

SLOWAKEI

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Parlamentswahlen im September 2023 führten zu einer Dreierkoalition unter der Führung von zwei nominell sozialdemokratischen Parteien. Ein Jahr nach Amtsantritt der Koalition aus Smer-SSD (*Smer – slovenská sociálna demokracia*; dt.: Richtung – Slowakische Sozialdemokratie), HLAS-SD (*HLAS – sociálna demokracia*; dt.: Stimme – Sozialdemokratie) und SNS (*Slovenská národná strana*; dt.: Slowakische Nationalpartei) mussten die Gewerkschaften ernüchtert feststellen, dass sich ihre großen Hoffnungen auf einen sozialen und gewerkschaftsfreundlichen Politikwechsel in weiten Teilen nicht erfüllt hatten.

In einem Land, dessen Wirtschaft hochgradig von ausländischem Kapital abhängig ist und sich in einer ungünstigen Zuliefererposition in den transnationalen Wertschöpfungsketten befindet, finden die Gewerkschaften generell kein leichtes Terrain vor. Auch mehr als 30 Jahre nach der politischen Wende gelten sie – insbesondere für die jüngere Generation – vielfach noch als Relikt des Kommunismus. Entsprechend niedrig sind der Organisationsgrad, die Tarifabdeckung sowie ihre gesellschaftliche Relevanz – selbst im Vergleich zu den Nachbarländern.

Dennoch bemühen sich die 2022 ins Amt gewählte, vergleichsweise junge Vorsitzende Monika Uhlerová sowie der neue Vizepräsident František Gajdoš, ehemaliger Vorsitzender des Jugendrates beim Dachverband, um einen Wandel in der öffentlichen Wahrnehmung. Sie präsentieren sich als moderne Führungsspitze des Dachverbandes KOZ SR (*Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky*; dt.: Konföderation der Gewerkschaftsbünde der Slowakischen Republik, kurz: Slowakischer Gewerkschaftsbund) und rücken Themen wie Digitalisierung, Robotisierung, Just Transition und den Grünen Wandel in den Fokus. Es scheint, dass sie damit gewisse Achtungserfolge erzielen können.

Grundsätzlich bleiben die Gewerkschaften jedoch in einer schwierigen Position – sowohl in Bezug auf ihre gesellschaftliche Anerkennung als auch angesichts sinkender Mitgliederzahlen und Einnahmen. Sie sehen sich mit wachsendem Wettbewerb durch neue Akteure konfrontiert und agieren unter nachteiligen rechtlichen Rahmenbedingungen. Auch ihre öffentliche Sichtbarkeit und politische Wirkung bleiben begrenzt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Slowakei bleibt niedrig; verlässliche Zahlen fehlen, die Gewerkschaften selbst schätzen ihn auf gut 10 Prozent. Intern fehlt es an Personal, einem Generationswechsel, einer Einbindung von Frauen in Führungspositionen und in Entscheidungsprozessen. Vor zwei Jahren mussten die Gewerkschaften auch das traditionelle Gewerkschaftshaus in der Mitte Bratislavas verlassen, das verkauft werden musste. Das Alteigentum der Gewerkschaften ist in einem eigenständigen Eigentumsfonds zusammengeführt, wird von diesem gesteuert und wird den gewerkschaftlichen Gliederungen nur unter Auflagen zur Verfügung gestellt. Dank EU-Projektmitteln ist der Dachverband in mehrere Projekte eingebunden, was zumindest den Aufbau von Expertise und eventuell auch die Gründung eines eigenen analytischen Thinktanks zur Folge haben könnte.

Die Bildung unabhängiger, sogenannter »moderner Gewerkschaften« – etwa SOS (*Spoločné odbory Slovenska*; dt.: Gemeinsame Gewerkschaften der Slowakei) mit rund 26 000 Mitgliedern, unter anderem bei Volkswagen – hat die Zersplitterung der slowakischen Arbeiterbewegung weiter verstärkt. Einen echten sozialen Dialog gibt es nicht. Allerdings werden die Gewerkschaften im Rahmen des Tripartiten Rates unter den sozialdemokratischen Regierungen wieder als beratendes Mitglied gehört. Dies hat unter anderem zu schrittweisen Erhöhungen des Mindestlohns geführt, der inzwischen bei 750 € liegt. Während der Coronakrise hingegen wurden unter den Vorgängerregierungen Gesetze im Eilverfahren verabschiedet – ohne vorherige Konsultation mit den Sozialpartnern. Dieses Vorgehen, vom Dachverband scharf kritisiert, führte paradoxerweise zu einem verstärkten Gefühl gemeinsamer Betroffenheit zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband.

Im Jahr 2024 sahen sich die Gewerkschaften mit mehreren legislativen Herausforderungen konfrontiert: der angestrebten Ausweitung von Kollektivverträgen höherer Stufen (insbesondere Branchentarifverträge), einer zunehmenden Abwanderung von Arbeitskräften ins Ausland sowie der Schließung zahlreicher Betriebe. Ein besonders kontroverser Schritt war die Kündigung des Kooperationsabkommens mit der Partei Smer-SSD, da ein erheblicher Teil der älteren Gewerkschaftsmitglieder zu deren Stammwählerschaft zählt. Trotz der Befürchtungen führte dieser Schritt jedoch nicht zu einem Rückgang der gewerkschaftlichen Wählerbasis.

**GEWERKSCHAFTEN IN DER SLOWAKEI –
FAKTEN UND DATEN**

HISTORISCHE ASPEKTE

Die politischen Umbrüche im Jahr 1989 hatten tiefgreifende Auswirkungen auf die Gewerkschaften in den postkommunistischen Ländern – auch in der damaligen Tschechoslowakei. Die traditionelle Gewerkschaftsbewegung ROH (*Revoluční odborové hnutí*; dt.: Revolutionäre Gewerkschaftsbewegung) wurde aufgelöst und in »KOS« (*Konfederace odborových svazů*; dt.: Konföderation der Gewerkschaftsverbände) umbenannt. KOS trat damit quasi die Nachfolge der früheren kommunistischen Staatsgewerkschaft an, übernahm auch deren Vermögen und wurde so zur dominierenden Gewerkschaft, aber mit einer neuen, von kommunistischer Erblast freien Führung. Obwohl er mit der Politik und Organisation des ROH brach, trat die Mehrheit der ROH-Mitglieder dem neuen Gewerkschaftsbund bei. Mit der Auflösung der Tschechoslowakei im Jahr 1993 spaltete sich auch der gemeinsame Gewerkschaftsbund ČS KOS (*Československá konfederácia odborových zväzov*; dt.: Tschechoslowakische Konföderation der Gewerkschaftsbünde) in zwei nationale Organisationen: ČMKOS (*Českomoravská konfederace odborových svazů*; dt.: Böhmischem-Mährische Konföderation der Gewerkschaftsbünde, kurz: Böhmischem-Mährischer Gewerkschaftsbund) in der Tschechischen Republik und KOZ SR in der Slowakei. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad, der vor 1989 bei etwa 80 Prozent lag, brach in der Folgezeit dramatisch ein.

Mit dem politischen Umbruch 1989 wurde das tripartite System des Sozialdialogs in der damaligen Tschechoslowakei eingeführt. Das Machtgefüge zwischen den Sozialpartnern hängt seither stark von der jeweiligen Regierungskoalition ab: Traditionell links/sozialdemokratisch orientierte Regierungen stellten sich eher auf die Seite der Gewerkschaften, während konservativ-liberale Regierungen eher die Position der Arbeitgeber stärkten. Die slowakische Gewerkschaftskonföderation KOZ SR schloss 2010 ein Kooperationsabkommen mit der von Smer-SSD geführten sozialdemokratischen Regierung ab, das zu einer Verbesserung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften führte. In der Folge konnten mehrere gesetzliche Änderungen durchgesetzt werden – unter anderem eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches, die auch die betriebliche Grundorganisation als legitime Vertretung der Beschäftigten in Verhandlungen anerkennt. Im Jahr 2023 kündigte KOZ SR das Abkommen jedoch auf – zum einen wegen der politischen Entwicklung der Smer-SSD, zum anderen aufgrund der schwindenden Wirksamkeit der Kooperation.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die wichtigsten Einheiten im slowakischen Gewerkschaftssystem sind die sogenannten Grundorganisationen in den einzelnen Betrieben, die von mindestens drei Mitarbeiter_innen gegründet werden können. Sie treten auf der Grundlage der Zugehörigkeit ihrer Betriebe auf freiwilliger Basis zentralen Einzelgewerkschaften bei, die nicht unbedingt einer einzelnen Branche zuzuordnen sind. Zum Teil verfügen sie über regionale Vertretungen. Die Einzelgewerkschaften sind in der Regel Mitglied beim Dachverband, der ebenfalls über ein Netz regionaler Büros verfügt. Ein System von Gewerkschaftsstrukturen unabhängiger Betriebsräte, wie es in Deutschland existiert, gibt es in der Slowakei nicht. Die Grundorganisationen sind daher nicht nur für die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern zuständig, sondern verhandeln auch über alle weiteren Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch) und Mitbestimmungsrechte in ihren Betrieben.

Der einzige »richtige« Dachverband ist KOZ SR mit 24 Mitgliedsverbänden (15 Produktions- und 9 Nichtproduktionsbranchen). Vor Kurzem wurde sein Monopol allerdings durch die Entstehung des neuen Dachverbandes SOS geschwächt.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände der Slowakei

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Konfederácia odborových zväzov SR, KOZ SR (Slowakischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Monika Uhlerová Stv. Vorsitz: František Gajdoš	Ca. 210 000	IGB, EGB
Spoločné odbory Slovenska, SOS (Gemeinsame Gewerkschaften der Slowakei)	Vorsitzender: Dušan Chalupa	26 000	–
Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, NKOS (Unabhängige christliche Gewerkschaften der Slowakei)	Vorsitz: Ľubica Černá Stv. Vorsitz: Mária Briganová	200	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften der Slowakei

Branchenverband/Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Odborový zväz KOVO, OZ KOVO (Metallgewerkschaft)	KOZ SR	Vorsitz: Monika Benedeková Stv. Vorsitz: Ján Šlauka	Ca. 58 000	IndustriAll Europe, IndustriAll, PSI, EPSU
Energeticko-Chemický odborový zväz, ECHOZ (Gewerkschaft Energie und Chemie)	KOZ SR	Vorsitz: Andrej Buch Stv. Vorsitz: Milan Kuruc	11 500	IndustriAll Europe, IndustriAll, EPSU
Integrovaný odborový zväz (Integrierte Gewerkschaft)	KOZ SR	Vorsitz: Marta Brodzianska	10 000	IndustriAll Europe, EFBWW
Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb, SOZZaSS (Gewerkschaft Gesundheit und Soziale Dienste)	KOZ SR	Vorsitz: Anton Szalay Stv. Vorsitz: Daniela Pochybová	17 600	EUROFEDOP
Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, OZPŠAV (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)	KOZ SR	Vorsitz: Pavel Ondek Stv. Vorsitz: Ingrid Gamčíková	41 700	ETUCE
Slovenský Odborový zväz verejnej správy a kultúry, Sloves (Gewerkschaft für öffentliche Verwaltung und Kultur)	KOZ SR	Vorsitz: Milena Rácová	21 600	EUROFEDOP

Aus Sicht von KOZ SR ist SOS allerdings keine Konkurrenz, da dieser noch über keinerlei richtige Strukturen verfüge. Das Gründungs memorandum des neuen Dachverbandes wurde 2018 von Monika Kavecká, Vojtech Klučarovský, Ľudovít Sebeľedi, Martin Mikula, Alena Macková unterzeichnet. Da keine Kommunikation zwischen den relevanten Akteur_innen stattfindet, ist die weitere Entwicklung nicht absehbar. Seit August 2020 wurde SOS dank der gesetzlichen Novelle in die Tripartit berufen, also offiziell als »Sozialpartner« beim sozialen Dialog anerkannt.

Der mit Abstand bedeutendste Einzelgewerkschaftsverband ist OZ KOVO (*Odborový zväz KOVO*; dt.: Gewerkschaft KOVO, kurz: Metallgewerkschaft), der die Beschäftigten in der Metall verarbeitenden Industrie vertritt – ein Spiegel der herausragenden Bedeutung dieser Branche für die slowakische Wirtschaftsstruktur. Auch hier fanden 2023 Wahlen statt und nach 20 Jahren wurde der Vorsitzende Emil Machyna von Monika Benedeková (der ersten Frau in der Position seit der Existenz der Gewerkschaft) ersetzt. Emil Machyna bleibt aber als Verwalter des Eigentumsfonds der Gewerkschaften außerordentlich einflussreich, weit über OZ KOVO hinaus.

Neben den Mitteln aus diesem Fonds stellen die Mitgliedsbeiträge die wichtigste Finanzierungsquelle der Gewerkschaften dar. Die Grundorganisationen bekommen in der Regel 1 Prozent des Nettoeinkommens ihrer Mitglieder, wovon sie 25 Prozent an die Gewerkschaftsverbände abführen. Diese treten davon einen Teil an den Dachverband ab. Wie bereits ausgeführt, sinken diese Beträge wegen sukzessiven Mitgliederchwunds kontinuierlich.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt derzeit bei etwa 10 Prozent. Die Mitgliederzahl des größten Dachverbandes, KOZ SR, beträgt nach offiziellen Angaben rund 210 000. Viele Einzelgewerkschaften verfügen jedoch über keine aktuellen Mitgliederstatistiken, sodass ein verlässlicher Gesamtüberblick über die tatsächliche Mitgliederzahl fehlt.

In der Slowakei existieren keine Daten bezüglich der Abdeckung über (Branchen-)Tarifverträge, aus denen sich die Repräsentativität der Gewerkschaften in den einzelnen Sektoren ablesen lässt. Laut Einschätzungen von Expert_innen sind etwa 30 Prozent der slowakischen Betriebe durch Tarifverträge abgesichert. Dank der Transposition der europäischen Richtlinien sollten mehr als 80 Prozent abgesichert werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen hat bei den Gewerkschaften erhebliche Besorgnis ausgelöst. Sie sehen tradierte soziale Prinzipien und insbesondere den Schutz abhängig Beschäftigter v. a. durch eine Reduzierung der Merkmale von abhängiger Beschäftigung (von sieben auf vier Kriterien) im Unterschied zur (Schein-)Selbstständigkeit eingeschränkt.

Die Gewerkschaften sind aber bis heute die einzigen befugten Organisationen, die kollektiv verhandeln können.

Themen, zu denen die Arbeitgeber die Gewerkschaften verbindlich befragen bzw. mit ihnen Regelungen treffen müssen, sind im Vergleich zu Deutschland außerordentlich gering. Betriebliche Organisationen haben das Recht, Kollektivverträge

zu verhandeln, in denen sowohl die Entgelthöhe als auch weitere Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch) bestimmt werden können. Einen verbindlichen Themenkatalog, zu dem in den Verträgen Stellung bezogen werden müsste, gibt es jedoch nicht. Nach erfolgreichem Abschluss gelten die Kollektivverträge auch für Beschäftigte, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Schwierigkeiten bereitet den Gewerkschaften eine gesetzliche Regelung, gemäß welcher es in einem Betrieb mehrere gewerkschaftliche Organisationen geben kann, die aber alle einem Kollektivvertrag zustimmen müssen. Dies öffnet Tür und Tor für Organisationen, die nur zum Zwecke der Störung des Verhandlungsprozesses gegründet werden (es reichen zur Gründung lediglich drei Beschäftigte aus). Verbindlich befragt werden müssen die Gewerkschaftsorganisationen nur, falls einem Mitglied ihres Vorstandes gekündigt werden sollte und wenn allgemeine Betriebsbestimmungen oder Urlaubspläne entworfen werden. Diese mangelnde Einbeziehung wird von den Gewerkschaften kritisiert.

Der Abschluss von Kollektivverträgen auf überbetrieblicher bzw. auf (Teil-)Branchenebene scheitert meist an der Weigerung der Arbeitgeberseite. In Aufsichtsräten sind Arbeitnehmer_innen nur bei Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten vertreten und dies nur mit einem Drittel der Stimmen. Sie haben daher wenig Einfluss. Bei für Arbeitnehmer_innen relevanten Gesetzgebungen werden ihre Meinungen eingeholt. Beratend ist zudem ihre Rolle in der Tripartitität, einem beratenden Organ der Regierung, das je nach politischer Couleur mehr oder minder intensiv und verbindlich zurate gezogen wird. Gewerkschafter_innen berichten regelmäßig über Versuche, die Gründung von gewerkschaftlichen Organisationen oder die Ausübung ihrer Tätigkeit zu verhindern.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Verhandlung von Branchentarifverträgen stellt auch in der Slowakei das Kerngeschäft der Gewerkschaften dar. Arbeitgeber müssen die Branchentarifverträge dem Arbeitsministerium vorlegen. Die Verhandlungen werden schwerpunktmäßig auf der betrieblichen Ebene geführt, typischerweise einmal im Jahr, es sei denn, es wurde für den Kollektivvertrag eine längere Laufzeit vereinbart. Diese Tarifverträge setzen nur minimale Beschäftigungsstandards und gehen häufig nicht über die gesetzlich vereinbarten Rechte hinaus. Ihren Hauptteil bilden die Lohnverhandlungen. Leider existieren keine Statistiken über die Anzahl vorhandener Verträge.

Diese Verhandlungen auf der niedrigstmöglichen Ebene gehen naturgemäß mit einem massiven Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht einher. Die Bereitschaft der einfachen Mitglieder der gewerkschaftlichen Organisationen, in eine entsprechende Ausbildung ihrer Vertreter_innen zu investieren, hält sich oft in Grenzen. Statt auf die Durchsetzung gemeinsamer Interessen setzen viele auf eine Vorstellung von Gewerkschaftsarbeit, die eher sozial orientiert ist – bei der sich eine Mitgliedschaft unmittelbar durch Zuschüsse oder Geschenke »lohnen« soll. Diese Haltung hat historische Ursachen. Die Branchenverbände versuchen zwar, ihre Mitgliedsorganisationen bestmöglich zu unterstützen, haben aber selbst zu sehr mit begrenzten Kapazitäten zu kämpfen, als dass sie

imstande wären, Expert_innen zu den Verhandlungen zur Verfügung zu stellen.

Eine wirkliche betriebliche Mitbestimmung gibt es in der Slowakei nicht. Der Katalog der verpflichtend mit den Gewerkschaften zu konsultierenden Entscheidungen ist äußerst knapp und hat kaum unmittelbar mit der Unternehmensführung zu tun. In den Aufsichtsräten haben die Arbeitnehmer_innen wegen ihrer geringen Vertretung keine echte Entscheidungsgewalt, Gleiches gilt für den Sozialdialog.

Weiterhin sind die Gewerkschaften in vielen Betrieben mit der Herausforderung konfrontiert, dass sich neue betriebliche Gewerkschaften gründen und damit die Frage aufgeworfen wird, welche der Organisationen verhandlungsbefugt sind. Laut Gesetz ist dazu die betriebliche Grundorganisation mit den meisten Mitgliedern berechtigt.

Der Dachverband KOZ SR war bis 2023 Hauptvertreter der Gewerkschaften im Sozialdialog im Rahmen der Tripartitität. Nur er erfüllte die Auflage, mindestens 100 000 Mitglieder zu vertreten. Die Tripartitität ermöglicht den Gewerkschaften zwar die Teilnahme an der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften und Gesetzesvorhaben, aber ihr Stimmgewicht ist vergleichsweise gering. Seither aber sind auch Vertreter der modernen sowie der christlichen Gewerkschaften zugelassen. Es darf davon ausgegangen werden, dass die Vorgängerregierung zumindest auch die Absicht damit verband, die Gewerkschaften aus dem Sozialdialog hinauszudrängen bzw. grundsätzlich ihre Position zu schwächen.

Die im Jahr 2023 gebildete Regierung und Arbeitsminister Erik Tomáš haben in den ersten Monaten ihrer Amtszeit wiederholt den Wunsch nach konstruktiven Beziehungen zu den Gewerkschaften, insbesondere zum Dachverband KOZ SR, betont. Die Zusammenarbeit erlitt jedoch einen Rückschlag, als der Minister einen Vorstoß von KOZ SR nicht unterstützte: Der Verband hatte gefordert, die Eintrittsschwelle für die Teilnahme an tripartiten Verhandlungen wieder an eine Mitgliedschaft von mindestens 100 000 Personen zu koppeln. Seither sind die Beziehungen angespannt. Aktuell kritisiert KOZ SR die Schritte der Regierung und versucht, die schlechten Beziehungen im öffentlichen Dienstleistungssektor, im Gesundheitswesen und im Schulwesen zu verbessern. Besonders scharf kritisiert wurde vom Dachverband die im Oktober 2024 verabschiedete Haushaltskonsolidierung, die Einsparungen in Höhe von 2,6 Milliarden Euro vorsieht. KOZ SR warnte davor, dass diese Maßnahmen vor allem untere Einkommensschichten hart treffen werden. So Vorsitzende Monika Uhlerová: »Die sozialdemokratische Konsolidierung darf nicht ausgerechnet die ärmsten Schichten der Gesellschaft noch ärmer machen!«

Jörg Bergstermann, Leiter der Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in der Tschechischen Republik und in der Slowakischen Republik

Zuzana Homer, Leiterin des Büros Bratislava und des gesellschaftspolitischen Projektes in der Slowakei

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 Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.