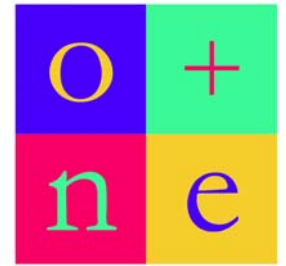


# Altes und neues Europa

Neue Formen der Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsstandards als soziale  
Herausforderung in einem erweiterten  
Europa

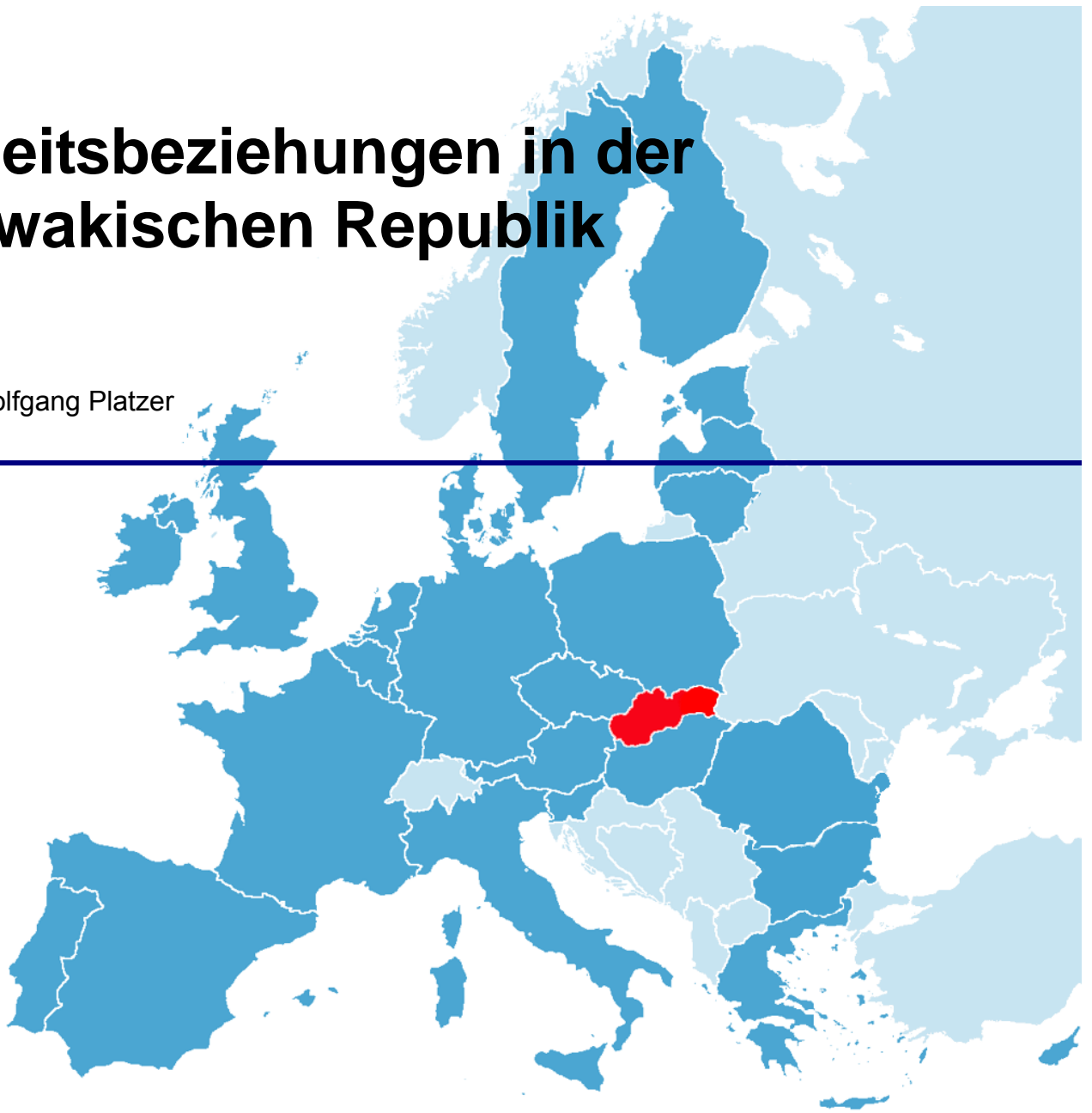


---

## Arbeitsbeziehungen in der Slowakischen Republik

Hans-Wolfgang Platzer

---



Tübingen/Fulda im Mai 2007

---

<b>Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Arbeitsbeziehungen im Kontext der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Slowakei.....</b>	<b>6</b>
<b>2 Das slowakische Arbeitsbeziehungssystem.....</b>	<b>10</b>
2.1 Entwicklung und Grundlagen des Arbeitsrechts .....	10
2.2 Betriebliche Arbeitsbeziehungen .....	14
2.3 Sektorale Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik.....	18
2.4 Arbeitsbeziehungen und Tripartismus auf gesamtstaatlicher Ebene .....	23
2.5 Struktur und Rolle der Sozialpartner.....	26
<b>3 Mindestlohnpolitik in der Slowakischen Republik.....</b>	<b>28</b>
3.1 Die Praxis in der slowakischen Republik .....	28
3.2 Die slowakische Mindestlohnpolitik in mittelosteuropäischer Vergleichsperspektive: neue Entwicklungstendenzen, Chancen und Folgeprobleme.....	31
<b>4 Aktuelle Entwicklungen und Beispiele „guter Praxis“ .....</b>	<b>41</b>
4.1 Reform des Arbeitsrechts .....	41
4.2 Tripartismus.....	42
4.3 Aktuelle tarifpolitische Entwicklungen .....	43
<b>5 Arbeitsbeziehungen in der erweiterten EU: Die slowakischen Arbeitsbeziehungen im Rahmen der gegenwärtigen Modelldebatte .....</b>	<b>47</b>
<b>6 Wichtige Internetquellen.....</b>	<b>52</b>
<b>7 Literatur .....</b>	<b>53</b>
<b>8 Angaben zum Autor .....</b>	<b>55</b>

## Schaubild 1: Das Land im Überblick

## Slowakei



<b>Einwohner</b> (SUSR, 31.12.2005)	5,39 Mio
<b>Gesamtbeschäftigte</b> (SUSR, 2006)	2,14 Mio
<b>Arbeitslosenzahl</b> (2006)	11,8% (Eurostat) 9,4% (SUSR)
<b>Beschäftigungsrate</b> (2006)	57,7% (Eurostat) 86,7% (SUSR)
<b>Beschäftigungsstruktur</b> (Eurostat, 2004)	
- Landwirtschaft	5,1%
- Industrie	39,1%
- Dienstleistung	55,9%
<b>Gewerkschaftsmitglieder</b> (2004)	590 000
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad</b> (2004)	31%
<b>Bruttosozialprodukt</b>	33 Mrd. €
<b>Inflationsrate</b> (Eurostat, 2006)	4,3%
<b>Mindestlohn</b> (2007)	7600 SKK
<small>SUSR = Štatistický úrad Slovenskej Republiky (Statistisches Amt der Slowakischen Republik)</small>	



## Anmerkungen zum Schaubild:

*Arbeitslosigkeit:*

Als arbeitslos (Bewerber für eine Arbeit) gilt ein Bürger der arbeiten möchte und eine Beschäftigung sucht und der nach einem schriftlichen Antrag auf Vermittlung einer geeigneten Beschäftigung in die Evidenz der Bewerber beim Amt für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie aufgenommen wird. Er darf monatlich höchstens 64 Stunden arbeiten und das Entgelt darf nicht 3 200 SKK überschreiten. In der Evidenz befinden sich u. a. nicht: Personen die sich in einer ständigen Vorbereitung auf eine Arbeit befinden, die zeitweilig Arbeitsunfähig sind, die Anspruch auf Mutterschutz haben, die Altersrente zugesprochen haben, die nicht mit dem Amt zusammenarbeiten oder denen in einem EU-Mitgliedsstaaten oder im Ausland eine Arbeitserlaubnis erteilt wurde.

[http://www.statistics.sk/webdata/slov/infor/met\\_vys/nez00.htm](http://www.statistics.sk/webdata/slov/infor/met_vys/nez00.htm)

*Beschäftigungsrate 86,7% (SUSR)*

Alle Personen über 15 Jahre, die mindestens eine Stunde Arbeit für Entgelt, Lohn oder zum Zwecke von Gewinnerzielung ausgeübt haben. Inklusive Personen in Mutterschaftsschutz, professionelle Angehörige der Streitkräfte und Arbeitende im Ausland u. a.

<http://www.statistics.sk/webdata/mmf/metzam1.htm>

\* Für die Unterstützung bei der Recherche und Übersetzung von Dokumenten danke ich meiner aus der Slowakei stammenden wissenschaftlichen Hilfskraft, Herrn Michael Liesener, (Mgr)

## Einleitung

Mitgliedstaaten Mittelosteuropas, mittlerweile weitgehend auf neue arbeits- und tarifrechtliche Grundlagen gestellt. Dies ist bei der schwierigen, historisch singulären Ausgangslage und der vergleichsweise kurzen Zeitspanne zwischen Transformationsbeginn und EU-Mitgliedschaft eine bemerkenswerte Entwicklung. Sie schafft insoweit homologe Strukturen zu den westeuropäischen Arbeitsbeziehungssystemen, als die kollektiven Arbeitsbeziehungen rechtlich weitgehend kodifiziert sind. Die Übernahme des arbeits- und sozialpolitischen EU-acquis hat diese Prozesse, zumal in der unmittelbaren Vorbereitungsphase strukturiert und politisch unterfüttert.

Trotz einer grundlegenden Ausrichtung der Transformation an westeuropäischen Mustern von Demokratie und (sozialer) Marktwirtschaft und vielfältiger westeuropäischer Beratungsaktivitäten in der Phase des Umbaus gab es in der Slowakei, wie auch in den anderen MOE-Ländern keinen „Import“ eines kompletten Systems westlicher Institutionen und Regelungsmuster der Arbeitsbeziehungen. Jedes Land hat vielmehr seine eigenen Regulierungsformen entwickelt. Gleichwohl weist die Praxis der Arbeitsbeziehungen in den mittelosteuropäischen Ländern auch zahlreiche gemeinsame Entwicklungsmerkmale und Funktionsdefizite auf, die noch immer auf markante Unterschiede zwischen dem „alten“ und „neuen“ Europa verweisen.

Diese Studie analysiert die rechtlichen und institutionellen Grundlagen, den nationalen Entwicklungspfad und das aktuelle Profil der Arbeitsbeziehungen und des Sozialen Dialogs im neuen EU-Mitgliedsland Slowakei. Wesentliche Strukturmerkmale der slowakischen Arbeitsbeziehungen werden, so weit dies im vorgegebenen Rahmen dieser Expertise möglich ist, in vergleichender Perspektive, also mit Blick auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehungssysteme in den übrigen neuen EU-Mitgliedstaaten Mittelosteuropas (fallweise im Vergleichszusammenhang der EU-27) dargestellt und erörtert.

Nach einigen knappen Hinweisen zur politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Slowakei seit dem demokratischen Umbruch 1989 bzw. seit der Staatsgründung 1993 (Kap.2) werden in einem ersten, grundlegenden Untersuchungsschritt die arbeitsrechtlichen Grundlagen und die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher, sektoral-, tarifpolitischer und gesamtstaatlicher Ebene dargestellt (Kap.3).

Einen weiteren Schwerpunkt der Analyse bilden die Entwicklungen, Herausforderungen und Probleme der Mindestlohnpolitik, die im MOE-Vergleichszusammenhang dargestellt werden (Kap.4). Abschließend werden signifikante jüngste Entwicklungstrends und Beispiele „guter Praxis“ skizziert (Kap 5) und mit einigen generalisierenden Beobachtungen und Überlegungen zur „Modellentwicklung“ der slowakischen Arbeitsbeziehungen im Kontext des „alten“ und „neuen“ Europa verbunden (Kap.6).

# 1 Arbeitsbeziehungen im Kontext der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Slowakei

Die Lösung der Verbindungen mit Tschechien zum 1.1.1993 brachte für das neue Staatswesen naturgemäß besondere Probleme wie u. a. den notwendigen Aufbau einer eigenen politischen Administration sowie eine Regionalisierung anstelle der zuvor zentralstaatlichen Organisation mit sich. Auf wirtschaftlichem Gebiet bedeutete die Eigenstaatlichkeit vor allem eine Neuformierung der früher stärker monostrukturellen Branchengliederung. Damit verbunden waren gravierende sektorale Arbeitsmarktkrisen. Zu Zeiten der Tschechoslowakei konzentrierten sich auf dem Territorium der Slowakei die Metall-, Chemie-, Rüstungs- und energieerzeugende Industrie (Vor 1989 galt die Slowakei als die „Waffenschmiede des Warschauer Paktes“). Entsprechend gravierend wirkte sich der industrielle Strukturwandel aus: lag die Industrieproduktion 1991 noch bei 61% des BIP betrug der industrielle Anteil 2000 nur noch 24%.

Die erste Ära der Unabhängigkeit war durch das autoritäre Regime von Präsident Meciar geprägt, das durch eine Phase „wilder“, nicht zuletzt die eigene Klientel begünstigender und weitgehend unkontrollierter Privatisierung sowie durch eine indifferente bis ablehnende Haltung im Hinblick auf die EU-Integration gekennzeichnet war. Damit bestand in dieser Periode auch kein Druck auf eine zügige und gezielte Veränderung des Arbeitsrechts. Eine für die Arbeitsbeziehungen relevante Entwicklung, die bereits in der Tschechoslowakei begann und sich nach der Loslösung der Slowakei im Zuge der wirtschaftlichen Transformation fortsetzte, ist die Herausbildung einer besonders markanten kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur: Rund 80% der Erwerbstätigen arbeiten gegenwärtig in Betrieben bis zu 10 Beschäftigten (EU: Industrial relations 2002).

In den letzten Jahren ist in der Slowakei ein vergleichsweise kräftiges Wirtschaftswachstum mit hohen Produktivitätszuwächsen zu verzeichnen. Damit einher geht allerdings eine hohe Arbeitslosenrate sowie eine hohe und erst in jüngster Zeit deutlich reduzierte Inflationsrate (1999: 14%; seit 2002 zwischen 8% und 6%). Die überwiegend privatisierte Wirtschaft ist einesteils geprägt durch eine wachsende Zahl von Klein- und Kleinstunternehmen, andererseits durch wenige Großunternehmen (mit über 1.000 Beschäftigten), darunter mittlerweile bedeutende Produktionsstätten ausländischer Konzerne (u. a. Volkswagen und Peugeot/Citröen). Betrachtet man die

wichtigsten sozial-ökonomischen Kennzahlen im Einzelnen so ergibt sich folgendes Bild: Mit einer kontinuierlichen Wachstumsrate des BIP von 4,6% im Jahr 2002 auf 6,1% im Jahr 2006 liegt die Slowakei in der Spitzengruppe der MOE-Länder, (Europäische Kommission 2006); ähnliches gilt für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität.

Allerdings liegt die Slowakei (zusammen mit Polen) - auch im Bereich der Arbeitslosigkeit (trotz einer rückläufigen Tendenz) noch immer in der Spitzengruppe: 2002 betrug die Arbeitslosenrate 18,7% im Jahr 2006 noch immer 15,5% (EU Kommission 2006; siehe auch die unterschiedlichen Berechnungen – Fußnote zu Schaubild 1). Zu den anhaltenden strukturellen Problemen des Beschäftigungssystems zählt die hohe Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Langzeitarbeitslosen (rund 55% der Arbeitslosen sind bereits über 1 Jahr ohne Beschäftigung).

Mit Blick auf die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung kommt als besonderes Merkmal das enorme regionale Gefälle hinzu: während die Region um Bratislava neben Prag zu den führenden Wachstumszentren in ganz Mittelosteuropa zählt und eine Arbeitslosenquote von nur rund 5% aufweist, beträgt sie in östlichen und südlichen Landesteilen z. T. über 25%. Die tendenziell rückläufige Arbeitslosenquote (und Zunahme der Beschäftigungsrate) wird vor allem auf drei Faktoren zurückgeführt (Ciria in: EIRO 10/2006):

- die Wachstumsimpulse durch gestiegene ausländische Direktinvestitionen, (die wiederum durch die Faktoren: niedriges Lohnniveau bei vergleichsweise hoher Qualifikation sowie durch das Steuersystem – „flat tax“ – erklärt werden);
- die ersten Erfolge einer aktiven staatlichen Arbeitsmarktpolitik (nationale Aktionspläne im Rahmen der koordinierten EU-Beschäftigungsstrategie);
- und die – vor allem seit dem EU-Beitritt – zunehmende Arbeitsmigration (im ersten Quartal 2006 betrug die Abwanderung 140 000 Personen, was einer Steigerung von 30% gegenüber dem Vorjahr entspricht).

Betrachtet man schließlich die Lohnentwicklung und Verteilungsbilanz in der Slowakei (siehe dazu den EU-25 Vergleich in: Schulten 7/2007) so verdienen zwei Entwicklungen hervorgehoben zu werden:

- Bei der Steigerung der Reallöhne in den vergangenen Jahren (2002: 6,6%; 2006: 3,4) liegt die Slowakei insgesamt betrachtet im oberen Drittel der MOE-Länder; hingegen liegt sie was die Ausschöpfung der Verteilungsspielräume anbetrifft an vorletzter Stelle in der gesamten EU 25 (vor dem Schlusslicht Lettland).

- Im Zeitraum 1995 bis 2005 betrachtet, betrug die Verteilungsbilanz (Saldo aus nationaler Nominallohnentwicklung und der Entwicklung des „neutralen“ nationalen Verteilungsspielraums bezogen auf die Preis- und Produktivitätsentwicklung) -21,2%; trotz einer günstigeren Lohnentwicklung in den zurückliegenden Jahren beträgt die Verteilungsbilanz der Jahre 2000 bis 2005 noch immer -11,4, %.

Blickt man auf die politischen Entwicklungen der jüngsten Zeit, so waren die letzten Jahre der konservativ liberalen Regierung Dzurinda 2004/2005 trotz gewisser wirtschaftlicher Erfolge durch Instabilitäten und eine wachsende Unzufriedenheit in großen Teilen der Bevölkerung gekennzeichnet, was schließlich 2006 zum Wahlerfolg der derzeitigen Koalitionsregierung unter Robert Fico mit einer stärker sozialdemokratisch orientierten politischen Ausrichtung führte. Die derzeitige slowakische Regierung besteht aus 3 Parteien – SMER, SNS, LS-HZDS und verfügt über 85 Stimmen im Parlament (die verfassungsändernde Mehrheit beträgt 91 Stimmen). SMER wurde 1999 vom jetzigen Parteivorsitzenden und Premierminister R. Fico gegründet. Man kann hierbei von einer Abspaltung von der SDL (Partei der demokratischen Linken) sprechen, die zur damaligen Zeit in der Mitte-Rechts – Regierung Dzurinda mitwirkte und viele der damaligen neoliberalen Reformen mittrug. Die derzeit führende Regierungspartei SMER versteht sich (nach ihrer offiziellen Homepage) programmatisch als eine „moderne Partei mit einer progressiven Mitte-Links Orientierung ähnlich wie die Labour Party oder die SPD“; im EP gehören ihre Abgeordneten der sozialdemokratischen Fraktion an. Die anderen beiden (derzeit kleineren) Regierungsparteien sind die national-konservative Slowakische Nationalpartei SNS und die LS-HZDS, die in den 1990er Jahren die stärkste Partei des Landes war und die Regierungskoalitionen dominierte.

Betrachtet man innerhalb dieses hier nur skizzierten Entwicklungsrahmens von Wirtschaft und Politik in der Slowakei die für das Arbeitsbeziehungssystem wichtigsten Entwicklungsstationen, so verdienen die folgenden Aspekte hervorgehoben zu werden:

- der bereits im alten Verbund mit Tschechien in Gang gekommene und bis dahin funktionierende Tripartismus kam gegen Ende der 90er Jahre wegen der ablehnenden Haltung der Regierung Meciar zunächst zum Erliegen.
- der demokratische Neubeginn ab September 1998 und die damit wieder in Gang gesetzten Beitrittsverhandlungen mit der EU brachten einen neuen Schub in die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und des Sozialen Dialogs. Bereits der Screening-Bericht der EU 2001 gab entsprechendes grünes Licht für das weitere Beitrittsprocedere.

Einen markanten Einschnitt für die weitere Entwicklung der slowakischen Arbeitsbeziehungen stellte das Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuchs vom April 2002 dar, das wesentliche Weichen für die bis dato gültige Praxis stellte. Gegenwärtig zeichnen sich durch Reformvorhaben der sozialdemokratisch orientierten Regierung Fico, wie darzustellen sein wird, neue Weichenstellungen insbesondere im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts und des Tripartismus ab.

Somit lassen sich vor dem Hintergrund der allgemeinen politischen und ökonomischen Entwicklungen der Slowakei folgende Phasen des Entwicklungspfades der slowakischen Arbeitsbeziehungen unterscheiden:

1. Eine „gemeinsame Startphase“ in der Tschechoslowakei, mit Strukturentscheidungen die auch nach der staatlichen Unabhängigkeit der Slowakei fortwirkten.
2. Eine Phase der Stagnation und Europäisierungsblockade unter dem autokratischen Regime Meciar.
3. Eine Phase der arbeitsrechtlichen Reform, der EU-Ausrichtung und des Beitrittsvollzugs seit Anfang 2000.

Ob die geplanten arbeitspolitischen Reformvorhaben der Regierung Fico eine weitere und insofern neue Etappe eines „gestärkten und ausdifferenzierten Tripartismus“ einläuten, bleibt abzuwarten.

## 2 Das slowakische Arbeitsbeziehungssystem

### 2.1 *Entwicklung und Grundlagen des Arbeitsrechts*

Das neue Arbeitsgesetzbuch vom April 2002 brachte eine Reihe neuer bis dato gültiger Bestimmungen in das vorhandene individuelle und kollektive Rechtssystem ein, die im Folgenden skizziert werden (vgl. Kohl/Platzer 2004). 25 bisher selbständige Gesetzesmaterien aus dem Arbeitsrechtsbereich wurden damit abgelöst und in das neue Arbeitsgesetzbuch als umfassenden Kodex integriert. Lediglich der Arbeitsschutzbereich wird weiterhin durch ein selbständiges Gesetz geregelt.

#### **Individuelles Arbeitsrecht:**

Im Bereich des individuellen Arbeitsrechts haben die neuen Rechtsnormen die direkte Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers am unternehmerischen Geschehen verbessert. Diese haben das Recht auf regelmäßige Informationen über die Tätigkeit des Arbeitgebers und über grundsätzliche Fragen der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung des Unternehmens. Es steht ihnen zugleich das Recht zu, sich am Arbeitsplatz zu Fragen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt zu äußern. Dabei können sie auch anstehende Entscheidungen ansprechen und – soweit ihre eigene Position davon betroffen ist – dem Arbeitgeber oder dem Unternehmensmanagement individuelle Vorschläge unterbreiten. Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz bedürfen hinsichtlich der Gründe, der Art und der Dauer einer vorherigen wechselseitigen Abstimmung mit den Betroffenen. Gleichzeitig wurden die Mindeststandards der Schutzrechte hinsichtlich Arbeitszeit, Ruhezeiten und Pausen, Überstunden, Schicht- und Wochenendarbeit, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Arbeitsbereitschaft sowie Urlaub neu definiert.

Die Regelwochenarbeitszeit wurde auf 40 Stunden gegenüber bisher 42,5 Stunden reduziert (die Gewerkschaften hatten als Norm 37,5 Stunden gefordert). Allerdings entfiel zugleich die bisher übliche halbstündige bezahlte Mittagspause. Einschließlich Überstunden darf die individuelle wöchentliche Arbeitszeit im Normalfall 48 Stunden nicht überschreiten – auch bei Kumulation mehrerer Arbeitsverträge. Kollektiv- sowie individualvertragliche Veränderungen dieser generellen Mindestregelungen sind indessen ausdrücklich – z.B. bei Notstands- oder sonstigen dringenden Arbeiten –

möglich (bis zu einer maximalen individuellen Arbeitszeit von wöchentlich 58 Stunden). Gleichzeitig wurde der Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder im Falle einer Abfindungszahlung verbessert.

Der Lohn muss in einem Kollektiv- oder Arbeitsvertrag vereinbart werden, wodurch das Vertragsprinzip bei der Entlohnung verbessert wird. Das vorherige System von 12 Tarifklassen wird durch ein System von 6 Stufen ersetzt, für die Mindestlohnansprüche festgesetzt werden.

Das Prinzip der gleichberechtigten Stellung von Frauen und Männern wird gesetzlich verankert. Der Arbeitgeber kann die Arbeits- und Lohnbedingungen nicht durch einseitigen Erlass oder interne Anordnung abändern, sondern allenfalls durch Kollektivvertrag bzw. den Arbeitsvertrag.

### **Kollektives Arbeitsrecht:**

Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts gewährt das Arbeitsgesetzbuch von 2002 den Tarifparteien stärkere Rechte einer autonomen vertraglichen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, vor allem was Fragen der Arbeitszeit betrifft. Das Vertragsprinzip wurde insgesamt verstärkt, Obergrenzen hinsichtlich einzelner Bestimmungen (z.B. auch bei der Frage von Abfindungszahlungen) werden nicht mehr durch den Gesetzgeber fixiert, sondern bleiben der freien Verhandlung und Vereinbarung überlassen. Wichtig im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen sind auch prozedurale Regelungen, wonach ein Schiedsverfahren (Mediation) sowie eine Schlichtung (Arbitrage) jeder weitergehenden Eskalation vorangehen muss. Die z. T. neuen Bestimmungen in der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der betrieblichen Interessenvertretung sind zum einen durch die rechtlichen Vorgaben der EU, zum anderen durch Funktionsdefizite des monistischen Modells erklärbar.

Im Zuge des Beitritts waren die Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten (1994) sowie die im März 2002 verabschiedete EU-Richtlinie über die „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft“ zu implementieren. Letztere setzt hinsichtlich des Rechts auf Information und Konsultation Mindeststandards in Unternehmen ab 50 bzw. in Betrieben ab 20 Arbeitnehmern fest. Das Informationsrecht bezieht sich danach vor allem

auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens oder Betriebs, die Beschäftigungssituation sowie geplante Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge. Die Unterrichtung darüber soll rechtzeitig erfolgen und dem Ziel dienen, durch gemeinsame Beratungen Vereinbarungen vor allem im Bereich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverträge zu erreichen.

Die Umsetzung dieser Richtlinie führte zur Novellierung des Arbeitsrechts, weil diese die Existenz bzw. Schaffung von (repräsentativen) Ansprechpartnern für das betriebliche Management voraussetzt, welche zu informieren bzw. zu konsultieren sind. Hinzu kam, dass im Zuge der Privatisierung und der Neuentstehung einer Vielzahl von KMU die mit einem Rückgang der gewerkschaftlichen Repräsentanz auf Unternehmensebene einhergingen, beträchtliche Vertretungslücken entstanden. D.h., der betriebliche Sozialdialog drohte als Folge der Umstrukturierung in vielen Bereichen und Betrieben zum Erliegen zu kommen.

Eine erste Antwort auf diese Strukturfragen war die Gesetzesinitiative der slowakischen Regierung, ein dichteres Netz der Interessenvertretung mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch 2002 einzuführen. Ihre ursprüngliche Absicht dabei war es, ein duales System der Vertretung im Betrieb, wie es bis 1950 bestand, zu restituieren. Dem widersetzten sich allerdings die Gewerkschaften vehement, da sie eine Schwächung bestehender Positionen durch eine als Konkurrenzorgan verstandene institutionelle Interessenvertretung befürchteten. Auf der Grundlage einer bilateralen Einigung zwischen dem Arbeitgeberdachverband AZZZ und der Gewerkschaftskonföderation KOZ SR kam es schließlich zu einer modifizierten Regelung analog dem sog. „tschechischen Modell“. Diese Neuregelung beinhaltet die Beibehaltung des Prinzips einer eingliedrigen Vertretungsstruktur entweder durch die betriebliche Gewerkschaftsorganisation oder einen Betriebsrat. Da Letzterer gegenüber einer Gewerkschaftsvertretung deutlich geringere Rechte hat, erwies sich diese Regelung in der Praxis – ähnlich wie in Tschechien – jedoch alsbald als Fehlschlag. Da die Gewerkschaft als notwendiger Initiator hier nicht in Frage kam wurde nur in ganz wenigen Fällen eine solche Interessenvertretung neuen Typus gebildet. Die slowakische Regierung betrieb daher eine erneute Novellierung des Arbeitskodex (Teil 10) mit Wirkung vom 1. Juli 2003, die die kollektiven Arbeitsbeziehungen im Unternehmen neu definierte und ein duales System einführte (vgl. EIROOnline 2003/08). Zugleich wurde

die Mitwirkung in Europäischen Betriebsräten (EBR) auf eine EU-konforme rechtliche Grundlage gestellt. Damit kann nun in Unternehmen ab 50 Beschäftigte jederzeit ein Betriebsrat (bzw. in kleineren Betrieben eine Vertrauensperson) auch parallel zu einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation von allen Arbeitnehmern gewählt werden. Dabei ist allerdings in einer klaren Funktionstrennung die Tarifkompetenz der Gewerkschaft und der Tarifvorrang bestehender (z.B. sektoraler) kollektiver Regelungen gesichert. Beide Vertretungsgremien haben detaillierte Rechte der Information, der Verhandlung, des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen über Arbeitsbedingungen und deren Kontrolle. Der Arbeitgeber hat die Kosten für die Wahl und die Tätigkeit eines Betriebsrats zu tragen. Gleichzeitig mit dem ArbGB 2002 wurden analog auch neue arbeitsrechtliche Bestimmungen für den „öffentlichen Dienst“ sowie den „Staatsdienst“ (vergleichbar dem Beamtenstatus in Deutschland) verabschiedet. Entsprechend den Arbeitnehmerräten werden hier nun Personalräte eingeführt.

Was die Regelung und Schlichtung von Konflikten betrifft, besteht in der Slowakei ein besonderes System längerer „Abkühlungsfristen“. Erst wenn die Parteien bei kollektiven Disputen – wie z.B. bei Tarifverhandlungen oder Kontroversen über die Auslegung eines Kollektivvertrags – nach längerer Zeit keine Einigung erzielen können, kann ein Vermittler (Mediator) angerufen werden. Kommt es innerhalb von 30 Tagen zu keinem Ergebnis, ist ein Schlichter einzuschalten. Bleibt auch dieser erfolglos, steht der Weg zu Handlungen des Arbeitskampfs offen. In der Praxis bewirkt dieses Verfahren, dass in der Mehrzahl der kollektiven Konfliktfälle – 2002 waren es beispielsweise rund zwei Drittel (vgl. Cziria in: EIRO 2002) – eine gütliche Einigung herbeigeführt werden konnte.

In der Slowakischen Republik genießt das Streikrecht grundsätzlich gesetzlichen Schutz. Durch die Novellierung des Kollektivvertragsgesetzes wurden zuvor bestehende prohibitive Vorschriften abgeändert, wonach dem Arbeitgeber vor Streikbeginn eine Namensliste aller streikwilligen Arbeitnehmer durch die streikführende Gewerkschaft auszuhändigen sei. Es besteht aber ihre Verpflichtung zur Vorankündigung eines Arbeitskampfes (drei Tage vor einem geplanten Ausstand) und der Abhaltung einer Urabstimmung. Zugleich mit der Novellierung wurde auch das Recht der Aussperrung gesetzlich garantiert. Während der Periode einer Aussperrung steht den betroffenen Arbeitnehmern gesetzlich die Hälfte ihres Nominallohns zu.

Überblickt man die Zeit seit 2000 so bilden Streiks eher die Ausnahme in den Tarifauseinandersetzungen und blieben weitgehend auf den öffentlichen Sektor beschränkt.

In relevantem Umfang sollen die hier dargestellten arbeitsrechtlichen Grundlagen, durch ein Novellierungsvorhaben der derzeitigen Regierung Fico im Laufe des Jahres 2007 verändert werden. Da ein Inkrafttreten der vorgesehenen neuen Regelungen zu durchaus substantiellen Veränderungen und – aus Arbeitnehmersicht – Verbesserungen führen würden bzw. werden, wird darauf im Abschnitt „Beispiele guter Praxis“ Bezug genommen.

## **2.2 Betriebliche Arbeitsbeziehungen**

Das nachstehende Schaubild verdeutlicht, indem es zunächst einen vergleichenden Überblick über die in MOE anzutreffenden Institutionen und Formen betrieblicher Interessenvertretung gibt, die Veränderungen und Besonderheiten des slowakischen Systems und seines „hybriden“ Charakters.

Schaubild 2: Workplace representation in CEE by three different systems

Sole trade union representation (single channel)	Either union representatives or works council (as alternative)	Dual Representation: Trade unions and works councils
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estonia (usual practice)</li> <li>• Latvia (usual until now)</li> <li>• Lithuania (usual until now)</li> <li>• Poland (monopoly position by labour law)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czech Republic (from 2001)</li> <li>• Slovakia (2002 to 2003)</li> <li>• Lithuania (from 2003, implemented by special law from 2005)</li> <li>• Poland (law in preparation in accordance with social partners)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hungary (since 1992)</li> <li>• Slovenia (since 1993)</li> <li>• Slovakia (from 2003)</li> <li>• Latvia (possible since 2002)</li> <li>• Croatia (from 1996)</li> </ul>
<b>Powers</b>		
<p>Conclusion of company agreements (in some cases in association with sectoral or national agreements)</p> <p>Control over compliance with legal prescriptions/agreements</p> <p>Information rights (either minimal or absent)</p> <p>Consultation or participation on labour law issues in cases of redundancies or mass lay-off</p> <p>Precondition for employee protection is the existence of a workplace trade union</p>	<p>WC has the right to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information from the employer (also in EWC);</li> <li>• consultation with employer on special issues (hours, collective dismissals, acquisitions, health &amp; safety)</li> <li>• Workplace agreements concluded with works council are only possible on these issues</li> <li>• Collective agreements (on wages or other working conditions are only possible with trade unions (in enterprise or sector)</li> </ul>	<p>Works council guarantee of</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• right to information</li> <li>• right to consultation</li> <li>• right to participation</li> </ul> <p>Conclusion of workplace agreements (in Slovenia if collective agreement allows; in Latvia and Lithuania if no trade union is present)</p> <p>In SLO: up to half of seats of supervisory board are reserved for workers representatives; works council may nominate candidate for Labour Director.</p>
<b>Effects</b>		
<p>Predominantly protective and defensive rights – few active rights for influencing strategic management's decisions (e.g.: personal and social matters/modern organisational development)</p>	<p>Few active rights to influence strategies and entrepreneurial decisions</p> <p>In some circumstances scope for early information and company agreement (prevention of disadvantages)</p>	<p>If bodies co-operate more scope for employee protection, for more active rights and strategic arrangements.</p> <p>Overlapping powers and hence competition (Hungary/Latvia)</p>
<b>Regulation of workplace conflicts</b>		
<p>Workplace disputes committees, mediation or appealing to normal jurisdiction (courts)</p> <p>Otherwise use of Human Resource approaches in non-unionised enterprises – or industrial actions (walk-out, strike)</p>	<p>Workplace conciliation panel or mediation, or civil courts – labour courts do not exist</p> <p>Individual grievances or stoppages, where lawful</p>	<p>Joint arbitration committee with neutral chair (Slovenia) or labour court (also in Hungary).</p> <p>Works council must respect peace obligation, hence co-operation with employer sometimes less problematic.</p>

Only in not yet privatised state-owned enterprises still exist the former „workers councils”

Quelle: Eigene Darstellung Kohl/Platzer; Grundlage: Kohl/Platzer 2004

Ganz generell gilt für die Slowakei wie für das übrige Mitteleuropa hinsichtlich der Performanz dieser betrieblichen Institutionen, dass sie mehrheitlich durch einen fehlenden Konsens der politischen Akteure bezüglich des Nutzens von Mitbestimmungsinstitutionen und durch ein faktisches Spannungsverhältnis zwischen Deregulierungskonzepten einerseits und dem Ausbau sozialer Rechte und partizipativer Mechanismen andererseits gekennzeichnet sind. Deregulierte, individualisierte Konzeptionen sind nicht zuletzt von der Vorstellung getragen, dadurch Anreize für Auslandsinvestitionen zu schaffen. Sie sind andererseits auch als Reaktion auf den früher erzwungenen Vorrang kollektiver Verhaltensmuster zu verstehen, denen man sich nun – sowohl als individueller Arbeitgeber wie auch als selbstverantwortlicher Arbeitnehmer – nach Möglichkeit zu entziehen versucht. Eine deregulierte, individualisierte Konzeption kennzeichnet die Lage in der großen Zahl der Klein- und mittelständischen Unternehmen, die den privaten Sektor der Transformationsländer weitgehend bestimmen. Vielfach fehlen hier die Gewerkschaften als Korrektiv und Tarifverträge spielen kaum eine Rolle. Im Vergleich mit der Mehrzahl der MOE-Länder besteht in der Slowakei, wie nachfolgend im einzelnen dokumentiert, eine relativ höhere gewerkschaftliche Vertretungsdichte in Betrieben und Unternehmen, insbesondere in den vormals staatlichen sowie in den großen ausländischen Unternehmen. Gleichwohl wachsen „gewerkschaftsfreie“ Zonen durch unternehmerische Neu- und Ausgründungen insbesondere im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie der Dienstleistungen.

Eine effektive betriebliche Interessenvertretung war (und ist auch nach der seit 2003 möglichen Einrichtung von Betriebsräten) im Wesentlichen dort möglich, wo eine Gewerkschaftsvertretung existiert (siehe auch unten die aktuellen Beispiele „guter Praxis“). Deren Existenz und durch entsprechende gewerkschaftliche Organisationsgrade im Betrieb gestützte effektive Arbeit hat neben der Regelung personeller und sozialer Fragen auch Auswirkungen auf die jeweilige Entlohnung. Denn auch das slowakische Tarifvertragssystem ist tendenziell eher unternehmens- als branchenzentriert, auch wenn vermehrt sektorale Rahmenregelungen vorhanden sind und die Deckungsrate von Kollektivverträgen (im MOE-Vergleich) vergleichsweise hoch liegt.

Betrachtet man die formal-rechtlichen Bedingungen und die Entwicklungen seit 2002 näher, so verdienen folgende Aspekte betrieblicher Interessenvertretung hervorgehoben

zu werden: Nach dem ArbGB von 2002 kann in Unternehmen über 20 Beschäftigte, in denen keine Gewerkschaftsorganisation existiert, ein Arbeitnehmerrat (Betriebsrat) tätig werden. Er ist Organ aller Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen für dessen Arbeit (Wahl, Räume, Ausstattung) zu ermöglichen. Zugleich besitzen die Gewerkschaften ungehinderte Zugangsrechte zum Betrieb. Die Bedingungen für die Wahl der Betriebsräte, ihre Zusammensetzung und Kompetenzen sowie Finanzierung durch den Arbeitgeber sind detailliert festgelegt. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Durchführung der Wahlen sicher zu stellen. Die erstmalige Wahl wird von einem durch die Arbeitnehmer konstituierten Wahlausschuss organisiert. Dieser wird von der Belegschaft gewählt. Die Kandidatenliste wird von der Belegschaft aufgestellt. Wahlrecht haben alle Arbeitnehmer, die länger als drei Monate beschäftigt sind. Die Wahlperiode des Betriebsrats beträgt vier Jahre. In Unternehmen zwischen 5 und 20 Beschäftigten ist eine Vertrauensperson zu wählen. Ihre Rechte und Pflichten gleichen denen des Betriebsrats. Die Funktion des Betriebsrats erlischt am Tag der Gründung einer Gewerkschaftsorganisation. Eine Personalunion zwischen Betriebsrat und Gewerkschaftsorganisation ist nicht möglich, ein duales Prinzip der Arbeitnehmervertretung bleibt ausgeschlossen. Der Betriebsrat hat bezüglich der Information und Anhörung die gleichen Kompetenzen wie die betriebliche Gewerkschaftsorganisation, jedoch keine Mitbestimmungsrechte. Der Betriebsrat besitzt auch nicht das Recht, einen Kollektivvertrag abzuschließen. Bei einem Arbeitgeber, bei dem eine Gewerkschaftsorganisation tätig ist, darf kein Betriebsrat gebildet werden.

Die Unterschiede zwischen Gewerkschaftsvertretung und Betriebsrat werden auch im Bereich der Freistellungen deutlich: In Betrieben mit mehr als 300 Gewerkschaftsmitgliedern: ein Mitglied der Gewerkschaftsvertretung; demgegenüber erst in Betrieben über 600 Arbeitnehmern ein Mitglied des Betriebsrats. Ab 1.600 Arbeitnehmer sind zwei Mitglieder des Gewerkschaftsorgans bzw. des Betriebsrats von der Arbeit freizustellen. Unabhängig davon stehen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung bezahlte Freistellungen im Umfang von monatlich mindestens 30 Minuten pro Mitglied, für den Betriebsrat indessen nur 10 Minuten pro Arbeitnehmer zu. Für Zwecke der Weiterbildung sind pro Jahr jeweils mindestens zwei Arbeitstage zu gewähren.

Nach den Parlamentswahlen im Herbst 2002 zog die damalige Regierung Konsequenzen aus dieser heterogenen Situation. Durch erneute Novellierung des kollektiven

Arbeitsrechts wurden (gegen den Widerstand der Gewerkschaften) rechtliche Grundlagen geschaffen, die die Einführung von Betriebsräten im Rahmen eines sich nicht länger ausschließenden dualen Vertretungssystems. Die seit dem 1. Juli 2003 geltende Neuregelung verpflichtet den Arbeitgeber, Wahlen zu einem Betriebsrat zuzulassen, sobald 10% der Beschäftigten dies verlangen. Bei einer Belegschaftsgröße zwischen 5 bis zu 50 Arbeitnehmern ist ein Vertreter (eine Vertrauensperson) zu wählen, darüber bis zu 100 Beschäftigten ein dreiköpfiger Betriebsrat (für jede weitere 100 Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied, ab 500 gilt eine gesonderte Regelung). Wahlvorschläge können unmittelbar von der Belegschaft kommen oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Die Wahlperiode beträgt vier Jahre. Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretung haben damit einen vergleichbaren Status, ausgenommen das Recht der Gewerkschaft zur Tarifverhandlung und der Kontrolle ihrer Umsetzung.

Aus heutiger Sicht kann nicht abschließend beurteilt werden wie und wohin sich diese „Koexistenz“ weiterentwickeln wird (nach Schätzungen existierten im Jahr 2004 in rund 200 Unternehmen Betriebsräte), zumal bislang keine systematische industriesoziologische Forschung über die „betrieblichen Wirklichkeit“ existiert. Gleiches gilt auch für die nach dem slowakischen Handelsgesetzbuch mögliche Drittelbeteiligung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten und die Frage, wie sich mittelfristig die Einbeziehung slowakischer Arbeitnehmervertreter in die Europäischen Betriebsräte auf die nationalen betrieblichen Strukturen und Praxen auswirken wird.

### **2.3 Sektorale Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik**

Die drei nachfolgenden Schaubilder geben zunächst einen generellen Überblick über Entwicklungen und zentrale Strukturdaten der sektoralen Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik in den neuen EU-Mitgliedstaaten Mittelosteuropas und lassen erkennen, dass die Slowakei (zusammen mit Slowenien und Ungarn) sich unter jenen Ländern befindet, die sich hinsichtlich der Bedeutung einer sektoralen Tarifpolitik und der tariflichen Deckungsraten am stärksten in Richtung west- bzw. kontinentaleuropäischer Gegebenheiten entwickelt haben.

Schaubild 3: Organisationsgrad der Sozialpartner sowie Deckungsrate und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in MOE

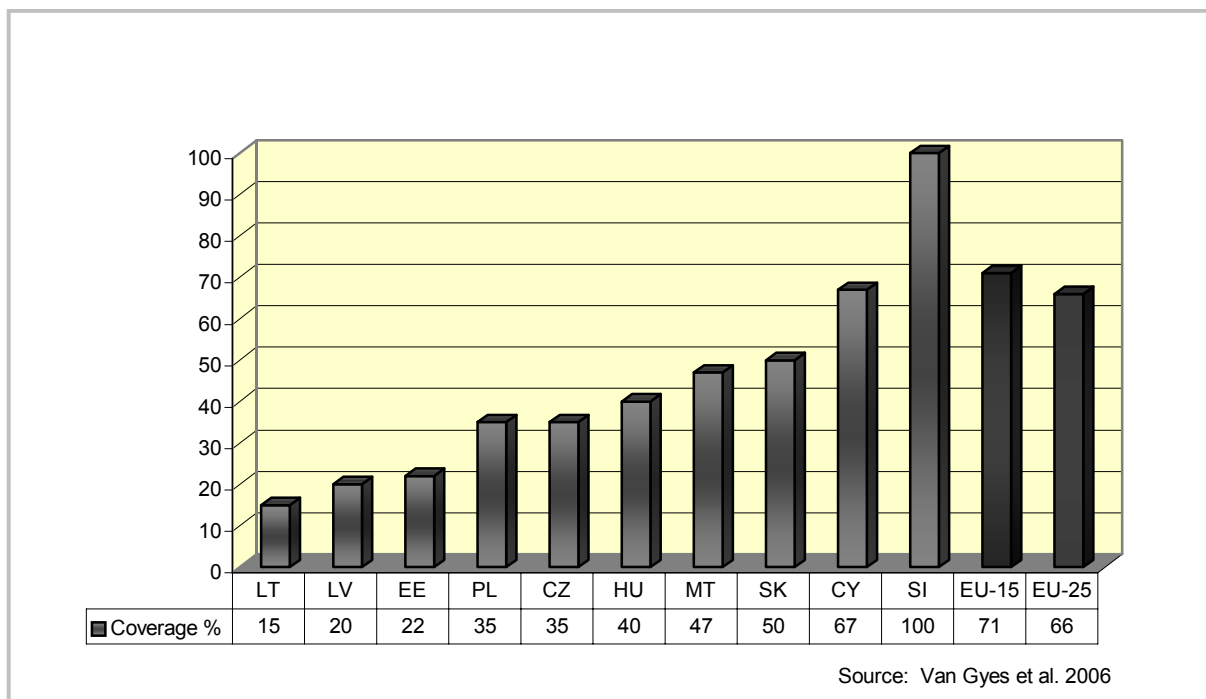
Land bezogen jeweils auf ...% aller Beschäftigten	Organisations- grad der Gewerkschaften	Organisa- tionsgrad der Arbeitgeber	Deckungsrate der Tarifverträge	Allgemeinverbindlicherk- lämung sektoraler Kollektivverträge
<b>Slowenien</b>	42	50 (100)*	98	sämtliche Tarifverträge
<b>Slowakei</b>	31	~50	48	möglich
<b>Ungarn</b>	25	>40	42	seltene Ausnahme
<b>Tschechien</b>	30	~35	~35	häufiger seit 2000
<b>Polen</b>	>18	~19	30**	ab 2000 möglich
<b>Lettland</b>	19	>30	20	ab 2002 möglich
<b>Estland</b>	15	~30	20	ab 2000 möglich
<b>Litauen</b>	14	~20	13	nein

\* Arbeitgeberverband und Wirtschaftskammer (mit Zwangsmitgliedschaft) schließen Flächentarifverträge für alle Branchen im Rahmen eines nationalen Sozialpakts.

\*\* in Unternehmen ab 50 Beschäftigte, in privaten Klein- und Mittelbetrieben nur rd. 5%

Quelle: EU Kommission 2003; Carley 2002; eigene Berechnungen

Schaubild 4: Coverage by collective agreements in new and old EU member states (% of all employees)



**Schaubild 5:** *Levels of collective bargaining and importance of each level in the new member states*

	<b>National</b>	<b>Sectoral</b>	<b>Enterprise</b>
<b>CZ</b>	no social pacts	some agreements of „higher level“ (for 24% of employees)*	company agreements more important (for 29% of employees)
<b>EE</b>	no bipartite negotiations or social pacts	state sector only + healthcare sector (generally extended)	company agreements remain dominant
<b>HU</b>	tripartite recommendations for negotiations on lower levels	bipartite committees in about 30 sectors; several agreements exist	company agreements for a higher share of employees
<b>LV</b>	tripartite concertation no negotiation	in public sector only**	company agreements are dominant
<b>LT</b>	no social pacts, no bipartite negotiations	in public sector, first agreement in private sector in 2005***	company agreements are dominant
<b>PL</b>	tripartite concertation only with recommendation for bargaining	10 tripartite sectoral committees to prepare agreements	company agreements as a rule if TU representation exists
<b>SI</b>	social pacts with framework regulation	sectoral agreements in all 34 sectors	numerous company agreements
<b>SK</b>	no social pacts	agreements in most sectors	many company agreements

\* several with general extension for all employers by law of 2005.

\*\* missing collective bargaining in private sectors with low TU density (such as construction, trade, agriculture, banking).

\*\*\* in agriculture with general extension by the government

\*\*\*\* collective agreements at any level are generally binding all employers of a sector or extended to all employees in a company by law.

Quelle: Hülsmann/Kohl 2006

Im Detail betrachtet besteht in der Slowakei (wie in den meisten anderen MOE-Ländern) ein mehrfach gestuftes Tarifvertragssystem, allerdings mit einer deutlich unterschiedlichen Akzentverteilung. Das slowakische tarifpolitische Gefüge umfasst:

- a) Generalabkommen auf tripartistischer branchenübergreifender nationaler Ebene (siehe unten);
- b) Branchentarifverträge, die relativ weit verbreitet sind und rund die Hälfte der Beschäftigten abdecken, aber in der Regel vergleichsweise vage bleiben und z. T. wenig detaillierte Aussagen für ihre Umsetzung treffen; (nach Galgoczi, 2002) existierten bereits 1999 56 sektoralen Kollektivvereinbarungen; für 2001 wurde eine Zahl von 77 und damit eine deutliche Trendsteigerung angegeben).

- c) Unternehmenstarifverträge, die eine weitere wichtige Ebene bilden und die Lohnhöhe und weitere Arbeitsbedingungen konkret definieren, aber entsprechend der Lage und der Kräfteverhältnisse in den Betrieben notwendigerweise sehr differenziert ausfallen (siehe dazu unten „Beispiele guter Praxis“).

Daneben wird vom Staat nach Konsultation der Sozialpartner im Rahmen des Tripartismus der Mindestlohn festgelegt und jeweils jährlich angepasst (s. Kap.4).

Das bestehende gestaffelte Vertragssystem in Sektor und Unternehmen bildet (zusammen mit den Regelungen in Slowenien und teilweise Ungarn) noch immer die Ausnahme in einem sonst von Unternehmenstarifverträgen dominierten Umfeld in den MOE-Staaten. Dies könnte im Sinne einer Feinabstimmung in Unternehmen mit starker gewerkschaftlicher Vertretungsmacht eine vergleichsweise ideale Konstruktion sein, zumal es auch Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen vorsieht. Auch enthalten die Kollektivverträge üblicherweise neben Lohnregelungen Bestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, den für Qualifizierung zu erbringenden Aufwand (0,6% der Lohnsumme sind ohnehin laut Gesetz in den betrieblichen Sozialfonds zu überführen, der neben Kantinenessen, für Training und Personalentwicklungsmaßnahmen vorzusehen ist.) Auch werden Fragen der Kommunikation und der Kooperation des Managements mit der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung und deren technischen Ausstattung in den Vereinbarungen angesprochen (vgl. Cziria in: EIRO 2002).

Gleichwohl bringt die praktische Umsetzung der Kollektivverträge eine Reihe von Problemen mit sich: Die Arbeitgeberseite wünscht weniger das Prinzip der Lohngleichheit und der Gleichheit der Arbeitsbedingungen in der Branche und damit die marktordnende Funktion des Branchentarifvertrags, sondern tendiert vielmehr zu unternehmensbezogenen Lösungen. Dementsprechend sind die Inhalte der im Vergleich zu anderen Beitrittsstaaten häufigeren Branchenvereinbarungen in der Regel wenig präzise, geben vielfach die geltenden gesetzlichen Vorschriften wieder. Das Unternehmensmanagement behält damit freie Hand bei der Feinjustierung der Arbeitsbedingungen je nach ökonomischer Lage und betrieblichen Machtverhältnissen. Der Abschluss von Firmentarifverträgen zur Regelung der Entlohnung hängt damit wesentlich von der Existenz einer betrieblichen und durchsetzungsfähigen Gewerkschaftsorganisation ab. Da die slowakische Unternehmenslandschaft, wie oben dar-

gestellt, zugleich von einer wachsenden Zahl von KMU und zahlreichen neu gegründeten Unternehmen mit schwacher gewerkschaftlicher Repräsentanz geprägt ist, fehlt es oft an diesem entscheidenden Instrument der Tarifvertragsgestaltung und seiner optimalen Nutzung.

Da jeder Betrieb – abgesehen von der allgemeinen gewerkschaftlichen Hilfestellung – somit vertraglich auf sich selbst gestellt ist, kann auch kaum entsprechender Druck auf die Durchsetzung eines verbindlicheren Branchentarifvertrags sowie eine unternehmensübergreifende gewerkschaftliche Solidarität entfaltet werden. Dies zeigt sich im weitgehenden Fehlen einer koordinierten Streikpraxis und einem – mit Ausnahme des öffentlichen Sektors – Ausbleiben landesweiter Streikaktivitäten.

Im Unterschied zu den Anfangsjahren der Republikgründung ist in jüngerer Zeit bei den Arbeitgeberverbänden ein gewisser Paradigmenwechsel von einem mehr partnerschaftlichen zu einem Konfrontationskurs erkennbar, der gelegentlich eine „beabsichtigte Zuspitzung“ einschließt und der flexiblen, dezentral -betrieblichen Lohnfindung nach dem angelsächsischen Modell den Vorrang einräumt.

Der Spielraum gewerkschaftlichen Handelns bleibt angesichts regional unterschiedlicher, aber immer noch hoher Arbeitslosigkeit eng. Zwar gibt es die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines sektoralen Vertragsabschlusses für sämtliche Arbeitgeber einer Branche, soweit sie „vergleichbaren wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen“ unterliegen. Dies hängt aber von einer Einzelfallprüfung und einem Konsens in einem tripartistischen Beratungsorgan beim Arbeitsministerium ab, was die Wirkung dieses Instruments deutlich einschränkt. Dort wo Rahmenkollektivverträge existieren (wie etwa in der Metallindustrie) legen diese i.d.R. (Mindest-)Bedingungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für Lohnzeitfragen fest, die jedoch meist (noch) über den gesetzlichen Mindestregelungen liegen.

Trotz des im Januar 2002 in Kraft getretenen neuen Tarifvertragsgesetzes, das u. a. den Modus von Abschlüssen auf sektoraler Ebene sowie die Auswahl und den Einsatz professioneller Schlichter bei Tarifverhandlungen, sowie Vorschriften für die Lösung von Arbeitskonflikten regelt, ist gegenwärtig nur schwer abzuschätzen wohin das Tarifsysteem mittelfristig gravitieren wird; ob es in der Slowakei also künftig zu

einer Weiterentwicklung hin zu mehr bilateralen sektoralen Verträgen kommen kann, oder ob das Tarifvertragsgeschehen eher dezentral orientiert sein wird.

Wie in Kap.2 bereits dargestellt weist das slowakische Tarifsysteem – trotz der im MOE-Vergleich relativ hohen tariflichen Deckungsrate – hinsichtlich der Verteilungsbilanz deutliche Schwächen auf. Auch wenn die Reallöhne im Zuge des deutlichen wirtschaftlichen Wachstumstrends der vergangenen Jahre gestiegen sind (vgl. Schulden 2007) konnte die verteilungspolitische Schiefelage insgesamt bei weitem (noch) nicht beseitigt werden.

## ***2.4 Arbeitsbeziehungen und Tripartismus auf gesamtstaatlicher Ebene***

Das Schaubild gibt im Vergleich der MOE-Länder zunächst einen Überblick über die rechtliche Verankerung und institutionelle Ausgestaltung des Tripartismus.

Eine zentrale Rolle im Prozess der sozialen Konzentration nehmen in der Slowakischen Republik ähnlich wie in den übrigen Transformationsländern tripartistische Gesprächsrunden und Institutionen ein. An erster Stelle ist hier der slowakische Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen zu nennen. Er setzt sich aus jeweils sieben Vertretern der Regierung, der Gewerkschaften sowie der Arbeitgebervereinigungen zusammen. Seine Hauptfunktion war vor allem in der Anfangsphase der jährliche Abschluss sog. Generalabkommen, die neben den wesentlichen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen u. a. auch den Lohnrahmen für den öffentlichen Sektor und damit indirekt auch für die Gesamtwirtschaft – im Folgejahr abstecken. Sie beziehen sich somit auf die Wirtschafts- und Einkommenspolitik sowie sozialpolitische Grundsatzfragen einschließlich der Tarifpolitik. Neben diesen Fragen bilden auch die Arbeitsmarktpolitik, die Steuer- und Finanzpolitik, Bildung, Gesundheit sowie die EU-Integration wichtige Themen der tripartistischen Ratssitzungen. Als Ergebnis verpflichtete sich die Regierung u. a., 25% des jährlichen Budgets zur Förderung der Beschäftigung, der kleineren und mittleren Unternehmen sowie für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen.

**Schaubild 6:** *Structure and legal basis of national tripartite councils in CEE countries*

	Designation	Representation* of		Legal basis
		employers	unions	
<b>Czech Republic</b>	Council for Economic and Social Agreement	7 persons	7 persons	Tripartite Agreement 1997 and 2004
<b>Estonia</b>	Social and Economic Council	1 person	1 person**	Law 1998
<b>Hungary</b>	National Interest Reconciliation Council	9 organisations	6 organisations	Tripartite Agreement 2002
<b>Latvia</b>	National Tripartite Cooperation Council	5 persons	5 persons	Tripartite Agreement 1998, amended 2004
<b>Lithuania</b>	Tripartite Council	5 persons	5 persons	Tripartite Agreement 1995
<b>Poland</b>	Tripartite Commission for Social and Economic Affairs	4 organisations	3 organisations	Law 2001
<b>Slovakia</b>	Council of Economic and Social Partnership	6 persons	6 persons	New legal statute 2004
<b>Slovenia</b>	National Economic and Social Council	4***organisations	4 organisations	Agreement 1994 – draft law in preparation
<b>Bulgaria</b>	Economic and Social Council	12 persons	12 persons	Law of 2002
<b>Romania</b>	Economic and Social Council	9 persons	9 persons	Law of 1998

\* In addition to the usually equal number of members of national central organisations there is a variable number of government representatives (with the exception of Bulgaria where further 12 persons of NGO and civil society members are represented in the ESC, but no persons of the government).

\*\* represented in each session by one person of EAKL or TALO according to the principle of rotation.

\*\*\* of which 3 seats are taken by the two Chambers of Business and of Handcrafts.

Quelle: Kohl/Platzer 2007

Eine gravierende Krise erfuhr der Tripartismus während des Meciar-Regimes zwischen 1994 und 1998, als die Gewerkschaften sich nach 1997 als Folge nicht mehr erzielbarer Kompromisse weigerten, weitere Generalabkommen zu unterzeichnen. Aus Protest gegen das autoritäre Vorgehen der Regierung zogen sie sich aus dem Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen völlig zurück. Unmittelbarer Anlass war die Verabschiedung eines Gesetzes über Löhne und Gehälter ohne vorherige Absprache mit den Sozialpartnern. Die Regierung versuchte daraufhin, kurzerhand eine neue Gewerkschaftskonföderation vor allem aus staatstreuen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Ersatz zu gründen und zugleich den Kreis der Beteiligten

des Wirtschafts- und Sozialrats zu erweitern. Der Sozialdialog war damit für eine längere Phase auf Eis gelegt.

Nach dem Ende September 1998 erfolgten politischen Wechsel wurde der nationale tripartite Rat im Mai 1999 gemäß seiner ursprünglichen Struktur, aber nun auf gesetzlicher Grundlage, wieder ins Leben gerufen. Zugleich wurde das inkriminierte einseitige staatliche Lohngesetz revidiert. Gleichwohl kam 2001 erneut kein Generalabkommen zustande und anschließend eine weitere kurzfristige Unterbrechung der Ratstätigkeit als Folge einer Nichteinigung über erhöhte Energiepreise (Erdgas). Trotzdem gelang es des Weiteren, eine Einigung über ein novelliertes Tarifvertragsgesetz herbeizuführen, das schließlich im Januar 2002 in Kraft trat.

Die Ursachen des Unmuts vor allem der Gewerkschaftsseite über den praktizierten Tripartismus liegen einmal in der mangelnden Verbindlichkeit der Beschlüsse und Empfehlungen des Rats gegenüber der Regierung. Auch monieren sie, dass die Arbeitgeber seit geraumer Zeit versuche, den zu behandelnden Themenkatalog im Wirtschafts- und Sozialrat auf bestimmte „monothematische“ Fragen (wie Arbeitslosigkeit, Umweltschutzfragen, Pensionsregelungen, die Reform des Bildungswesens) einzugrenzen. Die Diskussion über die Lohnpolitik beschränkt sich in der Tripartität derzeit im Wesentlichen auf die Frage des Mindestlohns (siehe unten). Der Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen hat zwei Unterkommissionen: für Arbeitsschutz sowie für Entlohnungsfragen. Eine weitere Ebene des nationalen Sozialdialogs in der Slowakei bildet der sog. sektorale tripartite Dialog im Rahmen diverser Branchen-Ausschüsse, die beim Arbeits- und Wirtschaftsministerium angesiedelt sind.

Die Slowakische Republik befindet in einem Prozess der staatlichen Dezentralisierung durch Einrichtung von acht Regionen als intermediäre Verwaltungseinheiten. Die Gewerkschaften besitzen seit längerem entsprechende Regionalbüros und sind somit für die Interessenabstimmung auch auf dieser Ebene organisatorisch vorbereitet. Auch die Arbeitgeber sind mit dem Aufbau entsprechender Regionalstrukturen befasst. Regionale tripartite Räte wurden in bestimmten Regierungsbezirken (wie z.B. Banska Bystrica) etabliert. Sie dienen in erster Linie dem Informationsaustausch und der Entscheidungsvorbereitung in Fragen der Beschäftigung, der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Verkehrsinfrastruktur sowie der Energiewirtschaft mit dem Ziel der Herstellung von Konsens sowie der Aufrechterhaltung des „sozialen Friedens“.

Gegenwärtig stehen signifikante Veränderungen des Tripartismus auf der Tagesordnung der slowakischen Politik. Die gegenwärtigen Reformvorstellungen und möglichen Perspektiven werden in Kap 5 eingehender betrachtet.

## **2.5 Struktur und Rolle der Sozialpartner**

Wirft man an dieser Stelle noch einen Blick auf die Organisation und Rolle der Sozialpartner in der Slowakei so verdienen folgende Aspekte hervorgehoben zu werden. Wenn es trotz größerer sozialer Umwälzungen und politischer Turbulenzen im Laufe des Transformationsprozesses bisher in der Slowakei gelang, den sozialen Frieden zu erhalten und insoweit instabile politische Verhältnisse zu vermeiden, so ist dies auch den Organisationsstrukturen und der Politik der Sozialpartner, insbesondere der „gemäßigten“ und pragmatischen Rolle der Gewerkschaften geschuldet. Sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie auch der Gewerkschaften besteht in der Slowakischen Republik jeweils ein hoher Konzentrations- und Zentralisationsgrad der Interessenverbände.

Auf Gewerkschaftsseite repräsentiert die Slowakische Konföderation der Gewerkschaften (KOZ SR) in 37 Branchenverbänden und einer Mitgliederzahl von 590.000 rund 90% aller Gewerkschaftsmitglieder (jüngste verfügbare Zahlen – Stand 2004). Neben diesem einheitsgewerkschaftlichen Dachverband existieren noch ein Christlicher Gewerkschaftsbund mit rd. 10.000 Mitgliedern sowie ähnlich wie in Tschechien ein kleinerer Verband Kunst und Kultur (mit 2.000 Mitgliedern). Der gesamteuropäische Trend eines Mitgliederverlusts der Gewerkschaften (Visser 2007) war und ist in den MOE-Staaten besonders ausgeprägt (Kohl/Platzer 2004) und hat auch die Slowakei erfasst. Lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad 1995 noch bei 57%, so ist er auf 31% im Jahr 2004 gesunken (vgl.: Industrial relations in Europe 2006:25). Gleichwohl ist der slowakische gewerkschaftliche Organisationsgrad nach Slowenien (2004:44%) noch immer der zweithöchste in den MOE-Ländern und liegt auch über dem EU-25 – Durchschnitt (2004:25%).

Ebenso umfassend und vergleichsweise einheitlich organisiert waren bis 2004 die Arbeitgeber: Die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Slowakischen Republik (AZZZ SR) deckte 2002 nach eigenen Angaben (EU 2002:121) noch 60% aller Un-

ternehmen ab, organisiert in 37 Verbänden aus 19 Branchen. Gegenwärtig (2007) sind unter dem Dach der AZZZ 13 Branchenverbände organisiert. Zur mittlerweile größten Industrie- und Arbeitgeberdachorganisation hat sich die erst 2004 gegründete RUZ entwickelt. Sie repräsentiert 2/3 der Arbeitgeber und Unternehmen, die 70% des BIP produzieren. Die Mitgliedschaft kann individuell oder kollektiv sein. Gegenwärtig repräsentiert die RUZ 21 Verbände und 8 individuelle Mitglieder (Großunternehmen). Der Verband repräsentiert über die ihm angeschlossenen Verbände 1300 Unternehmen in denen über 300 000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Daneben existiert eine kleinere Assoziation von KMU-Unternehmen, die die Interessen der Klein- und Kleinstbetriebe geltend macht. Letztere sind volkswirtschaftlich insofern relevant, als sich die Struktur der Unternehmen gegenüber der früher dominierenden konzentrierten Industriekultur radikal geändert hat und 77% aller privatwirtschaftlichen Betriebe weniger als 10 Beschäftigte haben.

### **3 Mindestlohnpolitik in der Slowakischen Republik**

Für die Slowakei wie für die übrigen MOE-Staaten gilt zunächst, dass die Entwicklung und materielle Ausgestaltung von Mindestlöhnen wie auch die Verfahren zur ihrer Festlegung und Durchsetzung abhängiger bzw. integraler Teil des nationalen Arbeitsbeziehungssystems ist. Vielfach sind Mindestlöhne auch Ausdruck spezifischer Funktionsdefizite des Arbeitsbeziehungssystems bzw. der Versuch, allgemeine gesellschaftliche und einkommens- sowie sozialpolitische Problemlagen zu bearbeiten<sup>1</sup>.

Die Mindestlohnpolitik hat in allen MOE-Ländern – auf jeweils neuer rechtlicher, z. T. sogar verfassungsrechtlicher Grundlage – von Anbeginn an den Transformationsprozess begleitet, um die sozialpolitischen Verwerfungen der ökonomischen Umbauprozesse abzumildern und ein gesellschaftlich erforderliches Mindestmaß an Stabilität und Legitimation zu sichern.

Von den Gewerkschaften wurde sie vielfach als »second-best-Strategie« verfolgt – in Ermangelung wirkungsvollerer Alternativen einer effektiven Tarifpolitik während der Transformationsphase. Zu Anbeginn litt diese zunächst unter einem vertretungs- und damit auch tarifpolitischen Vakuum, bedingt allein schon durch das Fehlen handlungsfähiger Akteure auf der Arbeitgeberseite oberhalb der betrieblichen Ebene. Insofern war die Schaffung unterer Haltelinien lohnpolitischer Mindeststandards nichts anderes als eine pure Notwendigkeit.

#### **3.1 Die Praxis in der slowakischen Republik**

Nach der Trennung von Tschechien im Jahr 1993 galten zunächst die bisher bestehenden Regelungen fort. 1996 wurde ein einheitlicher transsektoraler nationaler Mindestlohn per Gesetz eingeführt, wonach nach vorhergehenden Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern darüber das Letztentscheidungsrecht der Regierung zusteht. Kommt es im tripartistischen Rat für wirtschaftliche und sozial Vereinbarungen zu keiner Einigung, wird die jeweilige Anpassung zum 1. Oktober einseitig durch

---

<sup>1</sup> Vgl. zum Folgenden Kohl/Platzer 2006 und 2007: diesen beiden Beiträgen sind auch die nachfolgenden Schaubilder dieses Kap. 4 entnommen.

Regierungsdekret bestimmt: In dieser nicht auf Konsens gegründeten Form wurde der Mindestlohn zwischen 2002 und 2004 festgesetzt. Dessen anfänglich moderatere, nach 2000 gegenüber den Durchschnittslöhnen aber deutlich verbesserte Position für Vollzeitkräfte zeigt die nachfolgende Zusammenstellung.

*Schaubild 7: Entwicklung der Mindestlöhne in der Slowakei 1995-2005*

	1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Monatlicher Mindestlohn (EUR)	65	70	85	101	114	133	148	167	177*
Mindestlohn in % des Durchschnittslohns	34,0	29,3	33,6	38,5	39,8	41,2	42,3	41,0	k.A.

\* Die jährliche Anpassung erfolgt jeweils zum 1. Oktober

Quelle: EIRO 2005

Abweichungen von diesem Mindestsatz gab es (wie in Tschechien) bei Jugendlichen und leistungsgeminderten Arbeitnehmern: jüngere Beschäftigte (16-21) sowie Erwerbsgeminderte erhalten demnach nur 75%; falls letztere unter 18 Jahre alt sind nur 50% ebenso wie Beschäftigte unter 16 Jahren. Damit sollen die Beschäftigungschancen dieser Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Zusätzlich gibt es zum Ausgleich staatliche Zuschüsse für bestimmte Personengruppen im Niedriglohnsektor.

Maßgeblich für die Festlegung der Mindestlöhne sind einmal das jeweilige Verhältnis zu den Durchschnittslöhnen. Nach dem Willen der Einheitsgewerkschaft KOS SR soll deren Anteil sobald möglich 60% erreichen. Zweites Kriterium ist ein ausreichender Abstand zum Subsistenzminimum einschließlich Steuern und Sozialabgaben. Der Mindestlohn beträgt derzeit rd. 130% des offiziellen Existenzminimums in der Slowakei.

Trotz Kontrollmöglichkeiten über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch die betriebliche Gewerkschaftsorganisation bzw. die 2003 eingeführten Betriebsräte sowie die Arbeitsinspektion (mit der Möglichkeit der Verhängung von Bußgeldern) waren 2004 doch zahlreiche einschlägige Verstöße (in 1.997 Fällen) durch die Nationale Arbeitsinspektion zu verzeichnen.

Rund 4% aller slowakischen Arbeitnehmer beziehen lediglich den Mindestlohn. Diese konzentrieren sich bei niedrig Qualifizierten sowie in Branchen mit einem hohen Anteil

weiblicher Beschäftigter, insbesondere in den Niedriglohnsektoren. Ohne die arbeitsmarktpolitischen staatlichen Zuschüsse wären die vorhandenen Ungleichheiten – u. a. gegenüber Behinderten oder vormals Langzeitarbeitslosen – weit gravierender.

Einen wirksameren Ausgleich bietet indessen das bestehende, im Gegensatz zur Mehrzahl der neuen EU-Mitgliedsländer durchweg auf sektoralen Abschlüssen basierende slowakische Tarifvertragssystem in der Form, dass das Arbeitsgesetzbuch zugleich sechs hauptsächliche Lohngruppen je nach Arbeitsanforderung und Qualifikation mit bestimmten Lohnabständen definiert hat. Die Folge ist, dass nach jeder Erhöhung der Mindestlöhne (jeweils zum 1. Oktober) sämtliche darauf basierenden Lohngruppen – mit Stufe 1 auf dem Ausgangsniveau des Mindestlohns – vertraglich bzw. betrieblich anzupassen sind. (Die Lohnbewegung ist demgegenüber nicht mit dem Datum der Fixierung des Mindestlohns synchronisiert, sondern findet bislang üblicherweise vor dem Oktobertermin statt.)

Die Arbeitgeberseite neigt daher tendenziell zu einer Modifizierung bzw. gar dezidierten Abschaffung des Systems einheitlicher Mindestlöhne und votiert eher für ein sektoral sowie regional differenziertes Entlohnungssystem, was vor allem kleinere und mittlere Unternehmen entlasten sollte.

Die jüngsten tripartiten Verhandlungen zur Mindestlohnfestlegung fanden am 28. Juli 2006 statt. Die Vertreter des Ministeriums für Arbeit schlugen vor, dass der Mindestlohn 7 260 betragen sollte. Die RUZ hat hierbei wiederholt die Ansicht vertreten, dass der Mindestlohn abgeschafft werden sollte, während die AZZZ zu Verhandlungen bereit war. Die Gewerkschaftsseite hatte 7 600 SKK vorgeschlagen. Die Vertreter der neuen Regierung, die zunächst 7 500 SKK vorgeschlagen hatten, kamen am Ende den Forderungen der Gewerkschaften entgegen: wobei dieses „Entgegenkommen“ damit begründet wurde, dass die nächste Mindestlohnerhöhung erst zum 1.1.2008 stattfinden sollte. Somit beträgt der gegenwärtige monatliche Mindestlohn (seit 1. Oktober 2006) 7 600 SKK; dies entspricht einem Stundenlohn von 43,70 SKK.

Bereits im März 2006 (noch vor den Neuwahlen) gab es zwischen der SMER (Fico) und den Gewerkschaften eine Absprache, den Mindestlohn in 5 Jahren auf das Niveau von 60% der Durchschnittslöhne anzuheben (als Gegenleistung haben die

Gewerkschaften SMER bei den Wahlen unterstützt)<sup>2</sup>. Im Dezember 2006 bekräftigte Premierminister Fico dieses Vorhaben: „Unser Ziel ist klar: In einem gewissen Horizont ein solches Niveau beim Mindestlohn zu erreichen, dass dieser 60 Prozent des durchschnittlichen Einkommens in der nationalen Wirtschaft betragen wird“<sup>3</sup>. (In der Regierungserklärung werden allerdings keine Konkreten Prozentzahlen genannt, dort heißt es nur: „Die Regierung verpflichtet sich den Mindestlohn schrittweise anzuheben“<sup>4</sup>).

### **3.2 Die slowakische Mindestlohnpolitik in mittelosteuropäischer Vergleichsperspektive: neue Entwicklungstendenzen, Chancen und Folgeprobleme**

Entwicklung, Stellenwert und Bedeutung der Mindestlohnpolitik in der slowakischen Republik erschließen sich erst aus vergleichender Perspektive. Deshalb sollen nachfolgend wesentliche institutionelle und materielle Parameter der Mindestlohnpolitik in Mittelosteuropa thematisiert werden.

Da die Mindestlohnpolitik neben der Entgeltfestsetzung auch von erheblicher tarif-, sozial- und beschäftigungspolitischer Bedeutung ist, sollen die entsprechenden Bezüge, wie auch die Folgeprobleme beleuchtet werden.

#### **Akteure und Mechanismen des Entscheidungsprozesses und ihr jeweiliger Output**

Wie im Falle der Slowakei legt überwiegend der Staat – nach mehr oder weniger intensiver und verbindlicher Beratung mit den Sozialpartnern – die Höhe des gesetzlichen

---

<sup>2</sup> Minimálna mzda má byť 7500 korún. [Der Mindestlohn soll 7500 Kronen betragen.] Artikel veröffentlicht in der Tageszeitung Pravda, am 31.8.2006, [http://www.tvojepeniaze.sk/minimalna-mzda-ma-byt-7500-korun-dkc-/sk\\_pkariera.asp?c=A060831\\_060531\\_sk\\_pkariera\\_p01](http://www.tvojepeniaze.sk/minimalna-mzda-ma-byt-7500-korun-dkc-/sk_pkariera.asp?c=A060831_060531_sk_pkariera_p01), letzter Zugriff 25. April 2007

<sup>3</sup> Minimálna mzda na budúci rok neporastie. [Der Mindestlohn wird im nächsten Jahr nicht wachsen.] Artikel veröffentlicht in der Tageszeitung Pravda am 18.9.2006, [http://www.tvojepeniaze.sk/minimalna-mzda-na-buduci-rok-neporastie-fco-/sk\\_pkariera.asp?c=A060918\\_113452\\_sk\\_pkariera\\_p01](http://www.tvojepeniaze.sk/minimalna-mzda-na-buduci-rok-neporastie-fco-/sk_pkariera.asp?c=A060918_113452_sk_pkariera_p01), letzter Zugriff 25. April 2007

<sup>4</sup> Minimálna mzda sa zvýši na 7600 korún. [Der Mindestlohn steigt auf 7600 Kronen.] Artikel veröffentlicht in der Tageszeitung Pravda am 28.9.2006, [http://spravy.pravda.sk/minimalna-mzda-sa-zvysi-na-7600-korun-du0-/sk\\_domace.asp?c=A060928\\_164849\\_sk\\_domace\\_p23](http://spravy.pravda.sk/minimalna-mzda-sa-zvysi-na-7600-korun-du0-/sk_domace.asp?c=A060928_164849_sk_domace_p23), letzter Zugriff 25. April 2007

Mindestentlohnung (pro Monat oder Arbeitsstunde) fest; mittlerweile kommen ähnlich wie in zahlreichen westeuropäischen Ländern auch in den MOE-Staaten vermehrt standardisierte Regeln und Datenvorgaben (siehe nachfolgende Abbildung) zum tragen.

*Schaubild 8: Mechanisms for adjusting the statutory national minimum wages in EU-27*

	Determination by the state (after tripartite consultation)	Bi- or tripartite negotiations	Automatic adjustment (to inflation and/or wage growth)
BE		X	X
ES	X		
FR	X		X
EL		X	
IE	X	X	
LU	X		X
NL	X		X
PT	X		
UK	X		
BG	X		
CZ	X		
EE	X	X	
HU		X	
LV	X		
LT	X		
MT		X	X
PL	X		X
RO		X	
SI	X		X
SK	X		

Aufschlussreich ist, wie sich die unterschiedlichen Entscheidungsprozesse auf das Niveau der Mindestlöhne in MOE im Einzelnen auswirken. Nimmt man die jeweilige Relation der gesetzlichen Mindestlöhne zu den Durchschnittslöhnen in einem Lande als Gradmesser der Effizienz ihrer Resultate, zeigen sich hier bereits gewisse signifikante Unterschiede zwischen den drei genannten Formen der Regulierung.

*Schaubild 9: Output of the three different mechanisms for determining minimum wages in CEE*

<b>Mechanisms</b>	<b>Country</b>	<b>Level of minimum wage as % of average wages in these groups of countries</b>
Bipartite or tripartite national agreements	Estonia, Hungary, Romania, Croatia (current regulation)	37%
Determination by the state (after tripartite consultations)	Lithuania, Latvia, Czech Republic, Slovakia, Bulgaria	39%
Automatic adjustment by the government according to a fixed formula (plus tripartite consultation)	Poland, Slovenia	40%

Als weiteres entscheidendes Merkmal erweist sich in diesem Kontext, welche Entscheidungskriterien dem in aller Regel jährlichen Anpassungsprozess der Mindestlöhne zu Grunde gelegt werden. Das jeweilige Ausrufen der Mindestlohnhöhe im Blick auf deren Auswirkungen auf die Verteilungsbilanz sowie die Arbeitsmarktpolitik führt dabei zur Heranziehung ökonomischer Parameter (wie primär der Inflations- und Produktivitätsrate sowie des gesamtwirtschaftlichen Wachstums), aber auch zur Frage des Abstandes sowohl zu den Durchschnittseinkommen einerseits, wie auch zum Sozialhilfeniveau eines Landes andererseits. Diese letztere Zielsetzung im Blick auf das allgemeine Entgeltniveau erweist sich vielfach als entscheidungsleitend.. Im Hintergrund steht dabei immer auch die Frage von Armutslöhnen sowie die Überwindung der „Armutsschwelle“, die nach EU-Definition bei Lohnsätzen unterhalb von 50% der jeweiligen nationalen Durchschnittseinkommen der Arbeitnehmer liegt. Durchweg spielt der gesetzliche Mindestlohn in MOE eine weitaus größere Rolle für den einzelnen Arbeitnehmer als in Westeuropa mit seiner deutlich höheren Rate der Tarifbindung und der weiter verbreiteten Praxis der Allgemeinverbindlichkeitserklärung sektoraler Verträge auf alle Arbeitgeber einer Branche (Burgess 2003).

Den Anteil der Mindestlohnbezieher in der Slowakei im Vergleich zu anderen Ländern gibt nachfolgende Tabelle wieder.

Schaubild 10: *Share of minimum wage earners in a country*

less than 3%	3 to 8%	more than 12%	more than 15%
Czech Republic, Slovak Republic, Slovenia, Malta, UK, Netherlands	Poland, Estonia, Hungary, Portugal, Ireland	Lithuania, Romania, Luxembourg	Latvia, France

Die Mindestlöhne weisen in ihrer Höhe sowohl zwischen einzelnen MOE-Ländern wie auch – deutlicher noch – zwischen neuen und alten EU- Mitgliedsländern eine erhebliche Bandbreite auf. Die Unterschiede verringern sich gemessen nach Kaufkraftparitäten.

Schaubild 11: *Mindestlöhne in Euro und Kaufkraftstandards (PPS), 2006*

	Euro	PPS
<b>Bulgaria</b>	82	191
<b>Rumania</b>	90	189
<b>Latvia</b>	129	240
<b>Lithuania</b>	159	292
<b>Estonia</b>	192	305
<b>Slovakia</b>	199	377
<b>Poland</b>	234	379
<b>Hungary*</b>	247	401
<b>Czech Republic</b>	261	431
<b>Croatia</b>	301	490
<b>Portugal</b>	437	510

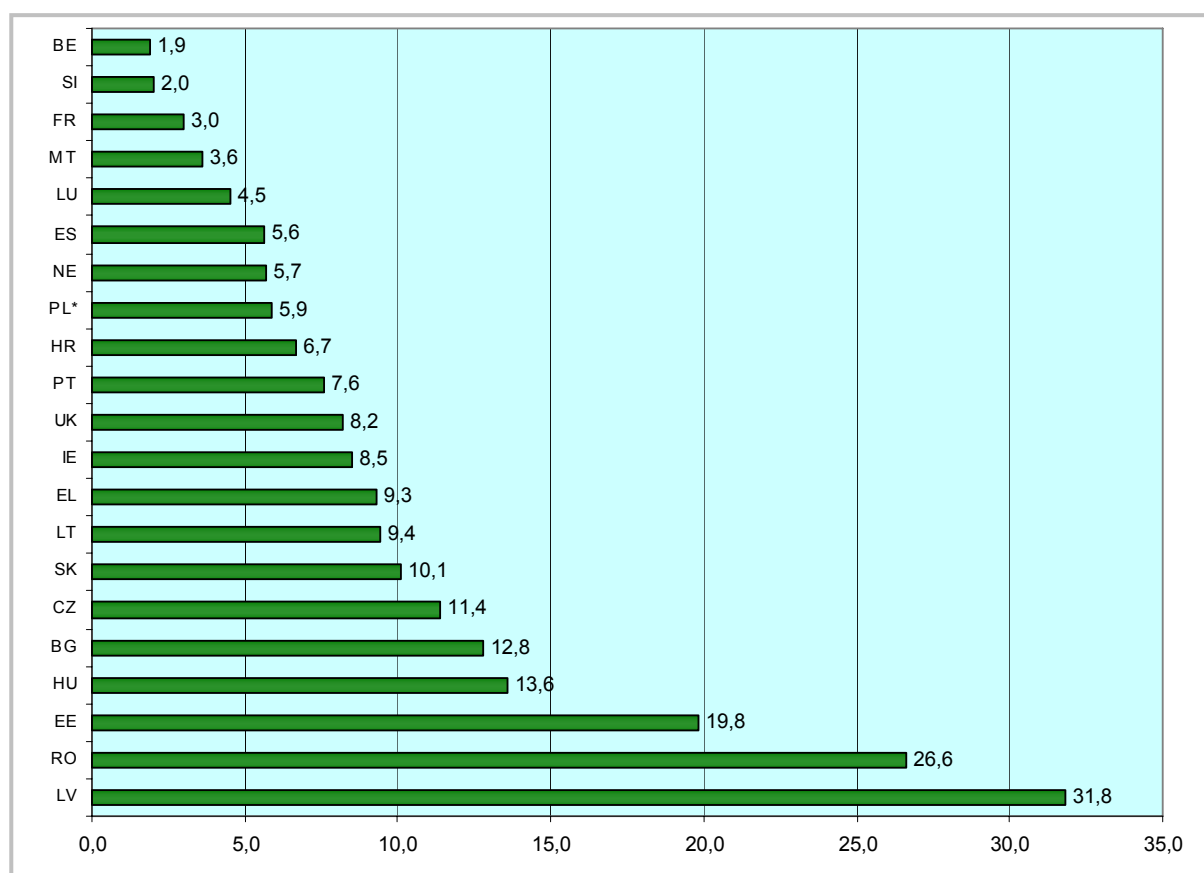
	Euro	PPS
<b>Slovenia</b>	522	690
<b>Spain</b>	631	722
<b>Malta</b>	580	776
<b>Greece</b>	668	785
<b>Ireland</b>	1.293	1.050
<b>France</b>	1.218	1.128
<b>Belgium</b>	1.234	1.184
<b>UK</b>	1.269	1.202
<b>Netherlands</b>	1.273	1.210
<b>Luxembourg</b>	1.503	1.417

\* gross = net, minimum wage is tax free. Source: Eurostat 2006; Croatia: National sources

Wie aus dem Schaubild ersichtlich hat sich lediglich Slowenien bereits in das europäische Mittelfeld hocharbeiten können, während die MOE-Staaten ansonsten in deutlichem Abstand zur Spitzengruppe der Länder mit festgelegtem Mindeststandard verharren. Ebenso unverkennbar ist aber auch, in welchem starkem Maße sich hier, nicht zuletzt als Folge des Erweiterungsprozesses, ein Anpassungstrend nach oben

vollzieht, nachweisbar durch hohe jährliche Steigerungsraten der Mindestlöhne. Auch wenn man die mathematisch bedingten geringeren Auswirkungen hoher Raten bei einer niedrigen Ausgangsbasis in Rechnung stellt, sind die Anpassungsraten dennoch im Durchschnitt der fünf Jahre 2003 bis 2007 sowie – mehr noch – im laufenden Jahr 2007 beachtlich. Den ökonomischen Hintergrund dafür bilden deutlich über dem gesamteuropäischen Durchschnitt liegende jährliche wirtschaftliche Wachstums- sowie Produktivitätsraten, die derartige Prozesse relativ widerspruchsfrei ermöglichen.

Schaubild 12: Anstieg der Mindestlöhne



Aus diesen Daten folgt Zweierlei: In Abhängigkeit von dem wirtschaftlichen Wachstumspotenzial sind die Zuwachsraten dort am höchsten, wo die Mindestlöhne im Vergleich am niedrigsten sind. Der Aufwärtstrend hat sich ferner im laufenden Jahr – offensichtlich als Ergebnis einer „Sogwirkung“ der höheren Einkommensniveaus in der erweiterten Union ebenso wie auch im eigenen Lande – weiter beschleunigt.

Schaubild 13: *Rates of increases of minimum wages in CEE countries (% to previous year)*

	Average 2003-2007	2007
Latvia	14,8	31,8
Estonia	14,3	19,8
Lithuania	9,0	9,4
Czech Republic	7,7	11,4
Slovak Republic	7,7	10,1
Hungary	6,6	9,0
Poland	5,0	5,9
Slovenia	4,7	2,0
Bulgaria	12,9	12,8
Romania	16,5	18,9

Source: Eurostat; EIRO

### **Orientierungsfunktion der Mindestlohnpolitik für die nationale Tarifpolitik**

Durchweg in allen MOE-Ländern mit Ausnahme Sloweniens zeigt sich eine beschleunigte Anpassung der Mindestlöhne 2007 gegenüber den Durchschnittswerten der Vorjahre ab 2003. Die Frage stellt sich, ob dieser Gang der Dinge wie in den Vorjahren erkenntlich auch auf die tarifvertraglichen und nicht zuletzt effektiven jährlichen Steigerungsraten der Entgelte auch künftig durchschlagen kann.

Dieser spezifische Trend ist dadurch begründet, dass die Anhebung der Mindestlöhne mit ihrem jeweiligen Prozentsatz auch als Orientierungsmarge für die dann folgenden Tarifverhandlungen in Unternehmen oder auch Branchen dienen, oder – soweit keine entsprechenden Kollektivverhandlungen stattfinden – für die jeweiligen allgemeinen sowie individuellen Lohnanhebungen. Dieses kompensatorische Orientierungsmuster ist in Mittelosteuropa in der Mehrzahl der Länder übliche Praxis.

D.h., diese Anreizfunktion von Mindestloohnerhöhungen ist für den allgemeinen Geleitzug der Entgelte in Mittelosteuropa signifikant, soweit eine geringere Tarifbindung vorliegt – deutlicher jedenfalls, als dies in den alten Mitgliedsländern erkennbar ist

(Burgess 2003). Die tarifvertraglichen Steigerungsraten hinken zugleich gegenüber den Mindestlohnanpassungen deutlich nach, wie die nachfolgenden Beispiele von vier Ländern (Tschechien, Slowakei, Polen und Slowenien) belegen.

*Schaubild 14: Minimum wage increase compared to collectively agreed and average wage rates, wage drift and wage moderation (2005)*

1	2	3	4	5	6
Country	Increase of minimum wage	Collectively agreed rate	Average rate of increase	Wage drift (column 4-3)	Wage moderation*
Czech Republic	7,2	3,9	5,8	+1,9	-1,6
Slovak Republic	6,2	6,0	8,7	+2,7	-2,2
Hungary	7,5	6,0	8,9	+2,9	-1,2
Slovenia	4,3	3,0	4,9	+1,9	-0,3

\* Difference between price plus productivity increase and collectively agreed wage increase rate

Der hier erkennbare Trend ist der Tatsache geschuldet, dass einesteils eine deutliche Lohnzurückhaltung bei den kollektivvertraglichen Verhandlungsprozessen zu konstatieren ist, der wiederum eine in ihrem Umfang noch erheblichere *wage drift* – quasi kompensatorisch – gegenüber steht. Mit anderen Worten: Die nicht realisierten kostenneutralen Verteilungsspielräume im tariflichen Verteilungsprozess können von Arbeitgeberseite analog den höheren Mindestlohnraten in dem ihrer autonomen Entscheidung unterliegenden Verteilungsprozess offensichtlich ohne ökonomisch Nachteile gegenüber ihren eigenen Beschäftigten gewährt werden.

### **Trends einer Differenzierung der staatlichen Mindestlohnsysteme**

Bei der Regulierung von lohnpolitischen Mindeststandards ist in den Transformationsländern in jüngster Zeit ein Differenzierungsprozess in Gang gekommen. Dies nicht nur hinsichtlich jüngerer Arbeitnehmer und Berufseinsteiger, wie bisher üblich, sondern zunehmend auch unter Berücksichtigung individueller Qualifikation, beruflicher Erfahrung, ausgeübter Verantwortung, spezifischen Arbeitsbelastungen und nicht zuletzt nach Tätigkeiten im öffentlichem oder privaten Sektor.

*Schaubild 15: Differentiation of minimum wage regulations according to ...*

... age of workers (first year of employment; age < 21 or < 16)	Slovakia, Poland, Latvia
... individual qualification, responsibility at work: scales from 1-1,6 (HU); 1-2 (SK); 12 classifications based on minimum wage (CZ); scale from 1 to 3 according to 10 classifications debated in Croatia	Hungary, Slovakia, Czech Republic, Croatia
... harmful working conditions (+ 5-20%), professional experience (+10% in BG)	Bulgaria, Latvia
... employment in private or public sector: different minimum wages in EE – public: private sector = 2,2 : 1; public sector serves as scale (RO); multiple minimum amounts in public and private sector (LV)	Estonia, Lithuania, Romania

Solche zunehmend differenzierten Vorgaben reflektieren die mehrheitlich noch immer gültige MOE-Praxis, wonach die individuelle Entlohnung ebenso wie auch die Tarifvertragspolitik eines Landes auf dem System des Mindestlohns aufbaut.

### **Folgeprobleme der Mindestlohnregulierung**

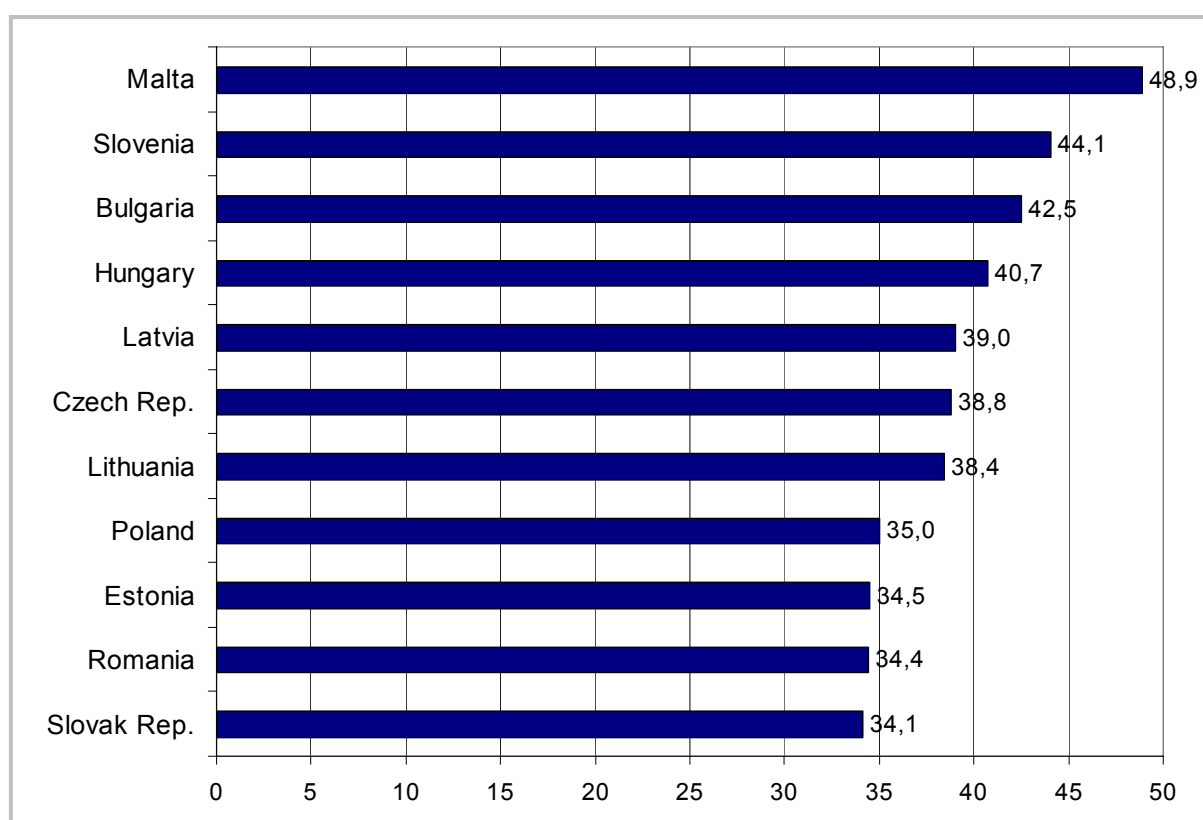
Angesichts der noch immer schwierigen sozial-ökonomischen Verhältnisse in Mitteleuropa zieht die Mindestlohnpolitik auch ungelöste Folgeprobleme nach sich. Es sind dies vor allem:

- die stets gegenwärtige Gefahr der „Armutsfalle“, in die die Bezieher von Mindestlöhnen geraten, die ergänzende staatliche soziale Transfers zur Existenzsicherung in teilweise erheblicher Größenordnung notwendig machen;
- die Bekämpfung eines um sich greifenden Trends, lediglich den Mindestlohn als ausschließlichen Einkommensbestandteil zur Minderung von Steuern und Sozialabgaben auszuweisen;
- Migration oder Exodus spezifischer Arbeitnehmergruppen als Folge einer zu geringen Entlohnung und damit bedrohliche Engpässe auf bestimmten Teilarbeitsmärkten, Arbeitskräftemangel, die wiederum zu Arbeitskräftemangel und unhaltbaren Versorgungsdefiziten führen;
- schließlich: das Problem mangelnder Kontrolle selbst gesundheitsschädlicher überlanger Arbeitszeiten bei Mindestlohnempfängern.

## Das Dilemma der Armutsfalle

Die Minimumlöhne in den 10 post-sozialistischen Erweiterungsländern bewegen sich – im Unterschied zu Westeuropa – ausschließlich unterhalb von 50% der nationalen Durchschnittsentgelte, in einer Schwankungsbreite zwischen 34 und 44% der ansonsten im Durchschnitt gezahlter Löhne in Industrie und privaten Dienstleistungen. Sie befinden sich damit regelmäßig unterhalb der in der EU definierten „Armutsschwelle“ des Medianwerts von mindestens 50%.

Schaubild 16: *Minimum monthly wage: share of national average wages in industry and services, 2004*



Source: Eurostat (public administration excluded)

Ein sich dahinter verbergendes Problem ist, dass eine in hohem Maße ungleiche Einkommensverteilung (erkennbar am Gini-Koeffizienten bzw. der jeweiligen „quintile share ratio“, regelmäßig von Eurostat ausgewiesen) Dies gilt in besonderem Maße für die baltischen Staaten, Polen und Rumänien, aber auch für die Slowakei (Eurostat 2007: 117f.; EurLIFE).

## **Neue Probleme am nationalen Arbeitsmarkt**

Niedrige Mindestlohnsätze haben in einigen neuen Mitgliedsländern zu einem massierten Exodus bestimmter Berufsgruppen geführt, wie z.B. in Gesundheitsberufen oder im Baubereich, sowie ganz allgemein bei industriellen Fachkräften bis hin zu EDV-Spezialisten. Dieser Migrationstrend vor allem in die angelsächsischen Länder (Irland und UK) sowie nach Skandinavien (Finnland, Schweden und Norwegen) mit ihren weit besseren Verdienst- und Arbeitsmarktchancen und mit ihren nicht durch Übergangsregelungen (wie in Deutschland und Österreich) für EU-Bürger „offenen“ Arbeitsmärkten, hat zur Folge, dass in den Herkunftsländern mittlerweile bestimmte Berufsgruppen in Wirtschaft und Gesellschaft fühlbar fehlen. So etwa Krankenschwestern und Ärzte sowie Facharbeiter. In einzelnen Ländern, wie in Lettland und Estland, wird mittlerweile mit aufwendigen staatlichen Programmen und Rückkehrprämien, versucht, dies Berufsgruppen zur Repatriierung zu bewegen (Näheres s. EIRO-reports, etwa von Lettland).

Auch im Falle der Slowakei könnte der in Kap.1 angesprochene „Exodus“ von Arbeitskräften sich zu einem Problem entwickeln, auch wenn die Arbeitsmigration derzeit noch eher zur Reduzierung der hohen Arbeitslosenquote beiträgt.

## **Gesundheit gefährdende Arbeitszeiten**

In Mittelosteuropa leisten rd. 20% der Beschäftigten überlange wöchentliche Arbeitszeiten von 48 und mehr Stunden, trotz einer gesetzlich festgeschriebenen Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden. Von diesem Personenkreis erhält wiederum das Gros keinerlei materielle Kompensation für geleistete Überstunden (s. Daten in: EC 2005:157). Dieser Missstand steht auch (zumindest mittelbar) in einem Zusammenhang mit dem Mindestlohn. Es wird damit ein Trend unterstützt, der zusammen mit höheren Belastungen durch Stress und fehlende Pausenregelungen zu nachhaltigen Gesundheitsgefährdungen führen kann. Ohnehin sind die Arbeitszeiten in Mittelosteuropa um wöchentlich nahezu durchschnittlich 3 Stunden länger als in Westeuropa (Van Gyes et al. 2006; EIRO 2003).

Arbeitszeitfragen und insbesondere deren Reduzierung sind gleichwohl in Mittelosteuropa derzeit (noch) kein Thema der Tarifpolitik – selbst dort, wo dies bereits durch die extrem hohen Arbeitslosenraten – wie etwa in Polen oder der Slowakischen Republik – durchaus angeraten wäre.

## 4 Aktuelle Entwicklungen und Beispiele „guter Praxis“.

### 4.1 Reform des Arbeitsrechts

Von erheblicher Bedeutung für die Stabilisierung und Weiterentwicklung der slowakischen Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, mit einer Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten, könnte sich das Regierungsvorhaben einer Reform des Arbeitsgesetzbuches, das im Herbst 2007 in Kraft treten soll, erweisen.

Der slowakische Gewerkschaftsverband, der die Partei des Ministerpräsidenten Fico im Wahlkampf unterstützt hatte, begrüßt diese Novellierung, die wesentliche Gewerkschaftsforderungen enthält (Vgl. Cira in: EIRO 11/2006: New government programme includes union demands). Demgegenüber stößt dieses Reformvorhaben, wie auch das unten dargestellte Vorhaben einer Stärkung des Tripartismus auf deutliche Vorbehalte bzw. auf Ablehnung der Arbeitgeberverbände. U.a sieht das Reformwerk folgende Änderungen vor:

- eine neue Definition der „abhängigen Arbeit“ soll gewährleisten, dass es nicht mehr zum Ausschluss eines Arbeitnehmers aus dem arbeitsrechtlichen Schutz kommt, so lange sein rechtlicher Status nicht die Merkmale eines selbständigen Unternehmers erfüllt;
- dem Arbeitnehmer wird bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus organisatorischen und gesundheitlichen Gründen Anspruch auf eine Abfindung und auf eine Kündigungsfrist gewährt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfindung wird erhöht, falls gesundheitliche Gründe (Arbeitsunfall, Berufserkrankung) vorliegen;
- befristete Arbeitsverhältnisse können für eine Dauer von höchstens 3 Jahren vereinbart werden. Innerhalb der 3 Jahre ist ohne Begründung nur eine einmalige Verlängerung oder Neuvereinbarung möglich;
- die Freistellung von Arbeitnehmervertretern wird verbessert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Vertreter eines betrieblichen gewerkschaftlichen Vertretungsorgans bei mindestens 50 betrieblichen Gewerkschaftsmitgliedern, 16 Stunden monatlich bezahlt freizustellen;
- die Löhne von Zeitarbeitnehmern, die durch eine Arbeitsagentur vermittelt werden, werden sich schon innerhalb von 3 Monaten dem Niveau der beim Arbeitgeber beschäftigten Stammarbeitnehmer angleichen.
- Zu den wesentlichen Kritikpunkten die von Arbeitgeberseite, der AZZZ und RUZ vorgetragen werden, zählen:
- die vorgesehene Einschränkung der Möglichkeit von Leiharbeitern, für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig arbeiten zu können, erhöhe die Gefahr der Schwarzarbeit;

- die Einschränkung freiwilliger Vereinbarung über Überstunden beeinträchtigt die unternehmerische Flexibilität;
- die Kosten für die verbesserte Freistellung von Gewerkschaftsvertretern würde die Betriebe mit ca. 400 Mio. Kronen jährlich belasten;
- zugleich werden die „goldenen Fallschirme“ bei Entlassungen, die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter einen gesetzlichen Anspruch auf 12 Monatslöhne garantieren, kritisiert, (im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern, die nur einen Anspruch auf eine Abfindung von 2 Monatslöhnen haben);
- schließlich stößt die Stärkung der gewerkschaftlichen Rechte, jederzeit und ohne Voranmeldung den Arbeitsplatz zu betreten und Inspektionen durchzuführen, auf Ablehnung.

## **4.2 Tripartismus**

Im August 2006 begannen Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern über eine Neustrukturierung und – so das Regierungsprogramm (vgl. Cirina: in: EIRO 11/2006) – über eine Stärkung des Tripartismus. Ziel ist es die (von den Gewerkschaften insbesondere für die zurückliegenden Jahre 2000 bis 2005 kritisierten) Funktionsschwächen des bestehenden Tripartismus u. a. durch folgende Maßnahmen zu überwinden (vgl. Barosova in; EIRO 3/2007):

- Stärkung der Arbeitseffizienz durch verbesserte Ressourcen und Binnenstrukturen, sowie durch die Präzisierung der Materien, die Gegenstand verpflichtender Konsultationen sind;
- Stärkung des Tripartismus als Institution und Instrument verbindlicher arbeitspolitischer Rahmenabkommen wie auch lohn- und tarifpolitischer Rahmenabkommen;
- Klärung der Repräsentativität und Beteiligung der Verbände. Gegen den Widerstand des Arbeitgeberdachverbandes RUZ sollen auch die öffentlichen Arbeitgeber der Städte und Gemeinden (ZMOS) beteiligt werden;
- Jede Seite – Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften – sollen mit jeweils 7 Repräsentanten vertreten sein;
- Statt einer Ausgestaltung des Tripartismus auf voluntaristischer Basis, wie von der RUZ gefordert, soll der „neue Tripartismus“ eine detaillierte gesetzliche Grundlage (die auch vom Arbeitgeberverband AZZZ akzeptiert wird) erhalten;

Zugleich wird er künftig unter einem neuen Namen firmieren: Wirtschaft- und Sozialrat der Slowakischen Republik (Hospodarska a socialana rad Slovenskej republiky HSR SR).

### **4.3 Aktuelle tarifpolitische Entwicklungen**

Die im folgenden aufgeführten Beispiele aus dem Bereich der Lohn- und Tarifpolitik der Jahre 2006/7 stehen einerseits für relevante aktuelle Entwicklungstrends und andererseits für bestimmte charakteristische Strukturmerkmale des slowakischen Arbeitsbeziehungssystems, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

Insgesamt setzt sich der seit Anfang 2000 erkennbare Trend von realen Lohnzuwächsen fort.

In einzelnen wichtigen Branchen wie beispielsweise Metall oder im öffentlichen Bereich in denen aufgrund relativ hoher Organisationsgrade die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit gegeben ist, sind sektorale Abschlüsse möglich. Hierdurch wird in der Slowakei das Prinzip „Branchentarifvertrag“ (im Gegensatz zu einer Mehrzahl der MOE-Länder) gestärkt oder zumindest vor einer weiteren Erosion geschützt.

In einzelnen großen ausländischen Unternehmen gelingt es den Gewerkschaften (aufgrund eines vergleichsweise hohen Organisationsgrades), wie die nachstehenden Beispiele VW und Peugeot/Citroën zeigen, differenzierte Unternehmenstarifverträge abzuschließen, die neben Lohnfragen auch arbeits- und mitbestimmungspolitische Vereinbarungen umfassen.

Diese „Beispiele guter Praxis“ dürfen freilich nicht über andauernde strukturelle Probleme hinwegtäuschen, darunter eine in zahlreichen Branchen nur unzulängliche sektorale Gestaltung von Tariffragen sowie das Vorhandensein „tarif- und gewerkschaftsfreier“ Zonen insbesondere in den die slowakische Volkswirtschaft prägenden Kleinbetrieben.

Das erste Beispiel, der Kollektivvertrag der Eisenbahn der Slowakischen Republik (Železnice Slovenskej republiky (ŽSR)), sieht für das Jahr 2007 eine Erhöhung des Durchschnittslohnes um 5,8 % gegenüber dem Durchschnittslohn im Jahr 2006 vor.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Kolektívna zmluva ŽSR na rok 2007 garantuje železničiarom 5,8-% rast miezd. [Der Kollektivvertrag der Eisenbahnen der Slowakischen Republik für das Jahr 2007 garantiert den Eisenbahnangestellten einen 5,8%-igen Lohnwachstum.] <http://www.idoprava.sk/AppI/WebObjects/IDop.woa/1/wa/articleDetail?articleId=110309&wosid=F7ccwF1WkwqnNUuwSu6Pt0>, letzter Zugriff 25.April 2007

Die gewerkschaftliche Verhandlungsseite ZSSK CARGO (in der 9 Einzelgewerkschaften zusammenwirken) musste allerdings eine Reduzierung der sozialen Abfindungsleistungen für freigesetzte Arbeitnehmer, (die über die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches hinausgehend bezahlt werden), auf etwa die Hälfte im Vergleich zu 2006 akzeptieren<sup>6</sup>.

Bei Volkswagen Slovakia (mit über 8000 Beschäftigten, von denen etwa 70% gewerkschaftlich organisiert sind) gilt seit Januar 2007 ein Kollektivvertrag für die nächsten zwei Jahre, der eine Lohnerhöhung um 7,5% vorsieht; darüber hinaus bekommen die Arbeitnehmer Urlaubs- und Weihnachtsgeld, deren Höhe von der Anzahl der im Unternehmen gearbeiteten Jahre abhängt. (Der Durchschnittslohn der Arbeitnehmer ohne Managementmitarbeiter, lag 2006, inklusive aller Zuschüsse, bei etwas über 32 000 SKK)<sup>7</sup> Vertreter der Gewerkschaften nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Vorstands teil und stehen in ständigem Kontakt mit dem Personalmanagement. Die Gewerkschaften sind in mehreren gemeinsamen Arbeitsgruppen z.B. über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Sozialpolitik, vertreten. Die Beziehungen mit dem Management werden von den Gewerkschaften als „gut und auf gemeinsamer konstruktiver Zusammenarbeit basierend“ bezeichnet.<sup>8</sup> Erkennbar werden in den Arbeitsbeziehungen Standards angewandt, die im VW Konzern in Deutschland gelten. Das Management kommt wöchentlich zu einem Informationsaustausch ggf. auch zu Verhandlungen mit den Gewerkschaftsvertretern zusammen. Die betrieblichen Arbeitsbeziehungen bei VW SK und die Praxis von Information, Konsultation und Verhandlung werden von beiden Seiten in einer Weise bewertet, die gegenwärtig offensichtlich keinen Anlass für Veränderungen gibt.

---

<sup>6</sup> V ZSSR CARGO uzavreli kolektívne vyjednávanie.[In ZSSR CARGO wurden die Kollektivverhandlungen abgeschlossen.] <http://www.zscargo.sk/sk/media-room/aktuality/v-zssk-cargo-uzavreli-kolektivne-vyjednavanie.html>

<sup>7</sup> V Škode Auto sa bude štrajkovat[In Skoda Auto wird gestreikt werden.] veröffentlicht in der Tageszeitung SME vom 13.4.2007, <http://www.sme.sk/c/3243255/V-Skode-Auto-sa-bude-strajkovat.html>, letzter Zugriff 13. April 2007

<sup>8</sup> Pôsobenie zamestnaneckých rád u zamestnávateľa. Záverečná správa VÚ č. 2309. [Das Wirken von Arbeitnehmerräten beim Arbeitgeber. Abschlussbericht VU Nr. 2309] Autoren: Škvarková, Viera/Hatina, Teodor/Czíria, Ľudovít. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Institute for labour and family research. Bratislava, August 2006, S. 64.  
[http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/pdf/2005/Posobenie\\_zamest\\_rad.pdf](http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/pdf/2005/Posobenie_zamest_rad.pdf)

Der bei PSA – Peugeot Citroen, am 20.10. 2006 zwischen den Vertretern des Automobilunternehmens und dem Gewerkschaftsverband OZ KOVO unterzeichnete Kollektivvertrag sieht für das Jahr 2007 eine Erhöhung des Durchschnittslohns (für die Gruppe der Arbeiter und Angestellten) um 7% gegenüber dem Jahr 2006 vor. Der Unternehmenstarifvertrag enthält darüber hinaus Einzelregelungen, u.a eine Prämie von 10000 SKK, als Einmalzahlung für jeweils 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, sowie zahlreiche sozialpolitisch motivierte Bestimmungen. So erhält der Arbeitnehmer bei der Geburt eines Kindes 2500 SKK. Bei langfristiger Arbeitsunfähigkeit, die länger als 3 Monate dauert, bekommt der Arbeitnehmer eine Beihilfe in Höhe von 5000 SKK. Ein Arbeitnehmer mit einem schwer behinderten Kind erhält 1000 SKK. Beim Todesfall eines Familienangehörigen kann der Arbeitnehmer einen Kredit von 10 000 SKK erhalten. Dieser erste im noch jungen Unternehmen abgeschlossene Kollektivvertrag gilt für alle 3500 Arbeitnehmer, von denen (bislang) 700 der Gewerkschaftsorganisation OZ KOVO beigetreten sind.

Der Kollektivvertrag für die elektrotechnische Industrie, der für die Jahre 2006 und 2007 gilt und am 18.1.2006 unterzeichnet wurde sieht einen durchschnittlichen Anstieg der Lohnskala um 6,2% vor (dies sind in absoluten Zahlen 571 SKK). Unterzeichnet wurde er zwischen der Branchengewerkschaft OZ KOVO und dem Verband der elektrotechnischen Industrie der Slowakischen Republik.

Der am 23.1. 2007 unterzeichnete Branchentarifvertrag für die Maschinenbauindustrie sieht (gegenüber 6,1% im Jahr 2006) eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 7,1% vor. Unterzeichnet wurde er zwischen der OZ KOVO und dem Verband der Maschinenbauindustrie der Slowakischen Republik (in dem insgesamt 33 Unternehmen zusammengeschlossen sind).

Nachstehendes Schaubild soll insbesondere die Binnendifferenzierung und materielle Ausgestaltung veranschaulichen.

*Schaubild 17: Skala der Lohntarife in der Maschinenbauindustrie*

<b>Tarifgruppe</b>	<b>SK monatlich</b>	<b>Euro monatlich</b>
1	7.400	215
2	7.800	227
3	8.500	247
4	9.300	270
5	10.100	293
6	11.000	320
7	12.000	349
8	13.000	378
9	14.000	407
10	15.100	439
11	16.400	476
12	17.650	513

## **5 Arbeitsbeziehungen in der erweiterten EU: Die slowakischen Arbeitsbeziehungen im Rahmen der gegenwärtigen Modelldebatte**

Die vergleichende Industrial-Relations – Forschung versucht nationale Entwicklungspfade und institutionelle Ausprägungen der Arbeitsbeziehungen mittels Typologien zu erfassen und zu verallgemeinern. Mit Blick auf das „alte“ Westeuropa unterscheiden Ebbinghaus/Visser (1997:336) vier Modelle: den nordischen Korporatismus, das kontinentaleuropäische Sozialpartnermodell, den angelsächsischen Pluralismus und das polarisierte romanische Modell.

In ähnlicher Weise unterscheidet Crouch (1996) mit seinem „Europe sociale à quatre vitesses“ ebenfalls vier Typen industrieller Beziehungen in der alten EU-15.

Diese Typologien dienen in der gegenwärtigen wissenschaftlichen Debatte um die Arbeitsbeziehungssysteme in Mittelosteuropa als Referenzmodelle, wenn es darum geht, die grundlegenden Charakteristika der nationalen Arbeitsbeziehungen in den neuen EU-Mitgliedstaaten zu beschreiben und im Vergleich untereinander wie im gesamteuropäischen Vergleich zu generalisierbaren Trendaussagen zu kommen.

Diese Diskussion steht aufgrund des insgesamt noch immer defizitären empirischen Forschungsstandes erst am Anfang.

Vor allem drei unterschiedliche Interpretationsmuster sind dabei anzutreffen:

1. Eine erste Sicht betont die nationalen Spezifika, die gegebene Systemvielfalt und Systemdifferenz im Vergleich der MOE-Arbeitsbeziehungen untereinander wie im Vergleich mit westeuropäischen Modellen oder „Familien“; ferner wird in dieser Sicht der fluide Charakter der Institutionen und der noch nicht abgeschlossene Systembildungsprozess betont. (Tholen et.al 2006, Schroeder, 2003).
2. Eine zweite Sicht sieht strukturelle Gemeinsamkeiten zwischen einzelnen MOE-Ländern und eine gewisse Zuordenbarkeit einzelner MOE-Arbeitsbeziehungssysteme zum kontinentaleuropäischen und insbesondere zum angelsächsischen Typus. Nach Schief (2006) dominiert – mit Ausnahme Sloweniens und der Slowakei, welche nach dessen Sicht Affinitäten zum kontinentaleuropäischen Modell aufweisen – der angelsächsische Typus. Dies führt nach Schief im gesamteuropäischen Zusammenhang der unterschiedlichen Modelle zu einer Gewichtsverlagerung zu Gunsten des angelsächsischen Typus und damit einer signifikanten Änderung bisher dominierender Erscheinungsformen des Europäischen Sozialmodells.

Ähnlich argumentiert Marginson, nach dessen Auffassung „(...) the eastern enlargement has far-reaching implications for the institutional arrangements of labour market regulation which are integral to the European social model. Crucially, it brings into the EU six countries whose collective bargaining arrangements do not conform with the norm of co-ordinated, sector-based, multi-employer bargaining structures. Hungary, Poland, the Czech Republic and the Baltic states all – like the UK – have single-employer collective bargaining arrangements (...) Only tiny Slovenia and to a lesser extent Slovakia, have sector-based arrangements which mirror those found across most of western Europe” (Marginson 2006:12).

Einzelne Studien gehen davon aus, dass sich in Anbetracht einer weitergehenden Liberalisierung und Flexibilisierung der Ökonomien in Mittelosteuropa diese Drift in Richtung des angelsächsischen Modells fortsetzen wird, wobei – so beispielsweise bei Meardi (2002) – nicht ausgeschlossen wird, dass in MOE-Entwicklungen gar zum „Trojanischen Pferd der Amerikanisierung“ der industriellen Beziehungen in ganz Europa werden könnten.

Eine dritte vom Autor zusammen mit Heribert Kohl entwickelte und vertretene Position (Kohl/Platzer 2004 und Platzer 2005) argumentiert, – teils in Übereinstimmung mit, teils in Abgrenzung zu den voranstehend skizzierten Positionen – wie folgt:

Vergleicht man zunächst die MOE-Länder untereinander, so zeigt sich, dass sich abhängig von den nach Ländern unterschiedlichen wirtschaftlich-gesellschaftlichen Ausgangslagen und den eingeschlagenen Transformationspfaden national deutlich variierende, Institutionen und Handlungsmuster in den Arbeitsbeziehungssystemen Mittelosteuropas herausgebildet haben. Zieht man des weiteren auf einer hohen Verallgemeinerungsebene erste gesamteuropäische Vergleiche, so ist festzuhalten, dass sich die MOE-Arbeitsbeziehungen keinem der westeuropäischen Grundtypen – dem angelsächsischen, dem kontinentaleuropäischen, dem romanischen und dem nordischen Arbeitsbeziehungsmodell – zuordnen lassen.

In allen MOE-Ländern treten jedoch (mit Ausnahme Sloweniens) folgende gemeinsamen Strukturmerkmale in signifikanter Weise hervor:

- Eine über die frühen transitorischen Phasen hinausreichende und andauernde Vorrangstellung des Staates. Wenn in der Mehrzahl der MOE-Länder die gegenwärtige reale Praxis der industriellen Beziehungen in starkem Maße „etatistische“ Züge trägt, so ist dies nicht Folge einer zu geringen arbeitsrechtlichen oder auch verfassungsrechtlichen Verankerung von Normen und Standards der Arbeitsbeziehungen. Diese sind formal ganz überwiegend vorhanden (weshalb wir die MOE-Arbeitsbeziehungen im Gegensatz zu den o.g. Autoren, unter rechtlichen und institutionellen Vorzeichen vom Typus des angelsächsischen Voluntarismus unterscheiden), aber ihre faktische Wirksamkeit ist vielfach begrenzt.
- Diese Diskrepanz zwischen Normierung und Praxis, die „Permissivität“ der Arbeitsbeziehungssysteme in der Mehrzahl der MOE-Länder führt gegenwärtig und in der absehbaren Zukunft zu einem „Liberalisierungsdilemma“ (Blum 2006:173 ff.), d.h. zu einer Situation, in der jeder (weitere) Rückzug des Staates den Unilateralismus des Managements fördern würde und die Funktionsschwächen des intermediären Systems die sozialen Verwerfungen verstärken würden.

Zu den weiteren bei einer Mehrzahl der MOE-Länder anzutreffenden Merkmale zählen:

- die Dominanz der betrieblichen Mikroebene, die jedoch hinsichtlich effektiver betrieblicher Interessenvertretung und tarifpolitischer Regulierung (zumal außerhalb des öffentlichen Sektors) insgesamt lückenhaft ist;
- das weitgehende Fehlen eines überbetrieblichen, branchenbezogenen Systems autonomer Tarifbeziehungen und vergleichsweise niedrige tarifliche Deckungsraten in der Mehrzahl der MOE-Länder; sowie der Versuch, diese sozialen und ökonomischen Regulierungsdefizite auf sektoraler Ebene mittels national und regional ausdifferenzierter tripartistischer Gremien zu kompensieren;
- Hinzu kommt, dass es bislang sämtlichen MOE-Gewerkschaften an Streikbereitschaft sowie praktischen Streikerfahrungen gegenüber privatwirtschaftlichen Arbeitgebern (weniger gegenüber dem Staat) mangelt und der in einzelnen Ländern ausgeprägte Gewerkschaftspluralismus abgestimmte Gewerkschaftsaktionen zusätzlich erschwert;
- Schließlich ist die Arbeitsbeziehungspraxis durch erhebliche Defizite der Kontrolle der Funktionssysteme und der arbeitsrechtlichen Vorschriften gekennzeichnet, weil – mit Ausnahme von Ungarn und Slowenien – eine spezialisierte Arbeitsgerichtsbarkeit und effektive Rechtsprechung bislang nur unzulänglich entwickelt ist.

Dieser gemeinsame Kern von Strukturmerkmalen und Entwicklungsmustern haben wir dahingehend verallgemeinert, dass zu den Modellvarianten oder Grundtypen der Arbeitsbeziehungen in der alten EU-15 im Zuge der Erweiterung ein weiterer Typus

hinzutritt: der transformationsgesellschaftliche MOE Arbeitsbeziehungstypus (Kohl/Platzer 2004: 279ff).

Wie für Westeuropa, so gilt auch im Falle der postsozialistischen Transformationsländer, dass Grundmodelle „...lediglich idealtypische Konfigurationen beschreiben, denen die Realtypen nur annähernd entsprechen (...)“ (Ebbinghaus/Visser 1997: 339) und dass sie zudem keine statischen Gebilde sind, sondern sich ihre institutionelle Gestalt und die konkreten Praxen der Konfliktregelung verändern (können).

So zeichnen sich in allerjüngster Zeit entlang einer Nord-Süd-Schiene unterschiedliche Entwicklungstendenzen ab, die – gemessen am Abstand bzw. am Tempo einer gewissen Annäherung an nord- bzw. kontinentaleuropäische Merkmale der Arbeitsbeziehungen – auf ein arbeits- und tarifpolitisches „MOE“ der zwei Geschwindigkeiten“ hindeuten.

Dies lässt sich inhaltlich festmachen bei den erkennbaren Unterschieden in:

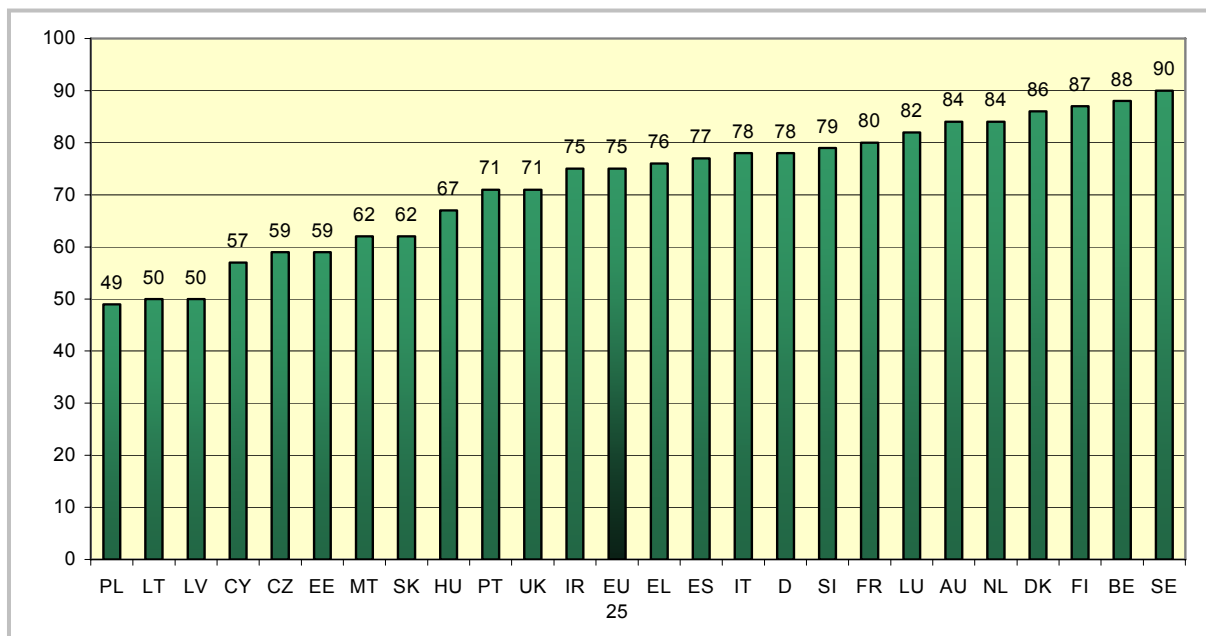
- der Haltung gegenüber der Institution Betriebsrat als Instrument einer zweiten Schiene einer allgemeinen Belegschaftsvertretung mit garantierten Beteiligungsrechten neben der – primär auf Kollektivvertragsgestaltung abzielenden – gewerkschaftlichen Interessenvertretung;
- dem unterschiedlichen Entwicklungsstand des sektoralen Dialogs, des Flächentarifvertrags und der kollektivvertraglichen Deckungsrate;
- und der lohnpolitischen Nutzung des Tripartismus jenseits der Fixierung von Minimumlöhnen durch Etablierung einer eigenen „Lohnformel“ (indexierter Inflationsausgleich, Beachtung von Produktivitätsfortschritte in Sektor und ggf. Unternehmen etc.) für weitere nachgelagerte Lohnfindungsprozesse.

Die nördliche Gruppe bilden Polen und die baltischen Staaten, die am stärksten in den Strukturen des oben charakterisierten transformationsgesellschaftlichen Typus verharren.

Den Fokus der südlichen Schiene bilden Slowenien und Ungarn, die die größte Annäherungsdynamik an westeuropäische Standards aufweisen. An den Schnittstellen zwischen beiden sind die Tschechische und die Slowakische Republik angesiedelt, wobei Tschechien mehr Analogien und Affinitäten zur nördlichen Gruppe aufweist, während die Slowakei durch strukturelle Merkmale und jüngere Weichenstellungen, die hier im einzelnen analysiert wurden, stärker der Südschiene zuzurechnen ist.

Cum grano salis spiegelt auch die abschließende Tabelle eines Arbeitsstandardindex in der EU-25 diese Strukturmuster und Entwicklungstrends in den Arbeitsbeziehungsmodellen in der erweiterten EU und die hier vorgenommene „Verortung“ des slowakischen Arbeitsbeziehungssystems wieder.

Schaubild 18: Level of labour standards



#### Labour standards in EU 25

(Dieser labour rights standard index (LRS) setzt sich aus 15 Einzelindikatoren zusammen; er wurde im Rahmen eines Projekts der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Dublin, entwickelt; siehe im einzelnen Kohl/Lehndorff/Schief 2006).

## 6 Wichtige Internetquellen

Als wichtigste Quelle fortlaufender aktueller Berichterstattung und Analyse über die Arbeitsbeziehungen in Europa – so auch bzgl. der Slowakei – ist zu nennen:

EIRO (European Industrial Relations Observatory): [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

Gute Kurzüberblicke bietet die home page des Europäischen Gewerkschaftsinstituts:

[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)

Dokumente und Gesetzestexte zur slowakischen Arbeits -und Sozialpolitik (teilweise auch in englischer Sprache) finden sich auf der homepage des Ministeriums für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie

[www.employment.gov.sk/new/index/.php?SMC=1&id=662](http://www.employment.gov.sk/new/index/.php?SMC=1&id=662)

## 7 Literatur

- Bluhm, K. (2006), Auflösung des Liberalisierungsdilemmas. Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa im Kontext des EU-Beitritts, in: Berliner Journal für Soziologie, No. 2
- Burgess, P. (2003): Mindeststandards für Arbeitseinkommen – ein europäischer Überblick zu Allgemeinverbindlichkeit und gesetzlichem Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen, No. 7
- Carley, M. (2005): Pay developments – 2004, Dublin (EIROOnline 2005/03/update).
- Crouch, C. (1996) Revised diversity: From the Neo-liberal Decade to beyond Maastricht, in: Ruyssefeldt, J./ Visser, J. Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions. London
- Ebbinghaus/Visser (1997) Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in; Hradil, S./Immerfall, S. (Hrsg.) Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen
- EC (2005): Industrial Relations in Europe 2004 (DG Employment and Social Affairs, EU Commission), Luxembourg
- EC (2006) Industrial Relations in Europe 2006, (DG Employment and Social Affairs, EU Commission), Luxembourg
- EIRO (European Industrial Relations Observatory): [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)
- EIRO (2005): Minimum wages in Europe – Comparative study (includes reports from 26 countries), in: EIROOnline ([www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/index.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/index.html))
- Eurostat (2005): Minimum wages 2005. Major differences between EU Member States, Statistics in focus 7/2005, Brussels (author: P.Regnard)
- Eurostat (2006): Minimum wages 2006, Statistics in focus 9/2006, Brussels (author: P. Regnard)
- Eurostat (2007): Europe in Figures –Eurostat yearbook 2006-07
- Galgoczi, B. (2002): Wage formation in the central and eastern European candidate countries (unveröffentlichtes Manuskript des Beitrags zum EGB-Seminar über »Lohnfindung in den Kandidatenländern« 2002 in Danzig), Budapest.
- Hülsmann/Kohl (2006): Social dialogue capacity building in the 10 new EU member states and the acceding countries Bulgaria, Romania and Turkey. Summary report for the European Foundation (based on national interviews 2005), Dublin
- ICFTU 2006: Annual survey 2006 of violations of trade union rights, Brussels
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in : WSI- Mitteilungen, No. 7

- Kohl, H./Platzer, H.-W. (2004): Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich, 2., neu bearbeitete und aktualisierte Aufl., Baden-Baden.
- Kohl, H./Platzer, H.-W. (2004): Industrial Relations in Central and Eastern Europe. Transformation and Integration. A comparison of the eight new EU member states, Brussels (ETUI)
- Kohl, H./Platzer, H.-W. (2006): Minimum wages in Central and Eastern Europe, in: Schulten et. al. 2006
- Kohl, H./Platzer, H.W. (2007 i.E) The Role of the State in Central and Eastern European Industrial Relations. The Case of Minimum Wages. In: Industrial Relations Journal
- Marginson, P. (2006) Between Europeanisation and Regime Competition: Labour Market Regulation following EU enlargement, Warwick Papers in Industrial Relations No. 79
- Meardi, G (2002) The Trojan Horse for the Americanisation of Europe? Polish industrial Relations towards the EU, in: European Journal of Industrial Relations, 10, 1
- Platzer, H.W., (2005), Europäisches Sozialmodell und Arbeitsbeziehungen in der erweiterten EU, in: Baum – Ceisig, Alexandra, Faber, Anne (Hrsg.) Soziales Europa? Perspektiven des Wohlfahrtsstaates im Kontext von Europäisierung und Globalisierung, Wiesbaden
- Schief, S. (2006): Korporatismus unter Druck? Zum Einfluss der Erweiterung der EU auf die industrielle Beziehungen der Mitgliedsländer, in: Brinkmann, U., Krenn, K., Schief, S., Endspiel des kooperativen Kapitalismus?, Wiesbaden
- Schroeder, W. (2003): Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen Vol. 56 (1), S. 51-59.
- Schulten, T. (2006): Europäischer Tarifbericht des WSI 2005/2006, in: WSI-Mitteilungen, heft. (7), S. 365-373.
- Schulten, T., Bispinck, R., Schaefer, C. (2006): Minimum Wages in Europe, Brussels (ETUI)
- Tholen, J. Czirina, L. Hemmer, E., Kozek, W., Mansfeldova, Z. (2006) Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel-und Osteuropa, München und Mering
- Van Gyes, G., Kohl, H., Lehndorff, S., Schief, S., Vandenbrande, T. (2006): Industrial relations in the Member States of the European Union 2000-2004. A basic comparison of 25 national systems. Synthesis report for the European Foundation, November 2006 (to be published in 2007 by the Dublin Foundation via Internet)
- Visser, J. (2007) Trade Union Decline and what Next. Is Germany a special Case? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 14 Heft 2

## **8 Angaben zum Autor**

**Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer, geb. 1953**

Politikwissenschaftler

Hochschule Fulda – University of Applied Sciences  
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Ad personam Jean Monnet Chair of European Integration

Leiter der Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda