Die (veränderte) Rolle der Gewerkschaften vor und nach der Transition

Endbericht im Projektseminar

„Die politische Konstruktion von Marktgesellschaften“

SS 1998 und WS 1998/99

von

Maren van Ham

Constantin Varges

Berlin, Juli 1999

Veranstalter des Projektseminars:

Dr. Jürgen Beyer

Prof. Dr. Helmut Wiesenthal

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung....4
2 Theoretischer Rahmen....5
2.1 Gewerkschaften in Mittelosteuropa vor 1989....5
2.2 Veränderte Rahmenbedingungen....6
2.3 Gewerkschaften....9
2.4 Gliederung der Länderstudien....9
3 Länderstudien....10
3.1 Länderreport: Tschechische und Slowakische Republiken....10
3.1.1 Gewerkschaften 1945 - 1989, CSSR....10
3.1.2 Die Umbruchphase....11
3.1.3 Die Struktur der CSKOS....13
3.1.4 Tätigkeit der CSKOS....14
3.1.4.1 Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung....14
3.1.4.2 collective labour law....16
3.2 Länderreport: Slowakische Republik....18
3.2.1 Einleitung....18
3.2.2 Arbeit der KOZSR....20
3.2.3 collective labour law....22
3.2.4 Politische Parteien....23
3.2.5 Allgemeines Fazit....23
3.3 Länderreport: Tschechische Republik....24
3.3.1 Einleitung....24
3.3.2 Die Tätigkeit der CMKOS....26
3.3.2.1 Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung (RHSD)....26
3.3.2.2 Weitere CMKOS Aktivitäten....27
3.3.2.3 collective labour law....28
3.3.2.4 Politische Parteien....28
3.3.2.5 Allgemeines Fazit....29
3.4 Länderstudie: Ungarn....29
3.4.1 Einleitung....29

3.4.2 Die Gewerkschaftslandschaft 30
3.4.3 Nach 1988/90.....30
3.4.3 Mitglieder.....31
3.4.4 Machtverteilung/Ebenen.....33
3.4.5 Das Verhältnis zu Staat bzw. Regierung.....36
4 Ländervergleich.....39
4.1 Einleitung.....39
4.2 Vergleich der Verhältnisse vor 1988/90 39
4.3 Gewerkschaften: Reformen, Mitgliederentwicklung.....40
4.4 Gewerkschaften: Positionen, Konkurrenz/Zusammenarbeit, Partner 41
4.5 Das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Staat 42
4.6 Fazit.....44
5 Resümee.....45
5.1 Einleitung.....45
5.2 Die schwache Position der Gewerkschaften auf der lokalen bzw. der betrieblichen Ebene. ..46
5.3 Die Bedeutung von Tarifabschlüssen für Gewerkschaften 47
Anhang 49
Ungarn.....49
Tschechische Republik 50
Slowakische Republik 51
Literaturangaben.....52

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit ist Teil des Projektes „Die Politische Konstruktion von Marktgesellschaften“, in dem nach einer Analyse von grundlegenden und bereichsspezifischen Problemen der Institutionalisierung moderner Marktwirtschaften in postsozialistischen Staaten Politikfeldstudien zu unterschiedlichen Bereichen erarbeitet wurden. Dabei ging es um den Vergleich der Transformationsverläufe in diesen Bereichen und um den Versuch, differierende Transformationsverläufe und / oder -ergebnisse zu erklären.

Allgemeines Thema dieses Teilprojektes war die Untersuchung von Formen und Organisationen der sozioökonomischen Interessenvertretung, spezielles Untersuchungsobjekt wurden die Gewerkschaften als ein Beispiel verbandlicher Interessenorganisation. Das Interesse an diesen im Rahmen der Transformationsforschung erklärt sich zum einen daraus, daß Gewerkschaften die einzigen der sozialistischen Massenorganisationen sind, die die Umbrüche von 1989/90 überlebt haben. Die Frage ist, wie sie mit den Veränderungen umgegangen sind und umgehen und welche Folgen äußere und innere Veränderungen für sie hatten. Zum anderen zeigt ein Blick in den „Westen“, daß dort Verbändesysteme anerkannt sind als „Institutionen der Interessenvermittlung und politischen Steuerung unter Bedingungen eines nicht hintergehbaren Pluralismus gesellschaftlicher Funktionssysteme, Partikularrationalitäten und Interessendefinitionen“ (Wiesenthal, 1999, S. 86). Ein entsprechender Institutionenimport, d.h. die Übernahme von Konzepten der Beteiligung von Interessenverbänden an der politischen Steuerung bzw. speziell die Übernahme des Konzepts korporatistischer Arbeitsbeziehungen wirkt in verschiedener Hinsicht auf die Gewerkschaften, wobei wiederum interessant ist, wie diese damit umgehen. Einerseits ist er geeignet, den Gewerkschaften ein Stück weit neue Identität zu geben, insofern als zumindest ein Teil ihrer neuen, sonst im allgemeinen noch zu entwickelnden, Rolle bereits institutionell geklärt ist. Andererseits birgt er möglicherweise die Gefahr einer Lähmung gewerkschaftlicher Neuorientierung durch die erneute Bindung an den Staat, zumal unter der Voraussetzung fehlender eigener Konzepte vor allem der wirtschaftlichen Umstrukturierung. Ein weiteres Problem dieses Bezugs zum Staat könnte die Abwesenheit der relativierenden dritten Partei, der organisierten Arbeitgeberinteressen, darstellen, da der Bezug zu einem Partner egal unter welchen Vorzeichen viel weniger Arbeit an einer eigenständigen Position erfordert (weder Zustimmung noch

Ablehnung seiner Vorstellungen bedürfen notwendigerweise eines eigenen Konzeptes) als der Bezug zu zwei Partnern mit nicht bzw. nicht immer identischen Standpunkten.

Die Arbeit ist grob in drei Teile gegliedert, den theoretischen Rahmen, die Länderstudien und den Versuch des Vergleichs und der Erklärung. Tabellen und ähnliche Datensammlungen befinden sich im Anhang. Auf die Übersetzung englischer Bezeichnungen bspw. für bestimmte Gremien wie tripartistische Räte haben wir grundsätzlich verzichtet, um nicht mit anderen Übersetzungen als möglicherweise schon vorhandenen für Verwirrung zu sorgen. Vorkommende deutsche Bezeichnungen entstammen der benutzten deutschen Literatur.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Gewerkschaften in Mittelosteuropa vor 1989

Staat und Gesellschaft der ehemals sozialistischen Länder Mittelosteuropas waren unter dem Führungsanspruch der Kommunistischen Parteien nach dem Prinzip der Entscheidungszentralisierung organisiert. Die Parteiführungen der KPs waren weitgehend mit den Regierungen der Länder identisch, sie trafen alle grundsätzlichen Entscheidungen. Dieser obersten Ebene folgten in der Hierarchie die Staatsorgane, sie exekutierten die Beschlüsse der Partei- und Staatsführung. Danach kamen gesellschaftliche Massenorganisationen wie die Gewerkschaft, der kommunistische Jugendverband, der Frauenverband und die Nationale Front. Aufgabe dieser Massenorganisationen war es nicht, bestimmte partikulare Interessen zu vertreten, sie fungierten statt dessen als sogenannte „Transmissionsriemen“ der Partei, die Beschlüsse dieser in die entsprechenden Teile der Gesellschaft tragen.

So war die Gewerkschaft in den Ländern dafür zuständig, die Arbeitnehmer zur Planerfüllung zu mobilisieren und Loyalität gegenüber dem System zu erzeugen. Außerdem waren sie verantwortlich für die Verteilung sozialer Leistungen auf Betriebsebene wie Kindergarten- und Ferienplätze, zum Teil auch auf Landesebene (Verwaltung Sozialfonds für Beihilfen, Urlaub, Kredite, Renten).

Strukturell waren die Gewerkschaften der sozialistischen Länder Einheitsgewerkschaften, das heißt es gab nur jeweils eine Gewerkschaft pro Land, die damit das Vertretungsmonopol hatte und - ebenso wie der Staat insgesamt - sehr zentralistisch organisiert war.

In allen MOE-Ländern waren deutlich über 90% der Beschäftigten in der Gewerkschaft organisiert. In der Literatur wird häufig von Zwangsmitgliedschaft gesprochen, mal ohne, mal mit Anführungszeichen und ohne weitere Erklärung. Gemeint ist, daß man theoretisch frei entscheiden konnte, ob man den Aufnahmeantrag ausfüllen mochte oder nicht, praktisch wurde nach dem Motto „Wer nicht mit uns ist, ist (möglicherweise) gegen uns“ erwartet, daß man Gewerkschaftsmitglied würde. Eine Nichtmitgliedschaft hatte politische Bedeutung, während die Mitgliedschaft nicht viel kostete und eine ganze Reihe sozialer Vorteile brachte. Beläßt man es bei dieser Erklärung, ist der Begriff Zwangsmitgliedschaft durchaus plausibel. Eine Erklärung, wieso er bei Autoren aus den ehemals sozialistischen Staaten dennoch nicht auftaucht, könnte sein, daß viele Menschen diesen politischen Druck oder Zwang nicht als solchen empfunden haben, weil sie in ihren Einstellungen systemkonform waren, an die Richtigkeit des Alternativprojektes Sozialismus geglaubt haben.

2.2 Veränderte Rahmenbedingungen

Mit dem plötzlichen Zusammenbruch des Staatssozialismus und dem Versuch einer gleichzeitigen politischen und wirtschaftlichen Transformation veränderten sich auch die Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften.

Das Verschwinden der staatstragenden Kommunistischen Parteien machte die Transmissionsfunktion der Gewerkschaften hinfällig, so daß ihnen der Weg frei wurde zur autonomen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Gleichzeitig verloren sie ihre bisherige staatliche Bestandsgarantie und sahen sich nun mit den typischen Organisationsproblemen freiwilliger Interessenverbände konfrontiert, wie sie bspw. von M. Olson (1965) in der „Logik des kollektiven Handelns“ beschrieben werden. Verschärft wurden diese noch durch die besondere wirtschaftliche, institutionelle und soziokulturelle Ausgangslage und deren Folgen.

Die Länder Mittelosteuropas befanden sich zum Zeitpunkt der Umbrüche in einer schweren wirtschaftlichen Krise, die zu den wichtigsten Ursachen des Zusammenbruchs des Staatssozialismus zu zählen ist. Das Wohlstand verheißende Modell der Marktwirtschaft als getestete und dem Anschein nach bewährte Alternative zur fehlgeschlagenen Planwirtschaft wurde allgemein anerkanntes Ziel der wirtschaftlichen Transformation. Dieses wurde in den Ländern in vielfacher Hinsicht verschieden um-

gesetzt, als Beispiel erwähnt seien hier nur die verschiedenen Arten der Privatisierung, die für die Gewerkschaften und ihre Organisationsmöglichkeiten relevanten Folgen sind jedoch tendenziell gleich: Massen- und Dauerarbeitslosigkeit, von der bestimmte Regionen (mit hohem Schwerindustrieanteil) und Bevölkerungsgruppen (ältere und jugendliche Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte) besonders betroffen sind, Zerfall der großen Betriebe, Deindustrialisierung und eine entsprechende Gewichtsverlagerung zum Dienstleistungssektor.

Eine der Hauptursachen für das Scheitern der Planwirtschaft war die politisch bedingte extreme top down-Steuerung. „Der alle Gliederungen des politischen Systems kennzeichnende Modus hierarchisch-autoritärer Steuerung verursachte, wie wir heute wissen, enorme Probleme des Informationsflusses und der rationalen Entscheidungsfindung - mit gravierenden Folgen in Kategorien ineffizienter Produktion und unzulänglicher Kontroll-, Lern- und Innovationskapazitäten.“ (Wiesenthal, 1999, S. 95). Was fehlte waren die zwischen Gesellschaft und Staat vermittelnden Repräsentanten / Institutionen verschiedener vor allem sozioökonomischer Interessengruppen wie es bspw. das westeuropäische Verbändesystem darstellt. Der Versuch demokratischer Reformen nach der „Wende“ beinhaltete ebenso wie bei den wirtschaftlichen Reformen ein „Abgucken“ von westlichen Vorbildern, einen Institutionenimport. Vielen dieser Institutionen fehlte allerdings die inhaltliche bzw. funktionale Grundlage, das heißt die spezifischen Probleme, zu deren Bearbeitung diese Institutionen typischerweise in den Ländern gegründet wurden, aus denen sie importiert wurden. Dafür wurde der Begriff „preemptive Institutionen“ geprägt. Ihnen kam entsprechend wenig Bedeutung in den Entscheidungen über den Transformationsablauf zu. Ein Beispiel hierfür waren Arbeitgeberverbände, die entstanden und zumindest formal in verschiedene Verhandlungsprozesse einbezogen wurden, bevor ihnen Repräsentativität hinsichtlich konstituierter Arbeitgeberinteressen und damit praktische Legitimität zukamen. Im Falle vorhandener und - was wichtiger ist - bewußter Interessen wie dies zum Teil für die Gewerkschaften der Länder behauptet werden kann, war ihr Gewicht in den Transformationsentscheidungen dennoch gering, da sie zumeist keine grundsätzlich alternativen Programme hatten und weder diese noch andere in Details abweichende Vorstellungen mit dem Hinweis auf schmerzvolle Sanktions- oder wertvolle Kooperationspotentiale hätten unterstreichen können.

Der Mangel an selbstbewußten funktional differierenden Interessengruppen und damit das nichtlohnend Erscheinen der Investition von Kraft, Zeit und Geld in den Aufbau entsprechender verbandlicher Repräsentation verstärkte noch einen anderen wichtigen Trend auf der politisch-institutionellen

Bühne, den der „Überparlamentisierung“. Gemeint ist, daß das Parlament und die darin vertretenen Parteien alle Entscheidungen an sich reißen und dadurch die Entwicklung anderer Institutionen (funktionale Interessenverbände, Bürgerbewegungen) hemmen. Verursacht wurde der Trend durch verschiedene komparative Vorteile, die die territoriale gegenüber der funktionalen Repräsentationsebene[1] genießt, zumal wenn letztere eher preemptiver Natur ist. So profitieren Parteien von der Aufmerksamkeit, die öffentliche Wahlen genießen, von ihrer gate-keeper Funktion für öffentliche Ämter und davon, daß das Prinzip repräsentativer Wahlen immer ein vollbesetztes Parlament als Ergebnis hat, unabhängig von der Wahlbeteiligung, der Zahl und Stärke der Parteien und ihrer inhaltlichen Differenzen.

Auch die rechtliche Seite der Institutionenentwicklung hat sich im Laufe der Transformation schnell verändert. Es wurden Möglichkeiten für einen Organisationspluralismus geschaffen, die auch faktisch genutzt werden, wenn auch nicht in dem Ausmaß, wie das ursprünglich von westlichen Beobachtern vermutet wurde. In allen Ländern wurden zu den alten Gewerkschaften konkurrierende Verbände gegründet.

Auf soziokultureller Ebene sind die Gewerkschaften auf der einen Seite mit einem Ansehensverlust aufgrund ihrer früheren Transmissionsfunktion konfrontiert. Auf der anderen Seite vollzieht sich der Wertewandel in der Gesellschaft nur sehr langsam, und Menschen, die sich vom „alten“ System getäuscht oder enttäuscht sahen, fühlen sich im neuen auch (noch) nicht zu Hause und begegnen ihm entsprechend kritisch. Belegt wird dies durch ein weitverbreitetes Mißtrauen gegenüber staatlichen und öffentlichen Organen, inklusive der neuen und reformierten Gewerkschaften.[2] Diskutiert wird dieses Problem häufig unter den Stichworten „tradierte Mentalität“ oder „sozialistisches Erbe“ und hat dabei einen etwas negativen Beigeschmack. Vielleicht sollte man in diesem Zusammenhang auch noch einmal an Georg Simmels Hinweis zur besonderen Produktivität „Fremder“ erinnern. Gerade wegen ihrer Kenntnis zweier Kulturen, von denen sie in keiner wirklich heimisch sind, zur kritischen Reflexion genötigt, seien sie mit einem überdurchschnittlichen Potential zur sozialen, ökonomischen und kulturellen Produktivität ausgestattet.[3]

2.3 Gewerkschaften

Die Neu- oder Rekonstituierung von Gewerkschaften muß sich grundsätzlich mit zwei Fragen auseinandersetzen:

1. auf der organisatorischen Ebene - Wie sichert man den Bestand der Organisation?,
2. auf der inhaltlichen Ebene - Welche Ziele hat die Organisation und wie versucht man, diese durchzusetzen?

Unter den Bedingungen der Transformationsländer Mittelosteuropas kristallisieren sich spezielle Problemfelder heraus. Die früheren kommunistischen Einheitsgewerkschaften müssen sich mit Fragen ihrer Selbsttransformation und -reformation beschäftigen. Sie tragen die Erblast der Unterstützung des alten Systems, verfügen jedoch aus dieser Zeit über bedeutende Ressourcen und bereits bestehende Organisationsstrukturen. Neugegründeten Gewerkschaften fehlt beides, während der Bonus der Unbeflecktheit anscheinend kaum eine Rolle spielte. Inhaltlich ergibt sich vor allem das Problem der Zielkonflikte zwischen einer Unterstützung der als notwendig erachteten wirtschaftlichen Transformation und dem Schutz der Mitglieder vor deren sozialen Folgen wie Arbeitslosigkeit, sinkenden Reallöhnen und Lebensstandards. Die Gewerkschaften stehen vor dem Dilemma, keinen eindeutigen Vertretungsauftrag hinsichtlich kurz- oder langfristiger Interessen der Mitglieder zu besitzen. Eine Entscheidung für die eine oder die andere Variante dürfte in jedem Fall bestandsgefährdend sein, in einem Fall durch den Verlust der Mitglieder aus Enttäuschung über die Nichterfüllung gewerkschaftlicher Schutzfunktionen, im anderen durch die Verhinderung notwendiger wirtschaftlicher Strukturreformen, was ebenso zu einer weiteren Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Mitglieder führen kann, oder auch zu Bestrebungen staatlicher Seite, die Gewerkschaften aus entsprechenden Entscheidungen herauszuhalten und ihre Einflußmöglichkeiten zu beschneiden. Wo der für die Gewerkschaften gangbare Weg liegt, wird von der konkreten Situation der einzelnen Länder abhängen.

2.4 Gliederung der Länderstudien

Die folgenden Länderstudien zu Ungarn, der Tschechischen Republik und der Slowakischen Republik beginnen jeweils mit einer kurzen Beschreibung der Struktur und Funktion der Gewerkschaft des Landes zu sozialistischen Zeiten. Die unmittelbare Umbruchsphase, der Umgang der kommunistischen Gewerkschaftsverbände mit ihr, die Neugründung von Gewerkschaften und die beginnende Reformation der alten Gewerkschaften sind Thema des nächsten Abschnitts. Nachdem so ein grobes

Bild der in der Frühphase der Transformation entstandenen Gewerkschaftslandschaft der Länder geschaffen wurde, soll diese anhand der oben genannten organisatorischen und inhaltlichen Leitfragen untersucht werden. Auf der organisatorischen Seite geht es dabei vor allem um drei Fragen:

1. die der Mitglieder, das heißt wie haben sich die Mitgliedszahlen seit 1990 entwickelt, welche Gründe sind dafür zu nennen, wie werden Mitglieder rekrutiert?
2. die der innerverbandlichen Struktur, das heißt welche Organisationsebenen bestehen, wie sind sie verknüpft, wie ist die Machtverteilung zwischen ihnen? und
3. die der zwischenverbandlichen Struktur, das heißt wieviele Gewerkschaftsverbände gibt es, konkurrieren sie oder kooperieren sie, auf welchen Ebenen, wie ist die Macht-/Einflußverteilung zwischen ihnen?

Auf der inhaltlichen Seite geht es um das Verhältnis der Gewerkschaften zu anderen Partnern oder Gegnern, wie Parteien, Arbeitgebern und dem Staat. Dabei liegt die Betonung aus datentechnischen Gründen eher auf grundsätzlichen Verfahrensmöglichkeiten als auf konkreten inhaltlichen Entwicklungen oder Ergebnissen. Im Verhältnis zum Staat stehen so z.B. rechtliche Regelungen gewerkschaftlicher Einflußmöglichkeiten im Vordergrund (collective labour law). Außerdem wird auf die Arbeit der tripartistischen Räte eingegangen, die jeweils das Kernstück der Gewerkschaftsarbeit der Länder bildet.

Eine kurze allgemeine Einschätzung der Rolle bzw. des Einflusses der Gewerkschaften im Transformationsprozeß schließt die Länderreports ab.

3 Länderstudien

3.1 Länderreport: Tschechische und Slowakische Republiken

3.1.1 Gewerkschaften 1945 - 1989, CSSR

In den ersten Nachkriegsjahren gab es Bestrebungen, die politische Zersplitterung der Arbeiterbewegung zu beseitigen, an deren Spitze sich die KP der Tschechoslowakei stellte, die zu dieser Zeit breite Unterstützung in der Bevölkerung genoß. Es entstand die einheitliche Revolutionäre Gewerkschaftsbewegung (ROH). Zusammen mit den kommunistisch beherrschten Betriebsräten trug sie wesentlich zur Machtübernahme der KP im Februar 1948 bei. Danach war die ROH nicht mehr

Instrument politischer Veränderungen, sondern Transmissionsriemen der KP, der soziale Ruhe für das etablierte System durchsetzen sollte. Hauptaufgabe der Gewerkschaft war nach dem Gesetz, die Hilfe bei der Produktionssteigerung über Aktivitäten wie die Organisation des sozialistischen Wettbewerbs oder von Neuererbewegungen, sowie generelle Verpflichtungen zur Planerfüllung. Daß die Gewerkschaft nicht aufgrund ihrer quasi-Identifizierung mit der KP von der Masse der Bevölkerung abgelehnt wurde, wird vor allem mit ihrer Rolle in der sozialen Wohlfahrt begründet. Sie bot Kultur- und Freizeiteinrichtungen, betriebliche Kindergärten, Hilfe bei finanziellen Problemen, Prämien und Geschenke zu verschiedensten Anlässen und verwaltete den staatlichen Fund for Cultural and Social Consumption[4]. Finanziert wurde dies über die Mitgliedsbeiträge (1% des Lohns), sowie über die Beiträge zum Fund for Cultural and Social Consumption (2% der Lohnsumme eines Betriebes), die von der Gewerkschaft verwaltet wurden und zum Teil für eigene Zwecke verwendet werden durften.

Es gab - formal - Kollektive Vereinbarungen zwischen Gewerkschaft und der jeweiligen Betriebsleitung, diese waren obligatorischer Teil des Planformulierungsprozesses und mußten Verpflichtungen der Gewerkschaft zur Hilfe bei der Planerfüllung sowie der Betriebsleitung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen enthalten. Finanzielle und andere Mittel (bspw. Baumaterialien) mußten allerdings mit höheren Ebenen der Planungshierarchie verhandelt werden, so daß die betrieblichen Vereinbarungen immer der Zustimmung von außen bedurften. In der Praxis waren solche betrieblichen Vereinbarungen häufig nicht mehr als Reformulierungen der Vorgaben von „oben“, keinesfalls also freiwillige Vereinbarungen zwischen unabhängigen Verhandlungspartnern. Tatsächliche Verhandlungen gab es mit höheren Planungsebenen über die zu erfüllenden Planziele. Dabei hatten Arbeiter und Betriebsleitungen jedoch ein gemeinsames Interesse an möglichst „guten“ Vorgaben von oben.

3.1.2 Die Umbruchphase

Die Jugenddemonstrationen in der sogenannten Palach-Woche im Februar 1989 markierten den Beginn der Demonstrationen des Umbruchsjahres. Bereits im Februar/März schlossen sich einige betriebliche Gewerkschaftsgruppen den Protesten, vor allem gegen die Methoden mit denen gegen die Demonstranten vorgegangen wurde, an. Gegen Ende des Sommers organisierte sich die Opposition um die Petition „Einige Sätze“ herum. Nachdem am 17. November eine Prager Studentendemonstration gewaltsam unterdrückt worden war, bildete sich das Bürgerforum, das republikweite Unterstützung fand. Dem Aufruf des Bürgerforums zum Generalstreik am 27. November 1989 fol-

gend, bildeten Gewerkschafter in vielen Betrieben Streikkommitees zu dessen Vorbereitung. Zunächst als Schutz vor Verfolgung einzelner Aktivisten schlossen sich die Streikkommitees zur Vereinigung der Streikausschüsse zusammen, die die Tätigkeit der 1500 - 2000 Streikausschüsse im Lande (mit ca.2-3 Mio. Mitgliedern) koordinierte. Nach dem erfolgreichen Generalstreik rief die Vereinigung der Streikausschüsse zum sofortigen Zusammentreten eines Allgemeinen Gewerkschaftskongresses auf. Sie begründete ihren Aufruf damit, daß die ROH nach ihrer Ablehnung des Generalstreiks kein Recht mehr hätte, die tschechoslowakische Gewerkschaftsbewegung zu führen bzw. einen Gewerkschaftskongreß einzuberufen. Eine Gruppe von Funktionären der ROH unter dem späteren Gründer der Gewerkschaftsvereinigung von Böhmen, Mähren und Schlesien, Karel Hynes, versuchte dies dennoch und berief ebenfalls einen Gewerkschaftskongress ein. So gab es zwei konkurrierende Gruppen mit prinzipiell gleichem Programm, nämlich der Loslösung der Gewerkschaftsbewegung aus den Machtstrukturen von Partei und Staat, die beide Gewerkschaftskongresse einberiefen, die jeweils mehr oder weniger dieselbe Mitgliedschaft repräsentieren sollten. Eine Spaltung der Gewerkschaftsbewegung wurde vor allem deswegen verhindert, weil die mittlerweile in Koordinationszentrum umbenannte Vereinigung der Streikausschüsse nicht auf das Vermögen der ROH verzichten wollte. Man entschied sich für den Verbleib in der ROH und eine innere Umstrukturierung. Im Januar 1990 fanden Neuwahlen zu den Vertretungen der Betriebsgewerkschaftsorganisationen statt, Branchenverbände wurden gegen die Zentralität der ROH wiederbelebt.

Am 2.und 3. März 1990 fand der außerordentliche Allparteien und Allgewerkschaftstag der tschechoslowakischen Gewerkschaftsverbände statt, auf dem die Vertreter des Koordinationszentrums, unterstützt durch Demonstrationen und Streikdrohungen einiger großer Betriebe, leicht die Mehrheit gewannen. Der Kongreß löste die ROH formal auf und gründete die Tschechische und Slowakische Konföderation der Gewerkschaftsverbände (CSKOS).

Es wurden einige neue Gewerkschaften gegründet, die jedoch gegenüber der CSKOS von untergeordneter Bedeutung blieben. Die wichtigste unter ihnen ist die Kunst- und Kulturkonföderation (KUK), ein Dachverband mit 16 angeschlossenen Berufsgewerkschaften. Sie wurde im Februar 1990 gegründet und war als einzige andere Gewerkschaft neben der CSKOS Mitglied im Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung. Ihre Politik betont „mehr den Einsatz für legislative Normen und Systemmaßnahmen, die Raum und notwendige Finanzquellen für bestimmte Tätigkeiten (d.h. für Kunst und Kultur) sicherstellen, als für eine übertriebene soziale Sicherheit der Beschäftig-

ten in dieser Sphäre“ (Fisera/Rusnok, 1995, S.49). In diesem Sinne lehnt die KUK bspw. Mindestlöhne ab, da diese Arbeitsplätze im Kulturbereich gefährdeten.

Die Gewerkschaftsvereinigung von Böhmen, Mähren und Schlesien, gegründet im November 1991[5], gilt als eine politische Alternative zu CSKOS und KUK. Sie kooperiert mit der Kommunistischen Partei Böhmens und Mährens, ist auch in deren Fraktion im Abgeordnetenhaus vertreten. Außenpolitisch orientiert sie sich am Weltgewerkschaftsbund.

3.1.3 Die Struktur der CSKOS

Im Gegensatz zum alten territorial gegliederten, zentralen Gewerkschaftsapparat war die CSKOS nach Branchenverbänden gegliedert und der Dachverband hatte nur sehr eingeschränkte Macht, was sich u.a. im Verlust seines Anrechts auf 50% der Mitgliedsbeiträge äußerte, sowie darin, daß er keinerlei Autorität gegenüber die Mitgliedsverbände besaß. Der Dachverband war lediglich ein loses Koordinierungszentrum der 67 einzelnen Verbände (Stand Frühjahr 1992), in dem alle gleiches Stimmrecht besaßen. Weitere Gegengewichte wurden im April 1990 mit den Gründungen der Konföderation der Gewerkschaftsverbände der Slowakischen Republik (KOZSR) und der Böhmisch-Mährischen Kammer der Gewerkschaftsverbände (CMKOS) geschaffen. Die Hauptaufgaben der CSKOS bestanden in der Formulierung einer allgemeinen Strategie, den Verhandlungen mit Regierung und Arbeitgebern im tripartistischen Rat und im Auf- und Ausbau internationaler Kontakte. Letztere konzentrierten sich auf den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften, in den die CSKOS im Mai 1990 aufgenommen wurde. Der Versuch des Gewerkschaftsverbandes, sich von der Kommunistischen Partei der Tschechoslowakei zu lösen, führte neben Aktionen gegen KP-Büros in den Betrieben zu einer Absage an jegliche parteipolitische Bindung.

Den einzelnen Gewerkschaftsverbänden wurde (von Myant, 1994) weitgehende organisatorische und funktionale Kontinuität bescheinigt. Nur in einigen Ausnahmefällen wurde z.B. die föderale Struktur eines Verbandes zugunsten der ausschließlichen Vertretung der Mitglieder nur einer Teilrepublik aufgegeben oder lösten sich Belegschaften vom Prinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“, um eine getrennte Repräsentation verschiedener Berufsgruppen zu ermöglichen. Auch die Wohlfahrtsaktivitäten der sozialistischen Ära wurden zumeist beibehalten und verschlangen den Großteil der finanziellen Mittel[6] und der Zeit lokaler Funktionäre. Die Fund for Cultural and Social Consumtion wur-

den in allen staatlichen Betrieben weitergeführt, in privaten sofern man das Management dafür gewinnen konnte.

Die Mitgliedszahlen lagen Ende 1990 bei knapp 7 Millionen, das entsprach ungefähr 80% der active labour force, für das Frühjahr 1992 wurden sie mit 6,4 Mio. angegeben. Obwohl die Zahlen überhöht sein könnten, also mglw. die Mitgliederverluste unterschätzt wurden, lag der Organisationsgrad sehr hoch. Mitgliederverluste wurden vor allem mit Privatisierungseffekten und den allgemeinen strukturellen Veränderungen der Wirtschaft und Gesellschaft (z.B. Arbeitslosigkeit) erklärt.

3.1.4 Tätigkeit der CSKOS

3.1.4.1 Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung

Die 1960 veröffentlichte ILO-Empfehlung No.113 zu Beratungen auf Industrie- und nationaler Ebene, erklärte es für wünschenswert, daß staatliche Stellen die Ansichten, Empfehlungen und Mithilfe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen suchen sollten, sowohl in direkt arbeitsbezogenen Fragen als auch in Fragen der generellen ökonomischen und sozialen Entwicklung.

Ersteres Themengebiet wurde von der CSKOS als Hauptarbeitsbereich wahrgenommen, und sie drohte sogar mit einem Generalstreik im April 1990, als es schien, daß bspw. Fragen des Streikrechts ohne Beratung mit ihnen entschieden werden sollten.

In Fragen der generellen vor allem wirtschaftlichen Entwicklung, das heißt in der Debatte um Transformationsstrategien, die im September 1990 in einer Abstimmung im Parlament ihren Höhepunkt fand, spielten die Gewerkschaften dagegen überhaupt keine Rolle. Sie wurden weder konsultiert, noch waren sie in der Lage, eigene programmatische Ansätze in die Diskussion einzubringen. Innerhalb der CSKOS wurde Kritik laut, an der Unfähigkeit der Führung, ein Programm zu formulieren und interne organisatorische Schwächen[7] zu beheben. Speziell dem damaligen Vorsitzenden der CSKOS, Igor Pleskot, wurde vorgeworfen, der Regierung in wilder Rhetorik eine Anti-Gewerkschaftshaltung zu unterstellen, statt Möglichkeiten eines konstruktiven Dialogs zu suchen.

Angesichts der Gefahr, auch in wichtigen sozialen Fragen ignoriert zu werden, einigten sich die Gewerkschaftsverbände in der CSKOS im September 1990 auf ein Programm unter dem Titel „Eine Marktgesellschaft Ja, aber eine soziale Marktgesellschaft". Hauptargument war, daß die bevorstehende schwierige Phase des ökonomischen Umbaus Probleme mit sich bringen würde, die am besten mittels Verhandlungen und Übereinkünften der Sozialpartner gelöst würden. Man wollte einen tripartistischen Rat, der jeweils jährliche Rahmenabkommen über Fragen der wirtschaftlichen und vor allem sozialen Entwicklung des Landes beschließt.

Die Gewerkschaften boten eine generelle Unterstützung des Transformationskurses gegen die Berücksichtigung folgender Forderungen: Handlungsfreiheit für die Gewerkschaften, Streikrecht, Verpflichtung der Regierung zu aktiver Arbeitsmarktpolitik und zur Lösung damit verbundener regionaler oder sektoraler Probleme, Kopplung der Renten an die Entwicklung der Löhne, sowie ein Abkommen über die Vorgehensweise für 1991.

Dieser Gewerkschaftsansatz wurde zwar von einigen Mitgliedern der Regierung[8] angesichts der interventionistischen Wirtschaftspolitik, die er implizieren könnte, sehr skeptisch betrachtet, jedoch unterstützt von Premier Calfa und Arbeitsminister Miller. Er entsprach außerdem den ursprünglichen Formulierungen des Bürgerforums über die Notwendigkeit sozialen Friedens und bestimmter Mindestlebensstandards für alle, er paßte ins Ziel der Integration in Europa und schließlich sogar zu IMF-Empfehlungen.

Am 30. Oktober 1990 wurde der Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung gegründet. In ihm waren je 7 Delegierte von Regierung[9], Arbeitgebern[10] und Gewerkschaften[11] vertreten. Entsprechende Räte wurden auch für die tschechische und die slowakische Seite einzeln gegründet. Jährlich wird ein General Agreement verhandelt, welches die politische Tagesordnung (policy agenda) für das jeweilige Jahr und allgemeine Lohnleitlinien festlegt. Die Hauptverhandlungen finden in monatlichen Plenarsitzungen statt, desweiteren gibt es Arbeitsgruppen und Treffen des Präsidiums. Die Regierung ist dazu verpflichtet, alle wichtigen Gesetze, die die Gewerkschaften, Arbeitnehmer und die Sozialpolitik betreffen, dem Rat vorzulegen, bevor sie diese dem Parlament vorlegt. Gewerkschaften und Arbeitgeber können ebenfalls Diskussionsmaterial einbringen (bspw. Gesetzesvorschläge), das ist jedoch nicht die Regel. Die vorgelegten Gesetzes- oder Politikvorschläge werden diskutiert, man versucht, einen Konsens zu finden, ist dazu aber nicht verpflichtet. Wird eine Entscheidung einstimmig

getroffen, so gilt sie als für alle Seiten verbindlich, hat jedoch keinen Rechtsstatus, so daß Vereinbarungen in der Praxis den Charakter von gentlemen's agreements einnehmen. Wenn keine Einigung erreicht wird, so ist die Regierung verpflichtet, die Standpunkte der anderen Sozialpartner im Parlament vorzutragen.

Der Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung hat unter drei wesentlichen Aspekten zum Erhalt des sozialen Friedens beigetragen:

- Aufbau eines korporatistischen Systems von Arbeitsbeziehungen[12]
- Schaffung der Voraussetzungen für die low-wage, low-unemployment Politik der Regierung.
- Forum für Diskussion und zum Teil Kompromißfindung in Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Dennoch blieb umstritten, ob der tripartistische Rat als Mittel gewerkschaftlicher Einflußnahme sinnvoll ist, oder ob er nicht viel mehr der Regierung dazu dient, die Gewerkschaft für die Legitimation ihres Reformprogrammes zu instrumentalisieren und sie ansonsten ruhigzustellen, indem ihren Forderungen, soweit sie für die Regierung von sekundärem Interesse sind, nach einigen Schaukämpfen nachgegeben wird, während sie in den entscheidenden wirtschaftlichen Fragen ohne jeglichen Einfluß bleibt. Ein mögliches Entscheidungskriterium wäre die Frage, ob der tripartistische Rat dazu beiträgt, die Wirtschaftsentwicklung zu einem Positivsummenspiel für alle Beteiligten zu gestalten, oder ob er lediglich der Verteilung von Krisenlasten dient. Offen bleibt dabei, wann dieses Kriterium anzuwenden wäre.

3.1.4.2 collective labour law

Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeitsbeziehungen in der Tschechoslowakei wurden 1991 mit dem Collective Bargaining Act und dem Act On Wages ausgearbeitet. Der Labour Code von 1965 gilt in modifizierter Form weiter. Diese drei Gesetze ergeben zusammen ein grundsätzlich gewerkschaftsfreundliches System von Arbeitsrecht. So besteht ein relativ starker Schutz der Arbeitnehmer vor Entlassungen und die Rechte der Gewerkschaften sind in Übereinstimmung mit ILO-Normen geregelt. Geltenden ILO-Normen wird dabei Verfassungsstatus eingeräumt, das heißt sie sind einklagbar und stehen bei konfligierenden Gesetzestexten über denen der CSFR.

Nach dem Collective Bargaining Act, 1991, gibt es ein dreistufiges System kollektiver Verhandlungen. Die höchste Ebene bildet der nationale Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung. In ihm werden Richtlinien für das durchschnittliche Wachstum der Reallöhne, die Höhe der Mindestlöhne, der maximale Reallohnanstieg und die Höhe der Gehälter von Staatsangestellten verhandelt. Die Mindestlöhne und excessive wage taxes können entsprechend dem geänderten Act On Wages (Wages Act 1/1992) per Dekret durch die Regierung festgelegt werden. Sie muß darüber prinzipiell im RWSV verhandeln, hat aber das letzte Wort. Die Richtlinien für die Reallohnentwicklung wurden jeweils in das jährliche Rahmenabkommen aufgenommen.

Auf Branchen- oder regionaler Ebene können „Kollektive Vereinbarungen auf höherer Ebene" zwischen Arbeitgeberverbänden bzw. mindestens zwei Arbeitgebern und dem entsprechenden Branchengewerkschaftsverband geschlossen werden. Der Staat ist in diesen Verhandlungen nicht involviert, nur die Ergebnisse werden dem Ministerium für Arbeit und Soziales mitgeteilt. Derartige Branchenkollektivverträge gibt es aufgrund fehlender Arbeitgeberverbände nicht in allen Sektoren. Die gesetzliche Möglichkeit zur Ausdehnung der Branchenverträge auf nicht teilnehmende Firmen derselben Branche wurde zur Unzufriedenheit der Gewerkschaften kaum genutzt.

Für die Betriebsebene gab es keine gesicherten Erkenntnisse, in welchem Umfang Kollektivverhandlungen stattfinden. Vermutet werden gravierende Unterschiede je nach Betriebsgröße und Eigentumsverhältnissen.

Wenn in Kollektivverhandlungen auf Branchen- oder Betriebsebene keine Einigung erzielt wird oder aber getroffene Vereinbarungen von einer der Vertragsparteien verletzt werden, kann die Sache einem von beiden Seiten akzeptierten Vermittler vorgelegt werden. Ist innerhalb von 30 Tagen kein Einverständnis erreicht, gilt die Vermittlung als gescheitert. Der Konflikt kann nun vor einen endgültig entscheidenden Schlichter gebracht werden, dazu besteht jedoch keine Verpflichtung. Wenn eine solche Schlichtung nicht gewünscht wird, können die Konfliktparteien zu den Mitteln des Streiks bzw. der Aussperrung greifen. Im Falle eines Streiks ist den Arbeitgebern der Einsatz von Streikbrechern untersagt.

Das Recht auf Streik wurde verfassungsmäßig garantiert. Davon ausgenommen sind Richter, Staatsanwälte sowie Angehörige der Armee und Polizei. Einschränkungen gibt es auch für andere Berufs-

gruppen, sofern Leben oder Gesundheit anderer Menschen davon betroffen wären. Genauere Bestimmungen sollten gesetzlich getroffen werden. Es gibt allerdings nur ein solches Gesetz und dieses innerhalb des Collective Bargaining Act, 1991. Umstritten ist, ob sich daraus die Illegalität von Streiks, die nicht im Rahmen von Kollektivverhandlungen stattfinden, ergibt oder dies nur bedeutet, daß für diese Fälle rechtlich eindeutige Regelungen fehlen.

3.2 Länderreport: Slowakische Republik

3.2.1 Einleitung

In der Slowakischen Republik herrscht formal Gewerkschaftspluralismus, die KOZSR dominiert jedoch eindeutig. Weitere Gewerkschaftsdachverbände sind die Konföderation für Kunst und Kultur (KUK) mit ca. 6000 Mitgliedern (1994) und die Unabhängigen Christlichen Gewerkschaften der Slowakei (NKOS) mit ca. 3000 Mitgliedern (1994) hauptsächlich unter Lehrern und Eisenbahnern.

Der ursprünglich als Gegengewicht zur CSKOS gegründete Slowakische Gewerkschaftsdachverband, Konföderation der Gewerkschaftsverbände der Slowakischen Republik (KOZSR), wurde nach dem Zerfall der CSFR der größte Gewerkschaftsverband der Slowakischen Republik. Die KOZSR ist seit Dezember 1993 Mitglied im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften und seit Januar 1996 auch im Europäischen Gewerkschaftsbund. Sie vertritt die Arbeitnehmerseite im slowakischen Rat der wirtschaftlichen und sozialen Einigung.

Die KOZSR hatte zum 30. September 1998 830.542 Mitgliedern, gegenüber 2.443.977 im Jahre 1990 (KOZSR International Department, siehe Anhang). Das entspricht einem Mitgliederverlust von rund 70%. Zu den Ursachen dessen gibt es keine genaueren Aussagen, jedoch scheinen hohe Arbeitslosigkeit im Gefolge wirtschaftlicher Reformen sowie ein allgemeines Desinteresse an Gewerkschaften oder generell gesellschaftlichen Organisationen die wichtigsten Faktoren zu sein. Zum derzeitigen Organisationsgrad der Gewerkschaften in den Betrieben liegen keine Angaben vor, Spanik (1995) gibt diesen mit durchschnittlich 70% an, wobei starke Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größe, Branche und Eigentumsform festzustellen sind. So lag der Organisationsgrad in Großunternehmen der klassischen Industriesektoren (Metall, Chemie), die sich zumeist noch in Staatsbesitz befanden, bei über 80%, während Arbeitnehmer in den neuentstehenden kleinen und mittleren privaten Unternehmen kaum gewerkschaftlich organisiert sind. Damals lagen die

mittleren privaten Unternehmen kaum gewerkschaftlich organisiert sind. Damals lagen die Mitgliedszahlen noch ungefähr doppelt so hoch wie heute. (keine Aussagen zu Mitgliederrekrutierung)

Die KOZSR besteht aus derzeit 41 einzelnen Branchengewerkschaftsverbänden mit ca. 7400 betrieblichen Grundorganisationen, sowie den regional councils of KOZSR. Letztere entstanden seit 1991 in Reaktion auf die spezifischen Probleme verschiedener slowakischer Regionen. Ihre feste Einbindung in die Struktur der KOZSR erfolgte allerdings erst durch eine entsprechende Änderung der Statuten auf dem 3. Kongreß der KOZSR 1996. Mittlerweile legt man sehr viel Wert auf die Arbeit auf dieser regionalen Ebene. Grund hierfür ist der Umstand, daß nach Inkrafttreten des neuen law on territorial administration of the SR den Regionen mehr Kompetenzen und Machtbefugnisse eingeräumt werden.

Die in der KOZSR assozierten Gewerkschaften sind selbständig / unabhängig. Der Dachverband dient der Koordinierung gemeinsamer Interessen und Aktionen und als entscheidende Instanz in Streitfragen zwischen einzelnen Gewerkschaften. Er vertritt die Interessen der Gewerkschaften in Verhandlungen mit internationalen Organisationen, dem Parlament und im Council of Economic and Social Agreement (CESA) der Slowakischen Republik. In seinen Aufgabenbereich fällt ferner die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Der Dachverband hat jedoch keinerlei Autorität gegenüber den in ihm vereinigten Gewerkschaften, was sich sowohl in der Verteilung der Mitgliedsbeiträge[13] zeigt als auch in den Klagen über eine unzureichende Kommunikation zwischen Branchenverbänden und der Dachorganisation.

Höchstes Organ der KOZSR ist der alle 4 Jahre stattfindende Kongreß, der den Vorstand, den Vorsitzenden und die Stellvertreter wählt, Programm und Statuten beschließt. Zwischen den Kongressen trifft die KOZ-Versammlung wichtige Entscheidungen. In ihr wie auch den übrigen Organen des Dachverbandes sind als Zeichen der gewerkschaftlichen Solidarität und Gleichheit alle Gewerkschaftsverbände unabhängig von ihrer Größe paritätisch vertreten. Zu Problemen oder / und Vorteilen dieser Regelung liegen keine Informationen vor.

3.2.2 Arbeit der KOZSR

Das Programm der KOZSR erklärte von Anfang an Verständnis für die Notwendigkeit gravierender wirtschaftlicher Reformen mit dem Ziel des Aufbaus einer Marktwirtschaft. Es gibt entsprechenden Schritten grundsätzliche Zustimmung, legt aber unbedingten Wert auf eine gerechte Verteilung der Anpassungskosten auf alle gesellschaftlichen Schichten.

Zu den wichtigsten Zielen der KOZSR gehören daher die Sicherung vorhandener Arbeitsplätze wo möglich und die Schaffung neuer Arbeitsplätze, um das Ziel der Vollbeschäftigung für die, die sich um Arbeit bewerben, zu erreichen. Die Löhne und Gehälter sowie die an diese anzulehnenden Renten und andere Leistungen eines auf- und auszubauenden staatlichen sozialen Sicherungssystems sollen dabei nicht unter ein einen würdigen Lebensstandard garantierendes Minimum fallen. Des weiteren sollen jegliche Arten von Diskriminierung (z.B. aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter) beseitigt und die gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Bedingungen am Arbeitsplatz kontrolliert und wo nötig verbessert werden. Man versucht, in diesem Sinne auf die Gestaltung der Wirtschaftspolitik Einfluß zu nehmen. Die Gewerkschaften fordern gegenüber dem Staat Einfluß auf Gesetze, die Gewerkschaftsmitglieder und -interessen betreffen, Mitbestimmung bei der Festlegung von Mindestlöhnen, dem Existenzminimum und anderen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie ein Recht auf den Abschluß von rechtlich verbindlichen Verträgen hierüber und die Beteiligung an Entscheidungen über strukturelle Veränderungen in wirtschaftlichen und sozialen Bereichen. Auf regionaler bzw. kommunaler Ebene genießen die Schaffung einer funktionsfähigen regionalen Tripartität, aktive Beschäftigungspolitik sowie die gleichmäßige wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Regionen Priorität.

Neben diesen arbeitsbezogenen Zielen bemüht sich die KOZSR auch um die Förderung des demokratischen Rechtsstaats und seiner verfassungsmäßigen Organisation, indem man auch zu anderen als sozial- und wirtschaftpolitischen Fragen bzw. Gesetzentwürfen Stellungnahmen erarbeitet und z.B. über die gewerkschaftseigene Zeitung Praca entsprechende Informationsarbeit betreibt.[14]

Interne Ziele sind vor allem der Erhalt bzw. Ausbau der Mitgliedsbasis, die Schaffung von Voraussetzungen für eine wirksame regionale Arbeit, der Auf- und Ausbau des gewerkschaftlichen Bil-

dungssystems, sowie der Aufbau eines PC-gestützten Informations- und Servicenetzes zur Unterstützung der Mitgliedsverbände.

Die wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele sollen vor allem über den Weg des Dialogs mit den Sozialpartnern Staat und Arbeitgeber im Council for Economic and Social Agreement (CESA) erreicht werden. An der gegenüber den Arbeitgeberorganisationen dominanten Position des Staates als Verhandlungspartner oder Forderungsadressat der Gewerkschaft scheint sich bis heute nicht viel geändert zu haben. Zu den Gründen dafür liegen keine genaueren Informationen vor. Aus den Hinweisen auf eine schleppende wirtschaftliche Umstrukturierung im allgemeinen und Privatisierung im besonderen könnte man darauf schließen, daß der Staat zum einen weiterhin bedeutendster wirtschaftlicher Akteur im Lande ist und daß infolgedessen noch immer ein Mangel an organisierungsfähigen konkreten Interessen privater Arbeitgeber herrscht. Eine andere Möglichkeit wäre die, daß fehlende oder schwache Arbeitgeberorganisationen aus der betrieblichen Machtposition der Arbeitgeber resultieren, die eine Kräftebündelung unnötig erscheinen läßt. Auch die Variante, daß es noch immer viel um die Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen geht, erscheint plausibel.

Der CESA entspricht in Struktur und Funktion dem für die CSFR beschriebenen tripartistischen Rat. Auch die KOZSR verband mit ihm die Hoffnung auf den Erhalt sozialen Friedens durch die gegenseitige Akzeptanz und Kompromißbereitschaft der Verhandlungspartner. Während sich jedoch die Gewerkschaften kompromißbereit zeigten, erfüllte die Regierung eingegangene Verpflichtungen häufig nicht. Dies bezieht sich sowohl auf Vereinbarungen, die im Zuge von Verhandlungen des Rates getroffen wurden, als auch auf die Einhaltung von im Statut des CESA festgelegten Verfahrensregelungen. In Artikel 2 des Statutes werden bspw. die Arbeitsbereiche des CESA festgeschrieben, damit auch die Themen, zu denen Verhandlungen stattfinden sollten. Die Regierung hat solche Verhandlungen oft abgebrochen oder auch gar nicht erst aufgenommen und damit die Sozialpartner übergangen. Deutlich wird dabei vor allem das Problem der rechtlichen Unverbindlichkeit der Vereinbarungen des Rates. Bezeichnend scheint folgende Episode: Nachdem Versuche der Regierung, die tripartistischen Verhandlungen zu bloß noch formalen Akten zu degradieren, 1997 zum Abbruch des sozialen Dialogs führten, sind sie 1998 doch wiederaufgenommen worden. Thema war unter anderem die Schaffung legislativer Normen für den Tripartismus. Ein entsprechender Gesetzentwurf, dem nach Verhandlungen und verschiedenen Änderungen alle Verhandlungsseiten zustimmten, wurde letztlich

von der Regierung nicht diskutiert und demnach auch nicht an das slowakische Parlament zur Beratung und Verabschiedung weitergeleitet.

Die Gewerkschaft selbst schätzte 1998 ein: „In the process of transformation trade unions failed to find solution to increasing their influence on the government with an aim to improving the situation in the social sphere.“ (KOZSR International Department, 1998) Ein Blick in den Bericht über KOZSR Aktivitäten 1998 bestätigt dies noch einmal. Die oben erwähnte Ignoranz der Regierung gegenüber dem im CESA verhandelten Gesetzentwurf zur rechtlichen Verbindlichkeit seiner Vereinbarungen zählt ebenso dazu wie die Feststellung, daß rechtliche Bestimmungen solche Bedingungen für einen in hohem Maße intransparenten und politikbestimmten Privatisierungsprozess schufen, die von der KOZSR nicht wirklich beeinflußt werden konnten. Die KOZSR forderte eine Verringerung der Steuerlast auf Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit, entsprechende teilweise Veränderungen des Gesetzes Nr. 286/1992 erfolgten allerdings ohne vorherige Beratung mit ihr. Forderungen nach verstärkter aktiver Arbeitsmarktpolitik wurden nicht angenommen, lediglich kosmetische Operationen an der Methode der Arbeitlosenzählung wurden durchgeführt. Der Gesetzentwurf des Arbeitsministeriums zum neuen Labour Code überging trotz vorheriger Diskussion im CESA die von der Gewerkschaft eingebrachten „Zehn Punkte“. Als Lichtblick scheint, daß der Entwurf bisher nicht verabschiedet wurde.

3.2.3 collective labour law

Die rechtlichen Grundlagen von gewerkschaftlicher Arbeit allgemein und von Kollektivverhandlungen und Arbeitskämpfen im speziellen bestehen nach wie vor im Labour Code von 1965, dem Act on Wages und dem Collective Bargaining Act von 1991, entsprechen also denen der CSFR. Ein neuer Labour Code befindet sich in Vorbereitung. Ein wichtiger Streitpunkt dabei ist die von der Regierung angestrebte und von den Gewerkschaften abgelehnte Einführung von Betriebsräten, deren Kompetenzen den jetzigen Kompetenzen der Gewerkschaften auf Betriebsebene entsprächen.

Die KOZSR betonte in Resolution Nr.8 des 3. Kongresses, 1996 die Notwendigkeit der Vereinfachung des dispute settling beim Abschluß von Kollektivverträgen, der Verkürzung von Vermittlungsprozessen, der Abschaffung von Bestimmungen, die das Streikrecht einschränken, der Vereinfachung des Verfahrens zur Ausweitung von Branchenkollektivverträgen auf nicht beteiligte Firmen der Bran-

che, sowie der finanziellen Beteiligung von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern an den mit den Kollektivverhandlungen verbundenen Kosten. Diese Anregungen der Gewerkschaften fanden Eingang in die Vorbereitungen des Entwurfs zu einem neuen Gesetz über Kollektivverhandlungen seitens des Arbeitsministeriums.

3.2.4 Politische Parteien

Die KOZSR ist ein parteipolitisch unabhängiger Gewerkschaftsverband. Die Ablehnung jeglicher Bindung an eine politische Partei kann zum einen mit der Erfahrung der Instrumentalisierung als Transmissionsriemen zu Zeiten des Staatssozialismus erklärt werden, zum anderen aber auch mit der Instabilität und programmatischen Unübersichtlichkeit der Parteienlandschaft zumindest in den ersten Jahren nach der „Wende". Trotz dieser Vorsicht sucht die KOZSR langfristig die Partnerschaft von Parteien mit sehr ähnlichen oder gleichen programmatischen Vorstellungen. Dabei soll die organisatorische Unabhängigkeit beider Seiten gewahrt bleiben. Die Vorstellung ging anfangs dahin, daß Parteien Gewerkschaftsfunktionären die Möglichkeit politischer Tätigkeit vor allem auch im Parlament geben und die Gewerkschaft ihnen dafür „Wahlunterstützung" in Form von Empfehlungen an die Mitglieder und allgemein bietet. Möglicherweise aufgrund der noch immer nicht klar strukturierten Parteienlandschaft und der politischen Heterogenität der Mitglieder, betonte die gewerkschaftliche Wahlkampagne für die Parlamentswahlen 1998 die Mobilisierung der Mitglieder und allgemein Bürger der Slowakei zur Teilnahme an den Wahlen und die Information über Programme, Ansichten zur Gewerkschaftsarbeit und geleistete Arbeit von Parteien, Bewegungen und Regierung. Die Kandidatur von Gewerkschaftsfunktionären wurde nicht ausgeschlossen, aber auch nicht betont. Keine Partei genoß Priorität. Ziel der Informationskampagne war die Beeinflussung der Zusammensetzung des neuen Parlaments zugunsten einer besseren Vertretung von Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmerinteressen in diesem. Einer Einschätzung der Gewerkschaft zufolge war die Kampagne erfolgreich und wurde von der großen Mehrheit der Wähler positiv bewertet.

3.2.5 Allgemeines Fazit

Wie man dem Text entnehmen konnte, fehlen zu vielen Punkten aktuelle Daten, so daß kein genaues Bild der Situation und Entwicklung der KOZSR gezeichnet werden kann. Wichtige Ausgangspunkte für die weitere Arbeit am Thema sind jedoch: der enorme Mitgliederverlust, die anhaltende Orientie-

rung auf den Staat als Hauptverhandlungspartner und Forderungsadressaten bei nur marginalem Einfluß auf diesen und die fehlenden Informationen zum Einfluß auf private Arbeitgeber, d.h. zum Erfolg der Gewerkschaften in Kollektivverhandlungen. Das geltende System der Arbeitsgesetzgebung beinhaltet formal günstige Bedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit, jedoch fehlt unter den gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen das Droh- bzw. Druckpotential, um diese praktisch zu nutzen.

3.3 Länderreport: Tschechische Republik

3.3.1 Einleitung

In der Tschechischen Republik existieren eine ganze Reihe von Gewerkschaftsverbänden und Gewerkschaften, wobei die Böhmisch-Mährische Konföderation Gewerkschaftlicher Verbände (CMKOS) jedoch eindeutig dominiert[15], so daß man nur von einem formalen Gewerkschaftspluralismus sprechen kann. Die wichtigsten anderen Gewerkschaftsverbände sind die Kunst- und Kulturkonföderation (KUK), die als einzige Gewerkschaft neben der CMKOS im tripartistischen Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung vertreten ist, die Gewerkschaftsvereinigung von Böhmen, Mähren und Schlesien, die Christliche Gewerkschaftskoalition (CR) sowie die Vereinigung Unabhängiger Gewerkschaften (ASO). Genaue Mitgliedszahlen liegen nicht vor, nach Informationen der CMKOS bewegen sie sich in vier- bis fünfstelligen Bereichen.

Nach der Auflösung der CSFR und der Beendigung der Tätigkeit der CSKOS wurde die CMKOS die größte Gewerkschaftszentrale der Tschechischen Republik. Sie war im April 1990 als Gegengewicht zur CSKOS in deren Rahmen gegründet worden. Seit Dezember 1993 ist die CMKOS Mitglied im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften, seit Dezember 1995 auch im Europäischen Gewerkschaftsbund. Im April 1996 wurde sie Mitglied des Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC).

Die CMKOS ist Mitglied des tripartiten Organs des Rates der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung der Tschechischen Republik, wo sie sechs der sieben Vertreter der Arbeitnehmerseite stellt.

Zum 1. Juli 1998 hatte die CMKOS 1.346.332 Mitglieder, gegenüber 5.530.198 tschechischen Mitgliedern der ROH zum 1. Januar 1990. (Daten nach CMKOS International Department, siehe Anhang) Das entspricht einem Mitgliederverlust von ungefähr 80%. Zu den wichtigsten Ursachen dessen dürfte die im Zuge der „Wende“ gewonnene negative Assoziationsfreiheit zählen, verbunden mit steigender Arbeitslosigkeit und anderen sozialen Belastungen im Gefolge der wirtschaftlichen Umstrukturierungen sowie einem allgemeinen Mißtrauen oder Desinteresse gegenüber Gewerkschaften bzw. generell gesellschaftlichen Organisationen. Zum derzeitigen Organisationsgrad der Gewerkschaften in den Betrieben liegen keine Angaben vor. Fisera/Rusnok (1995) geben ihn für April 1994 mit durchschnittlich 53% an, wobei starke Unterschiede nach Größe und Eigentumsform des Betriebes festgestellt werden. In Staatsbetrieben lag der Organisationsgrad bei 67%, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (was zu dem Zeitpunkt zumeist Staatsbetriebe gewesen sein dürften) bei 80%, mit weniger als 500 Beschäftigten bei 38% und in Privatbetrieben bei 22%. Damals lagen die Mitgliedszahlen noch ungefähr doppelt so hoch wie heute.

Zur Art der Mitgliedergewinnung liegen keine Aussagen vor.

Die CMKOS besteht aus derzeit 30 einzelnen Branchengewerkschaftsverbänden mit ihren Grundorganisationen, die zum Teil betrieblich und zum Teil örtlich angesiedelt sind. Desweiteren gibt es Regionalkammern, deren Aufgabe es ist, die gewerkschaftlichen Aktivitäten in Bezug auf regional spezifische Gegebenheiten und Probleme zu koordinieren.

Die in der CMKOS vereinigten Gewerkschaften sind unabhängig. Der Dachverband dient der Koordinierung gemeinsamer Interessen und Aktionen. Er vertritt die einzelnen Gewerkschaften in Verhandlungen mit internationalen Organisationen und im Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung der Tschechischen Republik (RHSD). Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, der Bereich der public relations und die Analyse wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen fallen ebenfalls in sein Ressort. Ob und inwieweit der Dachverband gegenüber Mitgliedsverbänden weisungsbefugt ist, darüber liegen keine Informationen vor.

Der Zweite Kongreß der CMKOS 1998 verabschiedete neue Statuten, in der die Befugnisse, Kompetenzen und Wahlmechanismen der Organe der CMKOS neu festgelegt wurden. Höchstes Organ der CMKOS ist der alle 4 Jahre stattfindende Kongress, in der Zeit dazwischen trifft die

CMKOS Versammlung wichtige Entscheidungen. Diese tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. In ihr sind die Gewerkschaften seit dem Kongreß 1994 entsprechend ihrer Mitgliederzahl vertreten. Die paritätische Repräsentation der Verbände unabhängig von ihrer Größe wie sie bis 1994 praktiziert wurde, war von den großen Verbänden, die sich dadurch benachteiligt sahen, zunehmend abgelehnt worden, bis hin zu Austrittsdrohungen.

3.3.2 Die Tätigkeit der CMKOS

3.3.2.1 Rat der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung (RHSD)

In ihrem Programm für die Jahre 1994-98 bestätigten die in der CMKOS vereinigten Gewerkschaften ihre Unterstützung für eine schnelle Transformation der tschechischen Wirtschaft in eine Marktwirtschaft, die auf Privatbesitz basiert. Gleichzeitig betonten sie die soziale Dimension wirtschaftlicher Entwicklung und die Notwendigkeit soziale Folgen akzeptabel zu gestalten.

Das zentrale Arbeitsfeld der CMKOS blieben die Verhandlungen im Rahmen des tripartistischen Rates der wirtschaftlichen und sozialen Verständigung auf nationaler Ebene. Struktur und Funktion dieses Rates entsprachen zumindest bis 1995 denen des für die CSFR beschriebenen tripartistischen Rates. Mit dem Fortschreiten der ökonomischen Reformen veränderten sich jedoch die Prioritäten der Regierung. Die 1992 an die Macht gekommene rechts-konservative Regierung Klaus versuchte spätestens ab 1994, den sozialen Dialog auf die Diskussion der Arbeitnehmer - Arbeitgeber - Beziehungen zu reduzieren. Das General Agreement von 1994 wurde zu einem rein politischen Statement, ohne konkrete Verpflichtungen, die Regierung schränkte ihre Beteiligung im Rat immer stärker ein und wollte sie in naher Zukunft ganz aufgeben. Sie begründete diese Schritte mit dem angenommenen baldigen Ende der wirtschaftlichen Umstrukturierung. Während der Verhandlungen zum General Agreement 1995 wurden Name, Statuten und Geschäftsordnung des Rates der neuen Linie der Regierung angepaßt, es steht zu vermuten, daß die Zustimmung vor allem der Gewerkschaften aus einer Drohung der Regierung resultierte, den tripartistischen Rat sonst ganz aufzulösen. Der neue Name war Council for the Dialogue of Social Partners CR. Ein Abkommen für 1995 wurde nicht abgeschlossen, die Meinungen über Inhalte und Reichweite eines solchen gingen zu weit auseinander. Danach wurden die Abstände zwischen den Treffen immer größer, die Regierung sandte nichtentscheidungsbefugte niedere Beamte, so daß die Treffen keinen praktischen Nutzen hatten. Weder

Arbeitgeber noch Gewerkschaften haben sie jedoch scheinbar ganz aufgegeben. Mit der Wirtschaftskrise 1997 änderte sich die Situation, jetzt waren Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Lage, die Regierung unter Druck zu setzen, so daß diese dem Tripartismus wieder die Funktion zugestehen mußte, die er vor 1995 hatte. Der Rat wurde in Council of Economic and Social Accord (RHSD) umbenannt, seine Struktur und Aufgaben scheinen dem des früheren Council of Economic and Social Agreement weitgehend zu entsprechen, allerdings fehlt jeglicher Hinweis auf abzuschließende General Agreements oder ähnliche Abkommen. Waren diese rechtlich ohnehin nie verbindlich, so beinhalteten sie doch eine gewisse öffentliche Verpflichtung der Verhandlungspartner hinsichtlich bestimmter Ziele oder Maßnahmen, die gegebenenfalls auch zur Mobilisierung von Protest gegen ihre Nichterfüllung genutzt werden konnte. Aufgrund der Regierungskrise im Herbst 1997 und der vorgezogenen Wahlen Mitte Juni 1998, nach denen Ende Juli eine neue sozialdemokratische Regierung die Geschäfte aufnahm, begann der RHSD erst in der zweiten Hälfte des Jahres 1998 tatsächlich wieder zu funktionieren. Im September 1998 einigten sich Vertreter von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften, den Vorschlag des Staatshaushaltsplanes 1999, die Novelle der Krankenversicherung, die Regierungsverordnung über den Mindestlohn und den Plan der legislativen Maßnahmen für 1998 und 1999 zu diskutieren.

3.3.2.2 Weitere CMKOS Aktivitäten

Um die Arbeit der Gewerkschaftsfunktionäre in Bezug auf Verhandlungen mit den Sozialpartnern und die Formulierung eigenständiger Politikansätze auf eine professionellere Basis zu stellen, wurde das Department of Macroeconomic Analyses and Prognoses gegründet. Es analysiert die gegenwärtige Situation und Entwicklungstendenzen der Wirtschaft und Gesellschaft mit einem besonderen Augenmerk auf den Auswirkungen dieser Veränderungen für die lohnabhängigen Schichten der Bevölkerung.

Die CMKOS nutzt Fernsehen, Radio, Tagespresse und andere Medien, um die breite Öffentlichkeit über ihre Ziele, Standpunkte und Maßnahmen zu informieren. Sie publiziert eine eigene Wochenzeitung „Sondy“, in der soziale Themen behandelt werden.

Die CMKOS hat verschiedene Bildungsangebote sowie Beratungen zu Bildungs- und Ausbildungsfragen. Im Januar 1996 wurde die CMKOS Gewerkschaftsschule eröffnet.

Die CMKOS bietet rechtliche Beratung und rechtlichen Beistand in Fragen des Arbeitsrechts.[16] Der Aufbau eines auf moderne Computer und andere Kommunikationstechnologien gestützten Informationszentrums (mit Hilfe des PHARE Programmes) gehört zu den erklärtermaßen wichtigsten Aktivitäten.

3.3.2.3 collective labour law

Die rechtlichen Grundlagen von gewerkschaftlicher Arbeit allgemein und von Kollektivverhandlungen und Arbeitskämpfen im speziellen bestehen nach wie vor im Labour Code von 1965, dem Act on Wages und dem Collective Bargaining Act von 1991, entsprechen also denen der CSFR. Ein neuer Labour Code wird schon seit 1995 als „in Arbeit“ beschrieben. Als wichtiger Streitpunkt wird die vorgesehene Einführung von Betriebsräten genannt, wobei Informationen zu deren möglichen Kompetenzen und zu den Gründen ihrer Ablehnung durch die CMKOS nicht vorliegen.

3.3.2.4 Politische Parteien

Die CMKOS ist ein parteipolitisch unabhängiger Gewerkschaftsverband, was wohl vor allem mit der Erfahrung der Instrumentalisierung als Transmissionsriemen der Partei zu sozialistischen Zeiten erklärt werden kann. Die Ablehnung jeglicher Bindung an eine politische Partei und die Selbstdefinition als nicht-politisch scheinen sich bisher durchgesetzt zu haben, es gab aber auch Kritik daran. Diese betonte, daß eine solche Haltung auch die Fähigkeit, neue Ideen zur Lösung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Probleme zu entwickeln oder aufzunehmen, behindere. Dieses Problem scheint man mit Hilfe des Department of Macroeconomic Analyses and Prognoses lösen zu wollen. Myant (1994) gibt den Hinweis, daß die offizielle Entpolitisierung der Gewerkschaft auch dem Wunsch geschuldet gewesen sein könnte, eine Konfiszierung des beträchtlichen Altvermögens der ROH analog dem der KP zu vermeiden, was in der extrem antikommunistischen Stimmung der Umbruchsphase ein mögliches Szenario darstellte. Auch die politische Heterogenität der Mitglieder dürfte ein wichtiger Faktor sein.

3.3.2.5 Allgemeines Fazit

Aufgrund der Datenlage läßt sich kein einigermaßen genaues Bild der Situation und Entwicklung der CMKOS herstellen. Einige wichtige Punkte sind jedoch: die CMKOS war mit einem enormen Mitgliederverlust konfrontiert; ihr Hauptverhandlungspartner scheint nach wie vor der Staat, auf den sie jedoch offensichtlich nur marginalen Einfluß hat; über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, d.h. vor allem über die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen liegen keine Informationen vor, die vehemente Forderung an die Regierung nach einer Erhöhung der Mindestlöhne auf dem CMKOS Kongreß 1998 ist möglicherweise ein Hinweis auf schwache Durchsetzungskraft gegenüber den Arbeitgebern. Das geltende System der Arbeitsgesetzgebung ist formal sehr gewerkschaftsfreundlich, seine praktische Nutzung scheint unter den gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen nicht sehr erfolgreich.

3.4 Länderstudie: Ungarn

3.4.1 Einleitung

Interessant für unsere Studie ist es, sich auch die Jahre vor dem politischen Umschwung in Ungarn einmal zu vergegenwärtigen. Besondere Aufmerksamkeit erheischt in diesem Zusammenhang, daß Ungarn zu den Zeiten der Wende nicht mehr als Planwirtschaft getroffen wurde. So wurden seit Mitte der 60er Jahre schon langsame Schritte unternommen, das Wirtschaftssystem in eine Marktwirtschaft zu überführen.

Mit der zentralen Marktwirtschaft ist in Ungarn bereits 1968 gebrochen worden. An ihre Stelle trat eine durch zentrale Regulatoren geleitete simulierte Marktwirtschaft. Im Rahmen dieser Maßnahmen wurde es jedoch unterlassen eine Eigentumsreform durchzuführen, so daß das Experiment eher bescheidene Erfolge zeitigte. Nach 1980 sind die Wirtschaftsreformen beschleunigt worden. Eine auf die Eigeninitiative der Bevölkerung spekulierende sogenannte Zweitwirtschaft wurde zugelassen und anerkannt. Dieses läßt sich durchaus als einen Schritt in Richtung der Privatisierung von Betrieben deuten, obwohl es sich häufig eher um sehr kleine Betriebe handelte. Wirklich einschneidende Veränderungen brachten jedoch erst die Jahre nach 1986, in denen damit begonnen wurde die Grundlagen der Marktwirtschaft explizit auszubauen. Im Zuge dieses Ausbaus wurde ein zweistufiges Ban-

kensystem, Elemente eines Kapitalmarktes, ein marktkonformes Steuersystem, das Gesetz über die wirtschaftlichen Gesellschaften, das Gesetz über die Umgestaltung der staatlichen Großbetriebe sowie andere wichtige rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen der Marktwirtschaft eingeführt. (Vgl. Galgoczi/Reti, S.89 Eine langsame und schrittweise Umwandlung ist demnach schon deutlich vor der eigentlichen Wende vollzogen worden.

3.4.2 Die Gewerkschaftslandschaft

Vor dem politischen Umschwung 1988/90 existierte in Ungarn ein zentraler Gewerkschaftsverband, der Landesrat der Gewerkschaften (SZOT). Dieser setzte sich aus unterschiedlichen Fachverbänden zusammen. Obwohl es keine Zwangsmitgliedschaft in dem Gewerkschaftsverband in Ungarn gab, erreichte der Verband dennoch eine hohe Deckung unter den Beschäftigten (1988 gehörten 94% der Beschäftigten den Fachverbänden an). Dieses läßt sich zum einen dadurch erklären, daß viele soziale Aufgaben des sozialistischen Staates an die Gewerkschaften deligiert worden sind. So war etwa die Vergabe eines Platzes in einer Kindertagesstätte an die Bedingung geknüpft, daß die Eltern in einem Fachverband organisiert waren. Ähnlich sah es in den Bereichen der Krankenversorgung, der Versicherungs- und Pensionsfonds aus. Auch zählten die Optionen auf eine bevorzugte Zuweisung einer Wohnung oder die Möglichkeit vergünstigt eine Ferienwohnung nutzen zu können zu den Anreizen. Neben diesen als `selektive Anreize` für eine Mitgliedschaft in einem Gewerkschaftsverband deutbaren Gründen, gab es jedoch den für mich wichtigen Umstand, daß eine Nichtmitgliedschaft gesellschaftlich mit einer Systemgegnerschaft gleichgesetzt worden ist. Das heißt ein Beschäftigter hat sich nicht nur für oder gegen eine konkrete Mitgliedschaft entschieden, sondern für den gesamten Betrieb deutlich sichtbar auch für oder gegen die sozialistische Staatsordnung. Aus dem Dargestellen ergibt sich, daß weder auf einige der als `selektive Anreize` dargestellten Güter, noch auf die mit einer Mitgliedschaft verbundene soziale und staatliche Akzeptanz ohne größere Nachteile verzichtet werden konnte, so daß eine rationale Abwägung einer Mitgliedschaft als ausgesprochen schwierig erscheinen muß.

3.4.3 Nach 1988/90

1988 wuchs schnell die Unzufriedenheit unter den Werktätigen bezüglich der alten staatsparteilichen Gewerkschaft, was mit ihrer Unfähigkeit zusammenhing die alten Machtstrukturen in Frage zu stellen.

Diese Konfrontation führte Ende 1988/ Anfang 1989 zu der Gründung von neuen, alternativen Gewerkschaften, so etwa der Demokratischen Liga Unabhängiger Gewerkschaften (FSZDL) im Dezember 1988 und der Demokratischen Gewerkschaft der Wissenschaftlich Tätigen (TDDSZ) am 18. Mai 1989. Paralell zu den neuen Gewerkschaften formierten sich auch die alternativen politischen Bewegungen, wie das Demokratischen Forum (MDF) und die Freidemokraten (SZDSZ). Unter den neuen Bedingungen des politischen und gewerkschaftlichen Pluralismus sah man auch in der SZOT den Bedarf zu Reformen, zumal schon im Dezember 1988 der Rat für Nationale Interessenabstimmung gegründet worden war, dem neben Regierungsvertretern auch Abgesandte der wichtigen Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände angehörten. In diesem Umfeld konnte man sich Reformen nicht mehr weiter verschließen. Sowohl die Akzeptanz, als auch die realen Mitgliederzahlen der SZOT waren zu dieser Zeit rückläufig. Die SZOT wurde in eine Konföderation unabhängiger Fachverbände umgewandelt, im März 1990 erfolgte die Gründung des Landesverbund Ungarischer Gewerkschaften (MSZOSZ) mit 67 Mitgliedsverbänden. Ein interessantes Phänomen ist hierbei, daß die MSZOSZ vor allem Branchenverbände aus Krisenbereichen, wie etwa dem Bergbau, dem Hüttenwesen oder der Obstanbauindustrie vereint. Andere frühere SZOT- Fachverbände gründeten eigene Konföderationen, so die SZEF für die Angestellten des Öffentlichen Dienstes und der Pädagogen und die ESZT, welche hauptsächlich Intellektuelle aus den Hochschulen vertritt. Die wichtigsten Nachfolgegewerkschaften sind:

- die MSZOSZ,
- die ASZOK,
- die ESZT,
- die SZEF.

Als wichtige alternative Gründungen sind die LIGA und die MOSZ zu nennen.

3.4.3 Mitglieder

Zwischen 1989 und 1994 ist der Anteil der organisierten Werktätigen von mehr als 90% (1988 94%) auf etwa 30-40% gesunken. Auf diesem Niveau scheint sich der Anteil auch am Ende des Jahrzehnts eingependelt zu haben. Auch wenn dieser Anteil im Vergleich zu anderen (West-) Europäischen Ländern immer noch relativ hoch ist, handelt es sich hier dennoch um einen dramatischen Einbruch innerhalb weniger Jahre. Hierfür mag es mehrere Gründe geben. "Zum einen wurde ihnen

durch die Verringerung der aktiv Beschäftigten die Basis entzogen. Zwischen 14 und 24% der Beschäftigten schieden im ersten Drittel der 90er Jahre aus dem Produktionsprozeß aus. " (Kurtan,S.119) So sind die Gewerkschaften zwar in den `alten` großen Industriebetrieben noch recht stark, aber eben jene Bereiche sind stark von Arbeitslosigkeit, bzw. Arbeitsplatzabbau gekennzeichnet. In den neugegründeten privaten Klein- und Mittelbetrieben sind die Gewerkschaften nur sehr schwach vertreten, zumahl ihre Arbeit nicht selten, auch durch gesetzwidrige Handlungen, stark behindert wird.

Multinationale Handelsgesellschaften, welche ehemalige Staatsbetriebe in Ungarn ganz oder teilweise aufgekauft haben, spielen eine eigene Rolle bei den Arbeitsbeziehungen. Hier gibt es Beispiele für eine Antigewerkschaftshaltung ebenso wie für Verhandlungen auf der Micro-Ebene des Betriebes ohne die Branchengewerkschaften mit einzubeziehen. In einigen Fällen, etwa dem chemischen Sektor, kam es im Zusammenhang mit multinationalen Gesellschaften zu einer internationalen Zusammenarbeit der ungarischen Branchengewerkschaften mit den Gewerkschaften der Heimatländer des Unternehmens um einheitliche Standards für Lohnverhandlungen mit dem Management festzulegen.

Sieht man sich einmal die Mitgliedszahlen einzelner Gewerkschaften innerhalb der Gewerkschaftslandschaft genauer an, so fällt schnell auf, daß die reformierten Gewerkschaften, welche aus dem Verbund der SZOT hervorgegangen sind, eine deutlich dominierende Rolle spielen. Dieses ist um so erstaunlicher, als sich gerade diese Gewerkschaften in der Umbruchphase nur schwerfällig den neuen Bedingungen anpassen wollten bzw. konnten, altes Führungspersonal teilweise noch heute in wichtigen Funktionen in ihnen tätig ist. Erwartbar wäre an dieser Stelle gewesen, daß die Werktätigen den reformierten Gewerkschaften mit mehr Mißtrauen entgegen treten. Nach Mako/Simonyi läßt sich die erfolgreiche Transformation der Altgewerkschaft(en) mit folgenden Gründen erklären:

1.) Sie behielten ihr administratives und gesamtwirtschaftliches Organisationsnetzwerk;

2.) Sie hatten mehr Erfahrung und Tradition bei Verhandlungen auf nationaler Ebene, wie auch auf Branchenniveau;

3.) Sie waren stärker an einer Zusammenarbeit mit dem Management der (ehemals) staatlichen Betriebe interessiert als die neuen Gewerkschaften, welche andere wirtschaftspolitische Vorstellungen hatten;

4.) Die neuen politischen Kräfte vertraten andere Ansichten in Fragen der Privatisierung als die neugegründeten Gewerkschaften. Die transformierten Gewerkschaften agierten konformer mit den politischen Kräften.

Nach Lazlo Andor werden Daten über die Mitgliederstärke für den Zeitraum ab 1994 tatsächlich von den Gewerkschaften nicht mehr zur Verfügung gestellt!

Will man die relativ geringe Bedeutung der neugegründeten, alternativen Gewerkschaften untersuchen, fallen z.T. ähnliche Gründe, mit verändertem Vorzeichen auf:
1.) Es war kein organisatorisches Netzwerk vorhanden. Der Aufbau eines solchen verursacht jedoch enorme Transaktionskosten. Zudem war die finanzielle Lage der Gewerkschaften war vor allem in den Gründungsjahren sehr schlecht. Zwar gab es ein großes Vermögen der ehemaligen Staatsgewerkschaft SZOT, deren Nachfolgegewerkschaften und die Neugegründeten konnten sich jedoch lange nicht über die Modalitäten der Aufteilung dieses Altvermögens einigen. Bewegung in dieser Sache brachte erst der Beschluß des Parlamentes im November 1991. Aufgrund der Ergebnisse einer Sympathie-Abstimmung in der Gesellschaft innerhalb eines Jahres sollte über die Aufteilung des Altvermögens entschieden werden. Die Gewerkschaften sahen aufgrund des langen Streits und einer drohenden Sympathie-Abstimmung die Gefahr einer Spaltung innerhalb der Gewerkschaften. Aus diesem Grund einigte man sich in einem Abkommen über die Verteilung des Altvermögens.

2.) Sie verfolgten unter anderem auch (wirtschafts-) politische Ziele, welche sich nicht mit den Vorstellungen der neuen politischen Eliten deckte.

3.) In Aushandlungsprozessen waren sie noch ungeübt.

3.4.4 Machtverteilung/Ebenen

Um die Machtverteilung zwischen den unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Gewerkschaften zu untersuchen, ist ein wichtiger Indikator die Verteilung der Gebühren, der Mitgliederbeiträge. Hierbei ist stark auffällig, daß die lokale, bzw. die Unternehmensebene mit 50-80 % den größten Anteil erhält. Die Dachverbände erhalten einen Anteil von 1-10%, bei der MSZOSZ sind es 5%. Somit verbleiben für die Organisationen auf den Branchenebenen zwischen 10 und 40%. (Nach Reutter)

Funktionierende Organisationsstrukturen lassen sich aufgrund dieser Aufteilung nur auf der lokalen- bzw. der Unternehmensebene vermuten, und in der Tat besitzen die Gewerkschaften auf dieser Ebene eine hohe und meist sogar unbegrenzte Handlungsautonomie. Die Gewerkschaftsstruktur in Ungarn läßt sich demnach also als eindeutig dezentral beschreiben. Neben der dezentralisierten Struktur findet sich als weiterer Punkt eine starke Fragmentierung der Gewerkschaftslandschaft. Anfang bis Mitte der 90er Jahre ging man für Ungarn von der Existenz von über 1000 Gewerkschaften aus, von denen die meisten jedoch eine ausgesprochen marginale Rolle spielten.

Vor diesem Hintergrund läßt sich auch die übliche Rekrutierungspraxis von neuen Mitgliedern von Seiten der Gewerkschaften erklären. Diese übernahmen bevorzugt auf Betriebsebene gut funktionierende Organisationen als ganzes, Versuche einzelne Werktätige zu gewinnen sind dagegen ausgesprochen selten. Für die Organisationen auf Betriebsebene bedeutet dieses, daß sie ihren Einfluß auf die Branchen- oder gar Nationalebene ausdehnen können, obwohl ihr konkreter Einfluß hier relativ bescheiden ausfallen dürfte. Die Gewerkschaften im Gegenzug können auf Mitgliederzuwächse und somit auf gestiegene Bedeutung in der Gewerkschaftslandschaft verweisen.

Nachdem es vor allem in den Anfangsjahren eine starke Konkurrenz unter den Gewerkschaften gegeben hatte, hat sich die Lage seit 1993 deutlich entspannt. Als ein Grund hierfür ist das 1992 geschlossene Abkommen über die Verteilung des Altvermögens der SZOT. (siehe oben). Die ersten Wahlen zu den Sozialversicherungsgremien und den Gremien des works bzw. public service council im Mai 1993 trugen ebenfalls dazu bei, daß unter den Gewerkschaften mehr Ruhe eintrat, da ihre Positionen nun eindeutiger definiert waren. Konkurrenz ist jedoch nach wie vor zwischen den Arbeiterräten auf Betriebsebene und den Gewerkschaften der jeweiligen Branchen erkennbar. Generelle Aussagen über die Zusammenarbeit von Gewerkschaften untereinander oder auch mit anderen Partnern lassen sich nur schwerlich treffen, da in Ungarn sehr unterschiedliche Strategien und Allianzen verfolgt werden. Dennoch läßt sich sagen, daß kleine und mittlere Betriebe sich häufig gegen eine Einmischung von Gewerkschaften in ihrem Betrieb aussprechen. Ebenso ist eine Einmischung von staatlicher Seite nicht gern gesehen. Nicht verwunderlich ist es, daß sich diese Betriebe auch häufig nicht an die von Gewerkschaften und Staat ausgehandelten Mindestlohnabsprachen halten. Das Management der alten Großbetriebe, bzw. deren übrig gebliebener Teile dagegen haben häufig ein Interesse an der Zusammnenarbeit mit Gewerkschaften. Dieses läßt sich zum einen daraus erklären, daß sie öfter ein gemeinsames Interesse verfolgen. So etwa das Interesse von staatlicher Seite mehr Sub-

ventionen für einen Betrieb zu erlangen oder rechtliche Beschneidungen von Seiten des Staates zu bekämpfen. Die Gewerkschaften und das Management der ehemals staatlichen Großbetriebe wenden sich zwar nicht gegen die wirtschaftliche Umstrukturierung des Landes, setzen jedoch unter Umständen andere Schwerpunkte, die stärker auf den Erhalt von Betrieben oder den Erhalt von Arbeitsplätzen abzielen. Innerhalb der Gewerkschaftslandschaft entwickelte sich Mitte der 90er Jahre eine stärkere Zusammenarbeit der aus der SZOT hervorgegangenen Gewerkschaften MSZOSZ und SZEF. Dieses erscheint deswegen auch als sinnvoll, da der MSZOSZ bei den Wahlen zu den Sozialversicherungsgremien bzw, dem works council mit Abstand die besten Ergebnisse erzielen konnte (um die 50 bis sogar über 70% der abgegebenen Stimmen), bei den Wahlen zum Public service council jedoch mit 9,4% 1993 sehr schwach abschnitten. Da bei dieser Wahl die SZEF jedoch 49,1 % der Stimmen auf sich vereinigen konnte, liegen die Ergebnisse auch in diesem Bereich zusammen adiert bei deutlich über 50% der Stimmen. Die Zusammenarbeit macht demnach aus rein summerischer Sicht den Eindruck einer Koalition zwischen der MSZOSZ und der SZEF als Juniorpartner. Gemeinsam besitzen die beiden Gewerkschaften in jedem Gremium einen Anteil von über 50%, zum Teil deutlich mehr. Darüber hinaus besitzt die MSZOSZ eine Nähe zu kommunistischen Parteimitgliedern und es wird mit der sozialistischen Partei MSZP zusammengearbeitet, so daß hier auch eine Nähe zu dem ungarischen Parlament sichergestellt ist. Durch die Parlamentswahlen im Mai/Juni 1994, bei denen eine sozialistisch-liberale Koalition an die Regierung gelangte, zogen 9 Landes- bzw. Branchenführer der MSZOSZ in das Parlament ein. Erstaunlicher Weise trieb genau diese Regierung die wirtschaftliche Liberalisierung und die sogenannte makroökonomische Stabilisierung viel massiver voran, als die konservative Antall-Regierung in den Jahren davor. (Vgl. S.Zimmermann,16.02.99)

Die Liga hat Anfang bis Mitte der 90er Jahre mit dem Landesverband der Arbeiterräte MOSZ kooperiert und diese gelten gemeinsam als MDF - nah, der Partei Demokratisches Forum. Allgemein gelten die Liga der unabhängigen Gewerkschaften und der Landesverband der Arbeiterräte eher als Interessenverbände, die den liberalen Parteien bzw, dem MDF nahestehen. Grundsätzlich zeichnet sich ab 1993 eine Abnahme der Konkurrenzwahrnahme unter den Gewerkschaften ab. Zumindest auf der Landesebene und vor allem im Tripartistischen Rat wird seitdem stärker zusammengearbeitet. Innerhalb der kleinen Gewerkschaften gibt es Betrebungen sich zusammen zu schließen, bzw. verbindliche Koalitionen festzulegen.

3.4.5 Das Verhältnis zu Staat bzw. Regierung

Im August 1988 kam es zu einem Streik der Minenarbeiter, welcher erstmals eine größere Resonanz in der Presse erhalten hat. Etwa 500 Arbeiter legten für 20 Stunden die Arbeit nieder, um gegen Zulagenkürzungen zu protestieren. Neben dem sogenannten `Taxiblockade´ vom Oktober 1990, bei welchen für drei Tage wichtige Vehrkehrsknotenpunkte blockiert worden sind, um gegen einen starken Preisanstieg für Mineralöl zu protestieren und der massiven Streikdrohung der MSZOSZ im Mai 1991 (ebenfalls wegen Preiserhöhungen, hier jedoch von Elektrizität, Transport etc.), gab es keine bedeutenden Streiks in Ungarn in den Wendejahren, geschweige denn einen Generalstreik um politische Ziele durchzusetzen. Aber selbst auf diese Aktivitäten gab es eine Reaktion des Parlamentes, welche die Gewerkschaften dazu Zwang, von ihren Mitgliedern eine Bestätigung ihrer Mitgliedschaft einzufordern. Als zweiten Schritt verpflichtete das Parlament die Gewerkschaften dazu, das gewerkschaftliche Altvermögen nach den Größenverhältnissen innerhalb der Gewerkschaften zu verteilen. Zudem kam es noch zu einer erneuten Überarbeitung des Arbeitsgesetztbuches. All diese Schritte können so gedeutet werden, daß hier versucht wurde die Gewerkschaften, allen voran die MSZOSZ zu schwächen und deren Aktivitäten in einen rechtlichen Rahmen einzubinden, welcher der Regierung bzw. dem Parlament mehr Planungssicherheit bezüglich der Aktivitäten der Gewerkschaften bietet.

Die bedeutendenste Regelung der Arbeitsgesetzgebung ist die neue Arbeitsgesetzgebung (new Labour Code), welche von dem freigewählten Parlament 1992 verabschiedet worden ist. Hier (zitiert nach Mako/Simonyi) sind die Rahmenbedingungen der neuen Institutionen bezüglich der Arbeitsbeziehungen festgelegt worden:

- Die nationale Institution des Rates zur Interessenabstimmung (gegründet 1988) wurde legetimiert.
- Die Rechte und Bedingungen unter denen Gewerkschaften auf der Firmenebene agieren können, wurden festgelegt.
- Die Frage, inwieweit eine Gewerkschaft innerhalb der pluralistischen Gewerkschaftslandschaft als repräsentativ gelten soll, wurde festgelegt.
- Die Bedingungen für die Durchführung von Kollektivverhandlungen, sowie Arbeitskämpfen wurden definiert.
- Die Institution der Betriebsräte (Works Councils) als Instrument der Arbeitnehmerbeteiligung wurde eingeführt und die Bedingungen zu ihrer Einrichtung und Funktion festgelegt.

Eine wichtige Rolle bei den Kollektivverhandlungen spielt der Nationale Rat für Interessenausgleich. Der Rat, im Dezember1988 gegründet, im August 1990 auf neuer Grundlage revitalisiert und endlich 1992 auf eine rechtlich verbindliche Grundlage gestellt, hat die Funktion zwischen drei Verhandlungsparteien einen Austausch zu ermöglichen. In dem Rat vertreten sind 6 Gewerkschaften, 9 Wirtschaftsverbände, sowie Abgesandte der Regierung. Das Statut legt als Ziele fest, daß ein gegenseitiger Informationsaustausch zwischen den Parteien stattfinden soll. Darüber hinaus ist eine Beratungsfunktion vorgesehen, welche das Recht auf Stellungnahme zu Gesetzesvorhaben (die Arbeitsbeziehungen betreffend) mit einschließt. Die Intention dieser Institution ist es, durch Interessenausgleich Konflikte zu verhindern. Der Rat selbst besteht aus 10 Kommissionen, die unterschiedliche Themen der industriellen Beziehungen in Ungarn behandeln. Um den Informationsfluß zu gewährleisten finanziert der Arbeitsminister für jeden Verhandlungspartner einen Sekretär. Wichtige Aushandlungsthemen sind die Festlegung von Mindestlöhnen und andere Aspekte der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Im November 1992 wurde dann auch der erste Sozialpakt beschlossen. Die Probleme des Rates liegen einerseits darin, daß die Legitimation der Gewerkschaften und noch mehr die der Arbeitgeberverbände repräsentativ aufzutreten fragwürdig ist. Auf der anderen Seite von Seiten der Regierung und des Parlamentes nicht immer die bindende Wirkung der Beschlüsse zugestanden wird. So können z.B. die Vereinbarungen des Rates für Interessenausgleich, sowie auch Kollektivverträge zwar vom Arbeitsminister als allgemeinverbindlich erklärt werden, dieses bleibt jedoch häufig aus. Dieses bedeutet, daß die Verträge zwar für die konkret beteiligten Vertragsparteien Verbindlichkeit erlangen, für nicht beteiligte Parteien jedoch nicht bindend wirken. Flächentarifverträge in der aus z.B. Deutschland bekannten Form werden nicht abgeschlossen.

Zwar läßt sich dem Rat mit Sicherheit die Funktion zuerkennen daß er zur Sicherung des sozialen Friedens beiträgt, welchen Einfluß den Gewerkschaften bzw. den Arbeitgeberverbänden auf den Prozeß der Gesetzgebung zugestanden werden kann, ist fraglich. Die Funktion des Rates scheint für die Regierung tendenziell darin liegen, die Vorstellungen der Verhandlungspartner zu erkunden und daraus Schlüsse zu ziehen, welche Abweichungen, sofern diese gewünscht werden, von dem erarbeiteten Konsens vermutlich noch tolerabel sind.

Neben diesem Gremium auf nationaler Ebene erlangen die Gewerkschaften auch auf der Betriebsebene gesetzlich abgesicherten Einfluß über das Gesellschaftsgesetz. Nach diesem werden Gewerkschaften an der Leitung der Betriebe beteiligt, wenn ein Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmer in An-

stellung hat (Vgl. Brusis 1994,S.28; Ansonsten findet dieser Punkt in keinem anderen Text Erwähnung, auch nicht in der Zusammenfassung des Arbeits- und Industrierechts in Ungarn von z.B. Nagy 1995). Unter dieser Bedingung erhalten Gewerkschaften ein Drittel der Sitze im Aufsichtskomitee von Aktiengesellschaften.

Wie weiter oben angegeben, führt das neue Arbeitsgesetz von 1992 in den Betrieben obligatorisch Betriebsräte ein. Durch diesen Schritt und der Repräsentationsklausel wurden die Gewerkschaften deutlich geschwächt. Eine Gewerkschaft gilt auf der Betriebsebene nur dann als repräsentativ, wenn die jeweilige Gruppierung bei den Betriebsratswahlen mindestens 10% der Stimmen erhalten hat. Dieses kann einerseits unter dem Aspekt gesehen werden, die Position von Gewerkschaften in den Betrieben zu schwächen, andererseits kann es auch als Mittel, ähnlich dem der 5%-Hürde bei politischen Wahlen in Deutschland, gesehen werden, eine starke Aufsplitterung der Verhandlungspartner zu verhindern.

Die obligatorische Einführung von Betriebsräten auf Firmenebene andererseits bedeutet eine Teilung der Aufgaben zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaften. Der Arbeitgeber ist hiernach nun verpflichtet den Betriebsrat anzuhören wenn geplante Maßnahmen eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betreffen. Hierunter sind organisatorische Veränderungen, Umwandlungen innerhalb der Betriebe, Privatisierungen und Modernisierungen zu verstehen. Die im alten Arbeitsgesetzbuch noch vorgesehenen Zustimmungs- und Vetorechte der Gewerkschaften bzw. der Betriebsräte sind den Änderungen zum Opfer gefallen. Somit bedeutet das neue Arbeitsgesetz zum einen eine Schwächung der Arbeitnehmerseite allgemein und eine Verschiebung des Kräfteverhältnisses zwischen den Gewerkschaften un den Betriebsräten hin zu den Betriebsräten. So werden nach Laszlo Sandor 1993 (zitiert nach Brusis S.146) z.B. alle wichtigen Entscheidungen der Privatisierung von der Staatlichen Vermögensagentur getroffen, die mangels detaillierter Regelungen die Gewerkschaften und den Unternehmensrat nach Ermessen einbezieht. Die Agentur lehnt Verträge und eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ab.

Eine weitere Institution, die sich um den Interessenausgleich besonders in der Frühphase von Konflikten bemüht, ist der National Service for Reconciliation and Arbitration, welcher 1996 gegründet wurde. Genauere Informationen bezüglich der Funktionsweise liegen mir jedoch leider nicht vor.

4 Ländervergleich

4.1 Einleitung

In dem dritten Teil unserer Studie möchten wir einen Vergleich zwischen den von uns untersuchten Ländern versuchen. Dabei geht es uns darum eventuelle Gemeinsamkeiten bzw. ähnliche Entwicklungswege heraus zu arbeiten. Auf der anderen Seite interessieren wir uns aber auch für die unterschiedlichen Entwicklungen in den Ländern, welche zu differierenden Entwicklungen geführt haben. Schön wäre es, wenn sich aus unseren Daten ein allgemeineres Transformationsmuster ableiten ließe. Beginnen möchten wir mit einem kurzen Vergleich der Voraussetzungen, unter denen die Länder zu Zeiten der politischen Wende 1989/90 getroffen worden sind.

4.2 Vergleich der Verhältnisse vor 1988/90

In der Tschechoslowakei und ebenso auch in Ungarn gab es vor 1989/90 eine Einheitsgewerkschaft, welche sich durch große Nähe zu den Staatsorganen auszeichneten. Der Organisationsgrad lag jeweils deutlich über 90%, was sich einerseits durch die sozialen Leistungen erklären läßt, andererseits jedoch auch dadurch, daß die Menschen den Staat durchaus auch aus Überzeugung unterstützt haben. Während in Ungarn die Gewerkschaft aus einzelnen Branchengewerkschaften zusammengesetzt war, fehlte in der Tschechoslowakei diese Mesoebene. Zudem stärkte in Ungarn der Staat schon in den 70er Jahren die Vertretungen der Arbeiter auf der Microebene, indem sie den Betriebsräten mehr Macht zugestand. Dieses wohl nicht zuletzt deswegen, um die technokratische Elite des Landes zu schwächen.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen den Ländern besteht darin, daß in Ungarn, wie schon weiter oben ausgeführt worden ist, deutlich vor der Wende Wirtschaftsreformen durchgeführt worden sind.

Festzuhalten ist demnach, daß wir es erstens mit einem unterschiedlichen Aufbau der Gewerkschaften zu tun haben (Fehlende Micro- und Mesoebene in der Tschechoslowakei, starke Betriebsräte in Ungarn) . Zweitens, daß schon vor der politischen Wende die Gewerkschaft in Ungarn nicht mehr mit einer reinen Planwirtschaft konfrontiert war.

4.3 Gewerkschaften: Reformen, Mitgliederentwicklung

Die Reform der ehemals staatlichen Gewerkschaften in Ungarn und der Tschechoslowakei liefen nach dem entgegengesetzten Muster ab. Während sich in der Tschechoslowakei die Bemühungen zum größten Teil darauf konzentrierten, die Gewerkschaft von innen zu reformieren, kam es in Ungarn erst einmal zu Abspaltungen ganzer Branchengewerkschaften und Neugründungen. Erst unter diesem äußeren Druck begannen relativ spät die Versuche auch die SZOT zu reformieren. Ein Versuch diese unterschiedliche Entwicklung zu erklären könnte darin liegen, die Gründe in dem unterschiedlichen Aufbau der Gewerkschaften in der Vorwendezeit zu suchen. Aufgrund der schwachen Micro- und Mesoebene innerhalb der Gewerkschaftsstruktur in der Tschechoslowakei war eine schnelle und koordinierte Ablösung ganzer Branchengewerkschaften nicht möglich, da es diese Organisationsebene vorher schlechterdings nicht gegeben hat. Darüber hinaus ist auch denkbar, daß einzelne Akteure bzw. Akteursgruppen, gedacht ist hier etwa an die alten Führungsschichten der ehemals staatlichen Gewerkschaften oder aber an einen Akteur, welcher zumindest auf lokaler Ebene Einfluß ausüben kann, sich in den Wochen und Monaten der Wende in einer Art und Weise Verhalten haben, das entsprechende Entwicklungen abgeschwächt, bzw. noch forciert worden sind. Um auf Grundlage dieser Möglichkeit jedoch glaubhafte Szenarien darbieten zu können, müßte ein Einblick in die Aktionen und Strategien der relevanten Personen stattfinden, welcher nur schwerlich gewährleistet werden kann, so daß wir das zuerst dargestellte Szenario als Erklärung bevorzugen.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, daß sowohl die Nachfolgegewerkschaft in Ungarn, wie auch die in der Tschechoslowakei eine dominante Stellung in der pluralistischen Gewerkschaftslandschaft ihres jeweiligen Landes erlangen konnte. (Diese Dominanz ist in Tschechien und der Slowakei am ausgeprägtesten) Die unterschiedlichen Reformentwicklungen der Gewerkschaften in den Ländern führten also zu ähnlichen Positionen. Es ist jedoch fraglich ob bzw. in welcher Art hier eine Kausalität vorliegt. (Ausführungen zu den Problemen von Gewerkschaftsgründungen finden sich in den Teilen A&B)

Wiederum für alle verglichenen Länder gilt, daß der Organisationsgrad der Gewerkschaften in den Jahren nach der Wende drastisch zurückgegangen ist. Bis Mitte der 90er Jahre sank er auf etwa 30-40%. Genauerer Zahlen über den Zeitraum bis 1999 sind generell schwer zugänglich. Es läßt sich

jedoch vermuten, daß der Organisationsgrad noch weiter zurückgegangen ist, wenngleich auch nicht mehr in dieser extremen Form.

Die unter den Bedingungen einer pluralistischen Gewerkschaftslandschaft zu erwartende Fragmentierung ist in Ungarn auffällig stark ausgeprägt. Die Gründe hierfür können ähnlich denen des `historischen´ Ansatzes bezüglich der Reformierung der Gewerkschaften gedeutet werden. Zudem muß eine Praxis genannt werden, nach der Akteure in den Transformationsländern häufig versucht haben über die Gründung von Interessengruppen wie z.B. auch Gewerkschaften den Weg in die (Partei-) Politik zu suchen.

Über die Art und Weise der Mitgliederrekrutierung hingegen ist uns nur bekannt, daß es die generelle Praxis gibt, nicht einzelne Mitglieder, sondern schon auf der Microebene organisierte Gruppen als Ganzes zu werben. Diese Praxis hilft den Gewerkschaften, da sie schon organisierte Strukturen mit übernehmen, den kleinen Gruppen ist damit gedient, daß es ihnen möglich wird über den Gewerkschaftsverbund Themen auf die Meso- bzw. Macroebene zu transportieren.

4.4 Gewerkschaften: Positionen, Konkurrenz/Zusammenarbeit, Partner

In den ersten Monaten / Jahren entwickelten die Gewerkschaften durchaus eigene Vorstellungen über die Transformation des Systems ihrer jeweiligen Länder. Konkret waren auf jeden Fall die Vorstellungen über die Art und Weise der Privatisierung der ehemals staatlichen Betriebe, die auf Anteile und Rechte der Arbeiterschaft abzielten. Die allgemeine Stimmung in der Gesellschaft schien diese Ziele jedoch nicht für wichtig zu nehmen. Im Vordergrund standen mehr die Probleme des täglichen Überlebens, gemeint sind hier der Arbeitsplatzerhalt, eine ausreichende Krankenversorgung etc. .Wegen dieses fehlenden Rückhalts einerseits und dem Bemühen des Staates die Gewerkschaften aus den wichtigen Entscheidungen der Transformation herauszuhalten andererseits, zogen sich die Gewerkschaften mehr auf die Themen zurück, welche im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen der Arbeitnehmer stehen. Grundsätzlich lassen sich die Gewerkschaften jedoch so beschreiben, daß sie eher praxisorientiert sind und sich nicht allzu intensiv mit politischen `Großutopien` beschäftigen. Grundsätzlich ist der Bedarf nach Reformen auch von Seiten der Gewerkschaften immer erkannt und anerkannt worden. So wurden den auch alle wichtigen Entscheidungen letztlich von den

Gewerkschaften mitgetragen. Großangelegte Proteste gegen Entscheidungen oder Strategien bilden die Ausnahme.

Wie in den Länderberichten im Teil B dargestellt, gibt es in Ungarn stärker das Bestreben von Gewerkschaften untereinander Koalitionen einzugehen. Dieses, wie ebenfalls schon weiter oben ausgeführt wahrscheinlich aus dem Grund, um in jedem Gremium die Mehrheit von MZSOSZ und dem Partner SZEF zu gewährleisten. In der Tschechoslowakei bzw. in Tschechien gab/gibt es keine Koalitionsbemühungen. Dieses, so ebenfalls ein Eindruck von uns, da die Dominanz der Nachfolgegewerkschaft der Art ist, daß es simpel nicht vorteilhaft wäre sich mit differierenden Einstellungen eines möglichen Juniorpartners auseinanderzusetzen. Zumal von einer Koalition im besten Fall der kleinere Partner profitieren würde.

Ein weiterer Unterschied ist, daß in Ungarn seit Mitte der 90er Jahre vermehrt die Nähe von politischen Parteien von Seiten der Gewerkschaften (vor allem der MSZOSZ) gesucht wird. In diesem Zusammenhang ist interessant, daß mehrere ehemalige Funktionäre bei den Wahlen 1994 einen Parlamentssitz erlangten, sich danach jedoch nicht auffällig für die Ziele ihrer früheren Gewerkschaft in ihrer neuen Funktion eingesetzt haben. Obwohl es nicht eindeutig zu klären ist, scheint mir, daß diese Nähe stärker von der Gewerkschaftsseite gewünscht wird. Ähnliche Verbindungen zur Politik lassen sich in der Tschechoslowakei / Tschechien von Seiten der Gewerkschaften nicht ausmachen. Die Gewerkschaften verhalten sich erklärtermaßen im parteipolitischen Sinn unpolitisch.

4.5 Das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Staat

Die bedeutenste Einrichtung, in der Positionen zwischen den Gewerkschaften und dem Staat abgeglichen werden, ist der Rat für Interessenausgleich. Unter Einbeziehung einer dritten Seite, der Arbeitgeberseite, werden in diesem tripartistischen Rat die unterschiedlichen Interessenlagen der Parteien dargelegt. Dabei handelt es sich vor allem um Themenbereiche welche um die Arbeitsbeziehungen und den sozialen Bereich kreisen. Im günstigsten Falle wird ein Konsenz ausgehandelt, mit dem allen ein wenig gedient ist. In der Realität scheint sich jedoch in unseren untersuchten Ländern die Praxis durchzusetzen, daß vor allem die Regierung sich nicht an die Ergebnisse dieser Gespräche gebunden fühlt. So haben die Vereinbarungen auch keine rechtliche Verbindlichkeit, obwohl diese, vor allem von Seiten der Gewerkschaften, sehr gewünscht und auch eingefordert wird. Diese Forderung wird

auf der anderen Seite jedoch von den Gewerkschaften auch nicht zu energisch eingefordert, da ansonsten die Gefahr besteht, daß die Regierung im Gegenzug dem Rat für Interessenabstimmung (noch) geringere Bedeutung beimessen wird. So bleibt letztlich häufig der Eindruck übrig, der Rat diene vor allem der Regierung dazu, Meinungen und Stimmungen der beiden anderen Partner einzuholen. Im Rahmen der daraus ableitbaren Toleranzgrenzen wird dann häufig von der Regierung recht frei agiert.

Im allgemeinen zeigt sich, vor allem in Ungarn seit 1989/90 die Tendenz, die Gewerkschaften nicht zu stark und einflußreich werden zu lassen. Dieses zeigt sich in den wiederholten Überarbeitungen des Arbeitsgesetzbuches. Besonders das neue Arbeitsgesetzbuch von 1992 schwächt die Gewerkschaften. Seitdem müssen in den Betrieben Betriebsräte gewählt und eingeführt werden, welche als Gegenpol zu den Gewerkschaften verstanden werden können. Zudem wurde die Regelung über die Repräsentativität der Gewerkschaften eingeführt (genauer im Teil B), welches ebenfalls als Mittel gesehen werden kann, den Einfluß der Gewerkschaften nicht zu stark werden zu lassen.

Auffällig in allen Ländern ist, daß vor allem kleine und mittlere Betriebe, zumeist aus dem Privatsektor, ausgesprochen wenig Gewerkschaftstätigkeit aufzuweisen haben. In diesen Betrieben werden auch gesetzlich abgesicherte Maßnahmen, wie Mindestlohnvereinbarungen, die schon erwähnte Einführung von Betriebsräten etc. nicht umgesetzt, wobei für uns fraglich bleibt, mit welchen Folgen diese Betriebe zu rechnen haben. Aufgrund unserer Literatur kommen wir zu der Einschätzung, daß diese Betriebe nicht mit Strafen im größeren Umfang rechnen müssen. Auch dieses wäre als ein Mittel des Staates deutbar, den Gewerkschaften nicht zu viel Raum und Einfluß zu gewähren.

Betrachtet man das Verhältnis zwischen dem Staat und den Gewerkschaften, ist es interessant einen Blick darauf zu werfen, in wie fern das Verhältnis durch unterschiedliche Parteien/Koalitionen beeinflußt wird, welche die Regierungsmacht zu bestimmten Zeiten ausgeübt haben. Recht schnell wird jedoch deutlich, daß diese Fragestellung einige Schwierigkeiten in sich birgt. Zuerst einmal ist der Umstand zu nennen, daß wir eine relativ kurze Periode der Landesgeschichte betrachten. Es ist davon auszugehen, daß in der Zeit bis 1998 lediglich zwei demokratische Wahlen stattgefunden haben. Diese haben in Ungarn 1994 zu einer Abwahl der konservativ-(wirtschafts-)liberalen Koalition zugunsten einer mitte-links Koalition geführt, in Tschechien hat diese Abwahl erst vor kurzem stattgefunden.

Zudem bestand für jede Regierung die Schwierigkeit mit einem neuen Verfassungs- und Wirtschaftssystem zu arbeiten, welches von der Bevölkerung, den Verhandlungspartnern und z.B. dem Verwaltungsapparat erst einmal angenommen werden mußte. Neben diesen Problemen sehen wir z.B. auch die Logik, sich innerhalb einer bestimmten Strategie der Transformation bewegen zu müssen (sofern sie denn erst einmal eingeschlagen worden ist) , welche ihrerseits wieder Entscheidungen bedingt, die nicht unbedingt intendiert gewesen sein müssen. Zieht man zudem noch äußere Zwänge hinzu, welche aus dem Anliegen in die Europäische Union aufgenommen werden zu wollen erwachsen oder aber Maßgaben in Zusammenhang mit der IWF, der Weltbank oder Krediten anderer Länder, läßt sich vorstellen, daß der Handlungsspielraum der Regierungen `freie´ Entscheidungen treffen zu können, ausgesprochen eingeschränkt ist. (Uns ist bei dieser Einschätzung durchaus bewußt, daß auch eine Regierung wie z.B. die der Bundesrepublik Deutschland selten Entscheidungen ohne Sachzwänge treffen kann. Dieses hat jedoch aber vielleicht eine andere Qualität. Auch dürfte die Sicherheit über die Folgen von Entscheidungen höher sein.)

4.6 Fazit

Vergleicht man in den Ländern rein formal die gesetzlich zugestandenen Rechte der Gewerkschaften, so kommt man zu dem Schluß, daß diese, alles in allem, durchaus vergleichbar sind. Auch sind die Unterschiede zu den rechtlichen Positionen von z.B. den Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland nicht eklatant. Spannender ist da schon die Frage, bis zu welchem Grad diese gesetzlichen Möglichkeiten von den Gewerkschaften auch tatsächlich ausgeschöpft werden, bzw. welche rechtlich verankerten Möglichkeiten den Gewerkschaften in der Praxis auch tatsächlich von Seiten der Regierung und der Arbeitgeber zugestanden werden. Unser Eindruck ist dahingehend, daß sich vor allem der wirtschaftliche Privatsektor und auch die Regierung nicht eindeutig zu den Absprachen des tripartistischen Rates, sowie auch teilweise zu gesetzlich zugestandenen Rechten der Gewerkschaften bekennt. Zumindest läßt sich sagen, daß von Seiten des Staates nicht eindringlich auf deren Einhaltung geachtet wird. Auf der anderen Seite verhalten sich die Gewerkschaften ausgesprochen defensiv, indem sie im Grunde alle wichtigen Entscheidungen der Regierung bezüglich der Wirtschafts- und Sozialpolitik mittragen, bzw. dulden, gleich ob die Entscheidungen in ihrem Sinne ausgefallen sind oder nicht. Dieses ist zumindest deswegen unser Eindruck, weil es letztlich in den vergan-

genen Jahren nicht zu eindringlichen Protestkundgebungen, wie z.B. größeren Streikaktionen der Gewerkschaften gekommen ist.

Ebenfalls ähnlich ist in den Ländern die Tendenz, daß der tripartistische Rat immer wieder zeitweise wenig bis überhaupt nicht arbeitsfähig gewesen ist. Es somit des öfteren zu einer Revitalisierung des Rates kam. Es läßt sich vorstellen, daß in den Zeiten der Untätigkeit des Rates der Einfluß der Gewerkschaften auf die Wirtschaft - und Sozialpolitik ihres Landes zumindest nicht gestiegen ist.

Es scheint so, als wären sich die Gewerkschaften ihrer Macht nicht deutlich genug bewußt, bzw. sie sind nicht in der Lage sie entsprechend zu bündeln und einzusetzen. Auch wäre es denkbar, daß die Zielvorstellungen der Gewerkschaftsführungen nicht besonders gut mit der Vorstellung des (Arbeits-) Kampfes korrespondieren. Im Ganzen gewinnt man den Eindruck, als wenn die Rolle der Gewerkschaften als `Transmissionsriemen´ des Staates auch nach der politischen Wende beibehalten worden wäre, wenn auch wahrscheinlich ungewollt und aufgrund der Mitgliederverluste sowie durchaus vorhandener eigener Programme und Meinungen in veränderter Form.

5 Resümee

5.1 Vorbemerkung

Unser Bericht hat gezeigt, daß sich die untersuchten Länder in dem Bereich der Arbeitsbeziehungen zumindest in Hinsicht auf die Gesetzgebung stark an den Verhältnissen in Deutschland orientieren. Dennoch ist zu beobachten, daß es in der Realität der Praxis doch deutliche Unterschiede gibt. Im Folgenden möchten wir auf den Befund eingehen, daß in den MOE-Staaten der Einfluß der Gewerkschaften auf der lokalen bzw. der betrieblichen Ebene als gering anzusehen ist. Die Auswirkungen und die Bedeutung dieser Tatsache soll anhand eines Vergleichs zu den Verhältnissen in Deutschland stattfinden. Als zweiten Punkt möchten wir eine Einschätzung der Tatsache bieten, daß es in den untersuchten Ländern bisher zu keinen verbindlichen (Flächen-) Tarifverträgen gekommen ist. Welche Auswirkung hat dieser Umstand auf die Position der Gewerkschaften?

Zunächst zu dem ersten Punkt:

5.2 Die schwache Position der Gewerkschaften auf der lokalen bzw. der betrieblichen Ebene.

Ähnlich der Gesetzeslage in Deutschland ist in den MOE-Staaten ein Funktionsdualismus zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten etabliert worden bzw. soll, was Tschechien und die Slowakei betrifft, im neuen Labour Code etabliert werden. Der Betriebsrat (in Deutschland) ist als eine von den Gewerkschaften unabhängige Interessenvertretung der Belegschaft zu verstehen. Er verfügt über Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei allen betrieblichen Fragen der Entlohnung, der Arbeitszeiten, der Umsetzungen und Entlassungen, der Arbeitsbedingungen, der übertariflichen Prämien und der Sozialleistungen. (Vgl. Müller-Jentsch e. a. 1975) Die beschriebenen Rechte werden auch in den MOE-Staaten ausdrücklich den Betriebräten und nicht den Gewerkschaften rechtlich zugesichert. Als Konsequenz aus diesen Umständen leitet sich ab, daß die Gewerkschaften eine gewisse Distanz zu dem betrieblichen Geschehen haben. Die Betriebsräte sind rechtlich abgesichert und besitzen ein Monopol in den Beziehungen zum Management einer Firma. Diese Position erlaubt ihnen, den Einfluß der Gewerkschaften auf der betrieblichen Ebene zu steuern. Ihre Position wird weiter unterstützt durch die Tatsache, daß durch die Akzeptanz des Betriebsrates unter den Arbeitnehmern Mitgliederwerbung und Beitragskassierung, sowie z.B. das Verteilen der Gewerkschaftszeitung gut organisiert werden kann. Man spricht auch davon, daß die Betriebsräte neben dem Deligiertensystem die "zweite Säule" der gewerkschaftlichen Organisation darstellen. (Vgl. W. Nickel, 1995) Sie tragen somit stark zur Bestandserhaltung der Gewerkschaften bei. Sind die Gewerkschaften also auf die gute Zusammenarbeit mit den Betriebsräten angewiesen, kann man dennoch nicht von einem einseitigen Abhängigkeitsverhältnis sprechen. Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern eines Betriebes direkt gewählt, ist also auf die Akzeptanz der Wähler angewiesen. Hier kann die Unterstützung von gewerkschaftlicher Seite bei unpopulären Entscheidungen von Bedeutung sein. Allgemein ist ein gutes funktionieren eines Betriebsrates davon abhängig, daß seine Rechte auf Mitwirkung an den Entscheidungen in den Betrieben auch tatsächlich wahrgenommen werden. Um dieses jedoch zu gewährleisten, benötigt der Betriebsrat Sachwissen, welches ihm vor allem durch gewerkschaftliche Schulungen vermittelt wird. Auch sind sie darauf angewiesen, daß ihnen hauptberufliche Experten zu aktuellen Themen von gewerkschaftlicher Seite zur Verfügung gestellt werden. Die Gewerkschaften erfüllen hier eine Unterstützungs- und Beratungsfunktion. Eine zusätzliche Bedeutung erlangt diese Funktion der Gewerkschaften dadurch, daß bei einer Betriebsratswahl etwa die Hälfte des Betriebs-

rates neu besetzt wird . Bei Verhandlungen zwischen dem Management und dem Betriebsrat besteht demnach die Gefahr einer Informations- und Erfahrungsasymmetrie zu Lasten des Betriebsrates.

Demnach läßt sich das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als eine gegenseitige Abhängigkeit beschreiben.

Uns scheint es jedoch, daß wegen der unterschiedlichen Art der Abhängigkeiten eher die Betriebsräte den Eindruck gewinnen könnten, sie seien auf diese Verbindung nicht so stark angewiesen wie die Gewerkschaften. Unterstützt wird dieser Eindruck von der Einschätzung, daß besonders in Großbetrieben die Betriebsräte der Tendenz zur Bürokratisierung und engen Kooperation mit dem Management leicht unterliegen. (Vgl. Müller-Jentsch e.a. 1975)

Ein Ergebnis unserer Studie war, daß die Gewerkschaften in den MOE-Staaten auf der lokalen- bzw. betrieblichen Ebene wenig Einfluß besitzen, daß die Betriebsräte häufig nicht mit den Gewerkschaften kooperieren. Vergleicht man diesen Befund mit dem eben Dargestellten, so erklären sich einige Schwierigkeiten, mit welchen sich die Gewerkschaften in den MOE-Staaten konfrontiert sehen. (Vor allem jenes der Mitgliederrekrutierung!)

Ein weiteres Ergebnis unserer Untersuchung bestand darin, daß eine auffällige Differenz zwischen den formal zugestandenen und den tatsächlich eingeforderten Rechten der Gewerkschaften bzw. der Betriebsräte besteht. Dieses läßt sich, zumindest zu einem Teil, auf mangelnde Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten zurückführen. Unterstellen läßt sich, daß vor allem auf der Seite der Betriebsräte ein Bewußtsein für die aufgezeigte gegenseitige Abhängigkeitstruktur fehlt.

5.3 Die Bedeutung von Tarifabschlüssen für Gewerkschaften

Schließen möchten wir mit einer Einschätzung, welche Bedeutung es für die Gewerkschaften in den untersuchten Staaten hat, wenn es zu keinen Abschlüssen von (Flächen-) Tarifverträgen zwischen den Verhandlungspartnern kommt. Auch hier beginnen wir mit einer Einschätzung wie die Funktion solcher Verträge in Deutschland einzuschätzen ist, um dadurch Einblicke in die Folgen eines Fehlens vergleichbarer Einigungen zu Erlangen.

Nach Walter Nickel (1995) werden durch Tarifverträge materielle Sachverhalte, Einkommens- und Arbeitsverhältnisse einheitlich geregelt. Zudem kommt Tarifverträgen eine Schutzfunktion gegenüber den Schwachen zu, indem im allgemeinen die untere Grenze des Lohnniveaus festgelegt wird. Der Vorteil wird gemeinhin für den Arbeitnehmer darin gesehen, daß er sich bei individuellen Abschlüssen von Arbeitsverträgen auf die Basis des aktuellen Tarifabschlusses stützen kann. Dem Unternehmer ermöglichen die Abschlüsse während ihrer Laufzeit eine verläßliche Kostenkalkulation. Darüber hinaus besteht der Vorteil einer Planungssicherheit, da während der Laufzeit von Tarifverträgen eine Friedenspflicht besteht. Damit ist gemeint, daß es zu keinem Arbeitskampf in diesem Zeitraum kommen darf. Dennoch lassen sich für extreme Veränderungen der Umstände während der Laufzeit eines Tarifvertrages sogenannte Öffnungsklauseln in den Vertragstext instalieren.

Die Schwierigkeiten, welche dazu führen, daß in unseren untersuchten Ländern keine (Flächen-) Tarifverträge abgeschlossen werden, liegen zum einen darin, daß den Gewerkschaften auf der Arbeitgeberseite keine adequaten Verhandlungspartner gegenüber stehen. Zudem bleibt festzuhalten, daß bis etwa Mitte der 90er Jahre von den Regierungen ein Höchstniveau festgelegt worden ist, über welches die Löhne nicht steigen durften. Damit waren zwei wichtige Elemente der Tarifverhandlungen stark eingeschränkt. Zum einen fehlte ein repräsentativer Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite, zum zweiten war der Gegenstand der Verhandlungen nicht frei verhandelbar. Nach dem Wegfall der Höchstlohngrenze scheinen sich die Verhandlungen entweder auf der lokalen bzw. betrieblichen Ebene abzuspielen oder es werden individuelle Arbeitsverträge ausgehandelt. Dieses bedeutet eine Stärkung der Aufgaben des Betriebsrates zu Lasten der Gewerkschaften.

Anhang

Ungarn

1) Mitgliedszahlen der Gewerkschaften (Angaben in Tausend) nach Galgoczi/Reti 1995

	Ende 1990	Ende 1991	Ende 1993	1994
Autonome	374	350	350	320
ESZT	63	90	90	110
LIGA	130	250	50-100	98
MSZOSZ	2683	2000	700-1000	1200
MOSZ	106	45	75	o.A.
SZEF	557	750	750	550
Szolidaritas	75	150	o.A.	o.A.

Organisationsgrad zwischen 30-40%

2) Wahlen zu den Sozialversicherungsgremien Mai 1993 (nach Hausner, Pedersen, Ronit 1995) (Wahlbeteiligung 36%)

	Pensionsfond	Gesundheitsfond
ASZOK	4,8	5,3
ESZT	6,2	6,8
KESZOSZ	7,3	8,4
LIGA	10,1	13,1
MOSZ	10,9	12,8
MSZOSZ	50,1	45,2
SZEF	10,6	8,4

	Works Council 1993	Works Council 1995	Public Service
ASZOK	18,7	20,34	0,5
ESZT	0,66	0,8	7,2
KESZOSZ	/	/	0,0
LIGA	5,66	6,40	4,9
MOSZ	2,21	2,47	0,2
MSZOSZ	71,67	66,56	9,4
SZEF	0.02	0,07	49,1
Unabhängige Kandidaten	/	/	26,6
Andere	1,22	/	2,1

Tschechische Republik

CMKOS - Mitgliedsgewerkschaften (1998)

1. Trade Union of Workers in Mines, Geology and Oil Industry
2. Trade Union of Power Industry Workers
3. Trade Union Metal
4. Trade Union of Chemical Industry in the Czech Republic
5. Trade Union of Building Workers of the Czech Republic
6. Trade Union Organisation of Workers of Radiocommunications
7. Universities Trade Union
8. Union of Enterprise Lawyers of the Czech Republic
9. Trade Union of Workers in Woodworking Industry, Forestry and Management of Water Supplies
10. Trade Union of Workers in Textile, Clothing and Leather Industry of Bohemia and Moravia
11. Trade Union UNIOS
12. Independent Trade Union of Workers in the Food Industry and Allied Trade of Bohemia and Moravia
13. Trade Union of Transport, Road and Car Repair Services Workers of Bohemia and Moravia
14. Trade Union of Workers in Postal, Telecommunication and Newspaper Services in the Czech Republic
15. Trade Union of Workers in Commerce
16. Trade Union on State Bodies and Organisations
17. Trade Union of Banking and Insurance Workers
18. Trade Union of Health Service and Social Care in the Czech Republic

19. Czech-Moravian Trade Union of Workers in Education
20. Trade Union of Workers in Civic Associations
21. Czech-Moravian Trade Union of Civilian Employees of the Army
22. Trade Union „Design“
23. Czech Moravian Trade Union of Catering, Hotels and Tourism
24. Independent Trade Union of Police Corps in the Czech Republic
25. Trade Union of Fire Fighters
26. Trade Union of Transport
27. Trade Union of Seafarers
28. Trade Union of Workers in Science and Research
29. Trade Union of Workers in Production and Specialized Organizations of Culture
30. Trade Union od Employees in Aviation

Entwicklung der CMKOS Mitgliedschaft

1.1.1990 (tschechische Mitglieder der ROH)	5 530 198
1.1.1991	4 391 804
1.7.1992	4 015 677
1.7.1993	3 514 817
1.7.1994	2 743 270
1.7.1995	2 292 298
1.7.1996	1 973 909
1.7.1997	1 704 305
1.7.1998 davon Beiträge zahlend:	1 346 332 910 000

Slowakische Republik

Entwicklung der KOZSR Mitgliedschaft

(1.1.?)1990 (slowakische Mitglieder der ROH)	2 443 977
30.6.1994	1 444 805
30.6. 1995	1 225 960
30.9.1996	1 116 923
(30.9.?)1997	977 751
30.9.1998	830 542

Literaturangaben

Adam, Frank (1998): Sozialpartnerschaft und neokorporatistische Ansätze in der Tschechischen Republik und Slowenien. In: Srubar, Ilja (Hg.): Eliten, politische Kultur und Privatisierung in Ostdeutschland, Tschechien und Mittelosteuropa. Konstanz. UVK Universitätsverlag.

Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit 1993: Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung

Andor, Laszlo 1999: Political Struggles over Trade Unions in HungaryBrusis, Martin 1994: Korporatismus als Transformationskonsens. Der Fall Ungarn, Ostmitteleuropa 5/94

Barancova, Helena (1996): Labour law in the Slovak Republic, Present Situation and Future Trends. In: Blanpain, Roger (ed.): Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe. The Hague. Kluwer. 139-155.

Belina, Miroslav (1996): Labour Law and Industrial Relations in the Czech Republic. In: Blanpain, Roger (ed.): Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe. The Hague. Kluwer. 53-66.

Bergmann, Joachim/ Jacobi, Otto/ Müller-Jentsch, Walther 1975: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Europäische Verlagsanstalt Frankfurt-Köln

Boxall, Peter/ Haynes 1997: Strategy and Trade Union Effectivness in Neo-liberal Envirement, in British Journal of Industrial Relations

Breuma, Walter e.a. 1981: Die Gewerkschaften der BRD- Mitglieder, Theorie, Politik- VSA, Hamburg

Brusis, Martin 1995: Systemtransformation als Entscheidungsprozeß - Eine Politikfeldanalyse zur Privatisierung in Ungarn, Berliner Debatte GSFP Hochschulschriften

CMKOS (1998): Industrial Relations and Social Dialogue in the Czech Republic.

CMKOS (1998): The Czech-Moravian Confederation of Trade Unions.

CMKOS (1998): Development of the CMKOS Membership since November 1989. (Diese Papiere wurden auf unsere Anfrage hin vom CMKOS International Dept. übersandt, e-mail: mocmkos@mbox.vol.cz)

Cox, Terry/ Vass, Laszlo 1999: Hungary: The Politics of Unions and Employers`Assiciations

European Bank for Reconstruction and Development (1997): Transition Report: Economic Transition in Eastern Europe and the former Soviet Union. London.

European Trade Union Institut 1997: Labour Markets, Wages and Social Security in Central and Eastern Europe

Fisera, Jan/Rusnok, Jiri (1995): Tschechische Republik. In: Lecher, Wolfgang (Hg.): Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Köln. Bund-Verlag. 39-54.

Frenkel, Stephen J./Royal, Carol (1997): Globalization and Employment. Literatur AG Interessenvertretung

Galgoczi, Bela/ Reti, Tamas 1995: Kapitel Ungarn, in: Lecher/Optenhögel (Hrsg.) Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, Köln Bund-Verlag

Hausner, J./ Pedersen, O./ Ronit, K. 1995: Evolution Of Interest Representation And Development Of The Labour Market In Post-Socialist Countries, Cracow Academy of Economics/ Friedrich Ebert Stiftung

Herod, Andrew (1998): Theorizing Trade Unions in Transition. In: Pickles, John/Smith, Adrian (Hg.): Theorizing Transition. The Political Economy of Transition in Post-Communist Countries. London: Routledge, 197-217.

Hethy, Lajos (1995): Tripartismus in Mittel- und Osteuropa. In: Lecher, Wolfgang (Hg.): Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Köln. Bund-Verlag. 266-278.

Hyman, Richard - Changing Union Identities in Europe

Jurina, Lubomir (1992): Democratic Trade Unions in Slovakia. Bratislava.
KOZSR (1994): Social Dialogue in the Slovak Republic and other European Countries. Bratislava
KOZSR (1996): 3rd KOZSR Congress, Resolutions
KOZSR: Report on KOZSR Activities 1998.
KOZSR (1998): Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic. (Diese und weitere Papiere - slowakische Texte, Tabellen zu Mitgliedszahlen - sind Informationsmaterialien, die auf unsere Anfrage hin vom International Dept. der KOZSR übersandt wurden, e-mail: internat.dep@kozsr.sk)
Krovak, J. (1994): Current Economics and Politics of (Ex-) Czechoslovakia. Commack, NY. Nova Science Publ.
Kurtan, Sandor (1999): Gewerkschaften und Tripartismus im ostmitteleuropäischen Systemwechsel. In: Merkel/Sandschneider: Systemwechsel 4. Opladen. Leske + Budrich. 115-135.
Leisink, Peter (Hg.) (1996): The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation. Cheltenham.
Mako, Csaba/ Simonyi, Agnes 1997: Inheritance, Imitation and Genuine Solutions (Institution Building in Hungarian Labour Relations), Europe-Asia-Studies 49
Micklewright,J./Nagy,G. 1996: Labour Market Policy and the Unemployment in Hungary, Europea Economic Review 40
Müller-Jentsch, Walter (1996): Theorien der Industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 1/96.
Myant, Martin (1994): Czech and Slovak Trade Unions. In: Waller, Michael/Myant, Martin (Hg.): Parties, Trade Unions and Society in East-Central Europe. Essex. 59-84.
Nagy,L. /Ravnic, A./ Sewerynski, M./ Ticlea, T. 1995: Bulletin of Comparitive Labour Relations , Kluwer Law International
Neue Züricher Zeitung vom 9/10.1.1999: “Hohes Wachstum in Ungarn”
Nickel, Walter 1995: Taschenbuch der deutschen Gewerkschaften, Bund-Verlag
Niedenhoff, Horst-Udo (1997): Gewerkschaftshandbuch: Daten, Fakten, Strukturen. 3.Aufl., Köln.
OECD, 1996: Lessons from Labour Market Policies in the Transition Countries. Paris: OECD
Olson, Mancur 1968: Die Logik des kollektiven Handelns, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen
Orenstein, Mitchell (1995): The Czech Tripartite Council and its Contribution to Social Peace. In: Hausner, Jerzy/Pedersen, Ove K./Ronit, Karsten: Evolution of Interest Representation and Development of the Labour Market in Post-Socialist Countries. Cracow. 337- 360.
Ost, David (1995): Social Consequences of Liberalization: Labour, Class, Politics and Democracy in Eastern Europe. In: Hausner, Jerzy/Pedersen, Ove K./Ronit, Karsten: Evolution of Interest Representation and Development of the Labour Market in Post-Socialist Countries. Cracow. 73-97.
Ost, David 1996: Can Unions Survive Communism?, Dissent
Pleskot, Igor (1992): Die Entwicklung der tschechoslowakischen Gewerkschaftsbewegung während der Umbruchphase von 1989 bis 1992. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 12/92.
Reutter, Werner 1995: Gewerkschaften und Politik in mittel- und osteuropäischen Ländern, Osteuropa
Reutter, Werner, 1996: Tripartism without Corporatism: Trade Unions in East Central Europe. In: Agh, Attila/ Ilonszki, Gabriella (Hg.): Parliaments and Organized Interests. The Second Steps. Budapest: Hungarian Centre for Democracy Studies, 59-78.
Schienstock, Gerd/Traxler, Franz (1993): Von der stalinistischen zur marktvermittelten Konvergenz? Zur Transformation der Struktur und Politik der Gewerkschaften in Osteuropa. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 3/1993. 484-506.

Slomp, Hans/ van Hoof, Jaques/ Moerel, Hans (1996):The Transformation of Industrial Relations in some Central and Eastern European Countries. In: Ruysseveldt, Joris van: Industrial Relations in Europe. London. Sage. 337-357.

Spanik, Vlado (1995): Slowakische Republik. In: Lecher, Wolfgang (Hg.): Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Köln. Bund-Verlag. 55-71.

Süssmuth, Hans (Hg.) (1998): Transformationsprozesse in den Staaten Ostmitteleuropas 1989-1995. Baden-Baden. Nomos Verlagsgesellschaft.

Szell, György (1990): Social Needs, Ownership and Trade Unions. Osnabrück.

Toth, Andreas 1995: Great Expectations-Fading Hopes: Trade Unions an System-Change in Hungary, in:Waller, Michael/ Myant, Martin: Parties, Trade Unions and Society in East-Central Europe, Frank Cass

Weßels, Bernhard (1994): Von staatlicher Überorganisation zu freiwilliger Organisierung? Gewerkschaften und assoziatives Verhalten in postkommunistischen Gesellschaften. In: Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 25. 337-369.

Wiesenthal,Helmut/ Stykow,Petra 1994: Unternehmerverbände im Systemwechsel- Entwicklung und Status organisierter Wirtschaftsinteressen in den Transformationsprozessen Ostmitteleuropas, in: Streeck, Wolfgang (Hrsg.) Staat und Verbände (PVS-Sonderheft 25), Opladen

Zimmerman, Susan in: Neues Deutschland vom 16.02.1999

---

[1] „Anlehnend an eine von Stanislaw Ehrlich (1968) eingeführte Unterscheidung können die Repräsentanten von Gruppeninteressen als Elemente eines Systems der ‘funktionalen’ Interessenvermittlung bezeichnet und damit von den Vertretern der in allgemeinen Wahlen - gemäß ‘spatialen’ bzw. ‘territorialen’ Beteiligungschancen - artikulierten Interessen unterschieden werden.“ Wiesenthal (1999), S.108.

[2] vgl. Rose, 1994.

[3] vgl. Simmel, 1903.

[4] Über dessen Funktionen wird nur gesagt, daß er Arbeitern sowohl individuell als auch kollektiv helfen sollte. vgl. Myant, 1994, S. 61.

[5] Die Angabe stammt von Fisera/Rusnok, 1995. Myant, 1994, gibt die Gründung für Mai 1991 an.

[6] Bis zu 80% der Mitgliedsbeiträge verbleiben im Betrieb.

[7] Damit war vor allem die Stimmengleichheit aller Verbände ohne Beachtung ihrer Größe gemeint.

[8] Speziell Vaclav Klaus, damals Finanzminister und späterer Premier, stand ihm ablehnend gegenüber.

[9] Offiziell 7 Minister, praktisch oft deren Berater/Assistenten.

[10] Die Vorsitzenden von 7 verschiedenen Arbeitgeberverbänden, die sich in einem losen Koordinationszentrum der Wirtschaftsverbände zusammengeschlossen haben.

[11] 6 Vertreter der CSKOS sowie 1 Vertreter der KUK.

[12] Ob es sich hierbei tatsächlich um Korporatismus nach westlichem Muster handelt, ist umstritten. Vgl. Reutter, 1995.
[13] Diese verbleiben zum großen Teil im Betrieb (Stand 1994, keine genaueren Angaben).
[14] So kritisierte man bspw. einen Gesetzentwurf zum Schutz des Landes, der nach Meinung der Gewerkschaft demokratische Rechte beschneiden würde und gegen Gewerkschaftsfunktionäre benutzt werden könnte.
[15] 1994 gehörten ihr ca. 90% aller tschechischen Gewerkschaftsmitglieder an. Vgl. Fisera/Rusnok, 1995.
[16] Es wird nicht angegeben, ob dies nur für Mitglieder oder generell gilt.