



Heribert Kohl

Kurzfassung

Koalitionsfreiheit,
Arbeitnehmerrechte
und sozialer Dialog in
Mittelosteuropa und
im westlichen Balkan

Hans **Böckler**
Stiftung 

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Otto
Brenner
Stiftung

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Koalitionsfreiheit, Arbeitnehmerrechte und sozialer Dialog in Mittelosteuropa und im westlichen Balkan

Kurzfassung

der Ergebnisse aus 16 Ländern

* Der Verfasser ist freiberuflicher Publizist und Fachberater. Er hat zahlreiche Beiträge zu Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Osteuropa veröffentlicht und leitet das Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung (BwP) in Erkrath.

Anmerkung:

Die Lang- und Kurzfassungen der Studie von Heribert Kohl „Koalitionsfreiheit, Arbeitnehmerrechte und sozialer Dialog in Mitteleuropa und im westlichen Balkan“ sind in verschiedenen Sprachen über die Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung online und darüber hinaus auch als Printversion zu beziehen.

Diese Kurzfassung ist online abrufbar unter:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06603.pdf>

Die Langfassung der Studie (116 Seiten) ist abrufbar unter:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

In englischer Sprache ist die Langfassung online verfügbar:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>
Englische Kurzfassung: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

ISBN 978-3-86872-158-4

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Internationaler Dialog
Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin

Titelfotos: ILO und PhotoDisc

Gestaltung: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Herstellung: Katja Ulanowski, Friedrich-Ebert-Stiftung

Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei

September 2009

Vorwort der Herausgeber

Die vorliegende Studie wird gemeinsam von der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut, der Otto Brenner Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben. Dies ist sowohl Ausdruck geteilter Verbundenheit mit der deutschen, europäischen und internationalen Arbeiterbewegung als auch langjähriger, vertrauensvoller Zusammenarbeit zur Stärkung gewerkschaftlicher Arbeit. Es ist und bleibt unser zentrales Anliegen, die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Europa und weltweit zu befördern.

Der Autor fasst in dieser Studie die wichtigsten Ergebnisse aus Befragungen und Länderreports zur rechtlichen Situation von Gewerkschaften und Gewerkschaftsmitgliedern bei der praktischen Umsetzung der bestehenden Koalitions- und Arbeitnehmerrechte zusammen und verbindet diese analytisch mit seiner umfangreichen osteuropäischen Regionalexpertise. Die Vergleichsstudie bezieht 16 ex-sozialistische Länder Osteuropas ein – neben den 10 neuen EU-Mitgliedsländern Mitteleuropas und des östlichen Balkans auch die Kandidatenländer der nächsten Erweiterungsrunde im westlichen Balkan. Diese in den vergangenen 15 Jahren krisengeschüttelte und spannungsgeladene Region im Herzen des von der EU bereits im Osten und Süden umschlossenen Balkan verfügt trotz aller Widrigkeiten über vergleichsweise gute Entwicklungsaussichten für den praktizierten sozialen Dialog.

Die vorgelegte umfassende Übersicht über die reale Situation der Koalitionsfreiheit und der praktizierten Gewerkschaftsrechte in Osteuropa wäre nicht möglich gewesen ohne die akribische Beantwortung unseres Fragerasters in den 16 osteuropäischen Ländern durch kompetente Gewerkschaftsvertreter, Fachjuristen und Experten der jeweiligen nationalen Arbeitsbeziehungen.

Ihnen gebührt unser Dank für das dadurch ermöglichte wechselseitige Kennenlernen der Situation und einer Vielzahl bisher nicht bekannter Probleme vor Ort.

Insbesondere dürfen wir uns auch bei den Verfassern der umfangreichen Landesreports aus den sechs Ländern des westlichen Balkan, d.h. den Nachfolgestaaten des früheren Jugoslawien und Albanien bedanken, die als Berichterstatter auch auf den dort durchgeführten Workshops unter Beteiligung von Regierungsvertretern sowie Vertretern der Sozialpartner fungierten.

Die Resultate der dadurch ermöglichten vergleichenden Forschungsarbeit liegen als Langfassung in den Sprachen polnisch, englisch und deutsch vor. Kurzfassungen dieser Studie erscheinen neben deutsch und englisch zugleich in polnisch, tschechisch, ungarisch, bosnisch-kroatisch-serbisch, rumänisch, bulgarisch und albanisch. Als Herausgeber möchten wir damit einen Beitrag zur notwendigen Diskussion über perspektivische Reformanstrengungen in Ost- Mittel- und Südost-Europa leisten. Wir freuen uns über Ihr Interesse an diesem länderübergreifenden Erfahrungsaustausch im erweiterten Europa.

Im Namen der Herausgeber

Constantin Grund
Friedrich-Ebert-Stiftung

Philippe Pochet
Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Wolf Jürgen Röder
Otto Brenner Stiftung

Nikolaus Simon
Hans-Böckler-Stiftung

Vorwort von John Monks (EGB)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die globale Finanz- und Wirtschaftskrise trifft Osteuropa besonders hart. 20 Jahre nach dem Fall der Berliner Mauer und dem Start der politischen und wirtschaftlichen Transformation wird offenbar, dass der forcierte Umbau der osteuropäischen Ökonomien durch rasche Privatisierung und Einbettung in die globale Konkurrenzwirtschaft nicht ausreichend von einer Sicherung auch der sozialen Dimension begleitet worden ist. Voraussetzung dafür ist ein funktionierender Sozialdialog auf der Grundlage uneingeschränkter Koalitionsfreiheit und einer dadurch ermöglichten bilateralen Regulierung der Arbeitsbeziehungen.

Das Europäische Sozialmodell, dessen Verwirklichung ständige Aufgabe aller europäischen Gewerkschaften ist, verlangt von den Beteiligten die stets erneut anzustrebende Verknüpfung von wirtschaftlicher Dynamik und sozialem Ausgleich. Zu letzterem gehört vor allem die angemessene Beteiligung am gemeinsam erzielten wirtschaftlichen Erfolg wie auch die Berücksichtigung allgemein verbindlicher Standards des gemeinschaftlichen Arbeitsrechts. Die Missachtung dieser durch fundamentale ILO-Konventionen gedeckten Prinzipien im praktischen Wirtschaftsleben und ebenso durch bestimmte Trends der jüngsten EuGH-Rechtsprechung führt zu verstärkter Standortkonkurrenz zu Lasten letztlich aller Beschäftigten in Europa. Der Europäische Gewerkschaftsbund kämpft deshalb für eine eindeutige Festschreibung des Vorrangs von Arbeitnehmerrechten vor den Freiheiten des Binnenmarktes durch Verankerung eines ergänzenden sozialen Fortschrittsprotokolls im EU-Reformvertrag.

Ohne sichtbare Fortschritte unserer Vision eines sozialen Europa bleibt die Akzeptanz der jetzt zu leistenden EU-Integration ebenso wie auch der künftigen EU-Erweiterung durch die Bürger aller Mitgliedsländer zwangsweise auf der Strecke.

Diese Frage ist für uns von besonderer Bedeutung, sehen doch sowohl die Mitgliedstaaten der Europäischen Union wie auch die Transformationsgesellschaften des östlichen Mitteleuropa und des westlichen Balkan in Brüssel einen Fixpunkt des europäischen Gedankens, der damit verbundenen transnationalen Solidarität und des Europäischen Sozialmodells. Die damit verknüpften Veränderungsprozesse und Hoffnungen dürfen wir nicht leichtfertig aufs Spiel setzen.

Die europäischen Gewerkschaften haben hier einen substanziellen Beitrag zu leisten. Dies zunächst, wo es um die unmittelbare Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht, die unter den Folgen der aktuellen Entwicklung durch Job- und Statusverluste wie auch sozialer Ungleichheit besonders zu leiden haben. Des weiteren in ihrer Funktion als Garant und Stützpfeiler der in der Krise bedrohten sozialen Gerechtigkeit und der Ansprüche einer sozialen Marktwirtschaft. Funktionsfähige Gewerkschaften, die als unabhängige Organisationen die Interessen ihrer Mitglieder wirksam vertreten, sind für die zukunftsfähige Weiterentwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft ebenso unverzichtbar wie der noch weithin auszubauende Dialog der Sozialpartner.

Dem erforderlichen Wirken der Gewerkschaften sind, wie die vorliegende Studie über die Situation der ex-sozialistischen Länder Osteuropas und des westlichen Balkan als Kandidaten der nächsten Erweiterungsrunde zeigt, in der Praxis noch viel zu oft enge Grenzen gesetzt. Der aus den Mitteilungen der Betroffenen zusammengestellte Bericht verdeutlicht eindrucksvoll die Hindernisse, die bei der Mitgliedergewinnung, der praktizierten Koalitionsfreiheit, dem Dialog zwischen den Sozialpartnern und bei der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte in Ostmittel- und Südosteuropa zu konstatieren sind. Die vergleichende Perspektive, die auch den westlichen Balkan als europä-

ische Region begreift, betritt mit dieser Veröffentlichung Neuland. Sie bedarf in ihren Konsequenzen der notwendigen Berücksichtigung sowohl in den Organisationen vor Ort wie auch auf europäischer Ebene.

Die hier erkennbaren rechtlichen wie auch organisationspolitischen Hemmnisse müssen angesichts des raschen Strukturwandels in den Unternehmen und insbesondere der enormen Zunahme kleinerer und mittlerer Betriebe in dieser Region zügig abgebaut werden. Dies ist eine Aufgabe für Politik und Gewerkschaften – in den betreffenden Ländern ebenso wie im europäischen Rahmen. Die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer verlangt von allen Beteiligten weiterhin energische Anstrengungen. Und nicht zuletzt ist die rechtliche Kon-

trolle von Verstößen gegen Normen des Arbeitsrechts, wie sie in Westeuropa durch die bewährte Tätigkeit von Arbeitsgerichten erfolgt, gerade in den neuen Mitgliedsländern ein Thema von höchster Priorität für eine wirkungsvolle Garantie der Koalitionsfreiheit und stabiler Arbeitsbeziehungen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund wird zur Bewältigung der angesprochenen Fragen weiterhin seinen engagierten Beitrag leisten.

Brüssel, im Juli 2009

John Monks

Generalsekretär des
Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

Kurzfassung der Ergebnisse

Koalitionsfreiheit, Arbeitnehmerrechte und sozialer Dialog in Mittelosteuropa und im westlichen Balkan

In den 10 osteuropäischen neuen Mitgliedsländern der EU ebenso wie in den aktuellen und künftigen Kandidatenländern des Westbalkan vollzieht sich seit fast zwei Jahrzehnten ein Prozess der Transformation mit tiefgreifenden Folgen. Bei einigen scheint dieser Prozess mit dem vollzogenen oder bevorstehenden Beitritt zur Eurozone nahezu abgeschlossen. Dies bedeutet ständig enorme Anforderungen an die politischen und gesellschaftlichen Akteure in diesen Ländern, die damit verbundene Umstellung auf Marktwirtschaft und Privatisierung, Personalabbau und Arbeitslosigkeit sowie die laufende EU-Integration sozial bewältigen zu können. Ganz zu schweigen von den aktuellen Belastungen der Weltwirtschaftskrise.

Zugleich ist die Auszehrung der Gewerkschaften in Osteuropa durch Mitglieder- und Bedeutungsverlust unübersehbar. Der Wegfall von früheren Beitrittszwängen ließ auch die Beitragseingänge und damit die erforderlichen Ressourcen für die gestiegenen Ansprüche an Professionalität und Beratung seitens der Gewerkschaftsführungen schwinden. Gerade die sozialen Herausforderungen der Transformation verlangten aber starke kollektive Gegenwehr der Arbeitnehmer durch starke Gewerkschaften. Dass die tatsächliche Bereitschaft zu einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft wie auch die jetzt mögliche Wahrnehmung der durch neue Arbeitsgesetzbücher durchweg erweiterten Arbeitnehmerrechte mit diesen Herausforderungen nicht Schritt hält, hat offenbar tiefere Ursachen.

Diesen Gründen auf die Spur zu kommen und ihre Hintergründe in einer speziellen Analyse näher zu beleuchten, fühlten sich die Repräsentanten der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Gewerkschaftskooperation in Osteuropa auf Grund ihres langjährigen Wirkens vor Ort verpflichtet. Anlass für diese Projektstudie war die Feststellung des regionalen Koordinators in Warschau, Clemens Rode, „dass nicht nur die Gewerkschaftsfeindlichkeit von Managern und Unternehmern den nied-

rigen Organisationsgrad erklärt, sondern andere, auch rechtliche Hemmnisse den Beitritt zu Gewerkschaften verhindern. In Polen z.B. braucht man mindestens 10 Arbeitnehmer in einer Betriebsstätte, um eine dann bei Gericht zu registrierende Gewerkschaft bilden zu können. Ur-Mitgliedschaften bei Branchengewerkschaften ... gibt es nicht.“

Aus der Suche nach weiteren Erklärungen für den gegenwärtigen Zustand der Gewerkschaften entstand die Idee einer Befragung in allen neuen Mitgliedsländern der EU zur aktuellen Praxis der Koalitionsfreiheit. Sie richtete sich an Gewerkschaften und juristische Experten in den vormals sozialistischen Erweiterungsländern des Jahres 2004 in Mittelosteuropa sowie den beiden des östlichen Balkan 2007, Rumänien und Bulgarien. Damit sollte ermittelt werden, welche realen gesetzlichen oder sonstigen Hemmnisse für den Gewerkschaftsbeitritt und die Wahrnehmung gegebener Koalitionsrechte, und inwieweit Kontroll- und Sanktionsmechanismen gegen deren Verletzung vorzufinden sind.

Detaillierte Antworten dazu kamen aus allen Ländern. Sie bilden eine wesentliche Grundlage der vorliegenden Analyse. Parallel dazu griff der Regionalkoordinator des Belgrader FES-Büros, Frank Hantke, diese Projektidee mit einer etwas veränderten Vorgehensweise auf. Experten aus den sechs Ländern des Westbalkan – neben den Nachfolgestaaten Jugoslawiens auch Albanien – wurden beauftragt, detaillierte Reports über die jeweilige reale Situation der Koalitionsfreiheit und des sozialen Dialogs im Lande zu erstellen. Diese wurden in allen sechs Hauptstädten auf Workshops unter Beteiligung von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Vertretern der Arbeitsministerien diskutiert. Kroatien und Mazedonien sind in dieser Region bereits offizielle EU-Kandidatenländer.

Als weitere Quellen für eine Vergleichsstudie konnten Resultate der von der Dubliner EU-Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeits-

bedingungen produzierten Länderreports zu „Capacity building“ der Sozialpartner in den neuen Mitglieds- und EU-Kandidatenländern sowie die nationalen Profile der industriellen Beziehungen in der EU 27 herangezogen werden (Van Gyes

et al. 2007). Der ergänzenden Information dienen die periodischen Berichte des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten in den einzelnen Ländern (zuletzt IGB 2009).

Reale Bedingungen der Koalitionsfreiheit und Arbeitsbeziehungen in Osteuropa

Seit Beginn der EU-Integration Ende der 80er Jahre bildet die „soziale Dimension“ einen wesentlichen Pfeiler des im Entstehen begriffenen Europäischen Sozialmodells. Das immer weitere Länder Europas umfassende Integrationsprojekt basiert auf der strukturellen Koppelung von wirtschaftlicher Dynamik und sozialem Ausgleich, realisiert auf den unterschiedlichen Bereichen des „sozialen Dialogs“ auf europäischer, nationaler, auf Branchen- und Unternehmensebene.

Die Koalitionsfreiheit und die damit zusammenhängenden fundamentalen Grundrechte der Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber sind notwendige Grundlage funktionierender Arbeitsbeziehungen in diesen Bereichen. Sie sind in der Europäischen Sozialcharta ebenso wie in den Verfassungen auch der neuen EU-Mitgliedsländer garantiert. Diese haben sämtlich die wesentlichen ILO-Konventionen zur Vereinigungs- und Verhandlungsfreiheit ratifiziert. Eine andere Frage ist der uneingeschränkte Vollzug dieser Grundnormen. Genau dies ist Gegenstand der Real- und Defizitanalyse der Arbeitsbeziehungen in der um 10 vormals sozialistische Länder erweiterten EU 27 sowie des westlichen Balkan.

1. Zur Situation in Mittelosteuropa

Die Gewerkschaften in Europa weisen fast ausnahmslos einen eklatanten und bisher unaufhaltbaren Mitgliederrückgang auf: die westeuropäischen Arbeitnehmer-Organisationen seit Mitte der 70er Jahre, die vormals durch Zwangsgliedschaft staatlich geförderten Gewerkschaftsverbände in Osteuropa erfuhren im Zuge der Transformation einen Bedeutungswandel von einer Agentur sozialer Rundum-Betreuung zum jetzt erforderlichen Garanten für Löhne und Beschäftigung, den sie mit massive Verlusten zu be-

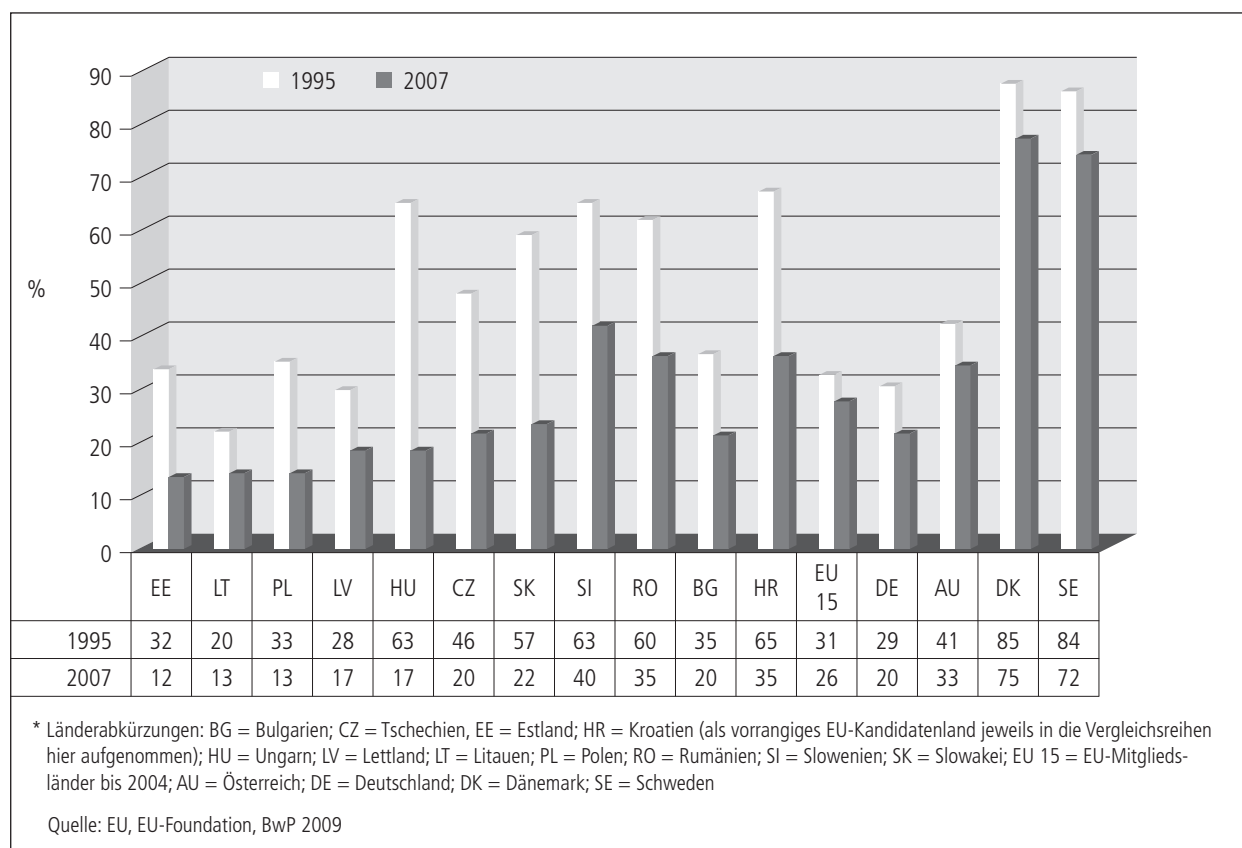
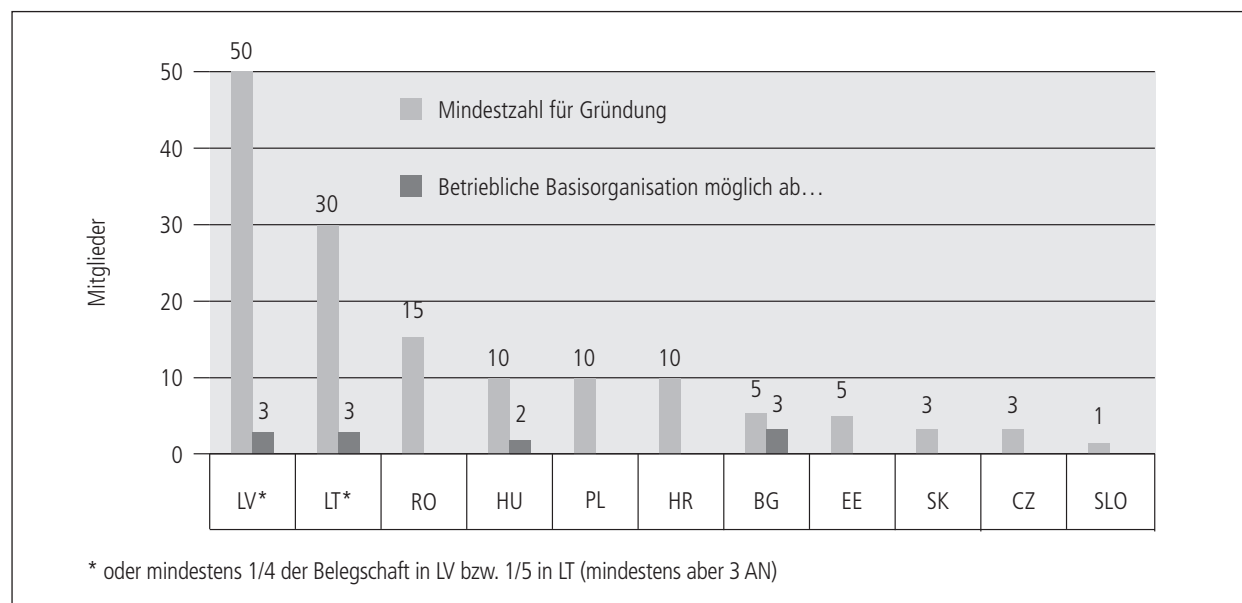
zahlen hatten: seit 1995 im Schnitt um rd. die Hälfte ihres Organisationsgrads (Abb. 1).

Vor Aufnahme der neuen Mitgliedsländer hat die EU-Kommission in ihren Screening-Verfahren sehr genau darauf geachtet, dass alle Kandidaten die wesentlichen Normen zur Sicherung der Koalitionsfreiheit übernahmen. Formal waren die rechtlichen Voraussetzungen für den Sozialdialog damit fast ausnahmslos gegeben. Als problematisch erweist sich indessen ihre Umsetzung trotz einer teilweise Überregulierung, was spezielle Gewerkschaftsgesetze, Repräsentativitätskriterien und Registrierungspflichten, oder gar Ausschlüsse bestimmter Personen von einer Mitgliedschaft oder Gewerkschaftsfunktion betrifft. Dieser Trend verstärkt sich durch eine tendenziell restriktive Streikgesetzgebung, die Arbeitskämpfe oft nahezu unmöglich machen.

Gesetzliche Einschränkungen beginnen bereits mit den Bestimmungen zu den Mindestzahlen einer gewerkschaftlichen Basisorganisation in Verbindung mit Satzungsvorschriften der Gewerkschaften, die eine betriebliche Interessenvertretung vor allem in der rasant gewachsenen Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ausschliessen (s. die Vorschriften in Polen, Rumänien und Kroatien in Abb. 2).

Die Bedeutung dieser durch den Trend zu kleineren Unternehmenseinheiten mehr oder weniger große Arbeitnehmergruppen ausschließenden Bestimmungen ergibt sich aus der weiteren Tatsache, dass Tarifabschlüsse überwiegend nur auf Unternehmensebene verhandelt werden, was immer das Vorhandensein einer entsprechenden Grundorganisation voraussetzt.

Hinzu treten die Probleme, die sich aus einem äußerst regen Verbandspluralismus ergeben – dies auf beiden Seiten der Sozialpartner (Abb. 3). In

Abbildung 1: **Mitgliederverluste der Gewerkschaften in Ost- und Westeuropa (1995–2007)***Abbildung 2: **Hohe Hürden für die Bildung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung**

den Ländern mit einer besonderen Verbandsvielfalt greift der Staat hier mit Bestimmungen über den Status der sog. Repräsentativität einer Gewerkschaft ein, indem er Mindestquoten an Mitgliedern für ihre Tariffähigkeit sowie ihre Beteiligung in den tripartiten Gremien nationaler Wirt-

schafts- und Sozialräte festlegt. Damit jedoch sind Regulierungen der Koalitionsfreiheit verbunden, die sich einschneidend auswirken können.

Zudem sind bestimmte Personengruppen von einem Gewerkschaftsbeitritt durch Gesetz oder

Verbandssatzung gleich mehrfach rechtlich oder praktisch ausgeschlossen: Wesentlicher „Filter“ ist hier zunächst die Satzungsvorschrift, dass man die Mitgliedschaft nur über eine bestehende betriebliche Gewerkschaftsvertretung erlangen kann, die aber wiederum bereits eine Mindestzahl von Mitgliedern voraussetzt. Weitere Vorausset-

zung ist häufig das Vorliegen eines Arbeitsvertrags, wodurch Arbeitslose, Auszubildende, Studenten oder Rentner ebenso wie Werkvertragsnehmer sowie befristet Beschäftigte nicht in Frage kommen. Das Gesetz untersagt schließlich die Koalitionsbildung ganzer Berufsgruppen, so vor allem im öffentlichen Sektor (Tab. 1).

Abbildung 3: **Große Vielfalt repräsentativer nationaler Dachverbände der Sozialpartner**

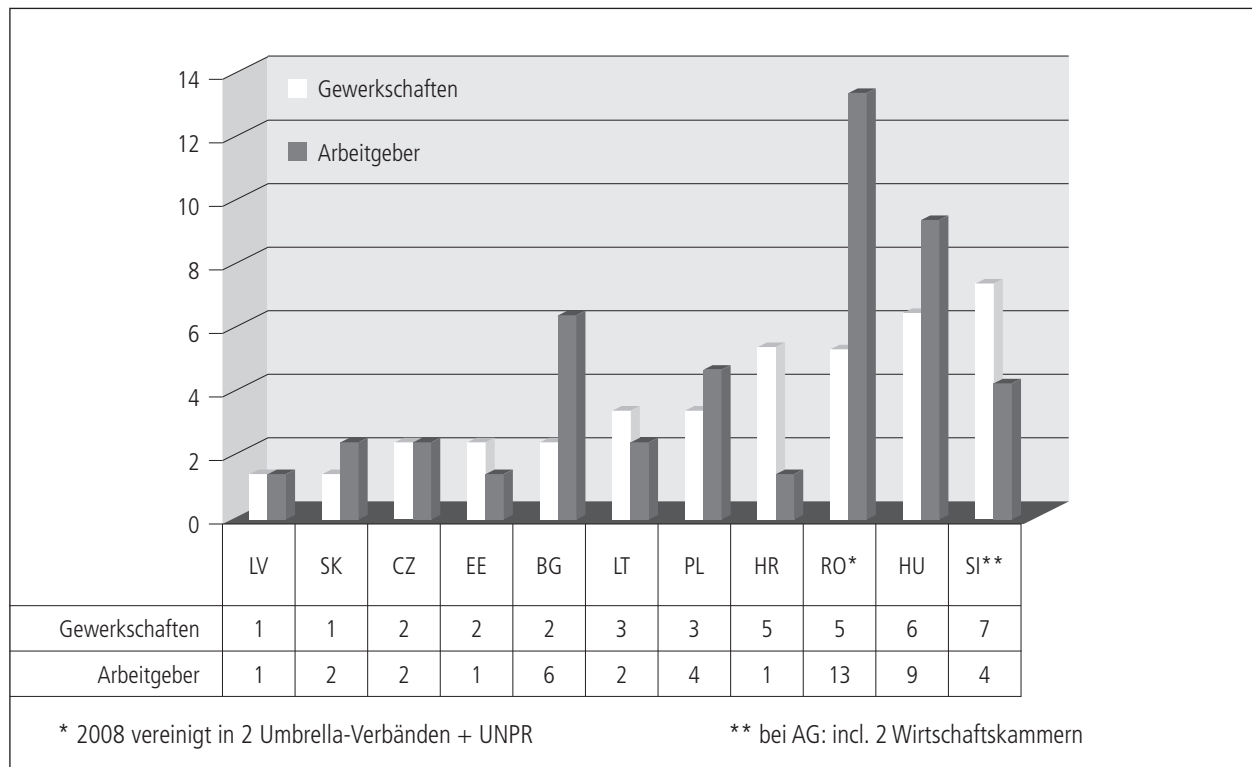


Tabelle 1: **Hemmnisse und Ausschluss von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft**

	von Gewerkschaftsbeitritt ausgeschlossene Personen	Zugangsbarrieren
Litauen	Nur erwerbstätige Personen können Mitglieder werden, d.h. nicht: Studenten, Arbeitslose, Rentner, Freiberufler	Beitritt erfolgt normalerweise nur über die betriebliche Basisorganisation, im Ausnahmefall auch über Branche
Lettland	Beitritt nur von Erwerbstätigen nicht: Angehörige staatlicher Sicherheitsdienste (Grenzpolizei u.a.)	Beitritt erfolgt normalerweise über die betriebliche Basisorganisation (hohe Barriere für kleine und mittlere Unternehmen – KMU)
Polen	Ausgeschlossen sind: nicht in einem ständigen Arbeitsverhältnis stehende Personen, Werkvertragsnehmer, Studenten, Scheinselbständige Beamte dürfen keine aktive Gewerkschaftsfunktion übernehmen	Beitritt je nach Gewerkschaftssatzung nur über die betriebliche Basisorganisation, die z.B. eine Mindestzahl von 10 Gewerkschaftsangehörigen voraussetzt. Diese Barriere schließt rd. 30% der Arbeitnehmer aus, die in KMU bis 10 Beschäftigte tätig sind.
Slowakei	rechtliche Hemmnisse nur für Angehörige der Streitkräfte	Es gibt ordentliche (d.h. erwerbstätige) und außerordentliche Mitglieder (Erwerbsunfähige, Rentner, in Mutterschutz Befindliche, etc.)
Rumänien	Ausgeschlossen sind hohe Regierungsbeamte, Angehörige von Polizei, Militär und Telekommunikation	Voraussetzung für die Gründung einer Gewerkschaftsvertretung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis im Betrieb

Nimmt man alle Barrieren eines erschwerten Zugangs zur Gewerkschaftsmitgliedschaft und damit zur ungeschmälerten Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit in Osteuropa zusammen, so zeigt sich hier ein dreifacher „Filter“ unterschiedlicher Ausschlussgründe.

Durch Kumulation der drei Typen realer Beitritts-hemmnisse ergibt sich ein besonders hohes Ausmaß des faktischen Ausschlusses von Beschäftigten in KMU, d.h. vor allem in Branchen mit einer kleinbetrieblichen Struktur (wie in den zahlreichen

Neugründungen des Dienstleistungssektors oder im Handwerk).

Dies kann erhebliche Anteile der Arbeitnehmer und damit mögliche Mitgliederpotenziale ausmachen von schätzungsweise bis zu 40% und mehr. Hinzu kommen weitere Hemmnisse des Beitritts-motivs durch den zusätzlichen Ausschluss bestimmter Personengruppen von einer Regelung ihrer Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag (s. u. Abb. 6), so dass im Extremfall der Kumulation dieser ungünstigen Faktoren nur eine Minderheit

Filter 1: Beitritt üblicherweise nur via betriebliche Basisorganisation möglich	
	• Litauen • Lettland • Polen
Filter 2: Betriebliche Basisorganisation erfordert Mindestzahl von Mitgliedern	
	• Polen: 10 • Kroatien: 10 • Litauen: 3 • Lettland: 3 • Slowakei: 3
Filter 3: Aufnahme nur von erwerbstätigen Personen	
	• Litauen: keine Arbeitslosen, Studenten, Rentner • Lettland: Ausschluss nur von Angehörigen staatlicher Sicherheitsdienste (aber keine Beschränkung für in beruflicher Ausbildung Stehende) • Polen: keine befristet Beschäftigte, Werkvertragsnehmer, Rentner, Studenten • Slowakei: Nicht Erwerbstätige sind nur außerordentliche Mitglieder • Rumänien: Arbeitsverhältnis Voraussetzung, aber auch Rentner, nicht jedoch: Polizei, Streitkräfte, Mitarbeiter in Telekommunikation • Kroatien: rechtlich nur Erwerbstätige, in der Praxis aber häufig ignoriert

Fazit: höchste Hürden durch Kumulation der Filter			
	Filter 1: Basisorganisation	Filter 2 Mindestzahl	Filter 3: Normalarbeitsvertrag
Polen	X	X	X
Litauen	X	X	X
Lettland	X	X	–
Slowakei	–	X	X
Rumänien	–	–	X
Kroatien	–	–	X

der abhängig Beschäftigten ein faktisches Interesse an einer Gewerkschaft besitzen wird. Zumal wenn diese auch noch mit einem Negativimage in der Öffentlichkeit behaftet ist und den Betroffenen seitens ihrer Arbeitgeber der Wind deutlich ins Gesicht bläst.

Ein ungehinderter **Betriebszugang** der Gewerkschaft zur Werbung und Betreuung von Mitgliedern ist ebenfalls nicht überall gewährleistet. In Ungarn z.B. ist dies nur dann der Fall, wenn bereits eine bestimmte Gewerkschaftsmitgliedschaft im betreffenden Betrieb nachzuweisen ist. Die Kontrolle der Einhaltung rechtlicher Bestimmungen ist damit ebenfalls erschwert (einschließlich der allgemeinverbindlich erklärten Tarifvorschriften).

Diskriminierung von Mitgliedern der Gewerkschaft und Mandatsträgern

Aus allen Ländern wird eine breite Palette von Behinderungen gewerkschaftlicher Aktivitäten gemeldet, von individueller Einschüchterung bis hin zu massiven Rechtsverletzungen im Gefolge von Privatisierung und Umstrukturierung, wie u.a.

- Kündigungsandrohung und Entlassung - ohne möglichen oder wirksamen Rechtsschutz (trotz Gerichtsurteilen!)
- Einschüchterung und Mobbing durch die Betriebsleitung
- Versetzungen innerhalb des Betriebs, oder auf ausgegliederte Werkteile mit anschließender Werksschließung
- Umwandlung eines Arbeitsvertrags in einen Werkvertrag mit dem Ziel, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht weiter zu ermöglichen
- Zusage der Umwandlung befristeter Verträge im Falle eines Gewerkschafts Austritts
- besondere Prämien für Nichtmitglieder einer Gewerkschaft
- Arbeitgeber fordert stets neu die individuelle Bestätigung des Beitragsabzugs an

Beitrags- und Finanzierungsstrukturen der Gewerkschaften

Für die Frage der tatsächlichen Koalitionsfähigkeit eines Verbandes sind letztlich auch die Regelungen maßgeblich, durch wen die Mitgliedsbeiträge eingezogen werden, wohin die Beitragszahlungen der Mitglieder fließen, und ob durch die Art der Verteilung die Zentralen von Branchen- oder Dachverband ausreichend handlungsfähig sind.

In aller Regel werden die Gewerkschaftsbeiträge wie in früheren Zeiten vom Arbeitgeber direkt vom Lohn einbehalten, was zwar als komfortable Methode erscheint, aber mit dem Nachteil verbunden ist, dass diesem damit immer auch ein ggf. willkommenes Kontroll- und Disziplinierungsinstrument frei Haus geliefert wird.

Da zwischen 60 bis zu 90% der Mitgliedsbeiträge üblicherweise bei der betrieblichen Organisation verbleiben, gelangt nur ein minimaler und in der Regel kaum ausreichender Prozentsatz der Mittel an die jeweilige Zentrale in der Branche und der Konföderationen. Daraus resultiert ein allgemein beklagter Mangel an finanziellen Ressourcen für Kampagnen sowie zur Ausstattung mit juristischen oder Wirtschaftsexperten, Fachleuten und Betreuern für Tarifverhandlungen oder für Mitgliederwerbung und Öffentlichkeitsarbeit.

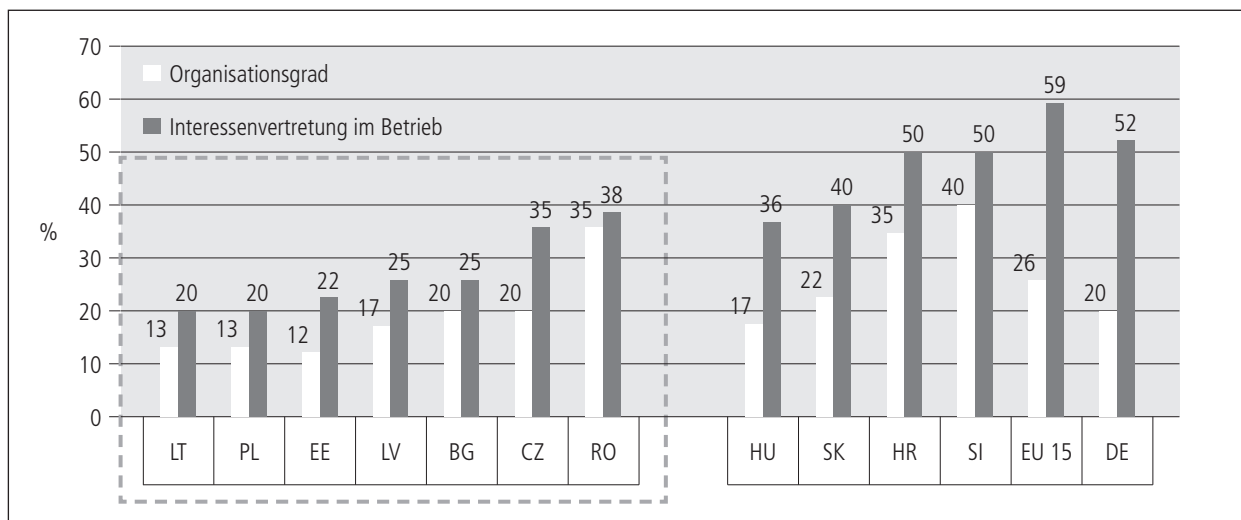
Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer

Die betriebliche Interessenvertretung ist in Osteuropa traditionell eine Domäne der lokalen Gewerkschaftsvertretung. Sie erfasst aber generell nur eine Minderheit der Beschäftigten, zumal in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), die heute weitgehend „gewerkschaftsfrei“ sind. Der Prozentsatz der durch eine Repräsentation vor Ort vertretenen Arbeitnehmer erhöht sich substanziell nur dort, wo zusätzlich eine von allen gewählte institutionelle Vertretung in Form von Betriebsräten eingerichtet werden kann (Abb. 4: linke Hälfte der Grafik: Länder ohne Betriebsräte).

Trotz relativ niedrigem Organisationsgrad ist eine höhere Vertretungsrate dort gegeben, wo neben einer Gewerkschaftsvertretung – und am besten in Kooperation mit dieser – auch eine allgemeine, von der Gesamtbelegschaft gewählte Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) mit gesetzlich garantierten Mitwirkungsrechten besteht (s. rechte Hälfte der Grafik, beginnend mit Ungarn).

Voraussetzung für ein funktionierendes und sich wechselseitig verstärkendes Zusammenspiel beider Vertretungsgremien ist, dass eine klare Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaft als Tarifpartei und gesetzlicher Interessenvertretung zur Regelung des Betriebsalltags eindeutig definiert ist. Für die Mitgliederwerbung und -bindung kann dies, wie internationale Erfahrungen belegen, eine positive Hilfe sein, soweit sich die Gewerkschaften

Abbildung 4: **Anteil der durch Gewerkschaft und Betriebsräte vertretenen Arbeitnehmer im Unternehmen**
(im Verhältnis zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad)



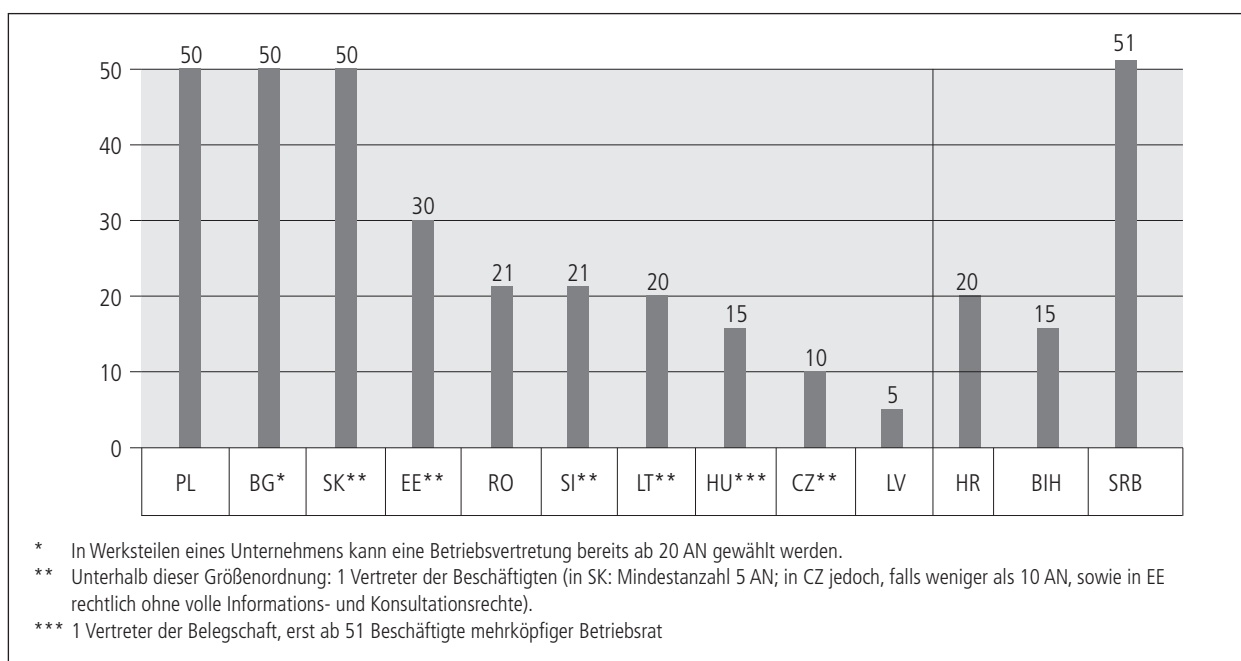
dieses erweiterten Instruments einer Interessenvertretung bewusst bedienen.

Das EU-Gemeinschaftsrecht hat dem Aspekt eines Mindestrahmens für die Mitwirkung der Arbeitnehmer durch die Richtlinie 2002 zur Information und Konsultation deutlichen Auftrieb gegeben. Rechtzeitige und umfassende Information ist entscheidende Voraussetzung einer wirksamen Beteiligung durch Gewerkschaften sowie Betriebsräte. Die nationalen Regierungen der neuen Mitgliedsländer haben diesen von der EU ausgehenden Impuls in unterschiedlicher Form umgesetzt. Bisher

konnten sich in Ost- und Südeuropa nur in Ungarn, Slowenien und Kroatien Betriebsräte flächendeckend etablieren.

Neben der Zurückhaltung der Gewerkschaften gegenüber dem neuen Instrument einer doppelten Vertretungsschiene kommt als ein entscheidendes Problem der Koalitionsfreiheit auch hier wieder das rechtliche Erfordernis einer bestimmten Größenordnung für die Bildung von Betriebsräten hinzu, was Beschäftigte in KMU erneut benachteiligt (Abb. 5).

Abbildung 5: **Mindestgröße der Belegschaft für die Bildung eines Betriebsrats in Osteuropa**



Tarifvertragsrecht und Verteilungspolitik

Da die Tarifverträge in Osteuropa mit Ausnahme von Slowenien und in geringerem Umfang auch in der Slowakei, Rumänien und Bulgarien überwiegend nur auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, ist gewerkschaftliche Präsenz vor Ort entscheidende Voraussetzung der Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit – mit allen Konsequenzen für die materiellen Ergebnisse der Verteilungspolitik. Bei der Frage der Tariffähigkeit der Gewerkschaft treten in einer Reihe von Ländern staatliche Vorschriften auf den Plan, die einen Mindestanteil von Mitgliedern in der Belegschaft voraussetzen.

Länder mit ausschließlich betrieblicher Entgeltfindung in der Privatwirtschaft (s. in Abb. 6 die auf der linken Seite eingerahmten Staaten) weisen eine geringere Tarifbindung auf als Länder, in denen auch bzw. vorrangig Flächentarifverträge abgeschlossen werden.

Nicht durch Verhandlungen erfasste Arbeitnehmergruppen

Abgesehen von dem problematischen Ausschluss vieler Beschäftigten in KMU, für die es auf Grund ihrer Größenordnung keine gewerkschaftliche Vertretung zum Abschluss von Tarifvereinbarungen gibt, entsteht für Arbeitnehmer im öffent-

lichen Sektor in vielen osteuropäischen Ländern eine Benachteiligung durch eine Reihe restriktiver Rechtsvorschriften. Von Tarifverhandlungen ausgenommen bleiben teilweise Beamte wie auch Regierungsangestellte. In Kroatien sind Vereinbarungen im öffentlichen Sektor nur über das Grundgehalt möglich, nicht über weitere Lohnbestandteile; in Ungarn Tarifabschlüsse in öffentlichen Einrichtungen nur zulässig, soweit mehr als 25% der davon erfassten Arbeitnehmer auch Mitglieder der verhandelnden Gewerkschaft sind.

Rechtlich begrenzte Streikmöglichkeiten

Um überhaupt zu einem Tarifabschluss zu kommen, ist der Arbeitskampf als ultima ratio einzusetzende Waffe der Gewerkschaften unerlässlich. Genau dieses Druckmittel ist nach anfänglich häufigerem Einsatz zu Beginn der Wende in den letzten Jahren stumpf geworden, sieht man die Streikbilanz in Osteuropa zumal in der Privatwirtschaft. Wesentlicher Grund dafür ist neben nachlassender Organisationsdichte ein teilweise extrem restriktives Streikrecht, das verschiedentlich bereits die einschlägigen Gremien der ILO auf den Plan gerufen hat.

Zur Unterbindung einer als überbordend befürchteten Streikpraxis gibt es in einzelnen Ländern eine breite Klaviatur administrativer Hemmnisse und Verbote (s. Tab. 2).

Abbildung 6: Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitnehmer eines Landes

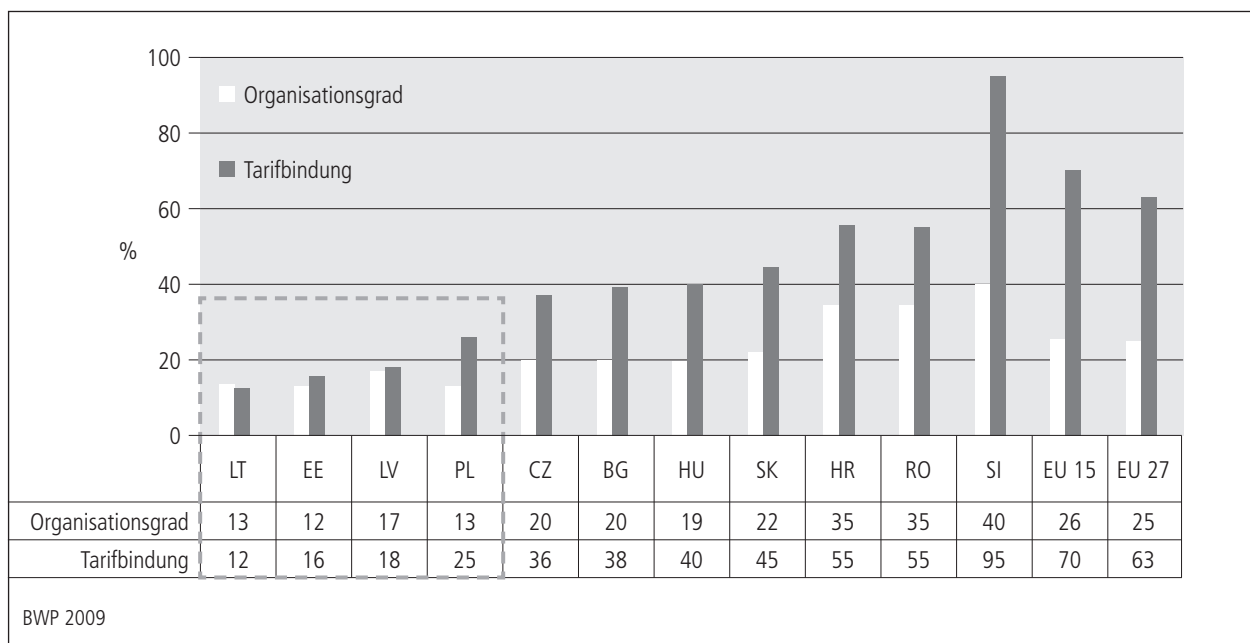


Tabelle 2: **Einschränkende Bestimmungen des Arbeitskampfrechts in Osteuropa**

	Ausschluss von Arbeitnehmergruppen	Rechtliche Vorschriften
Estland	Öffentlicher Dienst (Staat/Kommunen), Streitkräfte	Ankündigungsfrist 7 Tage Betriebsrat hat ggf. Streikrecht
Litauen	Elektrizitätswesen, Angehörige des Militärs Wärme- und Gasversorgung (bis 2005) Flächenstreik in einer Branche rechtlich praktisch unmöglich	2/3-Votum der beteiligten Belegschaft (ab 2008 genügen 50% der Belegschaft) Ankündigungsfrist: 7 Tage in vielen „wesentlichen“ Versorgungs- und Dienstleistungsbereichen 14 Tage (plus Garantie eines Notdienstes)
Lettland	Polizeioffiziere und Sicherheitskräfte, Grenzschutz sowie Angehörige der Streitkräfte „wesentliche“ Dienstleistungs- und Versorgungsbereiche (Garantie eines Notdienstes erforderlich)	3/4-Votum der Belegschaft Ankündigungsfrist: 10 Tage Streik wegen Vertragsverletzung erlaubt Staat kann Streik unterbinden Betriebsrat hat ggf. Streikrecht
Polen	Öffentlicher Dienst (Staat/Kommunen): nur Protestaktionen oder Demos möglich; sog. „wesentliche“ Dienste, Angehörige der Streitkräfte, Polizei	Ankündigungsfrist für Demos 30 Tage, ferner Sicherheitsvorkehrungen unter Beachtung der Straßenverkehrsordnung strenge Sanktionierung illegaler Streiks
Tschechien	versorgungsrelevante Bereiche (Erdöl-, Gaspipelines u.a.), Sicherheitsdienste, Angehörige der Streitkräfte wesentliche Gesundheitsdienste bzw. Einrichtungen der Telekommunikation	Urabstimmung von >50% der AN in Unternehmen oder Branche (ab 2007: mindestens 50% der Stimmberechtigten) sowie positives Votum von 2/3 der Beteiligten Liste der Streikwilligen an Arbeitgeber (bis 2006), jetzt nur noch Anzahl Streik wegen Vertragsverletzung nicht erlaubt
Slowakei	versorgungsrelevante Bereiche (Distribution von Erdöl, Gas u.ä.)	Streik wegen Mißachtung von Bestimmungen des Tarifvertrags erlaubt
Ungarn	Einschränkungen für weite Bereiche des öffentlichen Dienstes (gem. Abkommen mit Gewerkschaften 1994)*	Arbeitskampf für Fortgeltung eines Tarifvertrags wie auch bestimmte Streikformen nicht erlaubt; Maßregelungen möglich
Slowenien	keine formalen Einschränkungen, nur Garantie lebenswichtiger Dienste	lediglich Verfahren wegen Mißachtung des Prinzips der negativen Koalitionsfreiheit
Rumänien	Beschränkungen für AN der Gesundheits-, Erziehungs- und Kommunikationsbranche (Radio und TV), in Verkehrswesen, Gas- und Stromversorgung (Notdienst von mindestens 1/3 der Belegschaft erforderlich)	Ankündigung 48 Stunden vor Streikbeginn, Votum von 50% der Mitglieder oder 1/4 der Belegschaft ausreichend; Streiks von den Gerichten häufig aus formalen Gründen als illegal erklärt und suspendiert staatliche Zwangsschlichtung möglich
Bulgarien	Öffentlicher Dienst (nur Protest erlaubt); Post, Eisenbahn (s. rechts) Energieversorgung, Kommunikations- und Gesundheitswesen (bis 2006)*	Bei Eisenbahnen ist ein Mindestangebot von 50% aufrecht zu erhalten; dies ist Anlass einer Übermaßkritik seitens der ILO
Kroatien	Beschränkungen im öffentlichen Dienst, für Polizei, Bahn, Post, Telekommunikation, Gesundheitswesen	Streik nur möglich, sofern ein Tarifvertrag abgelaufen ist.

* von Europarat wegen Verstoß gegen die Europäische Sozialcharta kritisiert.

Tabelle 3: **Anteil der Mindestlöhne am jeweiligen nationalen Durchschnittslohn (2008)**

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Rumänien Lettland Litauen	Polen Ungarn Tschechien Kroatien	Bulgarien Estland Slowakei Slowenien

Mindestlohn als Ersatz für Kollektivverträge

Soweit keine Kollektivverträge bestehen oder bestehende sektorale Vereinbarungen nicht für alle Arbeitgeber einer Branche durch Entscheid des Arbeitsministeriums generelle Gültigkeit erlangt haben (Allgemeinverbindlicherklärung), verbleiben den Beschäftigten nur die Regelungsmöglichkeiten des individuellen Arbeitsvertrags und damit in der Regel letztlich die Sicherungen des gesetzlich fixierten Mindestlohns.

In seinem Niveau liegt dieser im EU-Schnitt bei maximal 50% der Durchschnittsentgelte in einem Lande, in Osteuropa üblicherweise jedoch weit darunter (zu den Strukturen der Mindestlöhne in West- und Osteuropa s. Schulten u.a. 2006).

2. Zur Situation im westlichen Balkan

In der Region der nächsten EU-Erweiterungsrunde im westlichen Balkan handelt es sich bei allen sechs Ländern um vergleichsweise kleinere Staaten zwischen 630.000 (Montenegro) bis zu 4,4 (in Kroatien) und gut 7 Millionen Einwohnern in Serbien. Die Gewerkschaften spielten im Gegensatz zu Mitteleuropa hier weniger eine maßgebliche Rolle für die gesellschaftliche Umgestaltung. Dies hing nicht zuletzt damit zusammen, dass hier im Zuge der Transformation nicht die ansonsten bestimmende soziale Frage, sondern die „nationale Frage“ vorrangig auf die Tagesordnung gesetzt wurde. Die Erlangung staatlicher Souveränität war zudem in Kroatien und Bosnien durch die langjährigen blutigen Auseinandersetzungen der Bürgerkriege zu Beginn der 90er Jahre geprägt.

Dadurch verzögerte sich die notwendige Neugestaltung sowohl der industriellen Beziehungen wie auch des Arbeitsrechts. Gleichwohl setzte sehr früh der Prozess einer unkontrollierten Privatisierung

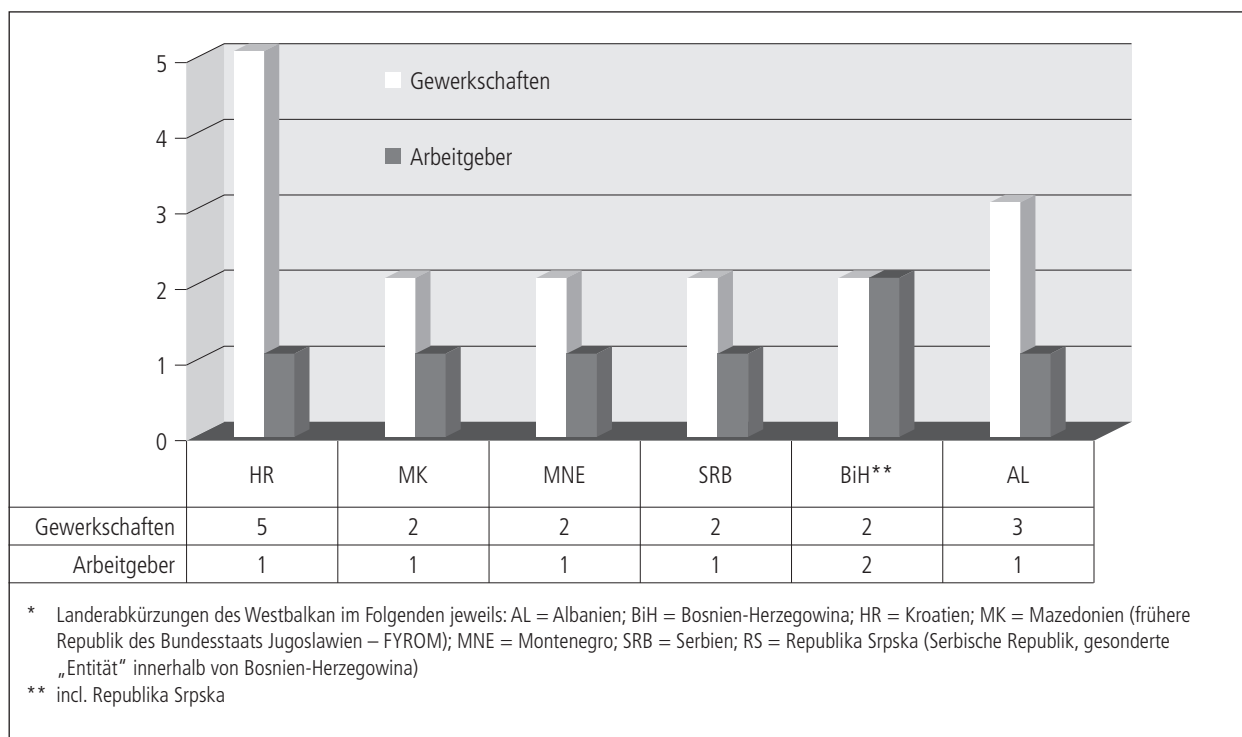
mit allen negativen Folgen für die Beschäftigten ein. Arbeitgeberverbände fehlten zunächst wie anderswo in den Transitionsländern, so dass auch tripartite nationale Gremien zur Steuerung dieser Prozesse in Form von Wirtschafts- und Sozialräten unter Beteiligung der Sozialpartner erst mit einiger Verzögerung entstehen und bis heute keinen besonderen politischen Einfluss gewinnen konnten.

Umgekehrt wirkte sich dadurch der Verbandspluralismus auf beiden Seiten deutlich weniger aus als im nördlichen Osteuropa. Lediglich in Kroatien entstand eine größere Vielzahl neuer und konkurrierender nationaler Konföderationen auf Arbeitnehmerseite, während sonst mit Ausnahme Albaniens höchstens eine weitere alternative Neugründung neben die traditionellen Gewerkschaftsbünde trat (Abb. 7).

Für Bosnien und Herzegowina ist anzumerken, dass die Staatsstruktur durch das Daytoner Abkommen 1995 durch ein Nebeneinander zweier selbständiger administrativer Einheiten („Entitäten“) definiert ist: der bosnisch-kroatischen Föderation und der Serbischen (Teil-)Republik (Republika Srpska mit der Hauptstadt Banja Luka). Jede Entität besitzt ihre eigene Gesetzgebung, einschließlich der Arbeitsgesetze, und Verwaltungsstruktur. Infolge dessen gibt es in beiden Staatshälften auch jeweils einen eigenständigen Zusammenschluss sowohl der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber, aber keine einheitlich wirkende Repräsentanz der Sozialpartner.

Zugleich ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in allen Ländern deutlich gesunken – gegenüber 1990 um mehr als die Hälfte – wenn auch nicht in dem drastischen Maße wie in vielen anderen post-sozialistischen Ländern Mitteleuropas (Tab. 4)

Bei diesen Zahlen ist immer zu beachten, dass es sich dabei um Angaben oder Schätzwerte der jewei-

Abbildung 7: **Repräsentative Dachverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeber***

ligen Organisationen handelt. Darüber hinaus besteht in BiH, Mazedonien und in Albanien jeweils eine Arbeitslosenrate von über 30% und gleichzeitig ein hoher Anteil an informeller Beschäftigung, was die Situation unübersichtlicher macht.

Rechtsvorschriften zur Bildung einer Gewerkschaft und des Gewerkschaftsbeitritts

Die Bildung einer Gewerkschaftsvertretung im Betrieb wie auch die Gründung einer überbetrieblichen Vereinigung erweist sich in allen Ländern

der Region als relativ unproblematisch: Die Mindestzahl für eine betriebliche Gewerkschaftsvertretung bewegt sich in einer Größenordnung zwischen 3 und 10 Arbeitnehmern als Mitglieder – je nach Arbeitsgesetz und Satzung der Organisation (s. Tab. 5)

Schwieriger gestaltet sich allenfalls die erforderliche Prozedur der Registrierung, für die immer auch eine staatliche Zustimmung erforderlich ist. So ist etwa in der bosnisch-kroatischen Föderation der Dachverband SSSBiH noch immer nicht recht-

Tabelle 4: **Organisationsgrad der Gewerkschaftsbünde** (in % aller Arbeitnehmer)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Organisationsgrad (%)	35	30	35	33	30	23

Tabelle 5: **Mindestzahl von Beschäftigten für die Gründung einer Gewerkschaftsvertretung**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Betriebliche Gew.-Vertretung (GV)	10	5 (10)**	5	3	3	*
Mindestzahl für Gew.-gründung	*	*	5	3	3	20

* abhängig jeweils von der Gewerkschaftssatzung

** Erhöhung von Regierung geplant (IGB 2009)

lich anerkannt, was mit der komplexen staatsrechtlichen Lage dieses Landes zusammenhängt.

Für den individuellen Gewerkschaftsbeitritt als wesentliches Merkmal der Koalitionsfreiheit gibt es zwar insgesamt weniger rechtliche Hürden als für Mitteleuropa beschrieben. Dennoch bestehen auch hier rechtliche und praktisch wirksame Restriktionen:

- Als hauptsächlicher „Filter“ erweist sich wiederum die überall verbreitete Regelung, dass der Beitritt nahezu ausschließlich über eine betriebliche Basisorganisation zu erfolgen hat. Dies gilt im Prinzip für Bosnien, Montenegro, Serbien und Albanien.
- Umgekehrt ist auch der Beitritt über eine Branchengewerkschaft üblich, so in Mazedonien und je nach Gewerkschaftssatzung auf sämtlichen Ebenen in Kroatien.

Rechtlich vom Beitritt ausgeschlossene Personengruppen gibt es

- in Kroatien und Serbien durch die Rechtsvorschrift, wonach ein bestehendes Arbeitsverhältnis Voraussetzung der Mitgliedschaft ist. Davon wird in Kroatien in der Praxis vielfach abgewichen. Weit gravierender wirkt sich in diesem Land der Tatbestand aus, dass fast 90% aller Neueinstellungen nur befristet erfolgen, was das Gros der Berufsanfänger und Arbeitsplatzwechsler zunächst von einer Mitgliedschaft abhält.
- Rentnern ist der Beitritt in Mazedonien ebenso verwehrt wie bestimmten Angehörigen des öffentlichen Dienstes und der Polizei.
- Eine Mitgliedschaft des leitenden Personals in staatlichen Kultur- und Erziehungseinrichtungen ist in Montenegro nicht erwünscht und daher bisher unüblich.
- Neben der Polizei war in Serbien bis 2008 auch Angehörigen und Beschäftigten der Armee eine Mitgliedschaft nicht gestattet. Letzteres gilt heute noch in Bosnien.

In der Summe sind die rechtlichen Tatbestände für einen Ausschluss von der Mitgliedschaft in Südosteuropa damit geringer ausgeprägt als für das nördliche Osteuropa beschrieben. Dennoch gibt es auch hier eine Vielzahl weiterer Hemmnisse der

tatsächlichen Wahrnehmung der Rechte der Koalitionsfreiheit.

Generell gilt auch für diese Region, dass es in der Regel äußerst schwer ist, praktizierte Diskriminierung von Gewerkschaftern oder ihren gewählten Vertretern durch einen Arbeitgeber nachzuweisen. Denn regelmäßig werden zur Begründung von Maßregelungen wie Zwangsversetzungen oder Entlassungen disziplinarische Gründe auf Grund dienstlicher Verfehlungen o.ä. angegeben. Für alle Länder des westlichen Balkan berichtet der IGB in seinen jährlichen Veröffentlichungen über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten über gravierende Fälle der Schikanierung und Repression von Arbeitnehmern, die ihre gesetzlichen Vertretungs- und Vereinigungsrechte in Anspruch nehmen (s. zuletzt IGB 2008). Schwierig wird die Gegenwehr gegen solche Verstöße, wenn – wie in Serbien – das Arbeitsrecht keine Strafen für gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung vorsieht, was deren Abwehr erschwert. Auch in BiH bleiben derartige Verletzungen ohne Sanktionierung. In Kroatien fällt die Beweislast in Fällen einer indirekten Diskriminierung dagegen dem betreffenden Arbeitgeber zu: Er hat nachzuweisen, dass Maßnahmen gegen aktive Gewerkschafter ausschließlich aus dienstlichen Gründen erfolgt sind.

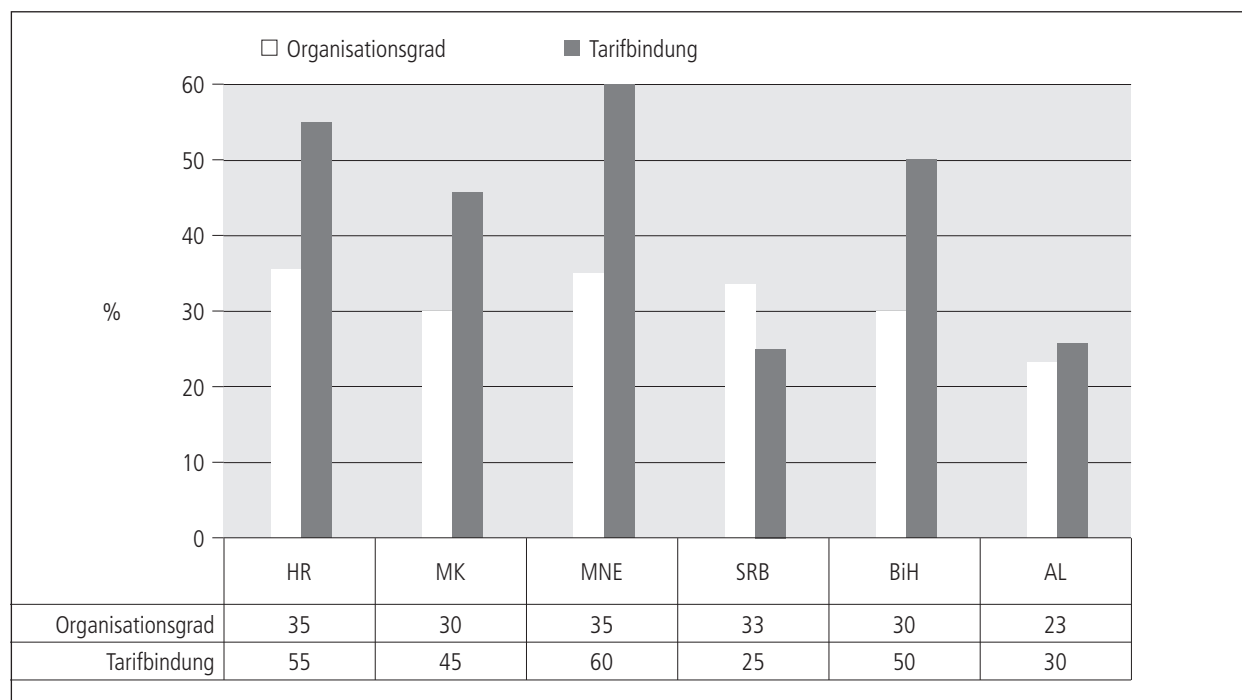
Tarifvertragsrecht und Abdeckung der Arbeitnehmer durch Kollektivverträge

Auch der westliche Balkan ist geprägt durch das Vorherrschen von Firmentarifverträgen. Dennoch sind auf Branchenebene in einigen Ländern in jüngster Zeit eine zunehmende Zahl sektoraler Abschlüsse zu verzeichnen. Sie beziehen sich

- vor allem auf den öffentlichen Sektor in Serbien, den beiden Teilrepubliken in BiH sowie weite Teile des öffentlichen Dienstes und öffentlicher Versorgungs- und Dienstleistungsbereiche in Mazedonien und Albanien.
- Auch im Privatsektor sind eine größere Anzahl von Branchentarifverträgen in Kroatien (17), in Montenegro (17) und in Mazedonien (16) zu verzeichnen. Vergleichsweise wenige bisher dagegen in Bosnien-Herzegowina.

Hinzu kommt die Möglichkeit der Ausweitung der Tarifabdeckung durch die sog. Allgemeinverbindlicherklärung von Kollektivverträgen seitens des zuständigen Ministeriums. In Kroatien betrifft

Abbildung 8: Anteil der durch Tarifverträge insgesamt abgedeckten Arbeitnehmer



dies derzeit 6 Branchenabkommen (Tourismus, Gastgewerbe, Handel, Bau, Holzindustrie sowie Handwerks- und Klein- und Mittelbetriebe). Sämtliche Arbeitgeber dieser Branchen sind somit den bestehenden Tarifbestimmungen unterworfen – unabhängig von ihrer Verbandsmitgliedschaft in einer Arbeitgebervereinigung. In Serbien wurden ebenfalls die Kollektivverträge von 6 Branchen des öffentlichen Sektors als allgemeinverbindlich erklärt und erlangten damit landesweite Gültigkeit. Rechtlich ausgeschlossen bleibt dies dagegen bisher in Mazedonien.

Die faktische Tarifbindung und -abdeckung ist in dieser Region in ihrer materiellen Auswirkung der-

zeit noch vergleichsweise gering, trotz einer z.T. höheren Abdeckung durch nationale Rahmen-Tarifregelungen, wie sie in Montenegro und Bosnien üblich sind und sich in den Tabellenwerten in Abb. 8 widerspiegeln. Denn diese allgemeinen Rahmenverträge enthalten keine Lohnskalen. Aussagekräftiger ist dagegen die angegebene Tarifbindung Kroatiens mit seinen zahlreichen Unternehmens- und Branchentarifverträgen. Hier wurde 2008 erstmals auch ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.

Beschränkungen des Streikrechts gibt es für Beschäftigte des öffentlichen Sektors, sie sind aber vergleichsweise weniger umfänglich als in einigen neuen EU-Mitgliedstaaten.

Tabelle 6: Mindestlohn (in €) und dessen Anteil (%) am Durchschnittslohn (2008)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Mindestlohn	381	(75–218) ¹	(55)	159	159/142*	138
Durchschnittslohn	1.000	250	630	400	514/452*	350
Anteil Mindestlohn (%)	38	(30)	?	39	31	41
BIP-Wachstum (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Arbeitslosigkeit (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	ca. 33 ²

* Republika Srpska

¹ niedrigste Lohngruppen lt. Tarifvertrag Textilindustrie bzw. Gesundheitswesen 2008

² Neben dem offiziellen Wert von 13% wird die tatsächliche (nicht erfasste) Arbeitslosigkeit auf 30-35% geschätzt.

Die materiellen Auswirkungen des Sozialdialogs lassen sich an diesem Tableau ablesen: der Mindestlohn beträgt im Verhältnis zum Durchschnittslohn eines Landes relativ bescheidene 30 bis 40 Prozent, d.h. bewegt sich noch unterhalb der für die EU geltenden Armutsschwelle. Der Durchschnittslohn ist andererseits in Kroatien deutlich

höher als in der übrigen Region. Bestimmend für die Gesamtsituation ist immer auch die reale Höhe der Arbeitslosigkeit, die z.T. über ein Drittel der aktiven Bevölkerung – als Folge auch eines extrem ausgeweiteten informellen Sektors – umfasst (s. auch Abb. 9). In Montenegro und Mazedonien fehlt bisher ein gesetzlicher Mindestlohn.

Kontrolle der Umsetzung der Koalitions- und Arbeitnehmerrechte in Osteuropa

Eine europaweite Konvergenz der Löhne und Arbeitsbedingungen als wesentliche Voraussetzung der Abwehr eines ständigen Sozialdumpings in den alten EU-Ländern ist ein Prozess, der noch Jahrzehnte in Anspruch nehmen wird. Ihr Tempo ist primär von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eines jeden Landes abhängig. Wachstum und Produktivität entwickelten sich in Osteuropa in den letzten Jahren in teils rasantem Ausmaß. Es ist aber immer eine Frage der Aufstellung der Sozial- und Tarifpartner und der jeweiligen Art der Entgelt- und Verteilungspolitik, inwieweit sich ökonomisch gegebene Handlungs- und Verteilungsspielräume nutzen lassen. Dies unterstreicht erneut die Frage der Koalitionsfähigkeit und Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Rechte.

Die Kontrolle der durch internationale Mindeststandards definierten Rechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften hängt, abgesehen von ihrer juristischen Definition, immer von der Existenz und Funktion der bestimmenden Akteure und Instanzen ab:

- einer arbeitsplatznahen **Interessenvertretung** mit garantierten Kompetenzen,
- dem Wirken von Institutionen zur **Regelung individueller und kollektiver Konflikte** (paritätische Einigungsstellen mit neutralen Vorsitzenden, Mediation, Konziliation, Schlichtungs- und Schiedsverfahren),
- einer ausreichend ausgestatteten **Arbeitsinspektion** mit wirksamen Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten, und nicht zuletzt

- einer **spezialisierten Arbeitsgerichtsbarkeit** mit zeitnahen Entscheidungen bei Verletzungen arbeitsrechtlicher Normen – soweit möglich unter Beteiligung von Vertretern der Sozialpartner – und einem uneingeschränkten Vollzug rechtskräftiger Urteile.

Dass die Schaffung gerade dieses strategisch entscheidenden juristischen Hebels zur Kontrolle und damit Anhebung der Arbeitsstandards, so sehr sie auch allenthalben von den Gewerkschaften gefordert wird, bisher – mit Ausnahme der inzwischen bewährten Praxis in Slowenien und Ungarn – von den betreffenden Regierungen stets aus fiskalischen Gründen abgelehnt wird, ist ein folgenschweres Hemmnis für die Entfaltung geregelter Arbeitsbeziehungen. Solange keine gesonderten Arbeitsgerichte über mehrere Instanzen, verbunden mit vorgerichtlichen Einigungsmöglichkeiten, oder zumindest besondere Kammern für Arbeitsprozesse im Rahmen der ordentlichen Gerichte eingerichtet sind, bleiben jene Mängel bestehen, die in der Befragung immer wieder moniert werden, d.h.

- Verfahrensdauern von bis zu drei und mehr Jahren bleiben ohne abschreckende Wirkung und sind keine zumutbare Lösung schwebender arbeitsrechtlicher Verfahren; es herrscht hier „exzessiver Rückstau“ (so der EuGH).
- Ausgesprochene Urteile werden von der beklagte Seite nicht respektiert und der Vollzug nicht vollstreckt – letzteres u.a. auch bei Kündigungsschutzklagen zu Unrecht entlassener Gewerkschaftsmitglieder oder Mandatsträger. Die Pflicht zur Wiedereinstellung wird ignoriert oder vielfach nur durch Abfindungszahlungen beglichen.

- Ordentliche Gerichte gelten oft als arbeitgeberfreundlich („wirtschaftliche Argumente und Interessen genießen Vorrang“), sie bescheinigen einer Klage „mangelnde gesellschaftliche Relevanz“ oder sprechen zu niedrige Strafen aus.

Die Gewerkschaften beklagen darüber hinaus ein fehlendes Vertretungs- und Klagerecht bei individuellen Verfahren wegen Verstößen gegen Arbeitsrechtsnormen.

Diese Rahmenbedingungen erfahren in der gegenwärtigen **Krise** eine Zuspitzung sowohl durch den Einbruch des Wirtschaftswachstums wie auch eine dramatische Zunahme der **Arbeitslosigkeit** – insbesondere jüngerer Arbeitnehmer – vor allem in bestimmten Regionen Mittel- und Südosteuropas.

Abbildung 9: **Explodierende Arbeitslosigkeit in Osteuropa**
(saisonbereinigte Daten Herbst 2008 und Frühjahr 2009 von Eurostat)

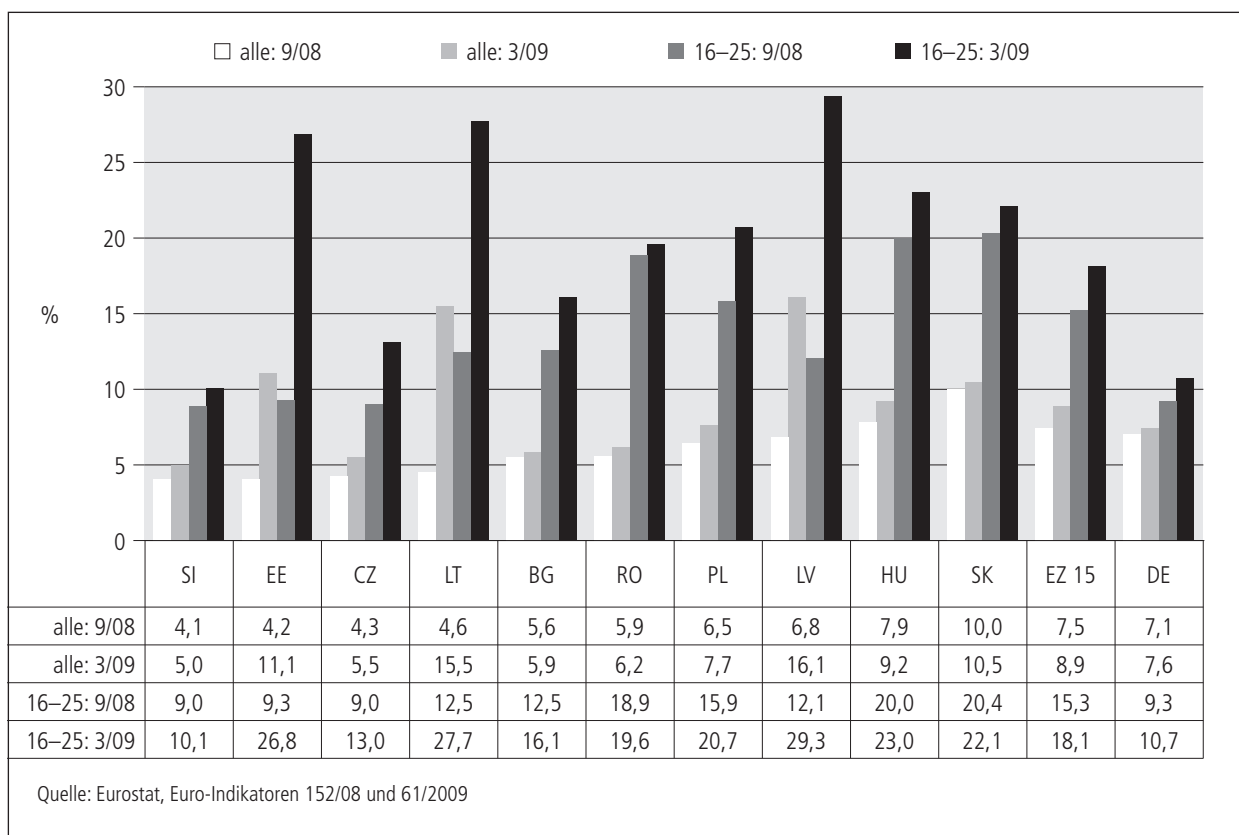


Tabelle 7: **Arbeitslosenquote (%) aller Arbeitnehmer und der unter 25-Jährigen in SOE (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
alle AN	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
15-24 Jahre	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

* Gegenüber der offiziell registrierten Arbeitslosigkeit gehen Schätzungen der Gewerkschaften und kritischer Arbeitsmarktforscher davon aus, dass die reale Arbeitslosenquote der Jüngeren in BiH mit 70-75% noch darüber liegt. In Albanien wird die reale Gesamtquote auf 30-35% geschätzt, die jüngerer Arbeitnehmer dürfte rd.40% betragen.

(Quelle: Eurostat; Landesreports SOE)

Wesentliche Ergebnisse der Vergleichsstudie im osteuropäischen Raum

Das Ergebnis der sich auf Osteuropa konzentrierenden Vergleichsbetrachtung in den 16 ehemals sozialistischen Ländern lässt sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Es gibt zahlreiche Fälle eines gesetzlich und satzungsrechtlich ausgeschlossenen Gewerkschaftsbeitritts von Arbeitnehmergruppen und damit verbundene Behinderungen der Gewerkschaftsgründung, Mitgliedwerbung und Wahrnehmung des Koalitionsrechts. Wegen des allgemeinen Trends zu kleinbetrieblichen Unternehmensstrukturen ist auch hierin ein Grund für den geringen Organisationsgrad zu sehen.
- Die freie Betätigung von Koalitionen ist durch zahlenmäßige Mindestvorschriften für die Bildung einer gewerkschaftlichen Basisorganisation wie auch eines Betriebsrats deutlich eingeschränkt. Damit wird der wachsenden Zahl von Arbeitnehmern in KMU sowohl die Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte als auch die Möglichkeit der Regulierung ihrer Arbeitsbedingungen durch Kollektivvertrag vorenthalten.
- Tarifverhandlungen und -abschlüsse sind zusätzlich größeren Kontingenten von Arbeitnehmergruppen – vor allem im Bereich öffentlicher Dienste und Versorgungseinrichtungen – verwehrt. Die Koalitionsfreiheit auf Branchenebene ist zusätzlich erschwert durch hohe Hürden für die Anerkennung der Repräsentativität einer Organisation sowie primär auf Unternehmenstarifverträge zugeschnittene Vorschriften.
- Das Arbeitskampfrecht ist zum Teil äußerst prohibitiv gestaltet. Internationale Instanzen wie ILO und Europarat kritisieren ein Übermaß vom Streikrecht ausgeschlossener Personengruppen, zu hoch angesetzte rechtliche Quoren für eine Urabstimmung sowie die Arbeitgeberseite einseitig begünstigende bürokratische Hemmnisse mit dem Ergebnis, dass Arbeitsniederlegungen größeren Ausmaßes im privaten wie öffentlichen Sektor rasch an die Grenze der Illegalität rücken. Tarifverhandlungen degenerieren unter diesen Umständen zu kaum

mehr als „kollektivem Betteln“ (so das Bundesarbeitsgericht in einer auf Deutschland bezogenen Entscheidung zum Streikrecht).

Verletzungen der Koalitionsfreiheit bleiben in den neuen Mitgliedsländern oft straffrei, solange eine administrative sowie juristische Kontrolle und Korrektur nur in Ausnahmefällen durchführbar und erfolgreich bleibt. Nicht eingehaltene Tarifverträge und ein unwirksamer Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern vermindert im Endeffekt wiederum nachhaltig die Attraktivität und das Interesse eines Gewerkschaftsbeitritts.

Fazit des Regionenvergleichs zwischen Mittelosteuropa und westlichem Balkan:

- Kroatien ähnelt mit seinen Indikatoren eher der in den entwickelteren neuen EU-Mitgliedsländern vorfindbaren Situation und entspricht offenbar bereits weitgehend den in der EU üblichen Standards der Arbeitsbeziehungen. Es ist somit – neben Slowenien – das einzige ex-jugoslawische Land, in dem die Tradition der früheren Arbeiterselbstverwaltung virulent blieb, was die Option für die Einführung von Betriebsräten (bereits 1995) wie auch die Präsenz einer Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten von Unternehmen (ab 200 Beschäftigten) beweist.
- Die übrigen Länder in Südosteuropa stehen in ihren Strukturen den neuen EU-Mitgliedsländern dennoch kaum wesentlich nach. Ihr allgemeines ökonomisches wie auch ihr Einkommensniveau bewegt sich vielmehr im Bereich etwa der beiden Mitgliedstaaten des Ostbalkan Bulgarien und Rumänien. Durch den großenteils zunächst verzögerten Start der Transformation brauchen sie Zeit für die Weiterentwicklung des Sozialdialogs, sichtbar u.a. in den Defiziten der sozialen Konzertation in ihren tripartiten nationalen Wirtschafts- und Sozialräten (vgl. Progress Reports der EU 2008). Zu bedenken ist dabei auch, dass vier der sechs Länder des Westbalkan ihre staatliche Selbständigkeit erst im Zuge der Transformation nach 1991 erlangen konnten.

Gewerkschaftliche Schlussfolgerungen

Von den Gewerkschaften verlangt der aus der Studie ableitbare Befund dringend eine Änderung all jener Satzungsbestimmungen, die einen Beitritt nur über eine bestehende betriebliche Grundorganisation vorsehen. Dies insbesondere dann, wenn der Gesetzgeber oder die jeweilige Satzung eine hohe Mindestzahl für die Bildung dieser Basisorganisation festgelegt hat, die in der Vielzahl der KMU unerreichbar ist.

Der zweite wichtige Aspekt der Hemmnisse eines Gewerkschaftsbeitritts ist der nach wie vor übliche Beitragsabzug vom Lohn unmittelbar durch den jeweiligen Arbeitgeber. Dies wirkt abschreckend in allen Fällen eines den Gewerkschaften nicht unbedingt gewogenen Betriebsinhabers. Es schafft mehr Möglichkeiten einer Repression und unliebsamen Kontrolle, als es die Vorteile der früher bequemen und einfachen Finanzierungsmethode aufwiegen können. Notwendige Folge ist eine Umstellung auf moderne, elektronische Methoden der Beitragseinzugs oder ähnliche Alternativen.

Die Arbeitgeber wiederum sollten sich im Interesse einer fairen Marktordnung bereit zeigen, überbetrieblichen Regelungen der Arbeitsbedingungen vermehrt zuzustimmen.

Für die Regierung und ihre zuständigen Ministerien ergibt sich die dringende Notwendigkeit einer Novellierung des Arbeitsrechts: Die Schwellen der Mindestmitglieder einer gewerkschaftlichen Basisorganisation im Betrieb sind so abzusenken, dass eine Interessenvertretung auch in Kleinbetrieben möglich wird. Der gesetzliche Ausschluss bestimmter Personengruppen von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, wie in ihrer erheblichen Dimension herausgestellt, ist nicht länger mit den

Prinzipien der Koalitionsfreiheit vereinbar. Desgleichen sind die vorhandenen rechtlichen Restriktionen der Durchführung von Tarifverhandlungen für alle Arbeitnehmer ebenso wie auch der Inanspruchnahme von Mitteln des Arbeitskampfes gemäß internationalen Standards dringend zu revidieren.

In Osteuropa und insbesondere in den aktuellen und potenziellen Kandidatenländern des Westbalkan sind unterstützende Maßnahmen zur Förderung des Sozialdialogs und der Beschäftigungsfähigkeit durch Angebote von Projekten des jetzt deutlich erweiterten **Europäischen Sozialfonds** (ESF) gezielt einsetzbar. Sie bedürfen konkreter gemeinsamer Initiativen der jeweiligen nationalen Sozialpartner und Regierungen. Das gleiche gilt für Projekte der EU-Heranzuführung durch von der Union finanzierte IPA-Programme (*Instruments of Preaccession Activities*).

Um den schädlichen Unterbietungswettlauf der Arbeitsstandards in Europa aufhalten und in seiner die internationale Solidarität strapazierenden Wirkung aufheben zu können, ist es eine vorrangige Aufgabe der gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse auf europäischer Ebene, den Widerstand gegen Verletzungen der Koalitionsfreiheit zu koordinieren. Dazu zählt nicht zuletzt die gemeinsame Abwehr der jüngsten Eingriffe des EuGH in nationales Streik- und Arbeitsrecht (Fälle Laval, Viking, Rüffert, Luxemburg) durch eine eindeutige rechtliche Klarstellung des Vorrangs sozialer Grundrechte gegenüber dem Recht auf freie wirtschaftliche Betätigung (Dienstleistungsfreiheit) im Gemeinschaftsrecht.

Die notwendigen Konsequenzen für die einzelnen Akteure fasst die Studie so zusammen:

Fazit: **Dringlicher Handlungsbedarf seitens aller Akteure der Arbeitspolitik**

Nationale Gewerkschaften	Nationale Regierungen
• Satzungsänderungen: Beitritt ermöglichen auf allen Organisationssebenen; Beitragseinzug nicht länger allein über Arbeitgeber organisieren • Aktivitäten: verstärkter Akzent auf Sozialdialog und Tarifabschlüsse auf allen Ebenen – dies nicht nur bezogen auf Fragen des Entgelts, sondern auch reduzierter Arbeitszeit als Alternative zu wachsender Arbeitslosigkeit • Adressatenspezifische Programme insbesondere im Interesse Jugendlicher und weiterer Personengruppen • Öffnung gegenüber dem Gedanken einer „doppelten“ Interessenvertretung im Betrieb – Erfahrungen mit Betriebsräten sowie EBR im übrigen Europa berücksichtigen • Kampf gegen Einschränkungen des Tarifvertrags- und Arbeitskammerrechts • Nachdrückliche Forderung einer Einrichtung spezieller Arbeitsgerichte, verbunden mit dem Angebot, sich an deren Wirken aktiv zu beteiligen • Engagement auf europäischer Ebene zur Sicherung der „sozialen Dimension“: durch Fortentwicklung von Richtlinien zum Schutz der Koalitionsfreiheit, erweiterter Interessenvertretung im Betrieb • Forderung mehr wirtschaftspolitischer Koordination in der EU (Schaffung einer „europäischen Wirtschaftsregierung“) • Stärkere Debatte europapolitischer Themen und grenzüberschreitende Kooperation	• Änderung einengender Vorschriften zu • Mindestzahl für die Gründung einer Gewerkschaftsvertretung im Betrieb • Personengruppenbezogenen Ausschlüssen des Gewerkschaftsbeitritts • Beitragseinzug via Arbeitgeber • Betriebsrätegesetze novellieren: geringere Schwellen für ihre Bildung, Vertretung durch eine gewählte Person auch in Kleinbetrieben ermöglichen; Kompetenzen auf EU-Niveau anheben; eindeutige Trennung der Kompetenzen gegenüber Gewerkschaftsvertretung • Tarifvertragsrecht liberalisieren, vor allem für AN im öffentlichen Sektor • Streikrecht an internationale und EU-Standards anpassen • Einführung von Arbeitsgerichten unter Beteiligung der Sozialpartner, ggf. durch ausgewählte Pilotprojekte • Tripartite Abstimmung auf nationaler und regionaler Ebene stärken, die Sozialpartner in wesentliche Entscheidungen (über Arbeitsrecht, Mindestlohn etc.) unbedingt einbeziehen • EU-Engagement verstärken, um Chancen der Konvergenz und Integration zu erweitern • Grenzüberschreitende Kooperation in bestehenden oder neu zu schaffenden EU-Regio fördern • Mithilfe und Initiative bei der Einleitung von ESF- sowie IPA-Projekten
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)	EU-Kommission und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)
• Propagierung und Mithilfe bei der Initiierung von ESF- und IPA-Programmen • Mitgliedschaft für Gewerkschaften des Westbalkan erweitern (Beobachterstatus für alle nationalen Bünde) • Wechselseitigen Austausch, Kontakte sowie spezielle Partnerschaften zwischen West und Ost fördern	• Novellierungsbedarf von EU-Richtlinien im Blick auf KMU prüfen (wie z.B. Rl. 2002 zur Information der Arbeitnehmer) • Verpflichtung zur Einrichtung von Arbeitsgerichten debattieren und ggf. in Gemeinschaftsrecht aufnehmen • Heranführungsprogramme fortsetzen und für ihre Inanspruchnahme werben

Als **Hauptprobleme der Koalitionsfreiheit** in Osteuropa zeigen sich als Ergebnis der durchgeführten länder- und regionenbezogen Detailanalyse insbesondere zwei Aspekte:

- Zum einen die bestehenden **rechtlichen Restriktionen** der Koalitionsfreiheit durch Gesetz sowie Gewerkschaftssatzung in Osteuropa – was die Gründung und den oft eingeschränkten Beitritt zu einer Gewerkschaft betrifft. Dadurch bleiben im Einzelfall bedeutende Arbeitnehmergruppen mit weit reichenden Folgen für ihre Lebenslage von einer Beteiligung am Sozialdialog und dessen Ergebnissen ausgeschlossen. Hinzu kommen die ohnehin wirksame Pressionen von Arbeitgeberseite wie auch einer für diese Fragestellungen nicht aufgeschlossenen Öffentlichkeit als Reaktion auf die kollektiven Zwänge der Vergangenheit. Kollektive Aktivitäten wie Tarifverhandlungen oder gar Arbeitskämpfe fallen in dieser Sichtweise rasch unter ein negatives Licht.
- Unter diesen strukturellen Hemmnissen leidet ganz wesentlich die gerade im Systemwandel notwendige **capacity building** der Arbeitnehmer- wie indirekt auch der Arbeitgeber-Organisationen in den Transformationsländern. Bis zu einem positiven Image der vormals staatstragenden Gewerkschaften ist im Einzelfall ein weiter Weg. Erschwerend wirkt hier ein teilweise außergewöhnlich ausgeprägter Verbandspluralismus. Dieser bedingt naturgemäß eine eben-

so ausgeprägte Zersplitterung der organisatorischen, finanziellen und personellen Ressourcen der Gewerkschaften. Zentral bleibt als Frage, ob die Verbändevielfalt eine Kooperation innerhalb der jeweiligen Bänke der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Sinne eines effizienten sozialen Dialogs erlaubt, oder aber diesen eher verhindert.

Vom Organisationsgrad und der jeweiligen Aufstellung der Gewerkschaften hängt die Wirksamkeit der Interessenvertretung im Betrieb, in der Tarifpolitik sowie in den vorhandenen tripartiten Gremien der nationalen Wirtschafts- und Sozialräte entscheidend ab.

Soweit es gelingt, die in dieser Studie herausgestellten Defizite gezielt zu beseitigen und den Gewerkschaften ein reformerisches und auf die jetzigen Zeitfragen zugeschnittenes Image zu verleihen, kann der eingangs beklagte Bedeutungsverlust der Arbeitnehmerorganisationen gestoppt werden. Verbunden mit einer solchen Struktur- anpassung können darauf abgestellte Image- und Organizing-Kampagnen nach den positiven Erfahrungen einiger Länder (wie u.a. der „Internationalen Aktionstage“ in SOE Juni 2008 oder die in Litauen vor einigen Jahren initiierte gewerkschaftliche Image-Kampagne) sehr wohl erfolgreich sein und zu einer verstärkten Durchsetzungsfähigkeit verhelfen.

*Dr. Heribert Kohl, BwP**

* Der Autor ist freiberuflicher Publizist und Fachberater und hat mit seinem Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung in Erkrath (BwP) zahlreiche Trainingsprojekte in Osteuropa durchgeführt sowie Analysen zu Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in diesem Raum erstellt.

International gebräuchliche Länderabkürzungen

AL	Albanien
AU	Österreich
BiH	Bosnien-Herzegowina
BG	Bulgarien
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
HR	Kroatien
HU	Ungarn
LV	Lettland
LT	Litauen
MK	Mazedonien (FYROM)
MNE	Montenegro
PL	Polen
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakei
SRB	Serbien
EU 15	die 15 EU-Mitgliedsländer bis 2004

Literaturhinweise und Links:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (Überprüfung der Anwendung der RL):
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 volumes), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg –
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009) –
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut – 2008a), Vergleichende Reports des Europäischen Gewerkschaftsinstituts über betriebliche Interessenvertretung, Tarifpolitik etc. in sämtlichen EU-Mitglieds-ländern: National Industrial Relations (in English)
http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin (2006/2007), Ergebnisse des Projekts „Capacity building for Social Dialogue“ auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene. Reports aus 14 neuen Mitglieds- und Kandidatenländern zur Lage der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände
www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung. (Verfasser: Heribert Kohl)
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf>; in English: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>, ferner französische und russische Version
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), Aktuelle Informationen aus Süd-Ost-Europa (Übersicht über Sozialpartner-Organisationen), Belgrad, März 09 – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a), Sozialer Zusammenhalt in Bosnien und Herzegowina (auch in kroatisch: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (Verfasser: B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Ein Diskussionshandbuch für Gewerkschaften in den Transformationsländern (mit einem Vorwort von John Monks), Belgrad/Bonn (auch in serbischer Sprache: Sindikati u XXI veku – sowie 4 weiteren Sprachen in SOE) –
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund, 2008, 2009), Jährliche Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten (<http://survey08.ituc-csi.org>); für 2009: <http://survey09.ituc-csi.org>
- IGM (2009), Für ein solidarisch erneuertes Europa. Europapolitisches Memorandum der IG Metall, Frankfurt (auch mit Zusammenfassung u.a. in Polnisch, Tschechisch und Ungarisch) – http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Die acht neuen EU-Mitglieds-länder im Vergleich, Baden-Baden (in English: Industrial Relations in Central and Eastern Europe, Brussels 2004, ETUI)

- Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S. (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time : Erfahrungen mit den koordinierten Nationalen Aktionstagen in Südosteuropa am 20. Juni 2008
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren. Mit relevanten rechtlichen Bestimmungen und Tipps, Wien (Verlag des ÖGB)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Mindestlöhne in Europa, Hamburg (auch auf Englisch: Minimum wages in Europe, Brüssel 2006 – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm>
- Ver.di (2008), Einem sozialen Europa Zukunft geben: Manifest zur Europapolitik. Grundzüge eines alternativen Wirtschafts- und Sozialmodells für die EU (in deutsch, englisch, französisch), Berlin –
<http://international.verdi.de/europapolitik/europamanifest>

Verfasser der Landesreports des westlichen Balkan:

- Albanien: Dr. Mano Minella, ISPM, Institut für das Studium der Arbeitsbeziehungen, Tirana
- Bosnien (BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrle, vormaliger Vorsitzender des Gewerkschaftsbundes SSSBiH, Sarajevo
- Kroatien: Ana Miličević-Pezelj, Vorstandsmitglied der Gewerkschaft SSSH, Zagreb
- Mazedonien: Mag. Mare Ančeva, Generalsekretärin der SIER (Gewerkschaft Industrie, Energie, Bergbau), Skopje (in Zusammenarbeit mit Dr. Vesna Stojanova, Fakultät für Business und Wirtschaft – Neokom, Skopje)
- Montenegro: Mag. Vesna Simović, Podgorica
- Serbien: Prof. Dr. Živko Kulić, Universität Megatrend, Belgrad

