. Für 2026 wird ein ähnliches Niveau wie im Vorjahr (3,8 %) erwartet, da die Zinspolitik vergleichsweise zurückhaltend bleibt. Staatliche Maßnahmen wie der »Inflationsschutzschirm« wurden von der neuen Regierung nicht verlängert.

Der Mindestlohn wurde 2024 zweimal angehoben: zum 1. Januar auf 4 242 PLN brutto (ca. 800 €) und zum 1. Juli auf 4 300 PLN brutto (ca. 1 005 €). 2025 steigt er auf 4 666 PLN brutto (ca. 1 090 €). Gleichzeitig erhöhte sich der durchschnittliche Bruttolohn im ersten Quartal 2025 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 8,6 Prozent auf rund 8 736 PLN (ca. 2 276 €).

Angesichts steigender Lebenshaltungskosten ist eine Anhebung des Mindestlohns notwendig, um die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. Ein strukturelles Problem bleibt jedoch die Lohnabflachung, die auf unzureichende Lohnerhöhungen über den Mindestlohn hinaus zurückzuführen ist. Dies liegt vor allem an der Zurückhaltung der Arbeitgeber_innen bei Lohnverhandlungen, einer stärkeren Gewinnbeteiligung aus Unternehmensaktivitäten und niedrigen Haushaltsausgaben für den öffentlichen Sektor, wodurch kein Spielraum für eine gerechte Lohnverteilung bleibt.

Die Gewerkschaften fordern daher nicht nur höhere Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, sondern auch systemische Reformen für eine faire Gehaltsstruktur im öffentlichen Sektor. Diese sollen im Rahmen des Rates für den Sozialen Dialog entwickelt werden.

Auch die Renten wurden 2024 deutlich angehoben: Im Vergleich zum Vorjahr stieg die durchschnittliche Zahlung um 14,2 Prozent auf 3 862 PLN (ca. 903 €). Dabei zeigen sich jedoch erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer erhielten im Schnitt rund 1 092 €, Frauen hingegen lediglich 750 €.

2023 hat der Gesetzgeber das während der Pandemie eingeführte Recht auf Homeoffice in das Arbeitsrecht aufgenommen. Es richtet sich insbesondere an Schwangere und Erziehungsberechtigte. Zudem besteht weiterhin ein Anspruch auf bis zu 24 Tage gelegentliches Homeoffice pro Jahr.

Die Gewerkschaften wollten jedoch, dass diese Regelungen auf unternehmensübergreifenden Vereinbarungen mit den Gewerkschaften basieren. Auch die Tatsache, dass nicht alle potenziell anfallenden Kosten laut Gesetz vom Unternehmen

getragen werden müssen, wird kritisch gesehen. Außerdem wird kritisiert, dass Zeiten der Erreichbarkeit über Firmenhandy oder E-Mail nicht als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Jahre 2024 und 2025 markieren eine Phase der Erholung am Arbeitsmarkt. Laut Eurostat lag die Arbeitslosenquote in Polen im März 2025 bei 2,7 Prozent – dem zweitniedrigsten Wert in der Europäischen Union. Trotz stabiler Indikatoren im Vergleich zu 2024 steht der europäische Arbeitsmarkt vor ernsthaften Herausforderungen, die auch Polen betreffen könnten. Die demografische Entwicklung hin zu einer alternierenden Gesellschaft wird in der EU sukzessive zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen. Nach Prognosen der Europäischen Kommission wird er bis 2070 jährlich um 0,3 Prozent schrumpfen. Dieses Phänomen stellt sowohl für die Rentensysteme als auch für die Volkswirtschaften eine Herausforderung dar, die neue Wege finden müssen, um das Beschäftigungsniveau stabil zu halten.

Der polnische Arbeitsmarkt leidet bereits seit Jahren unter Arbeitskräftemangel. Viele Unternehmen greifen deshalb zunehmend auf ausländische Beschäftigte zurück – derzeit rund drei Millionen aus der Ukraine. Vor dem 24. Februar 2022 konzentrierte sich die Rekrutierung insbesondere auf Produktionsmitarbeiter_innen, Lagerkräfte, Schweißer_innen und IT-Spezialist_innen.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die polnische Gewerkschaftsbewegung befindet sich nach wie vor in einer Krise. Der Grad der gewerkschaftlichen Organisation nimmt ab, während der Umfang der Tarifverhandlungen sinkt. Dieser Zustand wurde durch die Pandemie und die damit einhergehenden Beschränkungen nur »eingefroren«.

Laut einer CBOS-Umfrage vom März 2025 (Centrum Badania Opinii Społecznej; dt.: Zentrum für die Erforschung der öffentlichen Meinung) ist das Bewusstsein für Gewerkschaftsaktivitäten nach wie vor gering und viele Pol_innen können zur Arbeit der größten Gewerkschaften keinen Bezug herstellen. Dies hat zur Folge, dass es wenig positive Bewertungen gibt, während die Zahl der negativen Beurteilungen ebenfalls gering ist. So erhielt »Solidarność« von 26 Prozent der Befragten eine positive Bewertung, während 32 Prozent sie negativ bewerteten. Bei der Allpolnischen Allianz der Gewerkschaften (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ) äußerten sich 20 Prozent positiv, 21 Prozent negativ. Das Gewerkschaftsforum erhielt mit 14 Prozent Zustimmung und 16 Prozent Ablehnung ähnlich verhaltene Rückmeldungen. Diese Ergebnisse bestätigen einen zwar langsamen, aber unaufhaltsam fortschreitenden Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, was sich negativ auf die Möglichkeiten der aktiven Einflussnahme auf die Einkommen und Arbeitsbedingungen auswirkt.

Die Gewerkschaftsdichte und damit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften unterscheiden sich deutlich je nach Wirtschaftssektor. Am stärksten organisiert ist der öffentliche Sektor, in dem 19 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich gebunden sind. Besonders hoch ist der Organisationsgrad in der

Gesundheitsversorgung, im Bildungswesen und in der Wissenschaft (23 %) sowie in staatlichen Unternehmen. Auch ehemalige Staatsbetriebe – vor allem in der Schwerindustrie – zählen weiterhin zu den Bereichen mit der stärksten gewerkschaftlichen Präsenz.

Die Alterung der Bevölkerung und die demografische Entwicklung wirken sich negativ auf den Arbeitsmarkt und auf die Gewerkschaften selbst aus. Hinzu kommen Klima- und Energiekrisen, die sämtliche Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft beeinflussen – vorwiegend kohlenstoffintensive Sektoren. Diese Veränderungen gefährden Arbeitsplätze und bremsen die wirtschaftliche Entwicklung, vor allem in traditionellen Industrieregionen des Landes. Umso wichtiger bleibt die Frage eines gerechten Übergangs und einer Politik, die die Interessen von Beschäftigten und Gewerkschaften berücksichtigt.

Ein zentraler Grund für die sich verschärfende Krise des sozialen Dialogs in Polen ist die abnehmende Durchsetzungskraft der Gewerkschaften – sowohl in den Arbeitsbeziehungen als auch im politischen Geschäft. Mit ihrem Bedeutungsverlust sinkt auch die Relevanz von Tarifverträgen als Regelung kollektiver Arbeitsbeziehungen. Die Tarifdeckungsrate liegt bei nur 17 Prozent. So entsteht ein Teufelskreis regressiver Entwicklungen, die sich gegenseitig verstärken.

Expert_innen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen sehen die Ursachen für die Krise der Gewerkschaften sowohl im Bereich des raschen sozioökonomischen und technologischen Wandels als auch in der Schwäche der bestehenden Rechtsvorschriften, die mit diesen Veränderungen häufig nicht Schritt halten. Die geplante Stärkung der Tarifverhandlungsinstitution durch die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU, die Ende letzten Jahres verabschiedet wurde, kann in diesem Zusammenhang von Vorteil sein. Tarifverträge, einst eine tragende Säule der gewerkschaftlichen Stärke auch in Polen, könnten dadurch wieder stärker in den Fokus rücken.

Ein Ziel der Richtlinie ist es, dass Löhne vermehrt durch Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften festgelegt werden. In diesem Sinne könnte die Verordnung einen wichtigen Einfluss auf das gesamte Tarifverhandlungssystem haben. Ein Schlüsselement der Richtlinie ist die Förderung und Entwicklung von Tarifverhandlungen in Ländern, in denen weniger als 80 Prozent der Arbeitnehmer_innen tarifvertraglich erfasst sind – in Polen sind derzeit nicht mehr als 17 Prozent aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst.

Staaten in einer ähnlichen Lage müssen einen Rahmen schaffen, der Tarifverhandlungen begünstigt (per Gesetz nach Anhörung oder durch eine Vereinbarung mit den Sozialpartnern), und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen. Der Plan sollte einen klaren Zeitrahmen und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen enthalten. Für Polen erscheint die Umsetzung dieser Vorgaben allerdings äußerst herausfordernd.

Tarifverhandlungen spielen zudem eine zentrale Rolle bei den sogenannten »Meilensteinen« im Rahmen des Nationalen

Wiederaufbauplans (NRP), dessen Umsetzung Voraussetzung für den Zugang zu EU-Mitteln ist. Erstens sollte es einen Konsultationsprozess mit den Sozialpartnern über das Potenzial von Tarifverhandlungen geben (Bericht des Ministers für Familie und Sozialpolitik), der zu einer Definition der Rolle und des Potenzials von Tarifverhandlungen auf dem polnischen Arbeitsmarkt führt, um die erforderliche Flexibilität in Übereinstimmung mit der neuen und sich schnell verändernden Realität zu gewährleisten. Im NRP wird festgehalten, dass Polen vor der Herausforderung steht, die Beteiligung der Öffentlichkeit zu verstärken, die Kommunikation, den sozialen und den öffentlichen Dialog zu verbessern und die Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen auszubauen.

Leider gibt es derzeit kaum Anzeichen für eine rasche Umsetzung des NRP. Die derzeitigen Vorschriften schaffen keine Anreize, sondern behindern oder entmutigen die Tarifparteien, eine Vereinbarung auszuhandeln. Die Situation der betrieblichen und überbetrieblichen Vereinbarungen macht sichtbar, dass die Idee der Tarifverhandlungen heute in einer schweren Krise steckt. Der Geltungsbereich bestehender Vereinbarungen ist auf einen kleinen Teil der infrage kommenden Unternehmen beschränkt.

Aus Sicht der Gewerkschaften zählen drei geplante arbeitsrechtliche Änderungen in Polen zu den wichtigsten Entwicklungen der Jahre 2025 und 2026: die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz, die Reform der gesetzlichen Definition von Mobbing sowie ein Pilotprojekt zur Verkürzung der Arbeitszeit:

- **EU-Entgelttransparenzrichtlinie**
Bis zum 7. Juni 2026 müssen die Mitgliedstaaten die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen umsetzen. Heutzutage ist die Angabe von Gehaltsspannen in einer Stellenanzeige eine Frage des guten Willens des Arbeitgebers. Die Richtlinie verpflichtet Unternehmen, Informationen über die Lohn- und Gehaltsstruktur bereitzustellen und Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten zu ergreifen. Der Sejm hat mit der Arbeit an einem Gesetzentwurf zur Umsetzung der in der Richtlinie festgelegten Grundsätze in polnisches Recht begonnen.
- **Neuregelung zum Thema Mobbing**
Die aktuelle Gesetzgebung zu Mobbing stammt aus einer mehr als 20 Jahre alten Regelung. Ihre Definition gilt heute vielfach als widersprüchlich und nicht mehr zeitgemäß. Das Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik hat daher einen Änderungsentwurf zum Arbeitsgesetzbuch ausgearbeitet, der bereits auf der Gesetzgebungsagenda der Regierung steht. Ziel der Änderungen ist es, die Definition von Mobbing zu präzisieren, die Meldung entsprechender Vorfälle für Beschäftigte zu

erleichtern und bestehende Interpretationsprobleme zu beseitigen.

- **Pilotprojekt zur Arbeitszeitverkürzung**
Am 28. April 2025 kündigte das Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales die Vorbereitung eines Pilotprojekts zur Arbeitszeitverkürzung an. Unternehmen sollen dabei unterschiedliche Modelle erproben können, wie die Möglichkeit, die Arbeitszeit an einem Tag zu reduzieren, sie auf mehrere Tage in der Woche zu verteilen oder zusätzliche Urlaubstage zu gewähren. Die Teilnehmer des Pilotprojekts wählen selbst das für ihre Organisation am besten geeignete Modell der Arbeitszeitverkürzung aus. Grundprinzip ist: weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn. Die ersten drei Monate des Projekts dienen der Vorbereitung, anschließend folgt die praktische Testphase. Für das erste Jahr stehen 10 Millionen PLN aus dem Arbeitsfonds bereit. Die genauen Teilnahmebedingungen sollen bis zum 30. Juni 2025 veröffentlicht werden, bevor im weiteren Verlauf die Rekrutierung beginnt.

Obwohl die Neue Linke Teil der Regierungskoalition ist, bleiben zentrale Forderungen der Gewerkschaften unberücksichtigt – sehr zum Ärger der Allpolnischen Gewerkschaftsvereinigung (OPZZ), die seit vielen Jahren eng mit der Partei zusammenarbeitet. Dazu zählen u. a. die Einführung eines früheren Renteneintritts für Beschäftigte mit 35 bzw. 40 Arbeitsjahren oder für Personen, die unter schwierigen Bedingungen tätig sind, höhere Gehälter im öffentlichen Dienst sowie steuerliche Entlastungen für Arbeitnehmer_innen. Kritisch bewertet wird zudem der soziale Dialog, da Gesetzesentwürfe oft nur mit unzureichender Konsultationszeit behandelt werden.

Gleichzeitig zeigt sich der polnische Arbeitsmarkt insgesamt stabil: Die Arbeitslosenquote liegt derzeit bei 5,4 Prozent – ein Wert, der bereits seit mehreren Jahren konstant auf diesem Niveau verharrt. Dennoch sorgten im vergangenen Jahr Massenentlassungen bei national bedeutenden Unternehmen wie PKP Cargo und der Polnischen Post für erhebliche Kritik.

GEWERKSCHAFTEN IN POLEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der Zusammenbruch des Staatssozialismus liegt mittlerweile mehr als 30 Jahre zurück. Die »Solidarność« trug als Gewerkschaft und Oppositionsbewegung von Arbeiter_innen und Intellektuellen mit ihren Protesten maßgeblich zum Systemsturz bei und gilt bis heute als Symbol der friedlichen Revolution von 1989. Am Runden Tisch erlangte die »Solidarność« als Reformpartei Rechtsstatus und stellte nach den ersten (teils) freien Wahlen die neue Regierung.

Eine langsame Erosion der zivilgesellschaftlichen Verankerung an der Legitimität der Gewerkschaften insgesamt hat sich seitdem jedoch abgezeichnet. Die 1990er-Jahre waren geprägt von der Konfrontation zwischen der »Solidarność« und dem

Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverband OPZZ. Dieser Dachverband war von den kommunistischen Machthabern Anfang der 1980er-Jahre als Reaktion auf die Gründung der »Solidarność« initiiert worden. Erst seit Mitte des letzten Jahrzehnts hat sich das Verhältnis der beiden Gewerkschaftslager entspannt. Dies führte auch dazu, dass die »Solidarność« im Jahr 2006 der Mitgliedschaft des OPZZ im Europäischen Gewerkschaftsbund zustimmte.

Seit 2011 ist es zu einer beachtlichen Annäherung beider Gewerkschaftsverbände gekommen. Eine wichtige Rolle spielten bei dieser Entwicklung die sozialpolitischen Einschnitte der damaligen liberalen PO-Regierung unter Ministerpräsident Donald Tusk, die in einer Vielzahl kleinerer Angriffe auf soziale Standards, Löhne und Normen eine Antwort auf die Probleme der Finanzkrise nach 2008 suchte.

Die langjährigen Differenzen begründen die Gewerkschaften selbst mit der Geschichte Polens und den ideologischen Grabenkämpfen. Die »Solidarność« versteht sich als Erbin der oppositionellen Reformbewegung und warf dem OPZZ lange Systemkonformität und Nähe zu den einstigen kommunistischen Machthabern vor. Der OPZZ dagegen beansprucht für sich, Vertreter der postkommunistischen linken Arbeiter_innenbewegung zu sein. Er sieht in der heutigen »Solidarność« eine Organisation, die sowohl mit dem rechtskonservativen Lager als auch mit der katholischen Kirche zu eng verbunden ist. Infolge dieser Differenzen zwischen den beiden großen Dachverbänden formierte sich 2002 das Gewerkschaftsforum Forum Związków Zawodowych (FZZ). Dessen Gewerkschaften erheben in dezidiert Weise den Anspruch, politisch neutral zu sein.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der Gesamtpolnische Gewerkschaftsverband OPZZ wurde am 24. November 1984 auf Grundlage des Gewerkschaftsgesetzes vom 8. Oktober 1982 gegründet. Wegen der anhaltenden Konflikte mit »Solidarność« erfolgte seine Anerkennung in der

internationalen Gewerkschaftsbewegung jedoch erst in den 2000er-Jahren. Dabei ging es teils um das Verhältnis zum Staat und den politischen Parteien, teils aber auch um die Frage, wem das Vermögen der alten Gewerkschaften zugesprochen werden sollte. Inzwischen ist der OPZZ in der internationalen Gewerkschaftsbewegung angekommen und als Mitglied in allen wichtigen Dachverbänden vertreten. Ihm gehören derzeit 85 Einzelgewerkschaften bzw. Branchenförderationen an, die in sieben Zweige gegliedert sind. Die größte einzelne Mitgliedsorganisation ist die Polnische Lehrer_innengewerkschaft (Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP).

Regional ist der OPZZ in allen 16 Woiwodschaften präsent. Ihre Stärke ergibt sich auch daraus, dass die Regionalverbände die Mitgliedsbeiträge direkt einziehen und an die Zentrale abführen. Es existieren drei satzungsgemäße Organe: Kongress, Rat und Präsidium. Der Kongress bestimmt die Politik und wählt sowohl die/den Präsident_in als auch die/den Vorsitzend_en der Revisionskommission. Der Rat bildet die Exekutive in der Zeit zwischen den alle vier Jahre stattfindenden Kongressen. Dort sind die Mitgliedsgewerkschaften proportional zu ihrer Mitgliederstärke vertreten. Der Rat tagt maximal dreimal im Jahr. Das Präsidium setzt die Beschlüsse des Rates um und trifft sich höchstens alle zwei Monate. Ein weiteres Organ ist die Revisionskommission. Der Präsident/die Präsidentin und die gewählten Vizepräsident_innen setzen die Alltagspolitik um: Vertretung nach innen und außen, gegenüber Staatsorganen, politischen Parteien, Unternehmerverbänden etc. Der OPZZ ist in den tripartiten Organen des polnischen sozialen Dialogs auf allen regionalen Ebenen vertreten.

Die NSZZ (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy) »Solidarność« ist 1980 unter dem kommunistischen Regime aus den Streiks der Danziger Werftarbeiter_innen hervorgegangen und wurde im September des gleichen Jahres als unabhängige, selbstverwaltete Gewerkschaft eingetragen. Nach der Verhängung des Kriegszustands im Dezember 1981 war die Gewerkschaft mehrere Jahre verboten, konnte jedoch ab

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Polen

Dachverband	Vorsitz/Stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność« (Unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft »Solidarität«)	Vorsitz: Piotr Duda Stv. Vorsitz: Bogdan Biś, Tadeusz Majchrowicz, Jerzy Jaworski, Bogdan Kubiak, Ewa Zydorek	552 000	IGB, EGB
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ (Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband)	Vorsitz: Piotr Ostrowski Stv. Vorsitz: Barbara Popielarz, Piotr Ostrowski, Sebastian Koćwin	450 000	IGB, EGB
Forum Związków Zawodowych, FZZ (Gewerkschaftsforum)	Vorsitz: Dorota Gardias Stv. Vorsitz: Rafał Jankowski, Waldemar Lutkowski, Krystyna Ptok, Marek Mnich, Dariusz Trzcionka, Jan Przywoźny, Marcin Wróbel, Anna Łabudź	300 000	EGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften in Polen

Branchenverband/Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/Stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP (Polnische Union der Lehrer_innengewerkschaft)	OPZZ	Vorsitz: Sławomir Broniarz Stv. Vorsitz: Krzysztof Baszczyński, Grzegorz Gruchlik	180 000	EI, ETUCE
Ogólnopolski Związek Zawodowych Pielęgniarek i Położnych, OZZPiP (Nationaler Verband professioneller Krankenschwestern und Hebammen)	FZZ	Vorsitz: Krystyna Ptok Stv. Vorsitz: Zdzisław Bujas, Jolanta Januszczak, Zofia Czyż, Dorota Ronek	75 000	–
Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania, KSOiW (Nationale Sektion für Bildung und Erziehung)	NSZZ »Solidarność«	Vorsitz: Ryszard Proksa Stv. Vorsitz: Zbigniew Świerczek, Henryk Ślusarski, Monika Ćwiklińska	70 000	EI, ETUCE
Krajowy Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ »Solidarność« (Nationales Sekretariat für Bergbau und Energie der NSZZ »Solidarność«)	NSZZ »Solidarność«	Vorsitz: Jarosław Grzesik Stv. Vorsitz: Marek Boiński, Józef Czyczerski, Bogusław Huttek, Wojciech Ilnicki, Dariusz Kucharewicz	80 000	IndustriAll, IndustriAll Europe
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów, NSZZ Policjantów (Unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft der Polizeibeamt_innen)	FZZ	Vorsitz: Rafał Jankowski Stv. Vorsitz: Kazimierz Barbachowski, Piotr Kujawa, Piotr Malon, Benedykt Nowak, Marek Osiejewski, Andrzej Szary, Tomasz Borowiecki, Robert Król, Andrzej Wójcik	35 000	–
Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP, FZZ Pracowników PKP (Gewerkschaftsbund der polnischen Eisenbahn PKP)	FZZ	Vorsitz: Jan Przywoźny, Stv. Vorsitz: Jan Piechel, Marian Kogut, Radosław Strakulski, Krzysztof Bączek	32 000	–
Porozumienie Związków Zawodowych, KADRA (Gewerkschaftsallianz KADRA, Bereich Bergbau und Energie)	FZZ	Vorsitz: Dariusz Trzcionka Stv. Vorsitz: Bogusław Studencki, Krzysztof Stanisławski, Marek Gacka	18 000	IndustriAll Europe
Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, FZZ Metalowcy i Hutnicy (Föderation der Metallarbeitergewerkschaften und Metallurgen in Polen)	OPZZ	Vorsitz: Mirosław Grzybek stv. Vorsitz: Magdalena Dura, Grzegorz Narloch, Grzegorz Bor, Krzysztof Wójcik, Piotr Kursatzky, Marek Kijas	18 000	IndustriAll Europe

1989 wieder legal arbeiten. Auf internationaler Ebene ist sie in allen großen Dachverbänden vertreten. Die »Solidarność« versteht sich als einheitliche Organisation, die in 14 sektorale Verbände (Sekretariate/Branchen) sowie einen Verband für Rentner_innen und 36 Regionen unterteilt ist. Das höchste Organ ist die Landesdelegiertenversammlung (ca. 300 Delegierte). Sie bestimmt u. a. über die Satzung und das Programm der Gewerkschaft. Die Landeskommision ist den Vorständen der Regionen und Branchensekretariaten übergeordnet. Sie vertritt die Gewerkschaft vor dem Staat und allen anderen Organisationen und bestimmt über das Budget. Darüber hinaus

gibt es eine Revisionskommission. Die »Solidarność« ist in den tripartiten Organen des institutionellen sozialen Dialogs auf allen regionalen Ebenen vertreten.

Das Gewerkschaftsforum FZZ ist kleiner als die beiden anderen Gewerkschaftsbünde und umfasst überwiegend Gewerkschaften, die sich in den 1990er-Jahren vom OPZZ abgetrennt haben. Der FZZ wurde im Jahr 2002 gegründet, als eine neue tripartite Kommission mit Vertreter_innen der Regierung, der Arbeitgeber_innen und der Gewerkschaften geschaffen werden sollte, um künftige gesetzliche Bestim-

mungen zu erörtern. Die Vorschriften für die Einsetzung dieser Kommission sahen vor, dass lediglich Gewerkschaftsbünde mit mindestens 300 000 Mitgliedern zugelassen werden. Um diese Zahl zu erreichen und sich einen Platz in dieser Kommission zu sichern, schlossen sich einige unabhängige Gewerkschaftsgruppen zusammen und gründeten den FZZ. Der FZZ besteht aus 52 gewerkschaftlichen Mitgliedsorganisationen, wovon der Landesverband der Berufsgewerkschaften der Krankenschwestern und Hebammen (Ogólnopolski Związek Zawodowych Pielęgniarek i Położnych, OZZPiP) der größte ist und aus 16 Woiwodschaftsräten besteht. Das höchste Organ ist der Kongress, der u. a. über die Satzung und das Programm der Gewerkschaft bestimmt. Weitere satzungsmäßige Organe sind der Hauptvorstand, das Präsidium, die Woiwodschaftsräte sowie eine Revisionskommission.

Alle drei Gewerkschaftsbünde sind Mitglied im EGB, der OPZZ und die »Solidarność« auch im IGB. Die stärksten Branchen sind mit den europäischen und internationalen Dachverbänden affiliert.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Polen beträgt 12,9 Prozent der Beschäftigten (CBOS, 2019). Die Tarifdeckungsrate liegt bei 17 Prozent. Die Gewerkschaftsdichte und damit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften variieren je nach Wirtschaftszweig. Der öffentliche Sektor ist der am stärksten gewerkschaftlich organisierte (19 % der Arbeitnehmer_innen) – dazu gehören Gesundheitsversorgung, Bildung und Wissenschaft (23 %) sowie staatliche Unternehmen. Auch ehemalige staatliche Unternehmen, insbesondere in der Schwerindustrie, gehören zu den am stärksten gewerkschaftlich organisierten Unternehmen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Nach polnischem Recht sind Gewerkschaften freiwillige und selbstverwaltete Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer_innen. Ihr Ziel ist es, deren Rechte sowie berufliche und soziale Interessen zu vertreten und zu verteidigen und die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer_innen im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten.

Damit eine Gewerkschaft effizient arbeiten kann, räumt ihr das Gesetz eine Reihe von spezifischen Befugnissen ein. Diese sind unter anderem im Gewerkschaftsgesetz sowie in anderen Gesetzen, wie dem Arbeitsgesetzbuch, enthalten. Zu den wichtigsten Rechten der Gewerkschaften gehören u. a.:

- Einnahme einer Position gegenüber dem Arbeitgeber sowohl in individuellen als auch in kollektiven Arbeitsangelegenheiten innerhalb eines durch die Arbeitsgesetzgebung geregelten Bereichs,
- Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung, insbesondere der Vorschriften über Arbeitsschutz. In Großbetrieben (über 250 Beschäftigte): Wahrnehmung der ehrenamtlichen Arbeitsinspektion und Zusammenarbeit mit der staatlichen Gewerbeaufsicht.
- die Befugnis, Arbeitszeitpläne und Urlaubspläne festzulegen,

- die Befugnis, Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen,
- das Recht auf legale Streiks gemäß dem Gesetz zur Beilegung kollektiver Streitigkeiten,
- das Recht auf Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bei der Ausarbeitung von innerbetrieblichen Rechtsakten, z. B. Arbeits- und Lohnordnungen,
- das Recht, die Interessen der Arbeitnehmer_innen auf internationaler Ebene zu vertreten,
- die Förderung der individuellen Rechte der Arbeitnehmer_innen, insbesondere des Anspruchs auf die Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses,
- die Befugnis, zu Vorgaben und Entwürfen von Rechtsakten im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sowie zu den Vorgaben des Entwurfs des staatlichen Haushaltsgesetzes Stellung zu nehmen.

Trotz des enormen Beitrags der polnischen Gewerkschaften zum Prozess des friedlichen politischen Wandels an der Wende der 1980er- und 90er-Jahre und der anschließenden Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft sind ihre jetzige Stellung und Rolle im öffentlichen Leben nur noch ein blasses Abbild dessen, was sie drei, vier bzw. noch zwei Jahrzehnte zuvor waren. Folglich sollte es niemanden überraschen, dass die Arbeitsbeziehungen in Polen durch eine schwache Vertretung der Arbeitnehmer_innen gekennzeichnet sind. Insbesondere im privaten Sektor, in dem im ersten Quartal 2019 die Mehrheit der Arbeitskräfte (68,4 %) beschäftigt war. Der Bericht des Hauptamtes für Statistik (GUS) über die Erwerbsbeteiligung der Polen im Jahr 2019 ergab, dass im ersten Quartal 2019 insgesamt 16,27 Millionen Menschen erwerbstätig waren. Davon arbeiteten 12,45 Millionen im privaten Sektor.

Die Reform des Gewerkschaftsgesetzes von 2019 im Bereich der Organisationsrechte von Vertragsangestellten (zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse) erlaubt nun auch Scheinselbstständigen, Werkvertragsbeschäftigten und Praktikant_innen, einer Gewerkschaft beizutreten, sobald sie mindestens sechs Monate beschäftigt sind. Theoretisch ermöglicht dies zusätzlich ca. 10 Prozent aller Arbeitskräfte, sich in Zukunft gewerkschaftlich zu organisieren. Nach der Meinung von Barbara Surdykowska, Rechtsexpertin der Nationalen Kommission der »Solidarność«, liegt jetzt der Ball bei den Gewerkschaften. Sie sollen entscheiden, wie viele Ressourcen sie für die Organisation neuer Mitglieder bereitstellen können. Und noch wichtiger, was sie selbst ihren potenziellen Mitgliedern anbieten können.

Zur gleichen Zeit wurden Änderungen vorgenommen, um die tatsächliche Mitgliederzahl der verschiedenen Betriebsgewerkschaften zu bestimmen. Bislang waren diese Zahlen wenig transparent und tendenziell »nach oben korrigiert«. Nach derzeitigem Stand sind die neuen Regelungen allerdings wenig praktikabel und stellen die Gewerkschaften vor anscheinend kaum überwindbare bürokratische Hürden.

Einer der Gründe für die sich verschärfende Krise des sozialen Dialogs in Polen ist die schwächer werdende Position und Durchsetzungskraft der Gewerkschaften in den Arbeitsbezie-

hungen und im politischen Leben. Der Rückgang der Stärke und Bedeutung der Gewerkschaften geht mit der Schwächung der Position der Tarifverträge als Regelung kollektiver Arbeitsbeziehungen einher.

Angesichts der überwiegend beratenden Rolle der Institutionen des sozialen Dialogs auf nationaler, branchenspezifischer und regionaler Ebene liegt der größte Teil der Verhandlungen auf der Ebene der Unternehmen. Tarifverträge regeln die Arbeits-, Lohn-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen und andere arbeitsbezogene Fragen, solange die vereinbarten Bedingungen nicht schlechter sind als die gesetzlich vorgeschriebenen. Ein Tarifvertrag kann nur in Unternehmen ausgehandelt werden, in denen eine oder mehrere Gewerkschaftsorganisationen bestehen.

Auf nationaler Ebene findet der tripartite Sozialdialog im »Rat für Sozialen Dialog« statt, der Ende 2015 eingerichtet wurde und die davor existierende Trilaterale Kommission ersetzte. Die Mitglieder des Rates werden vom polnischen Staatspräsidenten ernannt, und der Vorsitz des Rates wechselt zwischen den vertretenen Interessengruppen. Der Rat ist befugt, Gesetzentwürfe zu erstellen und diese dem Ministerrat vorzulegen sowie Gesetzentwürfe zu konsultieren und Stellungnahmen zu Gesetzen zu sozioökonomischen Fragen abzugeben. Er wird von einer benannten öffentlichen Stelle unterstützt, die sich mit administrativen Fragen befasst und eine beratende Funktion wahrnimmt. Trotz seines legislativen Vorrechts ist die Rolle des Rates hauptsächlich beratend: Seine Rolle ist besonders sichtbar bei der Vorbereitung des Haushaltsentwurfs und bei Änderungen der Sozial- und Mindestlöhne.

Es gibt zusätzlich 16 regionale Räte für den sozialen Dialog (eine pro Woiwodschaft). Die Gremien beziehen die Sozialpartner ein, und ihre Rolle ist auch bei Entwicklungen auf regionaler Ebene beratend.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Derzeit sind in Polen gerade mal 17 Prozent aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst. Sektorale Flächentarifverträge im deutschen Sinne gibt es überhaupt nicht. Die betriebsübergreifenden Verträge gelten derzeit nur für etwa 2619 Arbeitgeber (diese Zahlen sind vermutlich auch überhöht) und etwa 196 000 Arbeitnehmer_innen.

Die geltenden Vereinbarungen beschränken sich auf bestimmte Branchen und Unternehmen, die (in der Regel) im Besitz des Staates sind. Man kann dagegen von einem völligen Scheitern der Idee der überbetrieblichen Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft sprechen.

Was Unternehmenstarifverträge betrifft, so wurden zwischen 1995 und 2019 mehr als 14 000 Verträge registriert. Nach Angaben der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde ist die Anzahl der in den letzten Jahren abgeschlossenen Firmentarifverträge und ihrer Geltungsbereiche (Anzahl der erfassten Personen) generell rückläufig. Dies ist in erster Linie auf die Beendigung von ausgelaufenen Verträgen zurückzuführen. Während noch 2013 schätzungsweise fast 7 100 Ta-

rifverträge in Kraft waren, ist diese Zahl 2019 auf etwas mehr als 6 700 gesunken. Nach den Daten für das erste Halbjahr 2020 wurde der Umfang der Erfassung durch Firmentarifverträge landesweit auf 1 621 251 Personen geschätzt.

Das Thema der Vertretung von spezifischen Interessen der Jugendlichen und Frauen ist in den polnischen Gewerkschaften nicht neu. Seit Anfang der 2000er-Jahre wurden in den Gewerkschaftszentralen und den größeren Branchenföderationen Ausschüsse oder Bevollmächtigte für Jugend- und Frauenfragen eingerichtet. Aufgrund einer allgemeinen Krise des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und eines nachlassenden Interesses an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft haben sie jedoch keine größeren Aktivitäten entfaltet und sind kein Hilfsmittel gegen die generelle Strukturkrise der gewerkschaftlichen Organisationen.

Obwohl sich das Gewerkschaftsrecht geändert hat und ab dem 1. Januar 2019 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit zivilrechtlichen Verträgen, Selbstständige sowie sogar Freiwillige und Praktikantinnen einer Gewerkschaft beitreten können, gibt es auch hinsichtlich dieser Gruppen keine nennenswerten Veränderungen.

Die Gewerkschaften haben diese Änderung begrüßt, obwohl es derzeit nur schwer zu beurteilen ist, ob sie sich in einem verstärkten Zustrom atypischer Beschäftigter dieser Art in die Gewerkschaften niederschlagen wird. Fortan gilt das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen und ihr beizutreten, für alle Erwerbstätigen, nicht nur für Beschäftigte mit Arbeitsverträgen. Das bedeutet, dass Tausende Menschen, die u. a. in einem Auftragsverhältnis stehen, unter den Schutz der Gewerkschaft fallen, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten.

In den letzten Jahren war die wirtschaftliche Konjunktur gut und die Arbeitslosigkeit lag auf einem Rekordtief. Man sprach vom »Markt des Arbeitnehmers«. Da es relativ leicht war, den Arbeitsplatz zu wechseln, waren die Menschen nicht allzu motiviert, gewerkschaftliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Gewerkschaften selbst setzen seit jeher auf den Abbau von zivilrechtlichen Verträgen und deren Ersetzung durch unbefristete Standardarbeitsverträge. Das Gleiche gilt für die Scheinselbstständigkeit. Solange es sich um eine sich wiederholende Tätigkeit für und unter der Aufsicht desselben Auftraggebers handelt, geht es nach Ansicht der Gewerkschaften de facto um ein Arbeitsverhältnis, dessen Bedingungen durch einen Arbeitsvertrag geregelt werden sollten. In diesem Sinne sind sie grundsätzlich gegen die Anwendung von zivilrechtlichen Verträgen. Andernfalls sei der »Arbeitnehmer_innen«-Status eines/einer Selbstständigen doch auch fraglich, so die Experten der Gewerkschaft. Trotzdem wird versucht, die Menschen, die ihren Lebensunterhalt als Selbstständige verdienen, in den Gewerkschaften zu organisieren. In der »Solidarność« gibt es seit mehreren Jahren eine Sektion für Berufstaxifahrer_innen. Auch bei der »Konföderation« der Arbeit, die zur OPZZ gehört, wurde im Oktober vorigen Jahres eine Gewerkschaft im Unternehmen Pyszne.pl gegründet. Es handelt sich um die erste gewerkschaftliche Organisation im Bereich der

appbasierten Essenslieferdienste, d. h. einer Plattformarbeit, die eine Form der prekären Beschäftigung par excellence ist. Rechte des Arbeitnehmer_innenstatus, wie Urlaub oder bezahlte krankheitsbedingte Abwesenheit, werden den Arbeitnehmern nicht gewährt. Ähnlich wie bei vielen anderen Internetplattformen wie u. a. Uber oder Bolt erbringen einige Arbeitnehmer_innen diese Arbeit als Gelegenheitsarbeit. Es gibt jedoch auch eine große Gruppe von Personen, für die diese Arbeit die Haupteinnahmequelle darstellt.

Am 10. September 2021 wurde eine ganz neue branchen- und berufsübergreifende Allpolnische Gewerkschaft der Selbstständigen wBREw («Entgegen») registriert. In diesem Fall scheint der Schutz der »Gewerkschafter_innen« – die zugleich selbstständige Unternehmer_innen sind – offensichtlich fraglich zu sein. Wie sollen diese Selbstständigen in den Genuss der klassischen Arbeitnehmer_innenrechte, beispielsweise des bezahlten Urlaubs, kommen und mit wem sollen sie im Namen ihrer Mitglieder Tarifverträge abschließen?

Einerseits setzen die Gewerkschafter_innen des Gewerkschaftsbundes OPZZ auf eine Richtlinie zur Plattformarbeit, die auf EU-Ebene vorbereitet wird. Die Arbeiten an den entsprechenden Richtlinien sind derzeit im Gange. Das zweite Ziel ist die Umsetzung der arbeitsrechtlichen Forderungen von Kurier_innen. Diese betreffen in erster Linie ihre Entlohnung. So arbeiten die Kurier_innen beispielsweise unter sehr unterschiedlichen Witterungsbedingungen, was ihre Arbeit erschweren kann, in keiner Weise aber einen Anspruch auf eine bessere Vergütung nach sich zieht.

Ein weiteres Problem in diesem Kontext ist der gewerkschaftliche Schutz von Wanderarbeitnehmer_innen, die größtenteils in atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen stehen. Die Gewerkschaften bemühen sich seit mehreren Jahren, Arbeitnehmer_innen vor allem aus dem Osten und insbesondere aus der Ukraine zu helfen. Vor einigen Jahren wurde am Sitz der OPZZ die Gewerkschaft der Ukrainischen Arbeitnehmer_innen in Polen gegründet, um ukrainischen Arbeitnehmer_innen in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen in Polen rechtlichen Beistand und Beratung zu bieten. Ähnliche Initiativen gab und gibt es in Zusammenarbeit mit den deutschen und europäischen Gewerkschaften in den Sektoren Landwirtschaft, Bauwesen und Verkehr.

Alles in allem sind die Arbeitsbeziehungen in Polen durch die schwache Vertretung der Arbeitnehmer_innen, insbesondere im privaten Sektor, gekennzeichnet. Teilweise liegt der Grund dafür in dem rechtlichen Rahmen, der festlegt, dass die grundlegende Gewerkschaftseinheit eine Betriebsorganisation ist. Für deren Gründung sind mindestens 10 Beschäftigte desselben Unternehmens erforderlich. Da rund 40 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Unternehmen mit neun oder weniger Beschäftigten beschäftigt sind, führt diese Regelung zu einem direkten Ausschluss dieser großen Gruppe von Arbeitnehmer_innen vom Dialog auf Unternehmensebene.

Es ist möglich, andere Formen der Vertretung (Informations- und Konsultationsgremien) nur in noch größeren Unterneh-

men – mit mehr als 50 Arbeitnehmer_innen – einzurichten. Diese Mitarbeiter_innenräte verfügen jedoch über weit weniger Rechte als die Gewerkschaften und sind keine sinnvolle Alternative und kein Ersatz für die Beschäftigten. Vor allem aber haben die Manager_innen des privaten Sektors eine stark gewerkschaftsfeindliche Einstellung.

Derzeit gibt es in Polen drei verschiedene Formen der nicht gewerkschaftlichen Vertretung und Einflussnahme auf betrieblicher Ebene: Arbeitnehmer_innenräte, polnische Vertreter_innen in den Europäischen Betriebsräten und Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertretungen.

Alle Arbeitnehmer_innen, die Mitglieder in Leitungsorganen von Arbeitnehmer_innenorganisationen sind (mit Ausnahme des/der Ad-hoc-Arbeitnehmervertreter_in), genießen Schutz vor Entlassung und Beendigung ihres Arbeitsvertrags bzw. einseitiger Änderungen zum Nachteil der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Eine Form der Organisation von Arbeitnehmer_innen abseits der Gewerkschaften ist der Mitarbeiter_innenrat. Er vertritt die Arbeitnehmer_innen gegenüber dem Arbeitgeber in verschiedenen Konsultationen. Er kann in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten gebildet werden. Die Zahl der bei einem Arbeitgeber beschäftigten und zur Bildung eines Mitarbeiter_innenrats berechtigten Arbeitnehmer_innen wird auf Grundlage der durchschnittlichen Zahl der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses während der letzten sechs Monate vor dem Tag der Bekanntgabe der Wahl der Mitglieder des Betriebsrats beschäftigten Arbeitnehmer_innen ermittelt. Voraussetzung für die Bildung eines Rates ist, dass mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer_innen einen schriftlichen Antrag auf Bildung des Rates beantragt haben. Die Bildung des Rates hängt von der Initiative der Mitarbeiter_innen selbst ab (Wahlen). Mitarbeiter_innenräte werden nicht in staatlichen Unternehmen gebildet, dort gibt es die Personalräte.

Eine wichtige Rolle im polnischen Modell der Arbeitnehmer_inneninteressenvertretung spielen die Europäischen Betriebsräte. Nach Angaben der Nationalen Kommission der NSZZ »Solidarność« sind Europäische Betriebsräte derzeit in fast 900 Unternehmen und Unternehmensgruppen in ganz Europa tätig. In etwa 180 von ihnen sind auch polnische Arbeitnehmer_innen vertreten.

Die Notwendigkeit einer dritten Form der Vertretung, sogenannte Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertretungen, wurde durch die Bestimmungen bestimmter Gesetze geschaffen, die vorsehen, dass die Zustimmung der Arbeitnehmer_innenvertretung eingeholt werden muss, wenn es von den Rechtsvorschriften vorgesehen ist, z. B. wenn kein betrieblicher Fonds der betrieblichen Sozialleistungen eingerichtet oder eine zwölfmonatige Abrechnungsfrist eingeführt werden soll. Der/die Arbeitnehmervertreter_in wird nach dem vom Arbeitgeber festgelegten Verfahren gewählt.

Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertretungen werden nur in Unternehmen gewählt, in denen es keine gewerkschaftliche Organisation gibt. Sie sind kein Ersatz für die Gewerkschaften

und haben viel engere, präzise bestimmte Kompetenzen. Die Rolle der Arbeitnehmer_innenvertretung ist auf die Vertretung der Arbeitnehmer_innen in genau definierten, gesetzlich festgelegten Fällen beschränkt.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ad-hoc-Vertreter_innen anzuhören oder mit ihnen Vereinbarungen zu treffen. Das sind unter anderem:

- Vereinbarung über die vollständige oder teilweise Aussetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die die Rechte und Pflichten der Parteien festlegen (Artikel 91 § 2 des Arbeitsgesetzes);
- Konsultierung im Namen der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen für die Nutzung von Telearbeit (Artikel 676 § 4 des Arbeitsgesetzes);
- Einigung über die Möglichkeit der Einführung eines Systems der unterbrochenen Arbeitszeiten;
- Anhörung zur Liste der Arbeiten unter besonders beschwerlichen oder besonders gesundheitsschädlichen Bedingungen, die monoton und in einem vorgegebenen Tempo ausgeführt werden,
- Vereinbarung über die Möglichkeit, die Abrechnungsperiode auf 12 Monate zu verlängern und eine flexible Arbeitszeitregelung einzuführen (Artikel 150 § 3 des Arbeitsgesetzes);
- Anhörung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Artikel 23711a des Arbeitsgesetzes);
- Vereinbarung im Namen der Arbeitnehmer_innen mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Mittel des betrieblichen Fonds der Sozialleistungen);
- Abschluss einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung im Namen der Arbeitnehmer (Art. 11(3) des Gesetzes über betriebliche Altersversorgungssysteme).

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Organisationskraft der Gewerkschaften und ihr politischer Einfluss schwinden mit dem Rückgang der Mitgliederzahlen. Dieses Problem ist den Gewerkschaften bewusst. Sie reagieren darauf mit innovativen Strategien, etwa durch Projekte zur Organisationsentwicklung in Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsverbänden wie COZZ (Centralny Ośrodek Zarządzania Zasobami; dt.: Zentrales Zentrum für Ressourcenmanagement), UNI Global oder IndustriAll.

Die gesellschaftliche und politische Rolle der Gewerkschaften weist aufgrund der jüngeren Geschichte des Landes einige Besonderheiten auf. Die beiden großen Dachverbände werden klaren, politischen Lagern zugeordnet.

»Solidarność« pflegte eine besondere Beziehung zur vorherigen PiS-Regierung und zur Partei selbst. Einige Minister der vorherigen Regierung kamen aus den Reihen der »Solidarność«, und viele »Solidarność«-Mitglieder kandidierten bei den Kommunalwahlen auf PiS-Listen. Im Prinzip war »Solidarność« mit den Ergebnissen dieser symbiotischen Beziehung zufrieden, da die PiS endlich eine Reihe langjähriger Forderungen

der Gewerkschaften aufgriff und umsetzte. Die Regierung wiederum ging soziale Kompromisse vor allem mit der »Solidarność« ein, um ihr Gewicht unter den Gewerkschaften zu erhöhen – nach dem Motto: Wenn ihr etwas von uns wollt, wendet euch an die »Solidarność« und an niemand anderen. Als Folge dieser gezielten Bevorzugung kam es zu einer informellen De-facto-Segmentierung des sozialen Dialogs. Die besondere Beziehung der »Solidarność« zur Regierung von »Recht und Gerechtigkeit« wurde von zwei Gewerkschaftszentren – dem OPZZ und dem Gewerkschaftsforum FZZ – verurteilt. Sie warfen der Regierung vor, sie von wichtigen Diskussionen über den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft auszuschließen. Nach dem Regierungswechsel im Jahr 2023 hat die neue Regierung weder »Solidarność« noch eine der anderen Gewerkschaften weiterhin bevorzugt. Traditionell war und ist der OPZZ mit dem »Bündnis der Demokratischen Linken« (SLD) und dessen Nachfolgepartei »Nowa Lewica« (Neue Linke) verbunden, wobei es derzeit noch keine offizielle Vereinbarung über die Zusammenarbeit gibt. Die FZZ-Mitglieder gehören zur Wählerschaft aller politischen Parteien, wogegen sich die »Solidarność«-Mitglieder viel häufiger zur PiS und die OPZZ-Mitglieder zur »Neuen Linken« bekennen.

Die Macht der Gewerkschaften ist nicht mehr das, was sie vor 40, 30 oder sogar vor 20 Jahren war. Aber keine große politische Kraft kann es sich leisten, ihren potenziellen Einfluss auf das Wahlverhalten ihrer Mitglieder und Anhänger_innen zu unterschätzen.

Katarzyna Duda, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung Warschau

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.