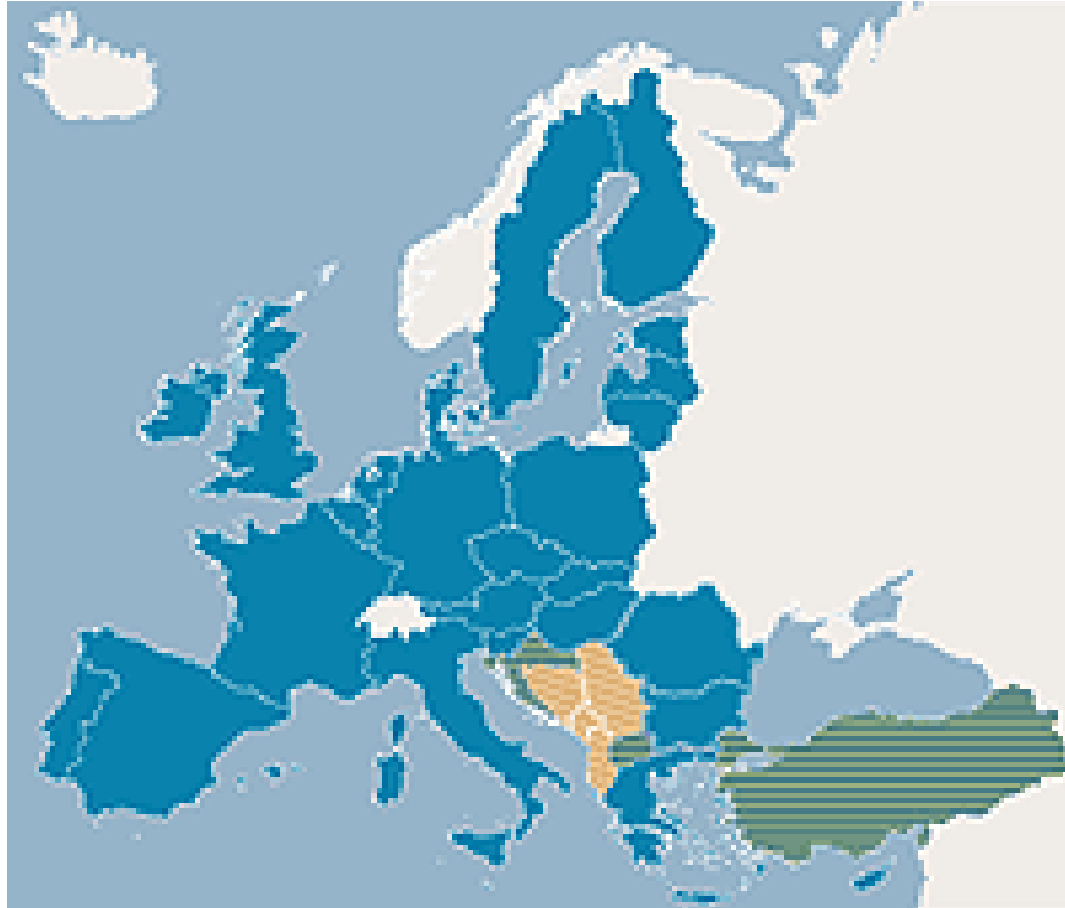


Rechtliche Grundlagen freier Gewerkschaften

Legal Standards of Free Trade Unions



Internationale Konferenz der Otto Brenner Stiftung - **Panel 1**

Slowenien 15. Mai 2008 - Dr. Heribert Kohl

Grundlagen der Koalitionsfreiheit und der Gewerkschaftsrechte

- Freedom of Association -
im Ost-West-Vergleich

- ▶ Unbeschränkter Beitritt für alle Arbeitnehmer
- ▶ Freie Gründung ohne gesetzliche Einschränkungen
- ▶ Verbot und Ahndung der Diskriminierung von Gewerkschaftern
- ▶ Regulierte Interessenvertretung für alle - auch in KMU/ SME
- ▶ Information und Konsultation gemäß EU-RI. 1994 und 2002
- ▶ Recht zu Kollektivverhandlungen für sämtliche Beschäftigte
- ▶ Tarifautonomie - ohne Begrenzung der Inhalte und Ebenen
- ▶ Wahrnehmung des Streikrechts ohne extreme Restriktionen
- ▶ Wirksame Kontrolle der Umsetzung von Gewerkschaftsrechten
- ▶ Anpassung der Mindeststandards des Koalitionsrechts

Quellen für die Länderanalysen

- Main sources for the comparative analysis -

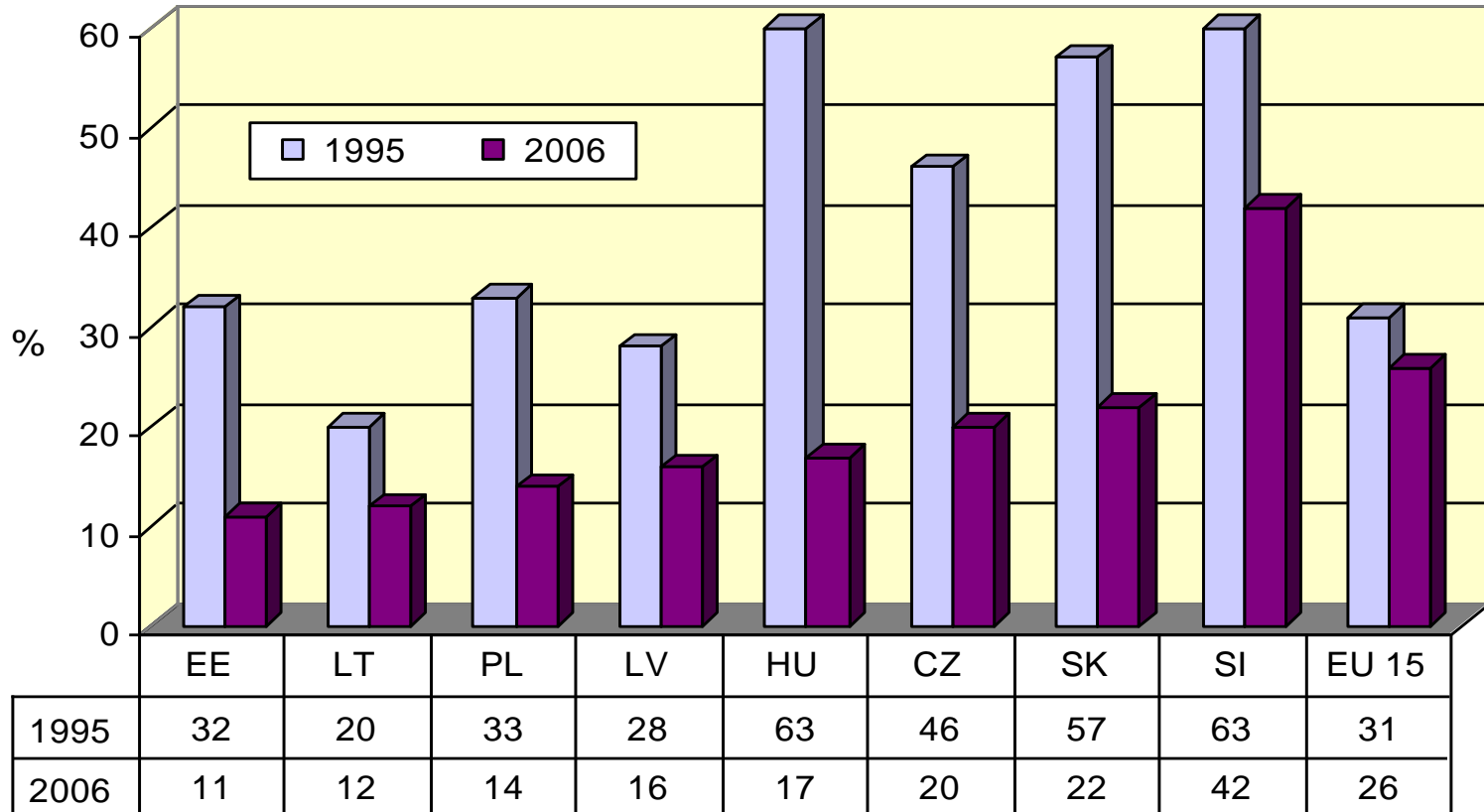
- Befragung zu Koalitionsfreiheit und Gewerkschaftsmitgliedschaft in den neuen Mitgliedsländern, Projekt des FES-Büros, Warschau**
- Projektbeteiligung bei EU- Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin) über „Profiles of industrial relations in EU 27“ sowie „Capacity building of social dialogue in CEE“**
- Beteiligung an zahlreichen Projekten des PHARE-Programms, der FES und HBS in verschiedenen Regionen Mittelosteuropas (Gewerkschaftsberatung, Verhandlungstraining u.a.)**
- IGB: Jährliche Übersicht über die Verletzung von**

Gewerkschaftsrechten

Ausgangslage: Einbruch der Gewerkschaftsmitgliedschaft

- Decline of unionisation -

1995 - 2006



Viele Gründe für den Rückgang von Mitgliedern ...

- Many reasons for less members -

- Freiwilligkeit des Beitritts anstelle früherer Zwänge
- veränderte Erwartungen an Gewerkschaft: statt sozialer Rundumbetreuung sichere Arbeitsplätze und Einkommen
- durch Strukturwandel zu KMU und Privatisierung weniger Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb und
- damit weniger Chancen für Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung (viele „gewerkschaftsfreie“ Betriebe)
- Löhne sind oft weniger durch einen Tarifvertrag als durch den gesetzlichen Mindestlohn definiert
- neue Arbeitnehmergruppen vertrauen mehr auf eigene Kraft als die einer kollektiven Organisation
- die Beitragshöhe – z.B. für Geringverdienende
- massive Widerstände seitens der Arbeitgeber

Aber auch: rechtliche Barrieren der Koalitionsfreiheit →

Charakteristika der Koalitionsfreiheit in Westeuropa

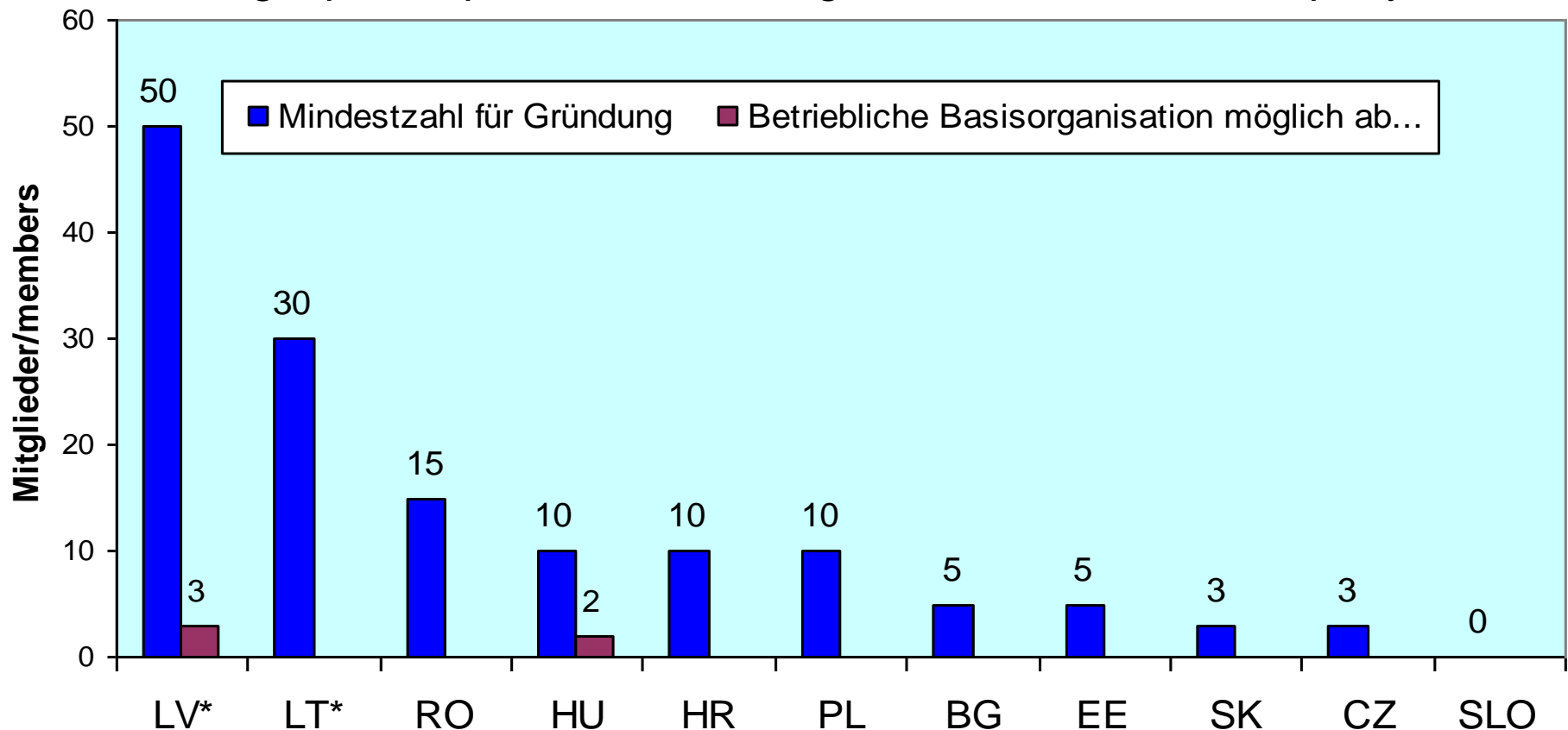
- Examples of Sweden, Denmark, Austria, Germany -

- lange Tradition der Gewerkschaften und hoher Organisationsgrad (Ausnahme D nach dem Einigungsprozess)
- keine speziellen Gewerkschaftsgesetze (= interne Autonomie)
- Interessenvertretung im Betrieb mit garantierten Rechten der Beteiligung - praktiziert für die Mehrheit aller Arbeitnehmer
- Tarifverträge auf mehreren Ebenen mit Konzentration auf die Branche
- Allgemeinverbindlicherklärung - general extension - durch den Staat
- keine wesentliche Einschränkung des Streikrechts durch Gesetze - lediglich Gebot der Kampfparität
- Dennoch: wenig Streiks, im Ernstfall aber gewerkschaftliche Militanz
- Hohe Tarifbindungsrate - erübrigt bisher z.T. Mindestlöhne
- Juristische Kontrolle von Koalitionsfreiheit und Arbeitnehmerrechten durch Arbeitsgerichte - unter Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern

I. Rechtliche Regulierung in Osteuropa

Es besteht - im Gegensatz zu Westeuropa - oft eine Überregulierung der Gewerkschaften durch Gesetze und Satzungen. Beispiel:

Vorschriften für die Bildung einer betrieblichen Basisorganisation - Legal prescriptions for founding a trade union in a company -



*or 1/4 of the workforce in LV, 1/5 in LT

Barrieren des Gewerkschaftsbeitritts (1)

- barriers for joining unions -

Beispiele aus Ländern in MOE/CEE:

- Beitritt nur über eine *betriebliche Basisorganisation* möglich
- Dies setzt oft eine Mindestanzahl von Gewerkschaftsmitgliedern voraus (PL u.a.)
- Hohe Barrieren für die immer zahlreicheren KMU/SME
- Es gibt keine Möglichkeit für „direkte Mitgliedschaft“ (LT)
- Bestehendes *Arbeitsverhältnis* ist Voraussetzung (RO, LV, PL)
- Aufteilung in ordentliche und außerordentliche Mitglieder (SK)
- Indirekter Ausschluss durch extrem hohen Anteil befristeter Verträge bei Neueinstellungen (in HR 80%)
- Ausschluss *bestimmter Personengruppen* von Mitgliedschaft →

Barrieren des Gewerkschaftsbeitritts (2)

- barriers for joining unions -

Vom Beitritt ausgeschlossene Personengruppen in vielen Ländern durch Gesetz oder Satzung :

- Nicht ständig oder nicht erwerbstätige Personen:
Arbeitslose, Studenten, Rentner
Werkvertragsnehmer, Scheinselbständige, Freiberufler
- Beschäftigte in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes:
höhere Regierungsbeamte, Angehörige sicherheitsrelevanter Dienste wie Polizei, Grenzschutz, Telekommunikation,
Angehörige der Streitkräfte
- Ausländer und Wanderarbeiter
- Beamte dürfen keine aktive Gewerkschaftsfunktion übernehmen
- Indirekte Barrieren: Behinderung von Werbe-Kampagnen
- Gewerkschaft muss Arbeitgeber aktuelle Mitgliederliste vorlegen

Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern

- Violation of unionists' rights -

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

Diskriminierung von Mandatsträgern

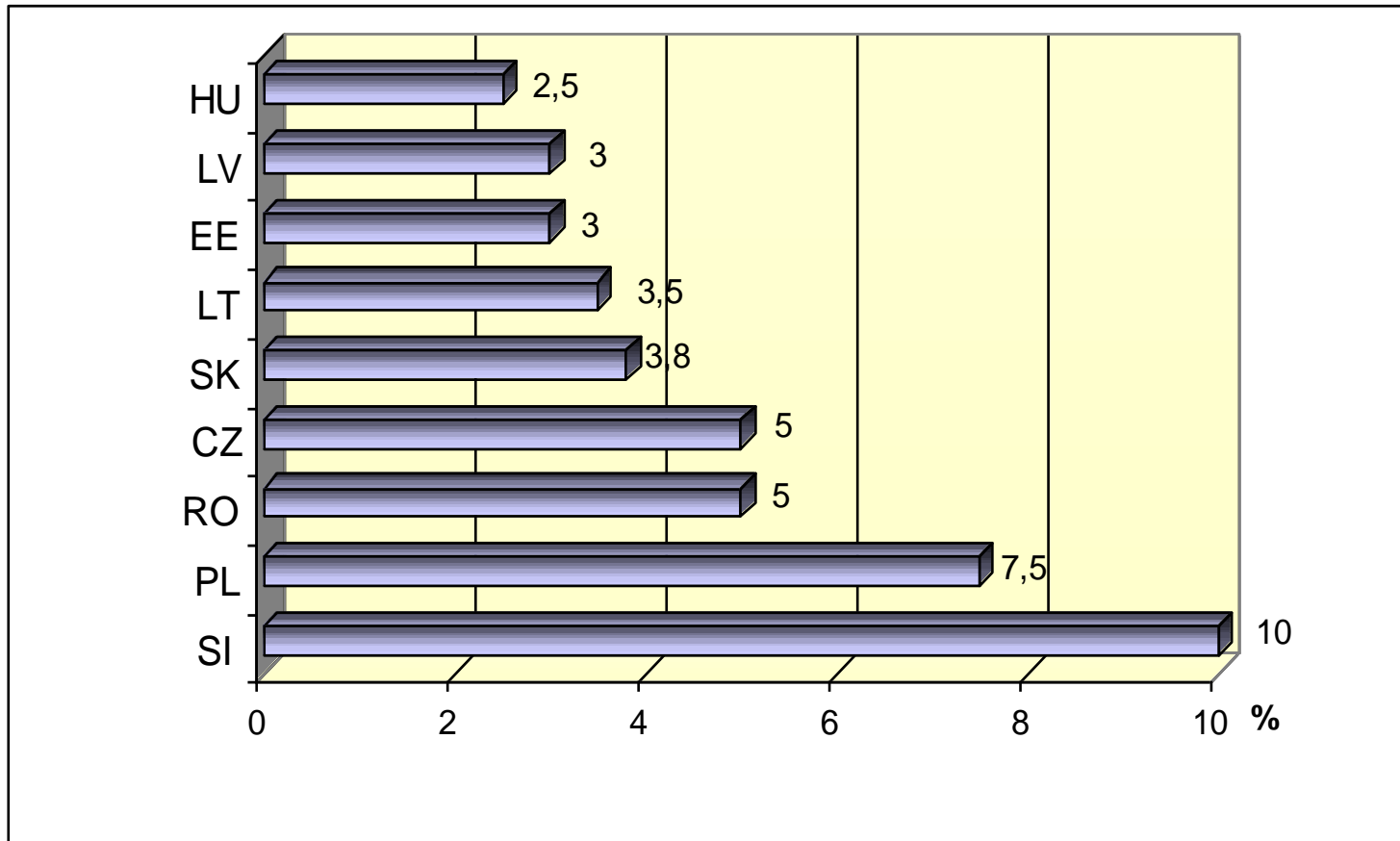
- Offences against elected unionists' rights -

- Androhung und Vollzug disziplinarischer Maßnahmen
- Versetzung auf Arbeitsplätze mit überhöhter Qualifikationsanforderung und anschließende Maßregelung
- Versetzung auf weit entfernte Arbeitsstätten
- Gehaltsabzug, Vorenthaltung zustehender Prämien und Zulagen
- Bestechungsversuch, hohe Abfindung für freiwilliges Ausscheiden
- Reduzierung bestehender Freistellungen
- Verweigerung notwendiger Information und Konsultation
- Ausgliederung von Betriebsteilen unterhalb der für eine Gewerkschaftsvertretung notwendigen Größenordnung
- Vorenthaltung eingezogener Mitgliedsbeiträge durch den Arbeitgeber
- Verweigerung des Zutritts von Gewerkschaftsbeauftragten
- Wechselseitiges Ausspielen von Gewerkschaft und Betriebsrat

Problem: Finanzielle Engpässe der Konföderationen

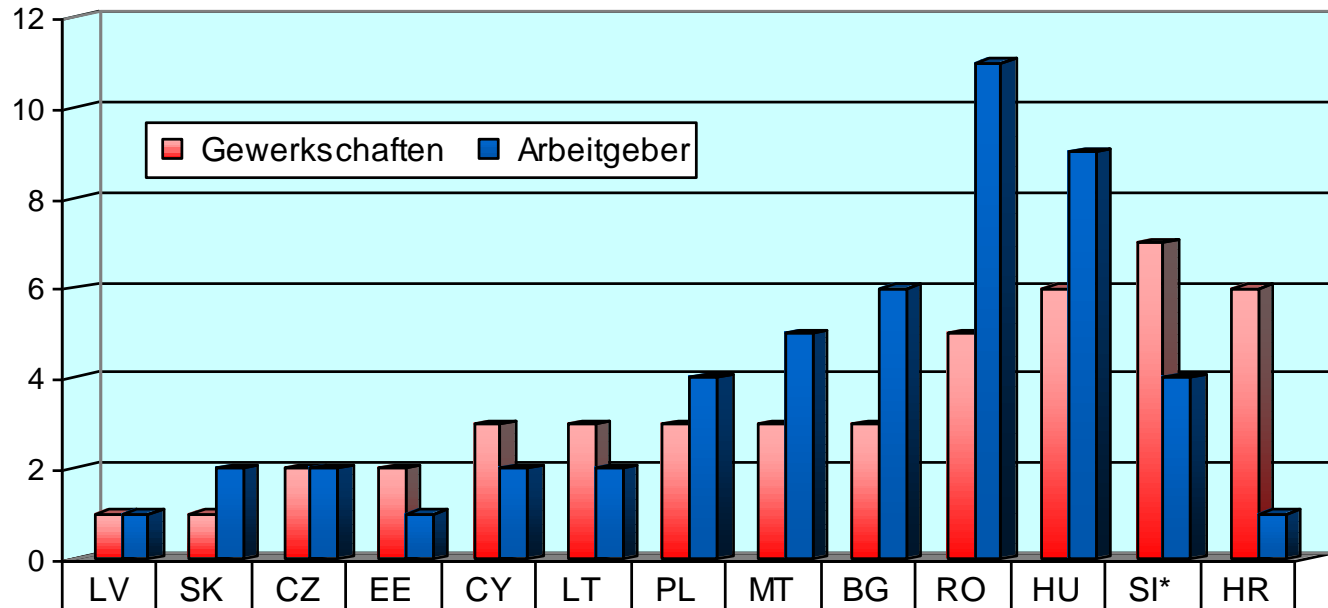
- Capacity building: financial shortcomings of confederations' headquarters (% of member fees in the budget) -

Für gewerkschaftlichen Dachverband entfallender Anteil der Beiträge (%)



Pluralismus der Sozialpartner-Verbände in Osteuropa

- Pluralism of social partners: competition or cooperation? -



Gewerkschaften	1	1	2	2	3	3	3	3	3	5	6	7	6
Arbeitgeber	1	2	2	1	2	2	4	5	6	11	9	4	1

*ab 2006: + 1 Konföderation (öff. Dienste); Arbeitgeber: einschließl. 2 Wirtschaftskammern

Gesetzliche Regelungen der Koalitionsfreiheit

- Survey of legal regulations of freedom of association -

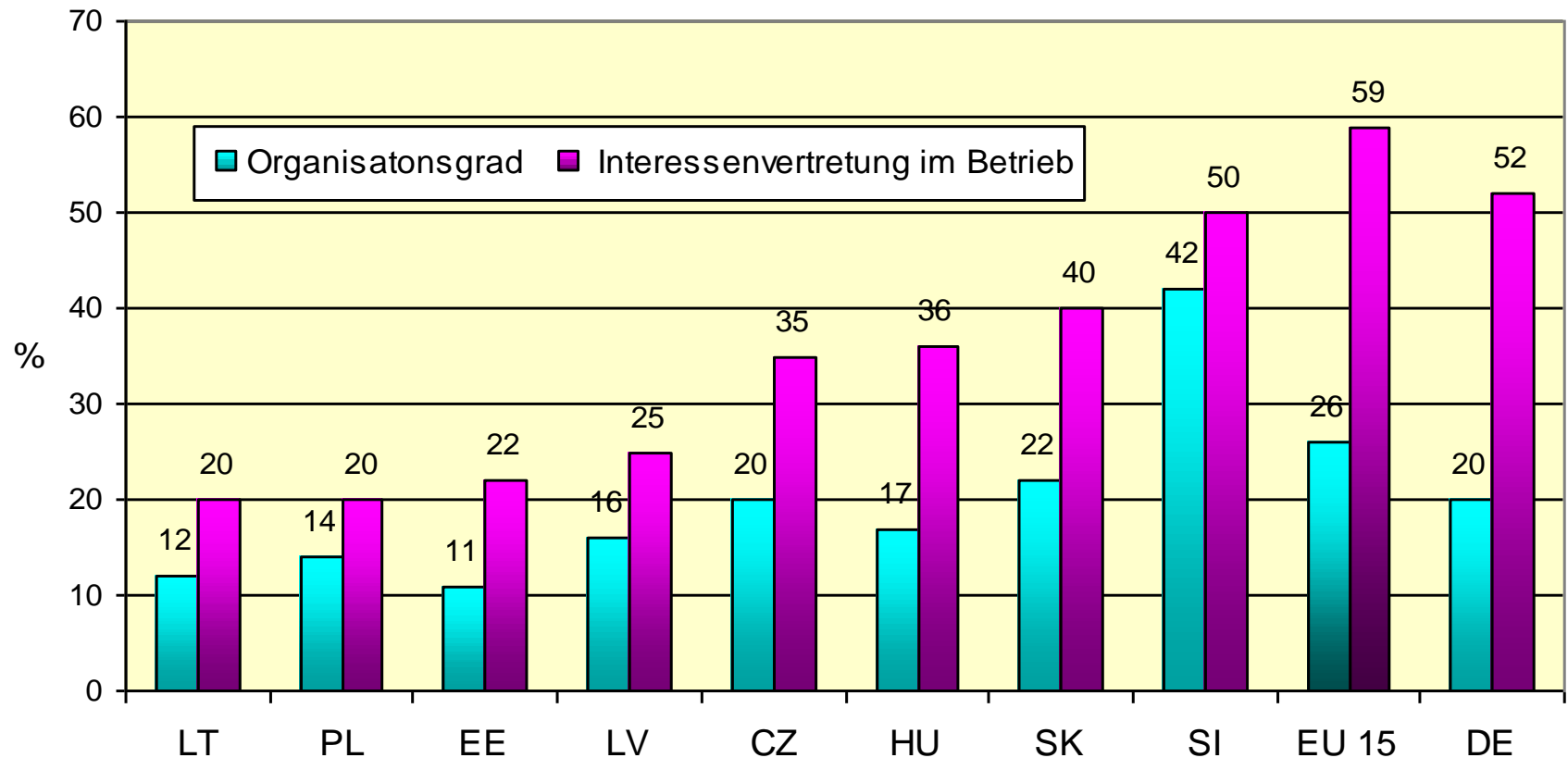
	Rechte der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände kodifiziert in ...			Gesetzliche Repräsentativitätskriterien
	<i>Verfassung</i>	<i>Arbeitsgesetzbuch</i>	<i>Gewerkschafts-/AG-Verbands-gesetze</i>	
Estland	X	–	X	nein
Lettland	X	X	X	Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften
Litauen	X	X	X	nein
Polen	X	X	X	nein; nur bei Kollektivvereinbarungen mit Gewerkschaften
Tschechien	X	X	X	nein
Slowakei	X	X	–	nein
Ungarn	X	X	–	auf allen Ebenen: für Gewerkschaften und Arbeitgeber
Slowenien	X	X	X	auf allen Ebenen: nur für Gewerkschaften
Bulgarien	X	X	–	Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften
Rumänien	X	X	X	Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften
Kroatien	X	X	X	nein

II. Interessenvertretung am Arbeitsplatz...

- Union density and workplace representation -

... verglichen mit dem Organisationsgrad auf nationaler Ebene

Anteil der von Gewerkschaft plus Betriebsräten vertretenen Arbeitnehmer im Betrieb (%)



Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung < EU-RI. 2002

- Legal structures or workplace representation in CEE -

Drei unterschiedliche Formen betrieblicher Interessenvertretung in Osteuropa

1. <i>Nur gewerkschaftliche Interessenvertretung(en)</i>	2. <i>Alternativ: Gewerkschaftsvertretung oder Betriebsrat</i>	3. <i>Duale Vertretung: durch Betriebsrat + Gewerkschaft</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Zypern und Malta (s. 3.) • Estland (übliche Praxis, aber neues Gesetz 2006, s. 3.) • Lettland (übliche Praxis, aber neues Gesetz 2002, s. 3.) • Litauen (übliche Praxis, aber neues Gesetz 2005, s. 3.) • Polen (bis 2006, ausgenommen staatliche Betriebe) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tschechien (ab 2001) * • Litauen (Spezialgesetz 2005)* • Polen (Gesetz 2006, umzusetzen bis 2008 : Betriebsräte in Unternehmen ab 50 Beschäftigte möglich, falls keine Gewerkschaftsvertretung) * • Rumänien (ab 2003 bzw. 2007: Betriebsrat dann, wenn keine Gewerkschaftsvertretung)** 	<ul style="list-style-type: none"> • Ungarn (ab 1992) • Slowenien (ab 1993) • Kroatien (ab 1996) • Lettland (Gesetz 2002, selten angewandt)** • Slowakei (ab 2003) • Malta (wenige Unternehmen) • Estland (ab 2007, selten)** • Bulgarien (ab Mitte 2006)

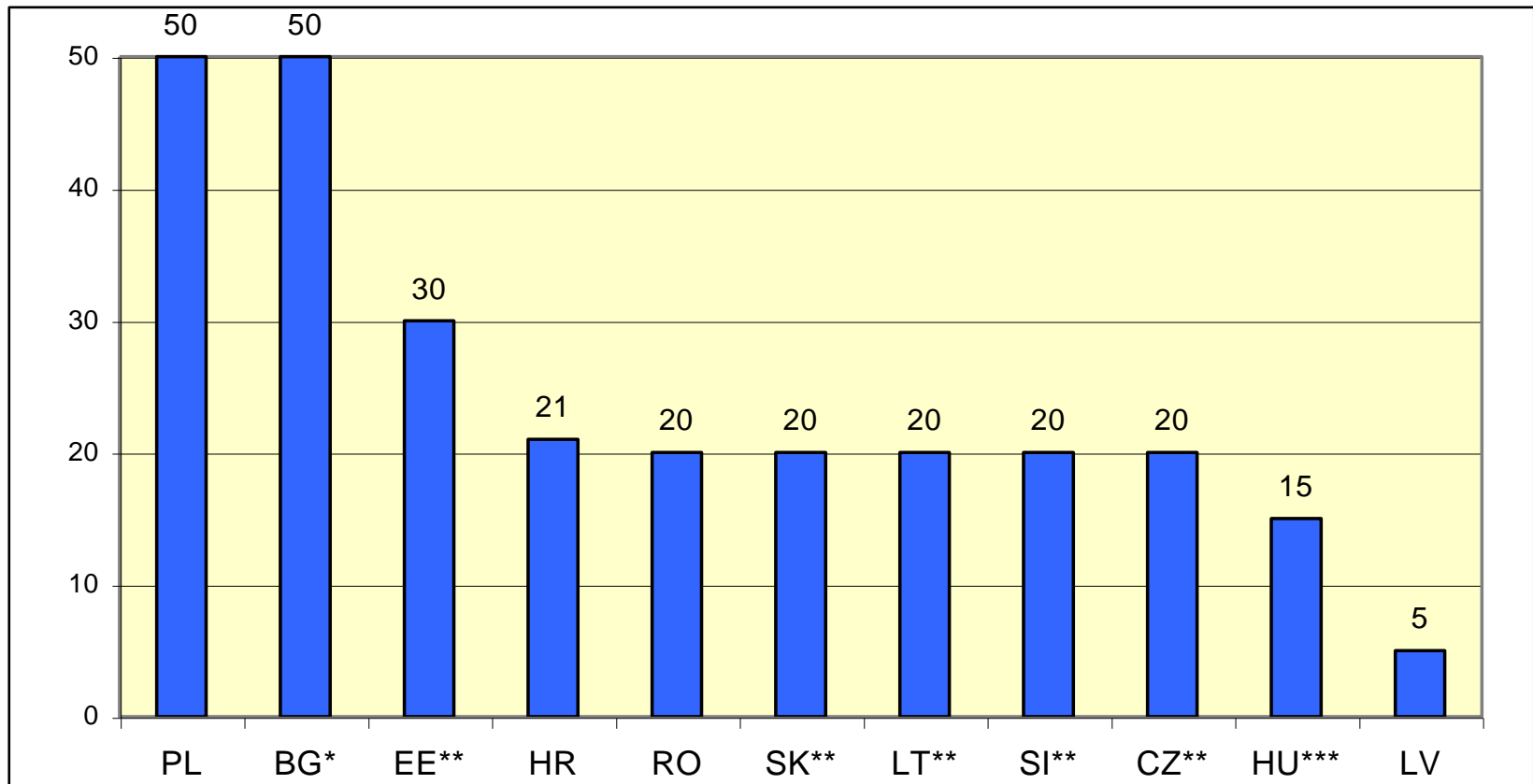
* In Tschechien, Litauen und Polen können Betriebsräte nur dann und solange tätig sein, als (noch) keine Gewerkschaftsvertretung im Betrieb vorhanden ist („tschechisches Modell“).

** In Lettland, Litauen, Estland und Rumänien haben Betriebsräte auch das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen, in den baltischen Staaten ggf. auch zur Durchführung eines Arbeitskampfes, soweit eine lokale Gewerkschaftsvertretung fehlt.

Rechtliche Barrieren für die Errichtung eines Betriebsrats

- Minimum of employees to create a works council -

Mindestzahl von Beschäftigten für die Bildung eines Betriebsrats



* In Werkteilen eines Unternehmens kann ein Betriebsrat bereits ab 20 AN gebildet werden.

** Unterhalb dieser Größenordnung: 1 Vertreter der Beschäftigten (in SK: Mindestzahl 5 AN; in EE jedoch ohne volle Informations- und Konsultationsrechte)

*** 1 Vertreter der Belegschaft, erst ab 50 Beschäftigte mehrköpfiger Betriebsrat

III. Abschluss von Kollektivverträgen

- Levels of pay agreements: company or sector? -

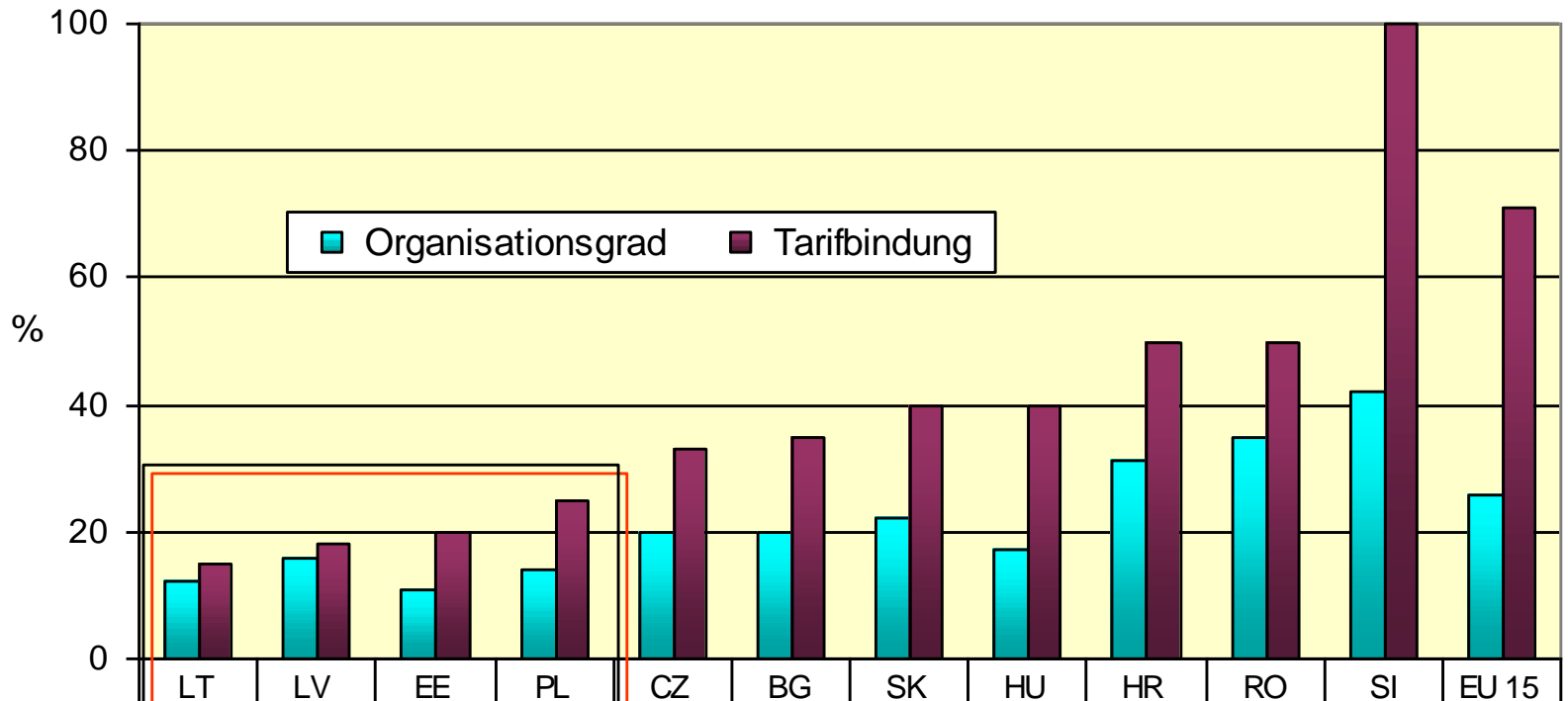
Ebenen der Lohnfindung in Osteuropa: Betrieb oder Branche?			
	Nationale Ebene*	Branche	Unternehmen
Estland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▲
Lettland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▲
Litauen		<input type="checkbox"/>	▲
Polen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	▲
Tschechien		○	▲
Ungarn		○	▲
Kroatien	<input type="checkbox"/>	○	▲
Slowakei		▲	○
Slowenien	○	▲	○
Rumänien	<input type="checkbox"/>	▲	○
Bulgarien	<input type="checkbox"/>	▲	○

<input type="checkbox"/>	Vorhandene Ebene der Tarifverhandlungen
○	Wichtige, aber nicht vorherrschende Ebene
▲	Dominierende Ebene der Tarifverhandlungen

* Branchenübergreifende Vereinbarungen

Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitnehmer

- Coverage by collective agreements (% of all workers) -



Organisationsgrad	12	16	11	14	20	20	22	17	31	35	42	26
Tarifbindung	15	18	20	25	33	35	40	40	50	50	100	71

Höhere Tarifbindung durch allgemeinverbindlich erklärte Branchenverträge!

- Higher coverage by general extension of sectoral agreements (see on the right!) -

Beschränkungen von Kollektivverhandlungen

- Restrictions of collective bargaining (1) ... -

- Gesetzliche Kriterien der Repräsentativität erforderlich
- Betriebliche Gewerkschaft muss Mandat von über 50% der Belegschaft haben (in HU: gem. Ergebnis der Betriebsratswahl)
- Bei mehreren gewerkschaftlichen Basisorganisationen gemeinsamer Forderungskatalog als Voraussetzung
- Belegschaft (nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder) muss dem Verhandlungsergebnis mehrheitlich zustimmen
- Arbeitgeber besitzen kein Verhandlungsmandat (durch Branchen-Assoziation) oder lehnen Verhandlungen prinzipiell ab
- Lohnverhandlungen orientieren sich primär am gegebenen Mindestlohniveau, nicht an den ökonomischen Rahmendaten
- Bestimmte Arbeitnehmergruppen sind rechtlich ausgeschlossen →

Arbeitnehmer ohne Recht auf einen Tarifvertrag

- ...Restrictions for employees to be covered (2) -

- Beschäftigten in Kleinbetrieben fehlt Verhandlungsgremium auf Grund ihrer Größenordnung (gesetzlicher Ausschluss)
- Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors (Beamte und Teile der Regierungsangestellten, so in EE und BG)
- Im öffentlichen Dienst nur Verhandlungen über das Grundgehalt möglich, nicht die weiteren Entgeltbestandteile (HR)
- Öffentlicher Sektor bleibt von Kollektivverhandlungen komplett ausgeklammert (bis 2007 in CZ, jetzt liberalisiert)
- Tarifverträge im öffentlichen Sektor nur möglich, falls mindestens ein Viertel der Belegschaft (> 25%) Mitglied der die Verhandlung führenden Gewerkschaft ist (HU).

IV. Rechtliche Regelung des Arbeitskampfrechts

- Legal regulation of industrial disputes and actions -

	Streikrecht*		Aussperrung	Pflicht zu vorheriger Mediation /Schlichtung vor Beginn eines Ar- beitskampfes
	Gewerkschaft	gewählte Arbeit- nehmervertretung	Arbeitgeber	
Estland	X	X	X	X
Lettland	X	X	X	X
Litauen	X	X	–	X
Polen	X	–	–	–
Tschechien	X	–	X	–
Slowakei	X	–	X	X
Ungarn	X	–	–	X
Slowenien	X	–	–	–
Rumänien	X	–	–	X**
Bulgarien	X	–	–	X
Kroatien	X	–	X	X

*Streikrecht im staatlichen Sektor ist nicht immer oder z.T. nur eingeschränkt zulässig (Verwaltung, Polizei, Militär, Gesundheitswesen, Gerichte)

** ggf. auch Zwangsschlichtung möglich

Vom Streikrecht ausgeschlossene Personengruppen

- Exclusion from the right to strike (1) -

- Estland Öffentlicher Dienst (Staat/ Kommunen)
- Litauen Elektrizitätswesen; Wärme- und Gasversorgung (bis 2005), Militär
Flächenstreik in der Branche rechtlich unmöglich !
- Lettland Polizeioffiziere und Sicherheitskräfte, Grenzschutz und Streitkräfte
- Polen Öffentlicher Dienst (Staat/Kommunen): nur Protestaktionen möglich
“wesentliche” Dienste im Versorgungssektor, Streitkräfte
- Tschechien versorgungsrelevante Bereiche (Erdöl-, Gaspipelines u.a.)
Sicherheitsdienste und Angehörige der Streitkräfte
- Slowakei versorgungsrelevante Bereiche (Distribution von Erdöl, Gas u.ä.)
- Ungarn Einschränkungen im öffentlichen Dienst (gem. Abkommen 1994 mit Gewerkschaften)
- Rumänien Beschränkungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Kommunikationsbranche (Radio und TV), Verkehrswesen, Gas- und Stromversorgung
- Bulgarien Öffentlicher Dienst (nur Protest erlaubt); Post
in: Energieversorgung, Kommunikations-, Gesundheitswesen (bis 2006 - nach Verfahren vor Europarat gem. Europäische Sozialcharta)
- Kroatien Beschränkungen im öffentlichen Dienst

Einschränkende gesetzliche Vorschriften (2)

- Restrictive legal prescriptions concerning strikes -

- Estland Ankündigungsfrist: 7 Tage vor Streikbeginn
- Litauen 2/3-Votum der beteiligten Belegschaft; Ankündigungsfrist: 7 Tage -
in “wesentlichen” Versorgungsbereichen:14 Tage
- Lettland 3/4-Votum der Belegschaft; Ankündigungsfrist: 10 Tage;
Garantie eines Notdienstes in “wesentlichen” Dienstleistungsbereichen
- Polen Ankündigungsfrist für Protestaktionen 30 Tage, verbunden mit
extensiven Vorkehrungen zur Sicherung der Straßenverkehrsordnung
strenge Sanktionierung illegaler Streiks
- Tschechien Urabstimmung von >50% der AN in Unternehmen oder Branche
(ab 2007: 50% der *Stimmberechtigten*) + erweitertes Votum von 2/3
der *Stimmberechtigten* bei Streikaufruf
bis 2006: Liste sämtlicher Streikwilliger zuvor an Arbeitgeber
bei Aussperrung: Lohnabzug von 50%
- Slowakei Streik wegen Mißachtung des Tarifvertrags nicht zulässig
- Ungarn Arbeitskampf für Fortgeltung eines Tarifvertrags nicht zulässig
- Rumänien Ankündigungspflicht 48 Stunden vor Streikbeginn
- Bulgarien bei den Eisenbahnen garantierter Mindestdienst von 50%

Die Folgen (1):

**Nahezu vollständiges Erliegen der
Streikpraxis**

**außerhalb des öffentlichen Sektors in den
meisten MOE-Ländern seit Ende der 90er Jahre!**

Results:

**An almost complete stop of industrial actions
out of the public sector
in most CEE countries from the end of the 90s!**

Die Folgen (2): Soweit kein Tarifvertrag vorliegt, gilt nur der staatliche Mindestlohn!

- Where no agreement exists, there is often no more than the low level of minimum wages!

(see the shares of national average incomes below)

Anteil der Mindestlöhne am nationalen Durchschnittslohn (2007/08)

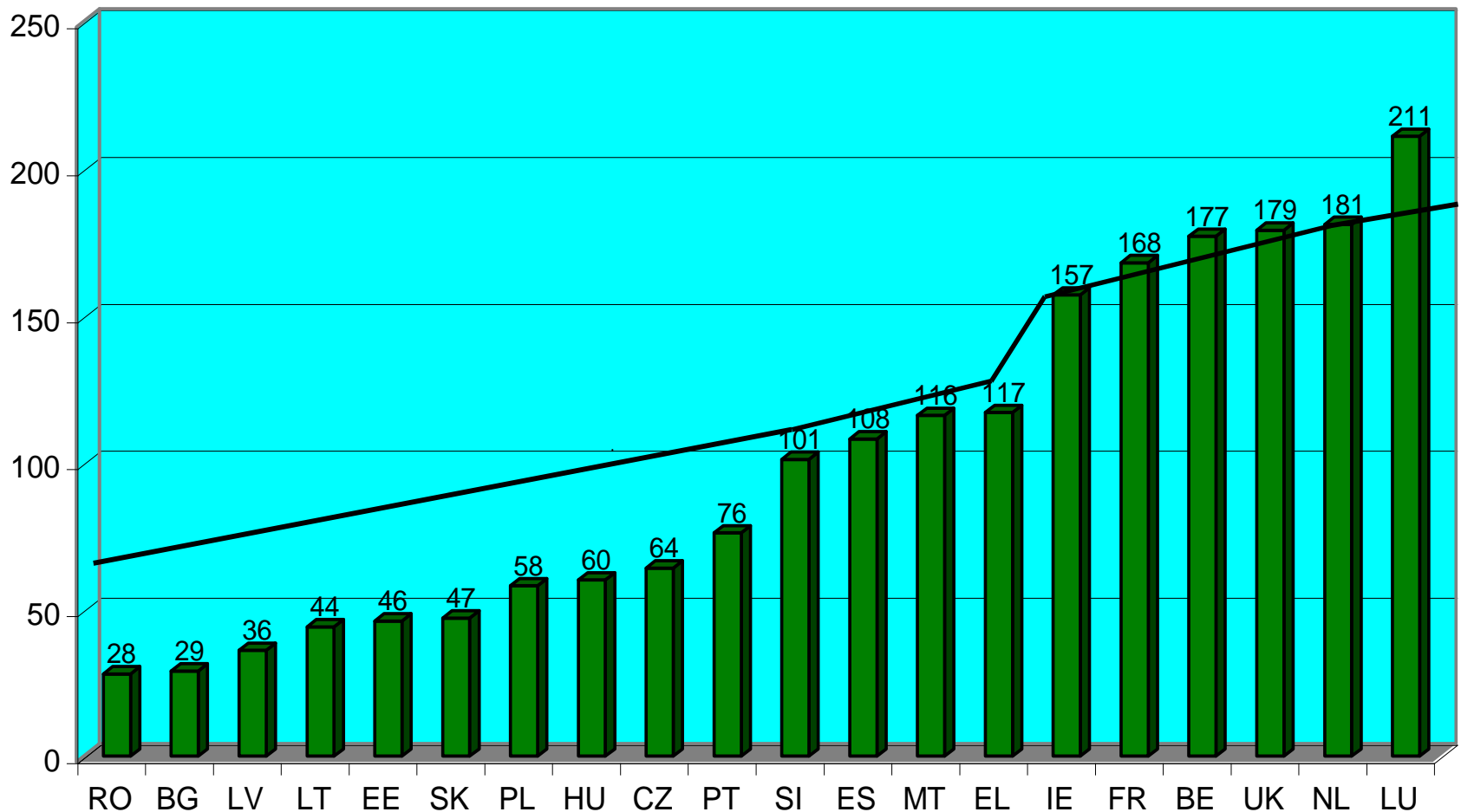
30 – 35%	36 – 40%	41 – 46%
Rumänien	Tschechien	Bulgarien
Lettland	Ungarn	Estland
Litauen	Slowakei	Slowenien
Polen		

Index der Mindestlohnsätze und Armutsschwelle in der EU

- Index of minimum wages (in PPS) and poverty gaps in Europe -

(bold line: threshold of poverty = less than 60% of average incomes)

Relationen der Mindestlohnsätze gegenüber dem EU-Mittelwert (= 100, in KKS)*



*durchgezogene Linie: Armutsschwelle gem. EU-Definition (60% der nationalen Durchschnittseinkommen)

Weitere Folgen der Mindestlöhne:

- Further implications of minimum wages -

- Viele Beschäftigte erhalten in manchen Ländern nur den **Mindestlohn + „Kuvertlöhne“ (cash in hand)**
Dies hat Auswirkungen nicht nur für die Höhe der Steuern und Sozialabgaben, auch für die spätere Rentenhöhe!
- Der **Gewerkschaftsbeitrag** bemisst sich in manchen Ländern auch nur am gesetzlichen Mindestlohn!
- Many employees in some CEE countries get only the **minimum wage + cash in hand**
This practice of undeclared incomes determines not only taxes and social contributions but the future pensions, too!
- **Trade unions** get thus often only a fee according to the low level of mandatory minimum wages!

V. Kontrolle der Umsetzung der Koalitions- und Arbeitnehmerrechte

- Enforcement and control of labour law and trade union rights -

Zur Durchsetzung der Normen des Arbeitsrechts bedarf es handlungsfähiger Akteure und Instanzen. Diese sind:

- Gewerkschaften und Betriebsräte
- Mediatoren und Schlichter bei Streitfällen (labour disputes)
- Arbeitsinspektoren (Gewerbeaufsicht) mit der Möglichkeit der Sanktionierung von Verstößen
- Arbeitsgerichte zur Kontrolle und Abwehr rechtswidrigen Handelns, mit überschaubarer Prozessdauer und der Möglichkeit der Kompromissfindung *vor* einem Urteilsspruch.

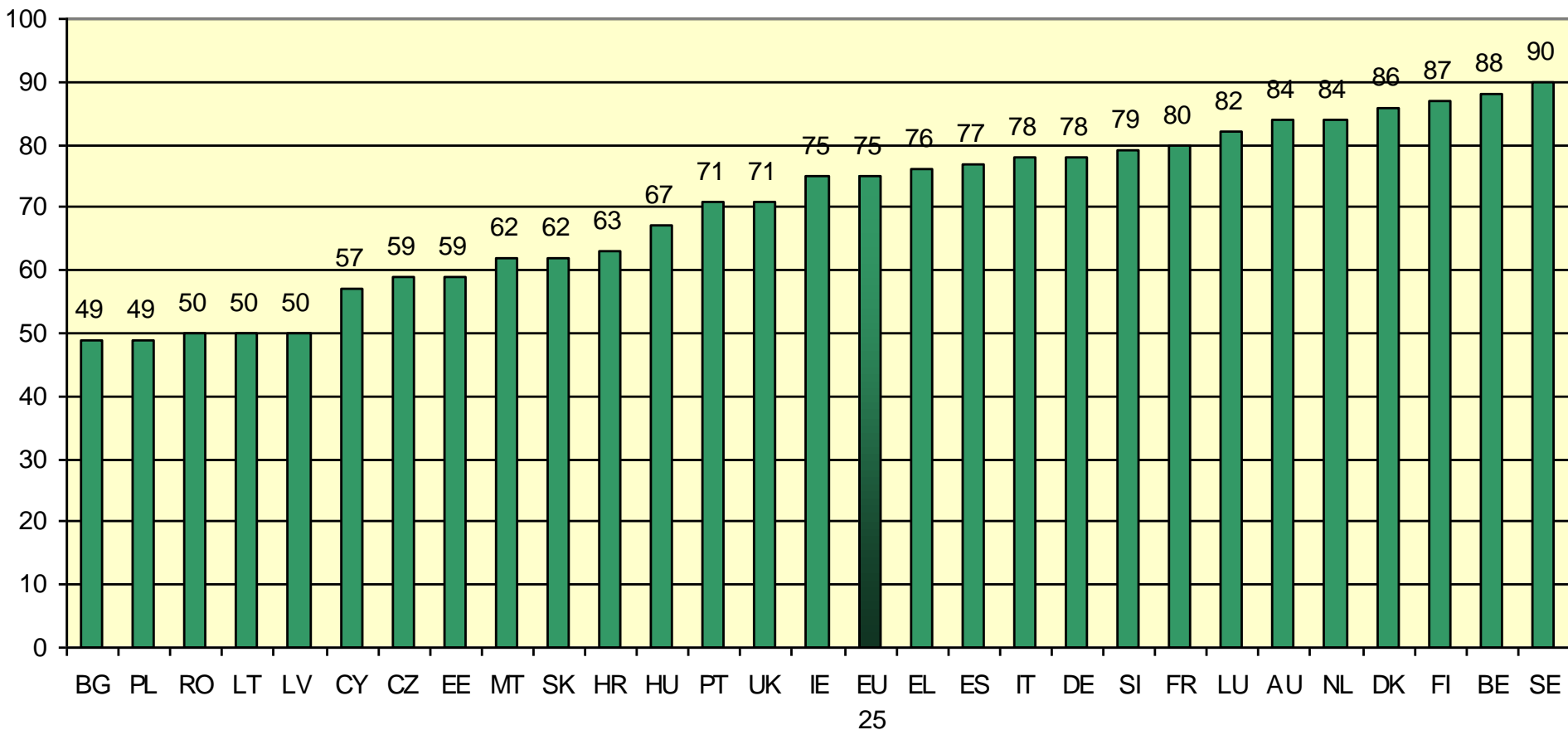
Sie sind besonders wirksam, wenn die Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite an der Entscheidungsfindung beteiligt ist.

Klagerecht von Individuen wie auch Sozialpartnern erforderlich.

Nur wenn auch der **Vollzug** der Normen im Blickfeld ist, kann man die Geltung der Arbeitsrechtsstandards realistisch beurteilen! →

Index der Arbeitsstandards, ihrer Umsetzung und Kontrolle in Europa*

- Index of Labour Rights Standards (LRS) in Europe -



* Der Sammelindex bezieht sich auf die Umsetzung der Rechte auf

- Gewerkschaftsbeitritt, Kündigungsschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, geregelte Arbeitszeit, Geschlechtergleichheit, garantierter Mindestlohn
- betriebliche Interessenvertretung, Information und Konsultation, Tarifverhandlungen, Allgemeinverbindlichkeit von Branchenverträgen, Streikrecht

Was folgt daraus? - What follows?-

Arbeitsstandards müssen verbessert werden, und das heisst ...

- ☉ Abschaffung aller bestehenden rechtlichen Hindernisses des Gewerkschaftsbeitritts und der freien Koalitionsbildung
- ☉ Revision von den Beitritt beeinträchtigenden Satzungen
- ☉ erleichterte Bildung einer Interessenvertretung im Betrieb, auch für Kleinbetriebe, und damit bessere Mitgliederwerbung und -bindung, klare Kompetenztrennung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat
- ☉ Beseitigung der Ausschlussgründe bestimmter Personen von Kollektivvereinbarungen
- ☉ echte Tarifautonomie - ohne Begrenzung ihrer Inhalte und Formen
- ☉ Annullierung einseitiger Barrieren des Streikrechts - im privaten und vor allem auch im öffentlichen Sektor
- ☉ Einführung von Arbeitsgerichten in allen Mitgliedsländern unter aktiver Beteiligung von Vertretern der Sozialpartner
- ☉ Abwehr restriktiver Eingriffe des EuGH in das nationale Streik- und Tarifrecht (Fälle Laval, Viking, Rüffert) !!!

Es gibt aber auch erfreuliche Trends...

Der eine ist:

die Chancen für die Gewerkschaften und ihr Handeln im Rahmen der Koalitionsfreiheit verbessern sich in

Osteuropa durch:

- ➔ die zunehmende Arbeitskräfteknappheit in vielen Ländern als Folge der massiven Migration in den letzten Jahren!**
- ➔ ein kräftiges Wachstum von Wirtschaft und auch Produktivität - in doppelter Höhe wie in der EU. Dies eröffnet neue Spielräume der Verteilung!**

Ein anderer Trend ist damit aber auch möglich:

- ➔ erweiterte Chancen für erfolgreiche Kampagnen zur Werbung neuer Mitglieder**

Hauptsächlich benutzte Quellen:

- (1) Regionalprojekt der Friedrich-Ebert-Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in Mittel- und Osteuropa, Warschau (2008): Untersuchung zur Koalitionsfreiheit und Gewerkschaftsmitgliedschaft in Mittel- und Osteuropa (Befragung jeweils von Gewerkschaften und juristischen Experten in allen neuen EU-Mitgliedsländern sowie Schweden, Dänemark, Österreich und Deutschland (Ms.)
- (2) Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin (2006/2007), Ergebnisse des Projekts zu „Capacity building of Social Dialogue“ auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene. Reports aus 14 neuen Mitglieds- und Kandidatenländern zur Lage von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- (3) Europäische Kommission (EC 2004 und 2006), Arbeitsbedingungen in Europa/ Industrial Relations in Europe
- (4) Hülsmann, J./Kohl, H. (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, Dublin (unver. Mskr.)
- (5) IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund, 2007), Jährliche Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten (<http://survey07.ituc-csi.org>)
- (6) Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin (www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715)
- (7) Pyhel, J. (2008), Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung. Eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall, in: Industrielle Beziehungen, H.1
- (8) Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute: eine Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung. FES-Kurzberichte Nr.5 (Verfasser: Heribert Kohl) – (www.fes.de/gewerkschaften)