

Die Gewerkschaften in den Transformationsgesellschaften Mitteleuropas¹

Der politische und gesellschaftliche Wandel in Mittel- und Osteuropa Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre brachte auch gravierende Veränderungen für die Stellung der Gewerkschaften in den Unternehmen und in der Gesellschaft mit sich. Sowohl ihre Aufgaben als auch ihre Möglichkeiten bei der Interessenvertretung der Arbeitnehmer änderten sich innerhalb kürzester Zeit dramatisch. Das was die Gewerkschaften in den sozialistischen Ländern hauptsächlich machten - soziale Leistungen der Betriebe an die Belegschaft zu verteilen – fiel unter den sich etablierenden Bedingungen der Marktwirtschaft weg. Und das, womit sich die Gewerkschaften unter den Bedingungen garantierter Vollbeschäftigung und einer im Wesentlichen durch den Staat festgelegten Lohnhöhe überhaupt nicht beschäftigen mussten, wurde nun zu ihrer Hauptaufgabe: Arbeitsplätze sichern und höhere Löhne erkämpfen. Vom funktionierenden Rädchen im Getriebe der von Partei und Staat dominierten Arbeitswelt wurden die Gewerkschaften nun durch die Umstände in die Rolle des Sandkorns im Getriebe des aufkommenden Turbokapitalismus gedrängt. Für diesen Weg hin zu einer kämpferischen Organisation in den Betrieben und zu einem anerkannten Partner für die Arbeitgeberverbände und die häufig wechselnden Regierungen (vor allem in den mitteleuropäischen Ländern, weniger in Zentralasien) bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen blieb den Gewerkschaftsorganisationen in Osteuropa dabei nur eine sehr kurze Zeit.

Einem schnellen Erfolg in diesem Wandlungsprozess stand zudem eine ganze Reihe von Umständen entgegen. Bei aller Differenziertheit in den einzelnen Ländern soll hier auf einige übergreifende Faktoren verwiesen werden.

- Die starke Politisierung in den osteuropäischen Gesellschaften führte einerseits dazu, dass die ehemaligen Einheitsgewerkschaften mit dem alten System in Verbindung gebracht wurden und an Ansehen verloren. Andererseits entstanden

¹ Die statistischen Daten beruhen auf Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), publiziert auf dessen Website <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen>

neue Gewerkschaften, die sich als Teil der Opposition begriffen, mit dem Ziel die politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse grundlegend zu ändern.

Neben dem allseits bekannten Beispiel der Solidarnosc in Polen soll hier die Unabhängige Gewerkschaft „Podkrepa“ in Bulgarien genannt werden. Diese gehörte Anfang Dezember 1989 - in klarer Distanzierung zur bestehenden Einheitsgewerkschaft - zu den Gründungsmitgliedern der Union der Demokratischen Kräfte (UDK), der einflussreichsten Oppositionskraft. Der dann von „Podkrepa“ zum Jahresende angedrohte Generalstreik trug mit dazu bei, dass sich die bis dahin allmächtige Bulgarische KP zu Verhandlungen über den friedlichen Systemwechsel am Runden Tisch bereit erklärte.

Diese Zersplitterung der Gewerkschaften, verstärkt durch ideologisch motivierte Konkurrenz vor allem in der Anfangszeit, führte zu einer Schwächung der Gewerkschaften auf ihrem originären Feld der Interessenvertretung für die Arbeitnehmer.

- Die Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ging in dem Maße zurück wie die Rolle der Gewerkschaften bei der Organisation sozialer Belange schwand.
- Die rasant steigende Arbeitslosigkeit war begleitet von einer abnehmenden sozialen Absicherung. Das geringe, oft nicht sehr lange ausgezahlte Arbeitslosengeld und der damit drohende soziale Abstieg übte Druck auf die Beschäftigten aus, sich eher den Anforderungen der Unternehmer zu unterwerfen und sich weniger durch gewerkschaftliches Engagement zu exponieren.
- Die Veränderungen in der Wirtschaftsgesetzgebung und die Euphorie angesichts der neuen Freiheiten führten zu einer Welle von Neugründungen meist kleiner und mittlerer Unternehmen, in denen keine Gewerkschaftsorganisationen gebildet wurden. Teilweise war dies auf Grund der Größe der Unternehmen rechtlich nicht möglich, nicht selten widersetzten sich aber auch die neuen „biznesmeny“ der Gründung von Gewerkschaftsorganisationen in ihren Betrieben, drängten deren Mitglieder zum Austritt oder entließen sie.

Diese und weitere Gründe führten zu einem signifikanten Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften in den ersten anderthalb Jahrzehnten der Systemtransformation, der sich dann zwar verlangsamte, aber in den Folgejahren auch nicht wieder wettgemacht werden konnte. Am höchsten liegt der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer mit ca. einem Drittel in Rumänien und Kroatien, in Slowenien immerhin noch bei gut einem Viertel. In vielen mittelosteuropäischen Staaten beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad heute nur noch zwischen 10 und 20%, bspw. in den baltischen und in den

Visegrad-Staaten. Auch in Bulgarien zeichnete sich ein klar rückläufiger Trend bei den Gewerkschaftsmitgliedern ab. Bis Ende der 1990er Jahre sank der Organisationsgrad auf ca. 39 %. Mittlerweile sind in den beiden größten Gewerkschaftsverbänden nur noch etwa 20 % der Beschäftigten organisiert.

Der teilweise sehr geringe Organisationsgrad, der zudem typischerweise im öffentlichen Sektor höher ist als in der Privatwirtschaft, bedeutet, dass insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen im privatwirtschaftlichen Sektor nur sehr selten eine gewerkschaftliche Interessenvertretung vorhanden ist.

In den Staaten Osteuropas, die Mitgliedsländer der EU sind, wurden in den letzten Jahren die rechtlichen Grundlagen geschaffen, dass auch andere Arbeitnehmervertreter als die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene für die Interessenwahrnehmung gewählt werden können. So sieht das Gesetz mittlerweile in einer Reihe von Ländern sowohl eine gewerkschaftliche Vertretung als auch einen Betriebsrat auf betrieblicher Ebene direkt vor. In anderen Ländern besteht die *Möglichkeit*, zusätzlich andere Arbeitnehmervertreter zu wählen. Die Beziehungen zwischen den Betriebsräten und den betrieblichen Gewerkschaften sind dabei von Land zu Land zu Land höchst unterschiedlich und sowohl in der rechtlichen Ausgestaltung als auch in der Praxis einem Wandel unterworfen. Als typisch lässt sich für die osteuropäischen Länder festhalten, dass in Betrieben ohne eine gewerkschaftliche Präsenz kaum eine Arbeitnehmervertretung existiert. Eine Ursache dafür besteht auch in den bis heute gepflegten Vorbehalten bei Funktionären der Gewerkschaften gegenüber der Konkurrenz von Betriebsräten.

Neben der unmittelbaren Interessenvertretung in den Betrieben gehört die Tarifpolitik zu den Kernaufgaben der Gewerkschaften. Allerdings spielt der Flächentarifvertrag in den osteuropäischen Ländern im Vergleich zur westeuropäischen Praxis eine deutlich geringere Rolle. Die Konkurrenz verschiedenster Gewerkschaftsverbände miteinander, der geringe Organisationsgrad, aber auch das Fehlen bzw. die Zersplitterung der Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite, führten dazu, dass hier betriebs- und unternehmensbezogene Tarifverträge eindeutig dominieren. Da aber zumeist nur solche Unternehmen überhaupt Tarifverträge abschließen, in denen eine Gewerkschaft auf betrieblicher Ebene verankert ist, führt dies dazu, dass in Osteuropa nur eine Minderheit der Beschäftigten den Schutz von Tarifverträgen genießt.

In Litauen ist der Anteil der tarifvertraglich abgesicherten Arbeitnehmer mit lediglich 15% extrem gering, aber auch in vielen anderen mittelosteuropäischen Staaten liegt dieser Anteil nur bei ca. einem Drittel. Eine Ausnahme ist Slowenien wo schätzungsweise 90% aller Beschäftigten tarifvertraglich abgesichert sind. Der in Westeuropa viel praktizierte Weg, mittels Allgemeinverbindlicherklärung die Gültigkeit von Tarifverträgen auf alle

Unternehmen eines Wirtschaftszweiges sowie deren Beschäftigte auszudehnen, wird in den meisten osteuropäischen Ländern gar nicht oder deutlich weniger genutzt.

Auf der zentralen Ebene sind die Gewerkschaften in dreiseitige Verhandlungen mit der Regierung und Arbeitgebervertretern einbezogen. Diese institutionalisierte Konsensfindung ist allerdings in allen Ländern durch die Dominanz des Staates und die Schwäche der Sozialpartner geprägt. Die Motivation der jeweiligen Regierungen besteht in erster Linie darin, durch die dreiseitigen Vereinbarungen auf nationaler Ebene die oftmals mit sozialen Einschnitten verbundenen Wirtschaftsreformen zu legitimieren und so den sozialen Frieden zu erhalten.

Den Gewerkschaften bieten die Tripartistischen Aushandlungsgremien eine Plattform, um auf die Lohnfindung Einfluss zu nehmen. Traditionell wird in diesen Gremien der gesetzliche Mindestlohn ausgehandelt, den es in allen mittelosteuropäischen Mitgliedsländern der EU gibt. Anfang 2015 lagen die Mindestlöhne in all diesen Ländern, mit Ausnahme Sloweniens, teils deutlich unter 2,50 Euro, in Bulgarien und Rumänien betragen sie nur etwas mehr als ein Euro. Da eine solche Lohnhöhe aber schlicht und einfach Armut bedeutet und die soziale Ungleichheit verstärkt, führt die Mitwirkung der Gewerkschaften an den Mindestlohnverhandlungen auch nicht zu mehr öffentlicher Reputation.

Ein stärkerer Einfluss der Gewerkschaften auf die Aushandlung sozialer Mindeststandards auf nationaler Ebene bzw. in bestimmten Branchen kann sicher nur in dem Maße erreicht werden wie es den Gewerkschaften gelingt, an der Basis, in den Betrieben durch kämpferische Aktionen die Interessen der Belegschaft zu verteidigen und dies auch einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln. Nur so kann es den Gewerkschaften gelingen, mehr Arbeitnehmer, insbesondere junge Leute, als Mitglieder zu gewinnen und als gewichtige gesellschaftliche Kraft wahrgenommen und akzeptiert zu werden.

Quellen

Guy Standing „Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen in Osteuropa“

in PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 114, 29. Jg., 1999, Nr.1

Heribert Kohl „Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Eine Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung“, www.fes.de/gewerkschaften, KURZBERICHTE, Nr 5 / 2008

Perspektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 13-14/2010

Gunnar Hinck „Eine bessere Gesellschaft möglich machen“, in: Hans-Böckler-Stiftung, Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 09/2014

Lothar Funk, Hagen Lesch „Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa“, in: iw-trends, März 2004

Autor

Dr. Manfred Heinrich ist Direktor für Projektentwicklung beim Osteuropaverein der deutschen Wirtschaft e.V. in Berlin. Er hat mehrere Jahre im Managerfortbildungsprogramm des BMWi gearbeitet, an dem auch mehrere GUS-Staaten beteiligt sind sowie als Projektmanager für Mittel- und Osteuropa bei einem Berliner Bildungsträger. Dr. Heinrich hat in St. Petersburg studiert und spricht Russisch.

Kontakt: heinrich@osteuropaverein.org

Weitere Informationen: www.osteuropaverein.org

Redaktion:

BBE Europa-Nachrichten – Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa

Bundenetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 4

europa-bbe(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de