

# Tarifverhandlungen und das Recht in Zentral- Und Osteuropa: Jüngste Trends und Themen

Giuseppe Casale  
Stellvertretender Direktor, InFocus-Programm für Sozialdialog,  
Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung, ILO Genf.



# Index

1.	Einleitung .....	5
2.	Tarifverhandlungen .....	6
2.1.	Ziele von Tarifverhandlungen .....	6
2.2.	Das Recht als Mittel zur Förderung von Tarifverhandlungen .....	8
2.3.	Mechanismen und Institutionen von Tarifverhandlungen .....	12
2.4.	Ebenen von Tarifverhandlungen .....	16
2.5.	Die Beziehung zwischen den verschiedenen Tarifverhandlungsebenen ...	20
2.6.	Anerkennung von Gewerkschaften für Tarifverhandlungen .....	21
2.7.	Repräsentativität von Gewerkschaften .....	23
2.8.	Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor .....	27
3.	Tarifverträge .....	30
3.1.	Tarifverträge und das Recht .....	30
3.2.	Einhaltung von Tarifverträgen .....	31
3.3.	Tarifverträge als Verträge: Das Problem der Erstreckung .....	32
3.4.	Tarifverträge als gesetzliches Regelwerk .....	36
3.5.	Der Inhalt von Tarifverträgen .....	38
3.6.	Geltungsdauer von Tarifverhandlungen .....	41
3.7.	Registrierung und Gültigkeit von Tarifverträgen .....	43
3.8.	Beendigung von Tarifverträgen .....	46
4.	Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten .....	46
4.1.	Das Streikrecht .....	47
4.2.	Einschränkungen bei der Ausübung des Streikrechts .....	48
4.3.	Jüngste Trends bei Arbeitsstreitigkeiten .....	51
5.	Schlussfolgerungen .....	52
	Fussnoten .....	52



# Tarifverhandlungen und das Recht in Zentral- Und Osteuropa: Jüngste Trends und Themen

Giuseppe Casale

Stellvertretender Direktor, InFocus-Programm für Sozialdialog,  
Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung, ILO Genf.

## 1. Einleitung

Alle Länder Zentral- und Osteuropas (die so genannten CEE-Länder) haben in letzter Zeit Änderungen des Arbeitsrechts vorgenommen, und zwar sowohl im individuellen als auch kollektiven Bereich. Obwohl beide Bereiche natürlich feste Bestandteile eines großen Ganzen bilden, werden wir uns in der vorliegenden Vergleichsstudie auf die Veränderungen beim kollektiven Arbeitsrecht konzentrieren. Dabei werden wir vor allem jüngste Trends und Veränderungen hinsichtlich des rechtlichen Rahmens für Tarifverhandlungen untersuchen und anhand dessen die sich verändernde Beziehung zwischen Tarifverhandlungen und dem Recht erhellen. Außerdem werden wir auf jene Veränderungen beim Arbeitsrecht eingehen, die im Zuge der wirtschaftlichen und politischen Transformation in den Ländern Zentral- und Osteuropas einen stabilen Rahmen für ein neues System von Arbeitsbeziehungen schaffen sollen.

Ziel dieser vergleichenden Analyse ist es, eine Lücke zu füllen, die von keiner der vielen bisher veröffentlichten Studien und Forschungsarbeiten angesprochen wurde. Insbesondere soll sie Fachleuten für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen eine Analyse der wichtigsten Trends und Themen im Zusammenhang mit der Förderung freier Tarifverhandlungen in dieser Region bieten. Die vorliegende Studie ist dabei weder als vollständige, systematische Untersuchung aller arbeitsrechtlichen Aspekte gedacht, noch als erschöpfende Aufführung der Gesetze zu den untersuchten Bereichen in den einzelnen Ländern. Vielmehr soll anhand ausgewählter Beispiele das erhellt und illustriert werden, was generell als Fundament der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen gilt: der Tarifverhandlungsapparat.

Im Folgenden werden wir uns mit zahlreichen Aspekten befassen: mit den Mechanismen, Institutionen und Ebenen des Tarifverhandlungssystems, dem Status von Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor, dem strittigen Thema der Repräsentativität von Gewerkschaften, der rechtlichen Stellung eines Tarifvertrags, einschließlich seiner Gültigkeit, Dauer, Erstreckung und Durchführung, sowie der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (1).

All diese Themen sind zurzeit Diskussionsgegenstand unter Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Regierungen, Forschungsinstituten und Universitäten in der betroffenen Region.

Wie der Titel schon besagt, bildet die Beziehung zwischen Tarifverhandlungen und dem Recht in Zentral- und Osteuropa den Hauptgegenstand der vorliegenden Studie. Dies ist ein neues Thema für die Region: Der politische und wirtschaftliche Wandel hat neue Rechtsfragen aufgeworfen, die vor der Umstellung zur Marktwirtschaft weitgehend unbekannt waren. Wir hoffen, durch eine Untersuchung der Beziehung zwischen Tarifverhandlungen und dem Recht einen nützlichen Überblick zu bieten, der dazu beitragen wird, Tarifverhandlungen auf den verschiedenen Ebenen der Wirtschaft zu fördern.

Das Recht und seine Anwendung im Bereich der Tarifverhandlungen ist natürlich von Land zu Land verschieden. Es kristallisieren sich jedoch einige gemeinsame Trends und Themen heraus, die insgesamt eine gewisse Richtung in der Entwicklung der Arbeitsbeziehungssysteme der Region andeuten. Ein gemeinsames Merkmal vieler neuer Gesetzestexte ist z. B. ihre Inspiration durch die grundlegenden Prinzipien der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Organisationsrechts, die alle in den ILO-Übereinkommen und -Empfehlungen niedergelegt sind. Diese Grundrechte wurden in den Gesetzen der einzelnen Länder den jeweiligen nationalen Gegebenheiten angepasst.

## 2. Tarifverhandlungen

### 2.1. Ziele von Tarifverhandlungen

Eine der wichtigsten Zielsetzungen aller Regeln im Bereich der Arbeitsbeziehungen (ob rechtlich oder nicht) besteht darin, die legitimen, aber widersprüchlichen Erwartungen verschiedener sozialer Gruppen zu schützen. Diese Erwartungen stehen in der Gesellschaft gewöhnlich in Konflikt, und eine der wichtigsten Aufgaben des Arbeitsrechts ist die Regelung genau solcher Konflikte. Ein solcher Prozess setzt die Anpassung jener auseinandergelassenen und widersprüchlichen Erwartungen voraus, und die daran beteiligten Hauptakteure sind normalerweise Organisationen zur Vertretung der verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Interessen, vor allem Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände.

Die Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern klaffen normalerweise weit auseinander. Arbeitgeber haben die legitime Erwartung, dass Arbeitskräfte zu einem Preis verfügbar sind, der ihnen eine angemessene Rendite ermöglicht, und Arbeitnehmer haben die ebenso legitime Erwartung, dass reale Lohnniveaus nicht nur beibehalten, sondern schrittweise angehoben werden. Arbeitgeber möchten natürlich für jede Stelle möglichst die qualifiziertesten Arbeitskräfte gewinnen, und Arbeitnehmer sind daran interessiert, für jeden Arbeitslosen einen Arbeitsplatz zu finden. Dies liegt alles auf der Hand. Durch das grundlegende Mittel der Tarifverhandlungen lassen sich diese widersprüchlichen Erwartungen der Sozialpartner jedoch vorübergehend in Einklang bringen. Tarifverhandlungen ermöglichen Arbeitgebern und organisierten Arbeitnehmern daher mittels autonomer kollektiver Maßnahmen die Schaffung eines Regelwerks, um ihre Meinungsverschiedenheiten beizulegen. Auch machen es Tarifverhandlungen einfacher, die „Spielregeln“ für Arbeitsbeziehungen zu bestimmen, die dann von den Parteien selbst auf allen Ebenen ihrer Interaktion angewandt werden.

In Zentral- und Osteuropa sind Tarifverhandlungen noch nicht besonders weit verbreitet; wenn sie überhaupt stattfinden, sind sie mit zahlreichen Problemen behaftet, die das Verhandlungsumfeld für die beteiligten Parteien beeinträchtigen.

So enden z. B. Tarifverhandlungen allzu oft mit der Unterzeichnung eines Dokuments – eines Tarifvertrags –, das praktisch nicht mehr ist als die Umsetzung bereits bestehender Gesetze. Es ist daher seitens Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden in vielen CEE-Ländern noch beträchtliche Zeit und Mühe erforderlich, um auf allen Ebenen der Wirtschaft echte Tarifverhandlungen zu verwirklichen.

Ein Hauptanliegen der Arbeitgeber, wenn sie Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften eingehen, ist die Unterzeichnung eines Abkommens, das für ein bestimmtes Gebiet und einen bestimmten Zeitraum den Arbeitsfrieden bewahrt. Arbeitnehmer sind dagegen vor allem daran interessiert, gewisse Beschäftigungsstandards zu etablieren und zu bewahren, darunter z. B. Standards für die Verteilung von Arbeit und Entlohnung sowie Garantien für Beschäftigungsstabilität in einem bestimmten Gebiet und für einen bestimmten Zeitraum.

Die relative Wichtigkeit der einzelnen Zielvorstellungen ist natürlich von Land zu Land verschieden, aber generell müssen sich die Sozialpartner in Zentral- und Osteuropa alle ernsthaft mit diesen grundlegenden Fragen auseinandersetzen. Und was die Aufstellung von diesbezüglichen Regeln und Richtlinien betrifft, haben sie sich bisher eher auf gesetzliche Eingriffe des Staates verlassen als auf eigene, autonome Aktionen.

Wenn wir uns mit dem rechtlichen Rahmen von Tarifverhandlungen befassen, müssen wir zuerst untersuchen, wie das Recht als Mittel zur ihrer Förderung genutzt werden kann. Dies ist für Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände der Region eine ganz zentrale Frage. Dabei muss man die verschiedenen rechtlichen Mittel berücksichtigen, die der Förderung von Tarifverhandlungen dienen (also Gesetze, verwaltungsrechtliche Regeln und Bestimmungen, Erlässe und Regierungsverordnungen). Ungeachtet der verwendeten rechtlichen Mittel müssen jedoch zwei Grundbedingungen erfüllt sein, bevor sinnvolle Verhandlungen stattfinden können. Erstens muss der Arbeitgeber die Gewerkschaft für den Zweck von Tarifverhandlungen anerkennen. Zweitens muss die Verpflichtung des Arbeitgebers, Informationen für Tarifverhandlungszwecke preiszugeben, in der täglichen Praxis realisiert sein. Diese beiden Elemente sind eng miteinander verknüpft und größtenteils gesetzlich geregelt. Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass die Vertretungsstrukturen für Arbeitgeber nicht die gleiche historische Entwicklung durchlaufen haben wie die der Arbeitnehmer. Zu einem Zeitpunkt, als die Gewerkschaftsstrukturen bereits bestanden (vor allem durch die den Übergang von den ehemaligen Gewerkschaftsorganisationen), hatte der Aufbauprozess von Arbeitgebervertretungen gerade erst begonnen. Diese zeitliche Verzögerung ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass der größte Arbeitgeber in der Vergangenheit der Staat war. Neben den staatlichen Unternehmen und Organisationen bildeten lediglich Kooperativen einen weiteren bedeutenden Sektor, mit Fertigungs- und Verbraucherkooperativen als assoziierte Mitglieder. Weil die Privatisierung stufenweise und über einen längeren Zeitraum stattfand (und in einigen Ländern noch nicht einmal ganz abgeschlossen ist), verlief die Bildung von Vertretungsstrukturen für Arbeitgeberinteressen zwangsläufig langsamer als die Bildung von Gewerkschaften. Im Zuge der so genannten „kleinen“ und vor allem der „großen“ Privatisierung sind auch Arbeitgeberorganisationen entstanden. In letzter Zeit haben sich die Arbeitgeberverbände stabilisiert; sie entwickeln sich laufend weiter und sind nun bereit, mit Gewerkschaften auf Sektor- oder Branchenebene kollektiv zu verhandeln. Während z. B.

Arbeitgeber in anderen Ländern weiterhin eigenständig agieren, wurden in der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn, Polen, Litauen und Estland mehrere Dutzend Arbeitgeberorganisationen gegründet. Die meisten davon sind in der Föderation der Arbeitgeberverbände zusammengeschlossen, wie z. B. in der Slowakei (2).

## 2.2. Das Recht als Mittel zur Förderung von Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen setzen voraus, dass sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber und ihre Verbände gewillt sind, als Gruppen zu verhandeln. Verhandlungsbereitschaft ist natürlich etwas ganz anderes als Einigungsbereitschaft. In diesem Sinne unterscheiden sich auch die Gesetze zur Förderung von Tarifverhandlungen ganz deutlich von Gesetzen zur Förderung einer Einigung.

Die Bereitschaft eines Arbeitgebers oder Arbeitgeberverbandes, mit einer bestimmten Gewerkschaft zu verhandeln, wird als „Anerkennung“ dieser Gewerkschaft bezeichnet. Eine der wichtigsten Fragen des Arbeitsrechts ist, ob das Gesetz Arbeitgeber dazu bewegen oder zwingen kann, Gewerkschaften anzuerkennen, und wenn ja, unter welchen Bedingungen. Hierbei handelt es sich um ein komplexes Thema, da es nicht um die abstrakte Frage der Anerkennung von Gewerkschaften allgemein geht, sondern um die Anerkennung einer oder mehrerer bestimmter Gewerkschaften in konkreten Fällen. Es besteht also die Möglichkeit, dass zwischen konkurrierenden Gewerkschaften gewählt wird. Auch geht es hier nicht um ein abstraktes Problem von Tarifverhandlungen, sondern um Verhandlungen zu ganz bestimmten Themen. Dies könnte daher auch die Wahl spezifischer Themen umfassen, bei denen Arbeitgeber zu Verhandlungen verpflichtet wären. Das Arbeitsrecht vieler CEE-Länder beschäftigt sich mit diesen Fragen.

So wird z. B. in Estland das Recht auf Tarifverhandlungen und den Abschluss von Tarifverträgen durch das Gesetz über Tarifverträge geregelt (verabschiedet am 14. April 1993). Dieses Gesetz beinhaltet keine Verpflichtung für Arbeitgeber (bzw. Arbeitgeberverbände) und Arbeitnehmer (bzw. Arbeitnehmerverbände), Verhandlungen zum Abschluss eines Vertrags einzuleiten, und es verpflichtet die Parteien auch nicht dazu, einen solchen Vertrag zu schließen. Vielmehr ermöglicht das Gesetz den einzelnen Parteien, Vertragsverhandlungen auf nationaler, industrieweiter (sektoraler) und betrieblicher Ebene einzuleiten, und es legt ein Verfahren für Verhandlungen nieder. Die Partner sind der Ansicht, dass Tarifverträge auf allen drei Ebenen (d.h. national, industrieweit bzw. sektoral und betrieblich) gleichermaßen wichtig sind. Der Abschluss von Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene hat jedoch in Estland starke historische Wurzeln und ist deshalb die vorherrschende Verhandlungsebene, während die regionale Ebene kaum zur Anwendung kommt. (3)

In anderen Ländern, wie z. B. der Tschechischen Republik, legt das Gesetz über Tarifverhandlungen vom 4. Dezember 1990 (in Kraft getreten am 1. Februar 1991) in seinen einleitenden Bestimmungen fest, dass es „Tarifverhandlungen zwischen den zuständigen Organen der Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeber regelt, die auf den Abschluss eines Tarifvertrags abzielen, mit möglicher Koordination durch den Staat“. (4) Diese Bestimmung, zusammen mit § 3, Absatz a) bis d), bildet das Rechtsmittel für die Anerkennung von Gewerkschaften durch Arbeitgeber zum Zweck von Tarifverhandlungen.

Als sich die Tschechische Republik und die Slowakische Republik 1991 trennten, nahmen beide Staaten dieses Gesetz in ihre jeweiligen legislativen Systeme auf. In den folgenden Jahren überarbeitete die Slowakische Republik das Gesetz

über Tarifverhandlungen (2/1991) mehrmals (Gesetz Nr. 54/1996, das einige geringfügige Änderungen für Tarifverhandlungen einführte). Die letzte Überarbeitung war Erlass 476/2000, der Januar 2002 in Kraft trat. Das slowakische Arbeitsgesetzbuch wurde 2001 erlassen (311/2001) und im gleichen Jahr revidiert (313/2001), wovon die Anerkennung von Gewerkschaften jedoch nicht betroffen war.

Auch die Gesetzgebung vieler anderer CEE-Länder enthält Maßnahmen zur Sicherstellung der Anerkennung von Gewerkschaften. In Polen wird diese Frage durch das Gesetz vom 29. September 1994 geregelt, eine Änderung des alten Arbeitsgesetzbuchs vom 26. Juni 1974 und anderer Gesetze über Tarifverhandlungen. Das Gesetz von 1994 besagt: „Eine Partei, die zum Abschluss eines Vertrags berechtigt ist, darf den von einer anderen Partei unterbreiteten Verhandlungsantrag nicht ablehnen“ (§ 214-2, Absatz 3).(5) Obwohl Tarifverhandlungen in Polen zusätzlichen rechtlichen Bestimmungen unterliegen, sei hier die Feststellung ausreichend, dass die Gesetzgebung darauf abzielt, den rechtlichen Grundsatz der Förderung von Verhandlungen zwischen den Parteien durch das Prinzip der „Nicht-Verweigerung“ sicherzustellen (6). In Ungarn gibt es eine ähnliche, wenn auch nicht ganz identische rechtliche Bestimmung. Das Arbeitsgesetzbuch – Gesetz Nr. 22 vom 4. Mai 1992 – besagt: „Die Gewerkschaft ist [...] berechtigt, einen Tarifvertrag abzuschließen.“ (§ 20). (7)

In diesem Zusammenhang sollte erwähnt werden, dass das Arbeitsgesetzbuch in Ungarn zwar nur den Begriff *Tarifvertrag* definiert, es aber zwei andere Arten von Abkommen gibt, die ebenfalls als Tarifvertrag angesehen werden können: i) der so genannte *Lohnabschluss* und ii) die „kollektivvertragliche Vereinbarung“. Dieser letztere Begriff wird im Arbeitsgesetzbuch in Zusammenhang mit der Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten erwähnt (§ 198 (1))(8). Der Lohnabschluss ist ein vom Tarifvertrag getrenntes Abkommen (obwohl es den Anhang zu einem Tarifvertrag bildet) und deckt ausschließlich Löhne und Gehälter ab. Während Lohnabschlüsse normalerweise nur für ein Jahr gültig sind, werden „richtige“ Tarifverträge (die eine breite Vielfalt von Angelegenheiten regeln) für zwei oder drei Jahre oder auch für einen unbegrenzten Zeitraum geschlossen. In der Praxis werden in Ungarn die jährlichen Lohnabschlüsse als Änderungen des Tarifvertrags betrachtet, die ausschließlich die Lohnbestimmungen betreffen.

Sektorale Tarifverhandlungen werden im ungarischen Arbeitsgesetzbuch nicht direkt und ausdrücklich geregelt, sondern erscheinen unter verschiedenen Kategorien. Hier ein kurzer Überblick über die wichtigsten Bestimmungen: Das Arbeitsgesetzbuch gewährt den Gewerkschaften das Recht auf Abschluss von Tarifverträgen (§ 20)(9). Es gibt keine spezifische Regelung der Frage, auf welcher Ebene der gewerkschaftlichen Struktur das Recht auf Vertragsabschluss ausgeübt werden kann. Die mögliche Spannweite von Tarifverhandlungsebenen ist im Arbeitsgesetzbuch nicht eindeutig definiert, lässt sich aber aus den Bestimmungen ableiten (insbesondere § 31, in dem die verschiedenen Beteiligten an Tarifverträgen aufgeführt sind, und § 41, der die Beziehung zwischen Tarifverträgen mit engerem und weiterem Geltungsbereich darlegt). Tarifverträge können auf Arbeitgeberseite von (i) einem einzelnen Arbeitgeber, (ii) mehreren Arbeitgebern und (iii) einer Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber abgeschlossen werden; auf Arbeitnehmerseite von (i) einer Gewerkschaft oder (ii) mehreren Gewerkschaften (§ 31(1)). Eine genauere Betrachtung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen führt zu der möglichen Schlussfolgerung, dass Tarifverträge entweder einen Arbeitgeber

bzw. einen Teil davon (z. B. ein Werk) oder mehrere Arbeitgeber abdecken können. Es gibt aber keine rechtlichen Hindernisse, Tarifverträge auch auf sektoraler oder nationaler Ebene (zentral) zu schließen, obwohl das Gesetz dies nicht ausdrücklich vorsieht. Gewerkschaften können nach ihrem gesetzlich verankerten Recht auf jeder Ebene ihrer organisatorischen Struktur Tarifverträge abschließen. Dagegen können Arbeitgeberverbände nur dann Tarifverträge im Namen ihrer Mitglieder eingehen, wenn dies in ihrer Gründungsurkunde ausdrücklich vorgesehen ist oder wenn die einzelnen Arbeitgeber dem Verband eine diesbezügliche schriftliche Bevollmächtigung erteilen.<sup>(10)</sup> Es gibt verschiedene Möglichkeiten für die Durchführung von Tarifverhandlungen auf überbetrieblichen Ebenen. Eine davon wäre ein Tarifvertrag, der mehrere Unternehmen abdeckt und von den betroffenen Arbeitgebern sowie einer Gewerkschaft unterzeichnet wird; möglich wäre auch ein sektoraler Tarifvertrag, unterzeichnet vom jeweiligen Arbeitgeberverband und der Gewerkschaftsföderation, die die Mehrheit dieses Sektors abdeckt.

In anderen Ländern wurde die Aufgabe, Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern (und damit den Abschluss von Tarifverträgen zu unterstützen), durch Gesetze über nationale tripartite Organisationen wahrgenommen, wo diese existieren.

So gibt es beispielsweise seit über 10 Jahren tripartite Konzertation in der Slowakei. Ziel war zu Beginn, durch Schaffung der Grundvoraussetzungen für sozialen Frieden die wirtschaftliche Transformation in Kooperation mit den neu entstandenen Sozialpartnern durchzuführen und gesellschaftliche Spannungen zu vermeiden. Als Plattform für dieses Dreiparteienmodell wurde der Rat für wirtschaftliche und soziale Konzertation (Rada hospodárskej a sociálnej dohody, RHSD) geschaffen. Dieser Rat (im Folgenden RHSD genannt) befasst sich mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen, die die wichtigsten Interessen aller drei Partner betreffen. Zurzeit wird die Tätigkeit des RHSD durch eine neue gesetzliche Bestimmung geregelt (der tripartite soziale Dialog in der Slowakei unterliegt dem Gesetz Nr. 106 über wirtschaftliche und soziale Partnerschaft vom 12. Mai 1999)<sup>(11)</sup>, die die vorigen Grundregeln, die eher auf „Gentleman's Agreements“ basierten, zum Gesetz erklärt und für die beteiligten Parteien verbindlicher macht.

So besagt beispielsweise das Arbeitsgesetzbuch von Kroatien, das am 1. Januar 1996 in Kraft trat, dass „ein Wirtschafts- und Sozialrat eingerichtet werden kann, der folgende Ziele verfolgt: die Definition und Durchführung der koordinierten Aktivitäten zum Schutz und zur Förderung wirtschaftlicher und sozialer Rechte und der Interessen von sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern gemäß koordinierter Wirtschafts-, Sozial- und Entwicklungsstrategien, die Förderung der Schließung und Anwendung von Tarifverträgen und ihre Abstimmung auf Wirtschafts-, Sozial- und Entwicklungsstrategien“ (§ 219).<sup>(12)</sup>

Wie bereits erwähnt, ist das zweite wichtige Element zur Förderung von Tarifverhandlungen die Preisgabe von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter. In zahlreichen CEE-Ländern verpflichtet das Arbeitsrecht den Arbeitgeber zur Preisgabe von Informationen. Danach muss der Arbeitgeber den Gewerkschaftsvertretern – auf Verlangen der Gewerkschaft auch schriftlich – Informationen über die Industrie bzw. das Unternehmen mitteilen. Es gehört zur Good Practice, relevante Informationen zu Verhandlungszwecken offenzulegen, da Gewerkschaftsvertreter ansonsten nicht in der Lage wären, echte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen. Der Arbeitgeber ist jedoch normalerweise nicht gesetzlich verpflichtet, solche Unterlagen vorzulegen oder zur

Einsicht freizugeben, deren Inhalt seinen Interessen schädigen könnte. (13) Gewerkschaftsvertreter klagen oft über mangelnde Kooperation seitens der Arbeitgeber, was den Zugang zu Unternehmensinformationen betrifft. Darüber hinaus sieht das Gesetz in den meisten CEE-Ländern nur symbolische Strafmaßnahmen vor, wenn der Arbeitgeber seine Preisgabepflicht bei Tarifverhandlungen nicht erfüllt.

In Bulgarien z. B. schreibt das Arbeitsgesetzbuch (§ 52) vor, dass der einzelne Arbeitgeber, die Gruppe von Arbeitgebern und ihre Organisationen den Arbeitnehmervertretern zeitgerechte, zuverlässige und umfassende Informationen über die finanzielle Lage bereitstellen müssen, die für den Abschluss des Tarifvertrags von Bedeutung sind. (Die Preisgabe von Informationen, deren Veröffentlichung dem Arbeitgeber schaden könnte, kann verweigert oder mit einer Bitte um Vertraulichkeit verbunden werden.) Im Falle der Nichterfüllung dieser Bestimmungen haftet der betroffene Arbeitgeber für dadurch entstandene Schäden. Zusätzlich regelt § 130a das Recht auf Unterrichtung im Falle von Massenentlassungen: 1) Wenn der Arbeitgeber Massenentlassungen plant, muss er die Vertreter der Arbeiter und Angestellten nach den tarifvertraglich festgelegten Verfahrensweisen unterrichten. 2) In Fällen, bei denen Absatz 1 zur Anwendung kommt, muss der Arbeitgeber folgende Informationen preisgeben: a) die Gründe für die Entlassungen, b) die Anzahl und Kategorie der zu entlassenen Arbeiter und Angestellten, c) den Zeitraum, in dem die Entlassungen stattfinden werden, und d) die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenen Arbeiter und Angestellten.

Diese Fragen lassen sich anhand einiger Beispiele weiter verdeutlichen. So sind z. B. Arbeitgeber nach dem bereits erwähnten polnischen Gesetz verpflichtet, „Vertretern der verhandelnden Gewerkschaft im Rahmen der Verhandlungen, und wenn dies für die Durchführung verantwortlicher Verhandlungen erforderlich ist, Informationen über ihre finanzielle Lage bereitzustellen“ (§ 241-4). Das gleiche Prinzip findet sich auch im ungarischen Arbeitsgesetzbuch wieder, vor allem in den §§ 21–22: „Die staatlichen Organe, die örtlichen Selbstverwaltungen und die Arbeitgeber sind verpflichtet, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, im Rahmen dessen deren Interessenvertretungstätigkeit durch die Sicherung der dazu notwendigen Informationen zu unterstützen sowie diesen innerhalb von dreißig Tagen ihren auf deren Wahrnehmungen und Vorschläge bezogenen detaillierten Standpunkt und dessen Beweggründe mitzuteilen“.

Es werden jedoch keine Strafmaßnahmen erwähnt, falls die Arbeitgeberseite es unterlässt, Informationen preiszugeben.

Der Grundsatz der Unterrichtungspflicht ist auch in mehreren anderen Ländern im Gesetz verankert. Das Arbeitsgesetzbuch in Kroatien regelt die Preisgabe, vor allem in den Bestimmungen über die Pflicht zur Unterrichtung von Betriebsräten (14). § 144 besagt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, den Betriebsrat alle vier Monate über die finanzielle Lage und die Entwicklungspläne des Unternehmens, potenzielle Auswirkungen auf die wirtschaftliche oder soziale Lage der Arbeitnehmer, den Status von Löhnen, Arbeitsplatzsicherheit und Sicherheitsmaßnahmen sowie über weitere Maßnahmen, die für die Wohlfahrt der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene von Interesse sind, zu unterrichten. Ein fast identischer Grundsatz ist auch im bulgarischen Recht enthalten. Nach dem dortigen Arbeitsgesetzbuch müssen Arbeitgeber den Arbeitnehmervertretern zum Zweck von Tarifverhandlungen alle „Informationen über ihre finanzielle Lage, die für den Abschluss des Tarifvertrags wichtig sind“, offenlegen (§ 52).

In mehreren Ländern der Region ist also die Verpflichtung des Arbeitgebers, Informationen zu Tarifverhandlungszwecken preiszugeben, im Arbeitsrecht niedergelegt – Ausdruck der weit verbreiteten Einsicht, dass dies einen wichtigen Schritt zur Förderung von Tarifverhandlungen darstellt (15). Die Konsequenzen der Missachtung dieser gesetzlichen Verpflichtung stehen jedoch mehr im Hintergrund. Meistens sind die Strafmaßnahmen zu schwach oder überhaupt nicht mit der Durchsetzung der Unterrichtungspflicht verbunden (wie z. B. in Bulgarien und Kroatien).

Dies ist nur einer der vielen Aspekte, die im Arbeitsrecht noch genauer geklärt werden müssen, obwohl in einigen Ländern bereits gewisse Fortschritte zu verzeichnen sind. In der Tat ist die Reform von Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in Zentral- und Osteuropa ein ständiger Prozess. Gesetze werden laufend geändert, neu formuliert und aktualisiert, um sie dem Wandel der Arbeitsbeziehungen auf individueller und kollektiver Ebene anzupassen, vor allem bezüglich der verschiedenen Tarifverhandlungsmechanismen.

### 2.3. Mechanismen und Institutionen von Tarifverhandlungen

Mechanismen und Institutionen von Tarifverhandlungen sind von Land zu Land sehr verschieden und im Allgemeinen gesetzlich festgelegt. Die arbeitsrechtlichen Gesetze, die Tarifverhandlungen regeln, wurden oft geändert. Gegenwärtige Gesetze über die Durchführung von Verhandlungen sowie den Abschluss und die Gültigkeit von Tarifverträgen stammen oft aus der Anfangszeit der wirtschaftlichen Umstrukturierung in Zentral- und Osteuropa. In der Tschechischen Republik werden Tarifverhandlungsmechanismen durch das bereits erwähnte Gesetz über Tarifverhandlungen vom 4. Dezember 1990 geregelt, während kürzlich in der Slowakischen Republik die Regelung von Mechanismen und Vertragsabschlüssen durch neue Gesetze geändert wurde.

In der Slowakei schreibt das Tarifverfahren gegenwärtig vor, dass Verhandlungen eingeleitet werden, indem eine der Vertragsparteien der anderen Partei ein schriftliches Angebot zum Abschluss eines Tarifvertrags unterbreitet. Die Vertragspartei ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen schriftlich auf das Angebot zu antworten (wenn nicht anders vereinbart) und in dieser Antwort jene Aspekte des Angebots zu kommentieren, die nicht akzeptiert werden. Die Vertragsparteien müssen dann verhandeln und etwaige weitere verlangte Kooperation bieten (sofern dies nicht gegen ihre eigenen, rechtmäßigen Interessen verstößt). Die Vertragsparteien müssen mindestens 60 Tage vor Ablauf des vorhandenen Tarifvertrags Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Vertrags einleiten. Sie können im Tarifvertrag die mögliche Änderung des Vertrags und seines Umfangs einräumen; das diesbezügliche Verfahren ist identisch mit dem Verfahren zum Abschluss eines neuen Vertrags. Auch die Gültigkeit von Tarifverträgen wird im Gesetz von 2001 behandelt. Ein Tarifvertrag wird rechtsgültig, wenn er a) schriftlich abgefasst und im gleichen Dokument von einem bevollmächtigten Vertreter bzw. mehreren bevollmächtigten Vertretern der jeweiligen Gewerkschaften und von den Arbeitgebern bzw. Vertretern ihrer Organisationen unterzeichnet wurde; b) ihm eine Liste der Arbeitgeber beiliegt, in deren Namen der Vertrag geschlossen wurde (§ 4).

In einem Tarifvertrag sind jene Teile ungültig, die a) gegen allgemein verbindliche gesetzliche Bestimmungen verstoßen, b) Ansprüche von Arbeitnehmern in geringe-

rem Ausmaß regeln als in einem auf höherer Ebene geschlossenen Tarifvertrag (§ 5).

Ein Tarifvertrag ist für die Vertragsparteien bindend.

Tarifverträge sind auch bindend für: a) Arbeitgeber, in deren Namen der Tarifvertrag von der Arbeitgeberorganisation geschlossen wurde; b) Arbeitnehmer, in deren Namen der Tarifvertrag von dem jeweiligen Gewerkschaftsorgan bzw. dem übergeordneten Gewerkschaftsorgan geschlossen wurde; (c) ein Gewerkschaftsorgan, in dessen Namen der Tarifvertrag vom jeweiligen übergeordneten Gewerkschaftsorgan geschlossen wurde. Das jeweilige Gewerkschaftsorgan schließt den Vertrag auch im Namen der Arbeitnehmer, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind (§ 6), und muss die Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Vertragsabschluss über den Inhalt des Tarifvertrags unterrichten (§ 7).

Die Vertragsparteien (§ 2, Absatz 2) sind verpflichtet, den Tarifvertrag und die relevante Entscheidung des Schlichters mindestens fünf Jahre ab Ende des Zeitraums, in dem der Tarifvertrag geschlossen wurde, aufzubewahren.

In anderen Ländern wie Ungarn, Bulgarien und Polen hat sich die Durchführung von Tarifverhandlungen durch die Einführung neuer Arbeitsgesetzbücher verändert.

So schreiben z. B. die am 1.03.2001 in Kraft getretenen Änderungen des bulgarischen Arbeitsgesetzbuchs vor, dass ein Tarifvertrag keine Bestimmungen enthalten kann, die für den Arbeitnehmer weniger vorteilhaft sind als andere Bestimmungen in Gesetzen oder im für den Arbeitgeber bindenden Tarifvertrag. Auch die Tarifverhandlungsebenen werden hier definiert: Tarifverträge werden auf der Ebene von Unternehmen, Branchen, Industrien und Gebietskörperschaften abgeschlossen: Tarifverträge können nur auf Industrie-, Branchen- und Unternehmensebene abgeschlossen werden. **??? Translator's note: The second half of this sentence seems to appear twice in slightly different versions. I have given a literal translation.**

In Ungarn regelt das Arbeitsgesetzbuch von 1992 den Abschluss von Tarifverträgen in Kapitel II, § 30–41 (mit Änderungen von 1999). Nach ungarischem Recht ist die Durchführung von Tarifverhandlungen jedoch nicht obligatorisch. Jede Partei hat das Recht, Tarifverhandlungen einzuleiten. Die Tatsache, dass die andere Partei diese Einleitung von Verhandlungen nicht verweigern kann, ist zum Teil durch das arbeitsrechtliche Grundprinzip gewährleistet, nach dem sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften verpflichtet sind, bei der Ausübung ihrer Rechte und der Wahrnehmung ihrer Pflichten zu kooperieren. Diese als Grundprinzip definierte Verpflichtung wird durch detaillierte Bestimmungen im Arbeitsgesetzbuch unterstützt: Keine der Parteien hat das Recht, das auf den Abschluss des Tarifvertrags gerichtete Verhandlungsangebot abzulehnen. In Bulgarien und Polen regeln die jeweiligen Arbeitsgesetzbücher die Tarifverhandlungsapparate sowie den Abschluss von Verträgen. In Bulgarien bilden die Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs (das seit dem 1. Januar 1993 in Kraft ist) ein neues Rahmenwerk für Tarifverhandlungen und Vertragsabschlüsse. **IO ??? Translator's note: Is this an error? Or what is it supposed to mean? Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs von 1974 wurden auch in Polen vorgenommen, wo der rechtliche Rahmen für Tarifverhandlungen und Vertragsabschlüsse im oben erwähnten Gesetz vom 26. Oktober 1994 niedergelegt ist. Gegenwärtig verbindliche rechtliche Bestimmungen über den Abschluss von Tarifverträgen wurden definiert in Kapitel XI des Arbeitsgesetzbuchs, geändert 1994 (Gesetz vom 29.**

September 1994 über die Änderung des Gesetzes, des Arbeitsgesetzbuchs und die Änderung bestimmter anderer Gesetze. Amtsblatt Nr. 113, Punkt 547 mit weiteren Änderungen) und 2000 (Gesetz vom 9. November 2000 über die Änderung des Gesetzes, des Arbeitsgesetzbuchs und die Änderung bestimmter anderer Gesetze. Amtsblatt Nr. 113). Das Arbeitsgesetzbuch befasst sich mit zwei Arten von Tarifverträgen: Verträge auf betrieblicher und solche auf überbetrieblicher Ebene. Es gibt eine weitere Möglichkeit, die immer mehr genutzt wird, vor allem auf überbetrieblicher Ebene: ein Abkommen über die Anwendung von Tarifverträgen (als Ganzes oder nur teilweise), die von anderen Vertragsparteien abgeschlossen wurden. Die Änderung des Inhalts eines Vertrags (Vertrag über die Anwendung eines Vertrags) kann durch Abschluss eines Zusatzprotokolls geschehen. Dafür gelten die gleichen Regeln wie für den Abschluss eines Tarifvertrags. Betriebliche Tarifverträge werden vom Arbeitgeber und den Gewerkschaftsorganisationen des Unternehmens geschlossen. Die Vertragsparteien bei überbetrieblichen Tarifverträgen sind einerseits das gesetzlich zuständige Organ der überbetrieblichen Gewerkschaft und andererseits das gesetzlich zuständige Organ der Arbeitgeberorganisation im Namen der darin organisierten Arbeitgeber. Nach der Verfassung von 1997 ist der Abschluss von Tarifverträgen ein Vorrecht der Arbeitgeber und Arbeitgeberorganisationen. Bis Ende 2003 können überbetriebliche Tarifverträge zum einen vom zuständigen Minister (im Namen von Arbeitgebern bei staatlichen Budgetinstitutionen, die nicht Mitglieder von Arbeitgeberorganisationen sind) und zum anderen vom zuständigen Organ der örtlichen Selbstverwaltung (im Namen von Arbeitgebern bei selbstverwalteten Budgetinstitutionen) geschlossen werden. Diese Verträge können nur bis 31. Dezember 2005 in Kraft bleiben.

Die Regelung von Tarifverhandlungen und Vertragsabschlüssen steht auch bei vielen anderen Regierungen dieser Region auf der Tagesordnung, da alte Gesetze neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen. In Rumänien wurde vom Parlament am 23. September 1996 das Gesetz über Tarifverträge verabschiedet. Es definiert die rechtliche Struktur für die Institutionen und Mechanismen von Tarifverhandlungen auf den einzelnen Ebenen. Ein wichtiges Thema ist in dieser Hinsicht die Annahme neuer Kriterien zur Bestimmung der gewerkschaftlichen Repräsentativität für Unterrichtung und Verhandlungen auf den verschiedenen wirtschaftlichen Ebenen. Das neue Gesetz, eine Änderung des Gesetzes Nr. 13 vom 8. Februar 1991, bietet keine wirkliche Klärung des Rahmens für Tarifverhandlungen. Dabei ist vor allem nicht ersichtlich, wie die verschiedenen Kriterien zur Bestimmung der gewerkschaftlichen Repräsentativität, die im neuen Gesetz für die nationalen, industrieweiten und betrieblichen Ebenen niedergelegt sind, in einer Zeit des Wandels praktisch angewendet werden sollen. Obwohl das neue Gesetz den Grundsatz der „Verhandlungspflicht“ in Unternehmen mit mehr als 21 Mitarbeitern (§ 3, Para. 1) einführt, legt es gleichzeitig fest, dass eine Gewerkschaft auf Unternehmensebene als repräsentativ gilt und daher Verhandlungen eingehen kann, wenn sie mindestens 50% aller Arbeitnehmer dieses Unternehmens vertritt (§ 17, Absatz I(c)). Dieser und andere unklare gesetzliche Aspekte wurden von den wichtigsten nationalen Gewerkschaftskonföderationen in Rumänien kritisiert. Die Debatte dauert an, und es kann derzeit noch nicht vorausgesagt werden, inwiefern die Regierung zu einer Änderung des neuen Gesetzes gewillt ist – hier scheinen politische Entscheidungen eine größere Rolle zu spielen als wirkliche gesetzgeberische Interessen.

Auch in den drei baltischen Staaten wurden Änderungen des Arbeitsrechts vorgenommen. In Litauen z. B. brachte Gesetz Nr. 1-1202 vom 4. April 1991 über Tarifverhandlungen neue und weitreichende Änderungen der diesbezüglichen rechtlichen Rahmenbedingungen.

Dieses Gesetz wurde 1994 durch eine Reihe von Änderungen abgewandelt. In Lettland wurden verschiedenste Teile des Arbeitsgesetzbuch in den letzten Jahren revidiert, darunter auch Kapitel II über Tarifverträge. Diese Änderungen umfassten im Wesentlichen eine Reihe von Sen, die die Rolle der Vertragsparteien und den Abschluss eines Tarifvertrags regeln; sie wurden eindeutig im Zuge der derzeitigen wirtschaftlichen Reformen in Lettland eingeführt. In Estland finden zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Vertretern des Ministeriums für soziale Angelegenheiten Diskussionen über die Reformen statt, die im Bereich der Tarifverhandlungen erforderlich sind. Dabei geht es um die Reform der kollektiven Arbeitsbeziehungen und insbesondere die Notwendigkeit, das tripartite Modell auf nationaler Ebene zu fördern – als Gewährleistung des institutionellen Rahmens für Verhandlungen über die wichtigsten wirtschaftlichen und sozialen Fragen.

In einigen anderen Ländern, wie z. B. in der Russischen Föderation und der Ukraine, befassen sich zurzeit die Parlamente damit, ihre arbeitsrechtlichen Gesetze zu überarbeiten. Hier wird die Reform von Tarifverhandlungen sowie die Einführung neuer gesetzlicher Maßnahmen zur Beilegung von Disputen intensiv diskutiert. Kapitel VI und VII des neuen Arbeitsgesetzbuchs (seit 01.02.02 in Kraft) und das Gesetz über Tarifverträge und -abkommen vom 11.03.92 der Russischen Föderation sowie Kapitel VI des Arbeitsgesetzbuches und des Gesetzes über Tarifverträge und -abkommen vom 01.07.02 der Ukraine regeln ebenfalls diesen Aspekt.

Die beiden Gesetze sind sich sehr ähnlich, was Verfahren, Regeln und Terminologie betrifft, und beide schaffen einen rechtlichen Rahmen für die Regelung von Tarifverhandlungen sowie den Abschluss und die Durchführung von Tarifverträgen.<sup>(16)</sup> Dieses Phänomen sollte auch im weiteren Zusammenhang mit den immer noch geltenden UdSSR-Gesetzen in der Ukraine betrachtet werden. So wurden gewisse Gesetze der UdSSR durch einen Erlass des ukrainischen Parlaments vom 12. September 1991 für das Gebiet (erneut) geltend gemacht. Der Erlass „Zu dem Verfahren für vorübergehende Gültigkeit gewisser Gesetzestexte der UdSSR im Gebiet der Ukraine“ validierte die Anwendung solcher UdSSR-Gesetze, die nicht im Widerspruch zur Verfassung und den Gesetzen der Ukraine stehen. Da die Ukraine am 28. Juni 1996 eine neue Verfassung verabschiedet hat, wäre es interessant in dieser Hinsicht zu untersuchen, welche Gesetze der UdSSR hier weiterhin gültig geblieben sind.

Es sollte jedoch beachtet werden, dass zurzeit viele Gesetzesentwürfe zu Arbeitsbeziehungen vom Parlament überprüft werden. Man ist sich im Land generell darüber einig, dass Gesetze über soziale Partnerschaft, die Beilegung von Disputen, Arbeitgeberverbände, Aufsichtsräte auf Unternehmensebene und andere Angelegenheiten erlassen werden sollten.

## 2.4. Ebenen von Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen können in CEE-Ländern auf verschiedenen Ebenen stattfinden, normalerweise auf nationaler (zentraler) sowie auf betrieblicher Ebene. Die betriebliche Ebene gewinnt jedoch immer mehr an Bedeutung. Heute spielt sie in vielen CEE-Ländern eine dominierende Rolle, obwohl es an einigen Stellen auch Versuche gibt, die sektorale Ebene als dritte Verhandlungsebene einzuführen.

In der Slowakei z. B. finden Tarifverhandlungen in letzter Zeit auf zwei Ebenen statt: a) sektorale Ebene, wo die so genannten höherrangigen Tarifverträge (Kolektívne zmluvy vyššieho stupòa – KZVS) zwischen Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften geschlossen werden, und b) Unternehmens- oder Werksebene, wo die Tarifverträge zwischen lokalen Gewerkschaftsorganisationen und der Geschäftsleitung geschlossen werden. Das Gesetz über Tarifverhandlungen, Nr. 2, 1991, sieht vor, dass Tarifverträge individuelle und kollektive Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Rechte und Pflichten der beteiligten Parteien regeln. Tarifverhandlungen beginnen, wenn eine Partei der anderen ein schriftliches Angebot zum Abschluss eines Tarifvertrags unterbreitet. Die Parteien sind zu Verhandlungen verpflichtet, sofern dies nicht gegen ihre eigenen, rechtmäßigen Interessen verstößt. Die Parteien eines bestehenden Vertrags sind verpflichtet, mindestens 60 vor dessen Ablauf Verhandlungen über einen neuen Vertrag einzuleiten. Auf ein solches Angebot muss (innerhalb von 30 Tagen) eine schriftliche Antwort mit Ausführungen zu den nicht akzeptierten Aspekten des Angebots folgen. Nach dem Einreichen des ersten Angebots für einen Vertrag haben die Parteien mindestens 60 Tage Zeit zum Verhandeln, bevor eine der Parteien die Berufung eines Schlichters beantragen kann. Die nach dem Arbeitsgesetzbuch, anderen Gesetzen oder Regierungserlassen gewährten Rechte können in Tarifverträgen verbessert, aber nicht eingeschränkt werden. Auch gilt das Prinzip, dass die in höherrangigen (sektoralen) Tarifverträgen (KZVS) vereinbarten Beschäftigungsbedingungen und Löhne bei Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene respektiert werden müssen. Ein Tarifvertrag auf Unternehmensebene kann Arbeitnehmern keine Rechte absprechen, die auf sektoraler Ebene vereinbart wurden. Auch kann darin nicht mehr gewährt werden, wenn auf sektoraler Ebene ein diesbezügliches Maximum festgelegt wurde. Dies bedeutet, dass nur solche Beschäftigungsbedingungen zulässig sind, die günstiger sind als jene in sektoralen Verträgen. Tarifverträge, in denen keine Gültigkeitsdauer angegeben ist, gelten generell ein Jahr lang. Ein Tarifvertrag ist also nur dann ein rechtswirksames Dokument, wenn seine Bestimmungen den jeweiligen Mindest- und Höchststandards nicht widersprechen. Tarifverträge sind auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer bindend. Die Gültigkeit höherrangiger Tarifverträge ist abhängig von ihrer Registrierung beim slowakischen Ministerium für Arbeit, soziale Angelegenheiten und die Familie. Die betroffenen Arbeitgeberverbände sollten die Zustimmung zur Registrierung spätestens 15 Tage nach der Vertragsunterzeichnung bereitstellen. Diese Verträge müssen beim Ministerium eingereicht werden, aber ihre gesetzliche Wirkung ist nicht von der Registrierung abhängig, außer im Falle nicht unterzeichnender Arbeitgeber, für die der Vertrag u. U. durch Erstreckung nach der Einreichung im Ministerium bindend wird. Tarifverträge sind normalerweise nur für die Unterzeichner selbst bzw. die Mitglieder der Unterzeichnerorganisationen bindend (dem Vertrag sollte stets eine entsprechende Liste

beiliegen). Sektorale Tarifverträge können aber in einem einfachen administrativen Prozess des Ministeriums auch auf nicht unterzeichnende Arbeitgeber im gleichen Sektor oder in der gleichen Branche erstreckt werden. Erstreckungen sollten spätestens sechs Monate vor Ablauf des Vertrags beantragt werden. Die Unterzeichnerparteien sind verpflichtet, eine Kopie des Vertrags und damit verbundener Entscheidungen von Schlichtern für fünf Jahre nach seinem Ablauf aufzubewahren. Die Gewerkschaft muss Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Vertragsabschluss über den Inhalt des Vertrags unterrichten.

Wie wir festgestellt haben, können Tarifverhandlungen auch in anderen Ländern wie z. B. Ungarn auf verschiedenen Ebenen stattfinden. In Ungarn regelt das Arbeitsgesetzbuch von 1992 Tarifverträge (§ 30–41) und somit indirekt auch den Tarifverhandlungsprozess. Verhandlungen auf sektoraler Ebene werden im Arbeitsgesetzbuch nicht direkt und ausdrücklich geregelt, sondern erscheinen unter verschiedenen anderen Kategorien. Dadurch ist das Konzept sektoraler Tarifverhandlungen in der Gesetzgebung sicher etwas vage geblieben.

Das ungarische Recht räumt darüber hinaus die Möglichkeit ein, Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern zu führen, was aber in Ungarn nicht unbedingt der nationalen Ebene gleichkommt.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass Tarifverträge einzelne Arbeitgeber bzw. nur einen Teil (z. B. ein Werk) oder mehrere Arbeitgeber abdecken können. Aus rechtlicher Sicht steht dem Abschluss von Tarifverträgen auf sektoraler oder nationaler Ebene nichts im Wege, obwohl dies nicht ausdrücklich im Gesetz niedergelegt ist.

Auch in Rumänien ist gesetzlich vorgegeben, dass Tarifverträge auf verschiedenen wirtschaftlichen Ebenen geschlossen werden können, vor allem auf nationaler (zentraler), industrieweiter und betrieblicher Ebene. Im letzteren Fall besteht die „Verhandlungspflicht“, und es obliegt dem Arbeitgeber, Verhandlungen einzuleiten (Gesetz vom 23. September 1996, § 3, Absatz 4). Dieses Gesetz hat neue Regeln für nationale, industrieweite und betriebliche Verhandlungen eingeführt, die jedoch mehrere praktische Probleme mit sich bringen und konstruktiven Verhandlungen im Wege stehen. Eine der Schwächen dieses Gesetzes ist die Anforderung, dass auf betrieblicher Ebene mindestens 50% aller Mitarbeiter einer Gewerkschaft angehören müssen, damit diese als repräsentativ gilt und das Recht hat, an Vertragsverhandlungen teilzunehmen.

Im Rahmen der Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs im März 2001 wurde auch ein neuer Text für Tarifverträge auf Industrie- und Branchenebene eingeführt. Danach werden sektorale Tarifverträge zwischen den jeweiligen Vertretungsorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen, und zwar basierend auf einem Abkommen zwischen ihren nationalen Organisationen. Auf diese Weise sind allgemeine Bedingungen für Umfang und Verfahrensrahmen von Industrie- und Branchenverträgen definiert. Die Vertretungsorganisationen der Arbeitnehmer bereiten ein allgemeines Projekt vor, das dann der Organisation der Arbeitgeber vorgelegt wird. Wenn auf Industrie- und Branchenebene ein Tarifvertrag zwischen allen Vertretungsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieser Industrie oder Branche abgeschlossen wird, kann der Minister für Arbeit und Sozialpolitik auf ihren Wunsch hin diesen Vertrag oder einzelne Bestimmungen daraus auf alle Unternehmen der betroffenen Industrie oder Branche erstrecken.

Anfang 2001 wurden in Bulgarien 60 sektorale Tarifverträge geschlossen – 14 auf Industrie- und 46 auf Branchenebene. Nach den Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs wurden mehrere neue Verträge unterzeichnet, vor allem im öffentlichen Sektor: Gesundheitssystem, Energie, Fremdenverkehr, soziale Dienste, Wasserversorgung, Bildung. Nach seiner Unterzeichnung wird der sektorale Tarifvertrag beim Arbeitsministerium eingereicht. Bisher hatten diese Verträge keine spezifische Gültigkeitsdauer, und es werden ihnen jedes Jahr neue Zusatzverträge (Bestimmungen) hinzugefügt. Diese Möglichkeit zeitlich unbegrenzter Verträge wurde von den Gewerkschaften ausgenutzt, um gewisse Sozialleistungen zu bewahren. Aufgrund der Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs haben Verträge nun eine Gültigkeitsdauer von einem Jahr mit der Möglichkeit, sie um bis zu zwei Jahre zu verlängern.

Auch in den Gesetzen von Russland und der Ukraine sind die verschiedenen möglichen Tarifverhandlungsebenen angegeben. In diesen beiden Ländern ist die Terminologie etwas problematisch und bedarf der Klärung. Nach dem russischen Gesetz über Tarifverträge und Abkommen ist ein „Tarifvertrag“ ein „rechtlicher Vertrag zur Regelung der Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten eines Unternehmens, einer Institution oder einer Organisation in Bezug auf Arbeit, sozioökonomische Fragen und Beschäftigung“, der Begriff „Abkommen“ dagegen ein „rechtlicher Vertrag, der die Verpflichtungen zur Festlegung der Arbeitsbedingungen sowie Beschäftigungs- und sozialer Garantien für Arbeitnehmer in einem Beruf, einem Tätigkeitssektor oder einem bestimmten Gebiet regelt“ (Gesetz Nr. 2490–1, § 2). Auf ähnliche Weise, aber unter Verwendung leicht abweichender Terminologie, besagt das ukrainische Gesetz vom 1. Juli 1993 in § 2, dass „Verträge“ auf nationaler (zentraler), sektoraler und regionaler Ebene geschlossen werden können, „Kollektivabschlüsse“ dagegen in „Unternehmen, Institutionen und Organisationen ungeachtet ihrer Besitzverhältnisse und Führungsstruktur, die Lohnarbeitskräfte beschäftigen und eine juristische Person sind“. Kollektivabschlüsse können nach diesem Gesetz auch in so genannten strukturellen Unterbereichen (z. B. verschiedenen Werken des gleichen Unternehmens) getroffen werden. (17)

In diesen beiden Ländern hat also der Begriff „Tarifvertrag“ unterschiedliche Bedeutungen. In der Ukraine sind Tarifverträge nur solche, die auf den Ebenen über dem Unternehmen geschlossen werden, während in Russland ein Tarifvertrag nur auf Unternehmensebene geschlossen werden kann. In Russland kann ein so genanntes „Abkommen“ auf den Ebenen über dem Unternehmen geschlossen werden, während in der Ukraine das auf Unternehmensebene unterzeichnete Abkommen als „Kollektivabschluss“ bezeichnet wird. Wir können an dieser Stelle natürlich nicht auf die vielen Auswirkungen dieser Begriffsverwendung eingehen; aber um einen rationalen Vergleich zu ermöglichen, werden wir den Begriff „Tarifvertrag“ in seiner generell akzeptierten Bedeutungsform verwenden (siehe ILO-Definition in Abschnitt 3 unten).

Wir werden nur dann die spezifische Terminologie dieser beiden Länder verwenden, wenn die besprochene Funktion sich vielleicht ändert oder eine andere Bedeutung hat. Generell ist es ausreichend festzustellen, dass das Gesetz in Russland und der Ukraine den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumt, Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen der Wirtschaft zu führen, darunter vor allem die nationale (zentrale), industrieweite, regionale, betriebliche und unterbetriebliche Ebene.

In letzter Zeit hat es in vielen Ländern (z. B. Bulgarien, Ungarn, Polen und Rumänien) umfassende Bestrebungen gegeben, Tarifverträge auf Industrieebene abzuschließen. Dieser Trend lässt sich auch in anderen Ländern beobachten, ist dort aber noch nicht so weit verbreitet. Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung eines solchen Verhandlungssystems ist natürlich die Existenz ausreichend strukturierter Organisationen auf beiden Seiten der Industrie – und das ist in den CEE-Ländern noch keine Selbstverständlichkeit.

Wie bereits erwähnt, werden Tarifverhandlungen zumeist auf Unternehmens- und Werksebene geführt statt auf anderen Ebenen. Dieser Trend ist vielen Ländern der Region gemein, weil ganz spezifische historische Gegebenheiten die aktuellen Gesetze geprägt haben. (18) In Litauen beispielsweise sah das Gesetz über Tarifverträge von 1991 (vor den Änderungen von 1994) nur Verhandlungen auf Unternehmensebene vor. § 2 dieses Gesetzes regelte vor allem die Vertretung durch eine und mehrere Gewerkschaften auf Unternehmensebene. Wenn es keine Gewerkschaften gab oder diese ihre Aktivitäten nicht koordinieren konnten, waren die gewählten Arbeitnehmervertreter berechtigt, Tarifverhandlungen zu führen. (19) Im Rahmen der Änderungen vom April 1994 wurden zwei wichtige Reformen durchgeführt: 1) Die Arbeitnehmer müssen in Tarifverhandlungen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen abzielen, auf Unternehmensebene durch Gewerkschaften vertreten sein (oder durch ein gemeinsames Gewerkschaftsorgan, wenn es mehr als eine Gewerkschaft gibt). 2) Es wurde die Möglichkeit eingeführt, Tarifverträge auf einer Ebene über dem Unternehmen auszuhandeln, d. h. auf nationaler (zentraler) und industrieweiter Ebene. Aber obwohl dies nun gesetzlich geregelt ist, sieht die Praxis anders aus. Selbst nach dem Inkrafttreten dieser Änderungen ist die Förderung von Tarifverhandlungen und Tarifverträgen in den verschiedenen Wirtschaftssektoren immer noch mit großen Problemen verbunden. Es gibt in Litauen wenig unterzeichnete Tarifverträge, und die meisten davon wurden auf Unternehmensebene ausgehandelt. Nur eine geringe Anzahl von Verträgen wurden auf Industrieebene geschlossen (z. B. im Kommunikationssektor).

Ähnliche Zustände herrschen auch in anderen Ländern der Region. Es ist nicht verwunderlich, dass die Anzahl unterzeichneter Tarifverträge in Ungarn immer noch gering und die konsistente Einrichtung von Verhandlungsmechanismen mit beträchtlichen Schwierigkeiten verbunden ist. Obwohl die ungarische Regierung 1998 die Registrierung von Tarifverträgen eingeführt hat, gibt es nicht viele solcher Verträge. Dies hat verschiedene Gründe, darunter (i) die Mängel des Registrierungssystems selbst, (ii) der unannehmbar langwierige Prozess, Informationen vom Register zu erhalten, (iii) die parallele Existenz von Tarifverträgen und den so genannten Lohnabschlüssen, (iv) die Überschneidung von Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene und höheren Ebenen, deren Ausmaß sich aufgrund mangelnder Informationen nur schätzen lässt, (v) gewisse methodologische Unsicherheit bezüglich der Vergleichsbasis bei der Berechnung des Anteils tariflich abgedeckter Arbeitnehmer. Daher ist also bei allen Zahlen zu Tarifverhandlungen Vorsicht geboten. Unter Berücksichtigung der genannten Unsicherheiten kann man jedoch davon ausgehen, dass im Wettbewerbssektor (20) im Jahr 1998 fast 40 Prozent der Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgedeckt waren (abgeschlossen auf einer beliebigen Ebene, unter Berücksichtigung des geschätztes Überschneidungsgrades), während der Wert für 1999 bei über 42 Prozent liegt (21).

Im Rahmen der allgemeinen Abdeckung herrscht die Unternehmensebene vor, während Verhandlungen auf höheren Ebenen eher eine untergeordnete Rolle

gespielt haben. Sektorale Verträge sowie solche, die für mehrere Unternehmen gelten, deckten in beiden Jahren rund 18 Prozent ab. Der leichte Rückgang lässt aufgrund methodologischer Unsicherheiten keine weitreichenden Schlussfolgerungen zu. Gleichmaßen könnte die symbolische Zunahme bei den Verträgen mit mehreren Unternehmen lediglich ein Anzeichen für bessere Berichtsmethoden sein, nicht für positive Entwicklungen. Der „reale“ Abdeckungsanteil sektoraler Verträge lag 1999 bei etwas über 10 Prozent.

Das gleiche trifft auch auf Polen zu, wo Tarifverhandlungen ihre eigentliche Rolle im Arbeitsbeziehungssystem noch nicht gefunden haben. Mit Ausnahme weniger Sektoren ist die Anzahl geschlossener Tarifverträge immer noch sehr niedrig.

Zusätzlich verdient auch die Tatsache Erwähnung, dass in mehreren Ländern (z. B. Lettland und Estland) die Gesetzestexte immer noch nicht klar definieren, auf welcher Ebene Verhandlungen stattfinden können. Dadurch entsteht Unsicherheit für die Verhandlungsparteien, was langfristig nur schädlich sein kann. Es muss also eine klarere Definition der „Spielregeln“ ausgearbeitet werden.

## 2.5. Die Beziehung zwischen den verschiedenen Tarifverhandlungsebenen

Eine der Fragen, die gegenwärtig unter den Sozialpartnern der CEE-Länder diskutiert wird, ist die vorhandene Beziehung zwischen den verschiedenen Tarifverhandlungsebenen, vor allem zwischen der nationalen und lokalen bzw. betrieblichen Ebene. Dies ist ein wichtiger Punkt, da eine Koordination zwischen den Ebenen dem System der Arbeitsbeziehungen insgesamt eine gewisse Stabilität verleiht. Wie bereits erwähnt, ist die Lage in vielen Ländern dadurch gekennzeichnet, dass Verhandlungen nur auf nationaler (zentraler) und betrieblicher Ebene stattfinden. In einigen Ländern wie z. B. der Tschechischen Republik und der Slowakei kommt oft die Frage auf, ob es eine direkte Beziehung zwischen diesen beiden Ebenen gibt – vor allem, wenn es um die Einfügung einer Bestimmung geht, die auf nationaler Ebene vereinbart wurde, aber nicht auf betrieblicher. Die Verhandelnden wissen z. B. oft nicht, ob eine auf nationaler Ebene vereinbarte Bestimmung, die nicht in einen bestimmten Unternehmens-Tarifvertrag aufgenommen wird, auf dieser unteren Ebene überhaupt gültig ist.

Aufgrund rechtlicher Unsicherheit werden Fragen wie diese oft zum Gegenstand von (Neu-)Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Noch komplizierter wird diese Situation in vielen Ländern durch das Fehlen sektoraler Verhandlungen, die den Sozialpartnern eine Gelegenheit bieten würden, Fragen von allgemeinem Interesse auf industrieweiter Ebene eingehender zu klären. In dieser Hinsicht werden Lösungen oft einfach ad hoc auf Anregung der Parteien ausgearbeitet, nicht im Rahmen einer kohärenten Arbeitsbeziehungsstrategie. Wenn z. B. ein Tarifvertrag oder ein individueller Arbeitsvertrag günstigere oder weniger günstige Bestimmungen enthält als ein auf höherer Ebene abgeschlossener Vertrag, wird dies je nach den rechtlichen Regelungen in den einzelnen Ländern unterschiedlich gehandhabt. In der Tschechischen Republik beispielsweise werden keine Abweichungen nach oben oder nach unten zugelassen: Die Bestimmungen eines Tarifvertrages auf Unternehmensebene dürfen höherrangigen Verträgen in keiner Weise widersprechen. Eine Vertragsbestimmung auf Unternehmensebene wird nicht nur dann als ungültig betrachtet, wenn sie für den Arbeitnehmer weniger günstig ist, sondern auch, wenn sie ihm bessere Bedingungen bietet (z. B. wenn die Löhne höher sind als auf nationaler Ebene festgelegt). Für individuelle

Arbeitsverträge gilt jedoch nur die Anforderung, dass Löhne und andere Beschäftigungsbedingungen für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein dürfen als im Unternehmens-Tarifvertrag oder auf höherer (nationaler) Ebene festgelegt.

In anderen Ländern, z. B. Ungarn und Polen, wird die Beziehung zwischen den verschiedenen Verhandlungsebenen den Sozialpartnern selbst überlassen – es gibt keine spezifische gesetzliche Regelung, die die Hierarchie der möglichen Verhandlungsebenen festlegt. Im Allgemeinen gilt das Prinzip, dass Bestimmungen in einem Tarifvertrag auf sektoraler oder regionaler Ebene automatisch auch auf die betriebliche Ebene angewendet werden, außer wenn dies im Unternehmens-Tarifvertrag anders festgelegt ist (dies ist in Polen der Fall).

## 2.6. Anerkennung von Gewerkschaften für Tarifverhandlungen

Die Anerkennung von Gewerkschaften zum Zweck von Tarifverhandlungen ist von grundlegender Bedeutung. Arbeitgeber sperren sich gewöhnlich dagegen, mit Gewerkschaften zu verhandeln. Dies ist vor allem auf Unternehmensebene der Fall, wo die Geschäftsleitung sich leicht weigern kann, Gespräche zu führen. Das Arbeitsrecht garantiert jedoch in mehreren Ländern den „Anspruch“ der Gewerkschaften auf Verhandlungen. Ein solches Recht wird normalerweise Gewerkschaften und Gewerkschaftsorganen zugesprochen (wie in der Tschechischen Republik, Ungarn, Litauen, Polen und der Slowakei). In der Slowakei besagt z. B. das Arbeitsgesetzbuch, dass ein Arbeitgeber vorher mit dem zuständigen Gewerkschaftsorgan verhandeln muss (§ 233).

Gemäß § 231 schließt das Gewerkschaftsorgan einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber, in dem Arbeitsbedingungen, einschließlich Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Beziehungen zwischen Arbeitgebern bzw. ihren Organisationen und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen auf günstigere Weise geregelt werden als im Gesetz selbst oder einer anderen arbeitsrechtlichen Bestimmung, sofern dies nicht nach diesem Gesetz oder einer anderen arbeitsrechtlichen Bestimmung ausdrücklich untersagt ist oder wenn nach den darin enthaltenen Bestimmungen eine Abweichung davon nicht unmöglich ist. Tarifvertragliche Ansprüche individueller Arbeitnehmer sind genauso anzuwenden und zu erfüllen wie andere Ansprüche von Arbeitnehmern, die aus einem Beschäftigungsverhältnis entstehen. Ein Arbeitsvertrag ist in jenen Teilen ungültig, in denen die Rechte eines Arbeitnehmers in einem geringeren Ausmaß geregelt sind als in einem Tarifvertrag. Verfahren für den Abschluss von Tarifverträgen sind durch spezielle Bestimmungen zu etablieren.

Des Weiteren besagt § 236: „Ein Betriebsrat ist ein Organ, das alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers vertritt, wo es kein Gewerkschaftsorgan gibt. Arbeitnehmer haben die Vollmacht, ihre Rechte bezüglich den Arbeitsbeziehungen oder ähnlichen Arbeitsbeziehungen über den Betriebsrat anzuwenden, außer wenn dies gesetzlich anders geregelt ist. In Beziehungen mit dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat das Recht, Verhandlungen zu führen (selbst in solchen Fällen, in denen das Gewerkschaftsorgan zur gemeinsamen Entscheidungsfindung berechtigt ist), das Recht auf Unterrichtung und das Recht, die Erfüllung der Arbeitsbestimmungen zu überprüfen“. Ein Betriebsrat wird in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten eingerichtet.

Hierbei geht es natürlich vor allem darum, die Identität der Parteien für Verhandlungszwecke zu etablieren. In zahlreichen industrialisierten Ländern wird

diese Frage durch die freiwillige Bereitschaft der Parteien zu Tarifverhandlungen gelöst. In CEE-Ländern ist es immer noch schwierig, auf den verschiedenen Ebenen der Wirtschaft die Identität der „wirklichen“ Tarifverhandlungsparteien zu bestimmen. In vielen Ländern der Region lässt sich in der Praxis tatsächlich die Arbeitnehmerseite einfacher identifizieren als die Arbeitgeberseite. Um die Parteien dabei zu unterstützen, sich bei Verhandlungen zu identifizieren, hat in vielen Ländern der Gesetzgeber bei der Regelung von Tarifverhandlungen die Initiative ergriffen, angefangen mit der Definition der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseiten.

Diesbezüglich werden wir uns nun einige Beispiele ansehen. In Ungarn hat das Arbeitsgesetzbuch (in Sen 31 bis 33, vor den jüngsten Änderungen) eine gesetzliche Definition der Parteien eingeführt, die einen Tarifvertrag schließen können. § 31 besagt, dass ein Tarifvertrag „einerseits von einem Arbeitgeber, von der Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber oder von mehreren Arbeitgebern und andererseits von einer Gewerkschaft bzw. mehreren Gewerkschaften abgeschlossen werden“ kann. Zudem hat § 32 folgendes Prinzip eingeführt: „Zum Abschluß eines Tarifvertrages ist die Gewerkschaft bzw. die Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber berechtigt, die in ihrer Tätigkeit zur Interessenvertretung gegenüber der den Tarifvertrag abschließenden anderen Partei unabhängig ist. Für die Berechtigung der Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber zum Abschluß eines Tarifvertrages ist es auch notwendig, daß ihre Mitglieder sie dazu bevollmächtigen.“ Aus den obigen Bestimmungen geht klar hervor, dass das Gesetz Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände als Parteien eines Tarifvertrags unterstützt. Nach der Unterzeichnung gilt der Tarifvertrag in Ungarn gemäß § 13, Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs als eine direkte Quelle des Arbeitsrechts für die beteiligten Parteien. Nach den Änderungen kam mit dem Betriebsrat ein weiteres Verhandlungsorgan hinzu, aber nur dann, wenn es in den Unternehmen keine Gewerkschaft gibt.

In einigen anderen CEE-Länder wie der Tschechischen Republik und Polen regelt das Arbeitsrecht ebenfalls die Identifizierung der Parteien, die rechtmäßig einen Tarifvertrag schließen können. In der Tschechischen Republik kann nach dem bereits erwähnten Gesetz über Tarifverhandlungen ein Tarifvertrag „zwischen Gewerkschaftsorganen und Arbeitgebern oder zwischen ihren jeweiligen Organisationen“ geschlossen werden (§ 2, Absatz 2). Ein Tarifvertrag kann auch ausgehandelt und geschlossen werden von: „(a) einem Vertreter des zuständigen Gewerkschaftsorgans, der gemäß der Gewerkschaftssatzung oder den Regeln des betroffenen Gewerkschaftsorgans ordnungsgemäß bevollmächtigt ist; (b) dem Vorsitzenden oder einer anderen ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter einer Arbeitgeberorganisation; (c) einem Bürger, der im Rahmen unternehmerischer Aktivitäten Arbeitnehmer beschäftigt; (d) einem Vertreter der zuständigen Arbeitgeberorganisation, der nach den Regeln dieser Organisation zum Abschluss von Tarifverträgen bevollmächtigt ist“ (§ 3). Hierzu ist erwähnenswert, dass das geänderte Gesetz über Tarifverhandlungen in der Slowakei zwar etwas anders formuliert, von der Bedeutung her jedoch gleich ist (§ 3). Im Namen der Vertragspartei (§ 2, Absatz 2) kann ein Tarifvertrag verhandelt und geschlossen werden von: a) einem Vertreter des jeweiligen Gewerkschaftsorgans, dessen Bevollmächtigung durch die Satzungen der Gewerkschaft oder aber die eigenen Bestimmungen des jeweiligen Gewerkschaftsorgans gegeben ist; b) einem gesetzlichen Organ (17) oder einem anderen bevollmächtigten Vertreter der Arbeit-

geberorganisation; c) einer natürlichen Person, in deren Unternehmen 18 Arbeitnehmer beschäftigt sind; d) einem Vertreter der jeweiligen Arbeitgeberorganisation, dessen Bevollmächtigung zum Abschluss eines Tarifvertrags durch die eigenen Bestimmungen der jeweiligen Organisation gegeben ist.

In Polen verweist das Arbeitsrecht auf die Vertragsparteien je nach der jeweiligen Verhandlungsebene: die so genannte „überbetriebliche Ebene“ (die nicht sehr gut definiert ist, aber die regionale und nationale Ebene voraussetzt) und die betriebliche Ebene. Auf überbetrieblicher Ebene kann ein Tarifvertrag geschlossen werden: „(i) auf Seiten der Arbeitnehmer vom gesetzlichen Organ einer überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation [einer nationalen Gewerkschaft] und (ii) auf Seiten der Arbeitgeber: (a) vom gesetzlichen Organ einer Arbeitgeberorganisation im Namen der ihr angeschlossenen Arbeitgeber; (b) vom zuständigen Minister im Namen der Arbeitgeber von Arbeitnehmern in Budgetinstitutionen des Staates; (c) vom Vorsitzenden des Kommunalrates [Vorsitzender des Rates eines Kommunalverbandes] im Namen der Arbeitgeber von Arbeitnehmern in Budgetinstitutionen der örtlichen Selbstverwaltung“ (§ 241–14, Absatz I). Auf Unternehmensebene kann ein Tarifvertrag laut § 241–23 vom Arbeitgeber und der Gewerkschaftsorganisation, die die Unternehmensebene vertritt, geschlossen werden.

Die oben angeführten Beispiele zeigen, wie das Arbeitsrecht dazu beitragen kann, die Identität der Verhandlungsparteien zu definieren. Dadurch hilft es den Parteien – den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und ihren jeweiligen Organisationen –, einander für Tarifverhandlungszwecke auf den verschiedenen Ebenen anzuerkennen.

## 2.7. Repräsentativität von Gewerkschaften

Im Zusammenhang mit der Anerkennung von Gewerkschaften stellt sich auch die Frage ihrer Repräsentativität.<sup>(22)</sup> Die Festlegung von Kriterien für gewerkschaftliche Repräsentativität ist nicht nur in Zentral- und Osteuropa, sondern in der ganzen Welt ein ausgesprochen kontroverses Thema. Deshalb sollte gleich zu Beginn festgestellt werden, dass es hierzu keine klare Lösung gibt. Dennoch wurden bestimmte Systeme zur Definition von Kriterien entwickelt, nach denen die Repräsentativität beider an einem Tarifvertrag beteiligten Sozialpartner ermittelt werden kann. Das Problem betrifft nicht nur die Gewerkschaften: Eine wichtige Frage in vielen Ländern der Region ist die (rechtliche und praktische) Festlegung von Repräsentativitätskriterien für die national aktiven Arbeitgeberorganisationen. Dies ist ein ganz konkretes Problem – vor allem, wenn Gewerkschaftsvertreter, die Tarifverträge mit Arbeitgeberorganisationen aushandeln wollen, feststellen, dass vieler solcher Organisationen auf nationaler Ebene entweder nicht befugt sind, im Namen ihrer Mitglieder einen Vertrag zu schließen, oder (was noch schwerwiegender ist) dass ihnen die erforderliche Repräsentativität fehlt. Dieses weitreichende Thema lässt sich nicht in ein paar Seiten abdecken.

Für die Zwecke dieser Studie kann man jedoch grundsätzlich feststellen, dass die Kriterien für die Bestimmung der Repräsentativität von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in vielen CEE-Ländern gesetzlich niedergelegt sind.

Nach dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch ist eine Gewerkschaft als repräsentativ anzusehen, „die infolge ihrer Mitgliederzahl bzw. der Unterstützung durch die Arbeitnehmer im gegebenen Wirkungsbereich am bedeutendsten ist“ (§ 34, Absatz 3).

Eine Gewerkschaft ist dort repräsentativ, wo ihre Kandidaten in Betriebsratswahlen mindestens zehn Prozent der Stimmen erhalten (§ 34, Absatz 4). Repräsentativität sollte immer auf den Ergebnissen der ersten Wahlrunde basieren. Eine Gewerkschaft könnte aber nicht nur aufgrund der Ergebnisse einer Betriebsratswahl repräsentativen Status erlangen, sondern auch durch einen hohen Organisationsgrad in einer bestimmten Berufsgruppe. Repräsentativität ist gegeben, wenn mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer im gleichen Beruf Mitglied dieser Gewerkschaft sind.

Nach ungarischem Recht wird „die Interessenvertretungsorganisation der Arbeitgeber als repräsentativ angesehen, die infolge ihrer Mitgliederzahl, wirtschaftlichen Bedeutung bzw. der Anzahl der Beschäftigten im gegebenen Wirkungsbereich am bedeutendsten ist“ (§ 34, Absatz 2). In der Praxis haben diese Kriterien, besonders hinsichtlich der Situation auf Arbeitgeberseite, nur wenige Resultate gezeigt. Deshalb erwägt nun die Regierung in Zusammenarbeit mit den im tripartiten Nationalrat für Interessenabstimmung vertretenen Sozialpartnern, neue Kriterien für die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden einzuführen.(23) Die Frage der Repräsentativität kann bei Verhandlungen auf Industrieebenen ganz besonders problematisch sein.

Wenn es auf dieser Ebene mehr als eine Gewerkschaft bzw. Arbeitgeberorganisation gibt, sind jene Organisationen, die als repräsentativ gelten, zum Vertragsabschluss berechtigt. Repräsentativität wird in diesem Fall nach folgenden Kriterien ermittelt: a) Im Falle der Arbeitgeber wird jene Interessenvertretungsorganisation als repräsentativ angesehen, die infolge ihrer Mitgliederzahl, wirtschaftlichen Bedeutung bzw. der Anzahl der Beschäftigten im gegebenen Wirkungsbereich am bedeutendsten ist; b) Im Falle der Gewerkschaften wird jene Gewerkschaft als repräsentativ angesehen, die infolge ihrer Mitgliederzahl bzw. der Unterstützung durch die Arbeitnehmer im gegebenen Wirkungsbereich am bedeutendsten ist. In der Praxis wird die Unterstützung einer Gewerkschaft unter den Arbeitnehmern anhand der Ergebnisse der letzten Betriebsratswahl vor Abschluss des Tarifvertrags beurteilt. Das Wahlergebnis muss von den Arbeitnehmern bei Tarifverhandlungen auf Industrieebene berücksichtigt werden.

Bei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene kann nach ungarischem Recht nur ein einziger Vertrag geschlossen werden (24). Bei einem Vertrag mit einem Arbeitnehmer ist eine einzige Gewerkschaft zu Verhandlungen berechtigt, wenn sie in der letzten Betriebsratswahl 50% der abgegebenen Stimmen erhalten hat. Gibt es auf Unternehmensebene mehrere repräsentative Gewerkschaften, kann eine von ihnen einen Vertrag schließen, wenn sie von mehr als 65% der Belegschaft unterstützt wird. Und zusätzlich zu diesen Bestimmungen gilt, dass Tarifverhandlungen auch dann stattfinden können, wenn die Gewerkschaft oder ihre Kandidaten in der letzten Betriebsratswahl weniger als die Hälfte der Stimmen erhalten haben; für den Vertragsschluss ist dann jedoch die Zustimmung der Beschäftigten durch eine Abstimmung erforderlich. Diese Abstimmung über einen Tarifvertrag ist gültig, wenn mehr als 50% der bei Betriebsratswahlen stimmberechtigten Beschäftigten daran teilnehmen.

Zur Lage in Ungarn hier noch einige Anmerkungen. Es gibt derzeit keine zuverlässigen Informationen über die Repräsentativität der gegenwärtigen Sozialpartner auf sektoraler Ebene und dadurch über die allgemeine tarifliche Abdeckung der Sektoren. Bei den Gewerkschaften könnten die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen von 1995 einige Hinweise geben, aber sektorale

Arbeitgeberverbände wurden (ähnlich wie die nationalen Verbände) niemals einer vergleichbaren Prüfung unterzogen. Die Sozialpartner verschweigen aus verschiedensten Gründen gern ihre Mitgliedszahlen. Wir haben den Eindruck gewonnen, dass sie Angst vor der Enthüllung haben, „kleiner als erwartet“ oder heute kleiner als früher zu sein. Grund hierfür ist möglicherweise die mangelnde theoretische und praktische Akzeptanz des Gedankens, dass auch jene Sozialpartner eine Rolle in sozialen Dialog haben, die nicht für den gesamten Sektor repräsentativ sind. Sie mögen zwar nicht berechtigt sein, im Alleingang einen sektorweit verbindlichen Tarifvertrag abzuschließen, aber sie können dennoch als Stimme für die jeweils vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fungieren, und die gesammelten Ansichten verdienen es, in allen Entscheidungen berücksichtigt zu werden. Hier bedarf es einer offenen und ehrlichen Debatte über sektorale Repräsentativität mit dem Ziel, so viele Partner wie möglich einzubeziehen, statt sie selektiv zuzulassen oder auszuschließen.

Im mehreren Länder der Region, in denen Verhandlungen auf sektoraler Ebene noch unterentwickelt sind, hat sich im Laufe der Jahre ein Teufelskreis herausgebildet: Die Sozialpartner auf sektoraler Ebene leisten ihren Mitgliedern bis auf seltene Ausnahmen nur unzureichende Dienste und vertreten ihre Interessen mit wenig Nachdruck – vor allem aufgrund mangelnder Personalausstattung und finanzieller Ressourcen. Daher ist es verständlich, dass weder Arbeitnehmer noch Unternehmen besonders bestrebt sind, den jeweiligen sektoralen Organisationen beizutreten, und dies wiederum führt zu deren weiterer Schwächung in institutioneller und auch politischer Hinsicht. Zuletzt muss auch eine spezielle Ungewogenheit bzw. Asymmetrie auf sektoraler Ebene erwähnt werden, die bei sektoralen Verhandlungen besonders relevant ist. Wie bereits erwähnt, haben die meisten sektoralen Gewerkschaften die tiefgreifenden wirtschaftlichen und politischen Umstellungen des letzten Jahrzehnts überlebt und sind daher, zusammen mit einigen neuen berufsbezogenen Gewerkschaften, zu Verhandlungen auf sektoraler Ebene bereit. Ihre jeweiligen Verhandlungsgegner dagegen existieren entweder überhaupt nicht oder haben eine viel zu komplizierte Struktur. Die Quasi-Arbeitgeberorganisationen der sozialistischen Vergangenheit waren regional organisiert, und der Aufbau sektoraler Strukturen ist recht langsam verlaufen. Selbst wenn es sektorale Arbeitgeberorganisationen gibt, sind diese (wie bereits erwähnt) eher mit Berufsverbänden zu vergleichen als mit speziellen Interessenvertretungsgruppen für die Arbeitgeber. Dies ist der Hauptgrund dafür, wieso sektorale Arbeitgeberorganisationen normalerweise nicht befugt sind, im Namen ihrer Mitglieder Verträge zu schließen. Wenn diese Lage unverändert bleibt, ist bei sektoralen Tarifverträgen kein besonderer Fortschritt zu erwarten.

In einer anderen Gruppe von Ländern, zu der z. B. Estland gehört, gibt es keine festgelegten Kriterien für die Bewertung der Repräsentativität von Gewerkschaften oder Arbeitgeberorganisationen. Bisher wurde grundsätzlich nach dem Prinzip der *de facto*-Anerkennung verfahren und es hat keine bedeutenden Missverständnisse gegeben. In der Praxis wurden alle drei Gewerkschaftsverbände und ihre Mitgliedsorganisationen (die Föderationen industrieller Organisationen) als repräsentativ anerkannt.

In Polen unterscheidet das Gesetz zwischen verschiedenen Kriterien für gewerkschaftlichen Repräsentativität je nach Verhandlungsebene. Auf nationaler (überbetrieblicher) Ebene gilt eine Gewerkschaft als repräsentativ, wenn sie: „i) mindestens 500.000 Arbeitnehmer; oder ii) mindestens 10 Prozent aller von ihren

Satzungen abgedeckten Arbeitnehmer, jedoch nicht weniger als 5.000 Arbeitnehmer; oder iii) die höchste Anzahl von Arbeitnehmern, für die der angegebene überbetriebliche Vertrag geschlossen werden soll“, vertritt (§ 241–17, Absatz 1). Diese Kriterien sind speziell auf die Anerkennung von Konföderationsgewerkschaften auf nationaler Ebene ausgerichtet. Außerdem besagt das Gesetz, dass bei Anerkennung der Repräsentativität einer Konföderation alle Mitgliedsgewerkschaften ebenfalls automatisch als repräsentativ gelten (§ 241–17, Absatz 3). Auf Unternehmensebene gibt es andere Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität – hier findet die Mehrheitsregel Anwendung. Laut Gesetz gilt, dass, wenn „nicht alle Gewerkschaftsorganisationen auf die (gesetzlich) festgelegte Weise an Verhandlungen teilnehmen, diese Verhandlungen von jenen Gewerkschaftsorganisationen geführt werden können, die gemeinsam mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer und der anderen beim Arbeitgeber beschäftigten Personen vertreten, nachdem sie eine gemeinsame Vertretung berufen haben oder indem sie sich gemeinsam an Verhandlungen beteiligen“ (§ 214–25, Absatz 3). Ziel dieser gesetzlichen Maßnahmen war die größtmögliche Förderung der Gewerkschaftsanerkennung auf Unternehmensebene, weil Verhandlungen hier durch übermäßigen gewerkschaftlichen Pluralismus behindert wurden.

Als letztes Beispiel für die Regelung der Repräsentativität in den Ländern der Region sei die Lösung in Bulgarien angeführt. Wie Ungarn hat auch Bulgarien Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eingeführt. Darüber hinaus wird wie beim polnischen Ansatz zwischen der nationalen und der lokalen Ebene unterschieden. Auf nationaler Ebene gelten folgende Kriterien für die Repräsentativität von Gewerkschaften: „1. Sie sollte 50 Basissektionen im jeweiligen Sektor besitzen; 2. Jede Basissektion sollte mindestens 5 Mitglieder haben“ (Erlass Nr. 7 vom 22. Januar 1993, § 3, Absatz 2).<sup>(25)</sup> Auf geographisch lokaler Ebene gelten etwas andere Kriterien. Nach dem gleichen Erlass sollte eine lokale Gewerkschaft folgende Bedingungen erfüllen: „1. Sie sollte lokale Organe in mindestens 80 Prozent der ehemaligen Distriktstädte des Landes besitzen; 2. Sie sollte mindestens 50 Gewerkschaftsorganisationen auf Unternehmensebene im Gebiet des jeweiligen ehemaligen Distrikts besitzen; 3. Jede Gewerkschaftsorganisation auf Unternehmensebene sollte mindestens 5 Mitglieder haben“ (§ 3, Absatz 4). Die Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität von Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene wurden von einer bulgarischen Gewerkschaft, der Nationalen Gewerkschaft, angefochten. Sie legte eine offizielle Beschwerde vor dem ILO-Komitee für Vereinigungsfreiheit ein. Nach dieser Beschwerde von 1994 widersprechen die gesetzlich festgelegten Kriterien den Prinzipien der Versammlungsfreiheit und des Pluralismus, die in Bulgarien anerkannt wurden. Grundlage ist der Vorwurf „überhöhter Kriterien“ zur Bestimmung der Repräsentativität von Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene, wie sie im Erlass Nr. 7 von 1993 über die Beteiligung an tripartiter Kooperation gemäß Abschnitt 3 des Arbeitsgesetzbuches niedergelegt sind. In seinem Urteil zu Verfahren Nr. 1765 (Bulgarien) bekräftigte das ILO-Komitee für Vereinigungsfreiheit das Prinzip, dass „die Bestimmung der repräsentativsten Gewerkschaft immer auf objektiven und bereits etablierten Kriterien beruhen sollte, um jede Möglichkeit der Voreingenommenheit und des Missbrauchs auszuschließen“.<sup>(26)</sup> Das Komitee kam zu dem Schluss, dass die Repräsentativitätskriterien im bulgarischen Erlass Nr. 7 von 1993 diesem Prinzip

nicht zu widersprechen scheinen und dass die darin enthaltenen Anforderungen angesichts der gegenwärtigen Realität nicht unangemessen sind (27).

Ganz abgesehen von diesem Fall ist es eine interessante Feststellung, dass die Kriterien für gewerkschaftliche Repräsentativität aus rechtlicher Sicht immer anfechtbar sind, denn es ist niemals leicht, klare, allgemein gültige Kriterien zu etablieren, die in Gesetz und Praxis gleichermaßen gut funktionieren. Hierdurch wird auch deutlich, dass sowohl Praxis als auch Rechtswissenschaft bei der weiteren Klärung des Repräsentativitätskonzepts in CEE-Ländern eine wichtige Rolle spielen werden.

In Bulgarien z. B. sind die Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität von Arbeitgeberorganisationen recht ähnlich wie die für Gewerkschaften, weil auch hierbei eine vergleichbare quantitative Methode zur Anwendung kommt.

Das Arbeitsgesetzbuch legt die Kriterien für die Anerkennung des repräsentativen Status von Arbeitgeberorganisationen fest: mindestens 500 Arbeitgeber; Organisationen in mindestens einem Fünftel der Sektoren mit mindestens 10 Arbeitgebern pro Sektor; territoriale Organisationen, die mindestens ein Fünftel der Gebietskörperschaften des Landes abdecken, und ein nationaler Vorstand.

Die Repräsentativität einer Organisation auf nationaler Ebene wird automatisch auch der sektoralen, regionalen und betrieblichen Ebene zugeschrieben. § 36 des bulgarischen Arbeitsgesetzbuchs weist ferner auf das Verfahren zur Prüfung der Repräsentativität hin: § 36a (neu, SG 25/2001). (1) Alle drei Jahre nach ihrer Anerkennung gemäß § 36, Absatz 2 müssen die Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Vertretung gemäß § 36 nachweisen.(2) Der Ministerrat kann laut § 34 und 35 auf eigene Initiative oder auf Vorschlag des Nationalrats für tripartite Zusammenarbeit eine Inspektion der Vertretung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen durchführen.(3) Je nach den Ergebnissen dieser Inspektion trifft der Ministerrat eine Entscheidung und kann: 1. den Organisationen der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmer die Anerkennung als repräsentativ verweigern; 2. ihre Vertretung gemäß § 36, Absatz 1 und 2 bestätigen.(4) Gegen die Verweigerung gemäß Absatz 3, Punkt 1 kann nach § 36 Berufung eingelegt werden.

Aus diesen wenigen Beispielen geht hervor, dass die Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität sehr auf quantitativen Methoden basieren, die als die „objektivsten“ gelten. Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass quantitative Maßstäbe zwar äußerst wichtig sind, aber nicht als einzige gültige Kriterien zur Bestimmung der Repräsentativität gelten können. Es kann derzeit noch nicht vorausgesagt werden, ob neue Kriterien wie Authentizität, Autonomie und geographische Abdeckung in den praktischen Arbeitsbeziehungen Zentral- und Osteuropas effektiv funktionieren werden. Die gesetzliche Einführung quantitativer Methoden ist einstweilen allgemein als Lösung akzeptiert.

Abschließend sollte jedoch erwähnt werden, dass das Gesetz in vielen Ländern jeder beliebigen Organisation die Möglichkeit einräumt, die Repräsentativität einer anderen Organisation vor den Gerichten des Landes anzufechten (z. B. in Bulgarien, Ungarn und Polen).

## 2.8. Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor

In einer Reihe von CEE-Ländern unterscheidet das Gesetz, das die Beschäftigungsbeziehung im öffentlichen Sektor regelt, nicht eindeutig zwischen Arbeitnehmern in staatlichen Unternehmen mit gewerblichem oder industriellem

Charakter, Arbeitnehmern in staatlichen Versorgungsunternehmen und Beamten.

In diesem Bereich muss noch viel getan werden, um bei der Annahme und Durchführung eines neuen gesetzlichen Rahmens klare Verhältnisse zu schaffen. Einige Länder haben in dieser Richtung Versuche unternommen, und es sind zurzeit neue Gesetze in Vorbereitung. In Ungarn werden zwei Gesetze untersucht – eins über den rechtlichen Status von öffentlichen Bediensteten, das andere über den rechtlichen Status von Beamten – und sollen möglicherweise zu einem einzigen, konsolidierten Gesetz zusammengefasst werden. Auch in anderen Ländern stehen Rechtsreformen zur Diskussion, darunter in der Tschechischen Republik und Rumänien.

Erfahrungen in der Region haben gezeigt, dass es normalerweise keine Tarifverhandlungen für Beamte gibt und kaum irgendwelche Verhandlungen im öffentlichen Sektor (28).

Diese Lage hat sich jedoch in den letzten Jahren etwas verbessert. In Sektoren wie Gesundheit, Bildung, Transport, Kommunikation, Wissenschaft und Forschung finden Verhandlungen und Anhörungen statt, wenn auch eher aufs Geratewohl, und generell sind diese Sektoren noch nicht wirklich in den Genuss eines strukturierten Tarifverhandlungssystems gekommen, das Vorteile in Form von höherer Produktivität und Wirtschaftlichkeit in diesen wichtigen ökonomischen Bereichen bringen könnte. Die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Sektors sind generell desillusioniert, weil sie das Gefühl haben, dass ihre Forderungen nicht wirklich angehört werden.

Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor leiden vor allem unter einer Reihe gesetzlicher Einschränkungen. Diese beziehen sich auf bestimmte Arbeitnehmergruppen sowie gewisse wirtschaftliche Aktivitäten, die als unentbehrlich gelten und deshalb Beschränkungen hinsichtlich der Ausübung des Streikrechts und der Teilnahme an Tarifverhandlungen unterliegen. Für dieses umfangreiche technische Thema wäre eine getrennte Analyse erforderlich. Deshalb sollte hier die Feststellung ausreichen, dass die Ausübung des Streikrechts in vielen Ländern gesetzlichen Beschränkungen unterliegt, was oft zu viel Freiraum für willkürliche Entscheidungen belässt. (29)

Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass in einigen Ländern (wie z. B. der Tschechischen Republik) das Recht der Beamten auf Tarifverhandlungen anerkannt wird, selbst für wesentliche Arbeitnehmergruppen wie etwa die Polizei. Verhandlungen sind nach dem tschechischen Beispiel in Abteilungen der Polizei möglich, in denen mindestens 40% der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind. Interessant ist zudem, dass es nach einigen Änderungen der Arbeitsgesetzgebung auch den Streitkräften gewährt ist, an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Diese Beschäftigungsgruppen sind jedoch nicht zu Streiks berechtigt.

Interessanterweise bildet in der Slowakei das jetzt Arbeitsgesetzbuch den Rahmen für Arbeitsbeziehungen im öffentlichen wie auch im privaten Sektor. Die Implementierung des neuen Arbeitsgesetzbuchs durch Gesetz Nr. 311 von 2001, Gesetz Nr. 312 von 2001 über den Staatsdienst und Gesetz Nr. 313 von 2001 über den öffentlichen Dienst wird nach 50 Jahren zum ersten Mal einen unterschiedlichen Beschäftigungsrahmen für Arbeitnehmer im privaten und im öffentlichen Sektor einführen (30). Im öffentlichen Sektor werden für öffentliche Bedienstete und Beamte unterschiedliche Regeln gelten. Die Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer ist in den Institutionen des Staatsdienstes und des öffentlichen

Dienstes gewährleistet. Die Gewerkschaftsorganisation oder der Personalrat (31) wären berechtigt, die öffentlichen Bediensteten zu vertreten. Gewerkschaften im Staatsdienst werden das Recht haben, sektorale Tarifverhandlungen über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie (in eingeschränktem Maße) über Löhne zu führen. Außerdem werden sie berechtigt sein, mit von der Regierung ernannten Vertretern jährliche Lohnverhandlungen zu führen. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen werden dann in einen Entwurf des Staatshaushalts einfließen (einschließlich der Pflichtversicherungsfonds) und werden nach der Genehmigung durch das Parlament gültig. Der Verhandlungsprozess und die diesbezüglichen Ergebnisse werden im Vergleich zum öffentlichen Dienst oder zum privaten Sektor etwas unterschiedlich sein. Laut Gesetz könnten Gewerkschaften im Staatsdienst über Arbeitszeit und Urlaub, Löhne und Mittel für den Sozialfonds verhandeln. Gewerkschaften im öffentlichen Dienst haben hinsichtlich der Gegenstände von Tarifverhandlungen einen ähnlichen Wirkungskreis, werden aber weniger Beschränkungen unterliegen (z. B. mögliche Reduzierung der regulären Arbeitszeit ohne Lohnkürzung, Urlaubsverlängerung usw.). Lohnsteigerungen werden durch den Staatshaushalt begrenzt und auf ähnliche Weise reguliert wie im Staatsdienst. Arbeitsstreitigkeiten im öffentlichen Sektor werden nach den gleichen Regeln gehandhabt wie im privaten Sektor. Streiks gelten als eine rechtmäßige, aber äußerste Maßnahme gemäß Gesetz Nr. 2 von 1991. Beamte in führenden Positionen sowie in Stellen, die für Verteidigung, Gesundheit und Schutz des Lebens unentbehrlich sind, werden vom Streikrecht ausgeschlossen.

Schlussfolgerungen zu Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor sind zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich, aber es wird interessant sein, die zukünftigen Verhandlungen für diese Arbeitnehmergruppen zu beobachten. Es gibt in verschiedenen Ländern bereits mehr oder weniger intensive Bemühungen, eine klarere rechtliche und praktische Definition der Begriffe „öffentlicher Sektor“ oder „öffentlicher Dienst“ zu erarbeiten. Dieser Mangel klarer Definitionen führt zu Unsicherheiten und Missverständnissen – vor allem wenn es darum geht, das Gesetz zu interpretieren und in konkreten Fällen anzuwenden.

Trotz der diesbezüglichen Verwirrungen wurden in einigen CEE-Ländern (z. B. in Ungarn) die Regeln und Bestimmungen für Tarifverhandlungen im privaten Sektor auch auf den öffentlichen Sektor angewendet, vor allem in industriell und gewerblich tätigen staatlichen Unternehmen. In Ungarn wurden sogar mehrere Institutionen ins Leben gerufen, um für Kooperation zwischen öffentlichen Bediensteten, Beamten und öffentlichen Organen auf nationaler Ebene zu sorgen. So lief beispielsweise auf nationaler (zentraler) Ebene eine Beratung im Nationalrat für Interessenabstimmung von Budgetinstitutionen, bestehend aus Vertretern der Regierung, den nationalen Föderationen örtlicher Selbstverwaltungen und den betroffenen Gewerkschaften. Auf sektoraler Ebene fand Kooperation zwischen dem Minister für den jeweiligen Sektor, den Föderationen der örtlichen Selbstverwaltungen und den jeweils betroffenen Gewerkschaften statt. Und auf regionaler Ebene berieten sich die örtlichen Selbstverwaltungen und die Gewerkschaften.

Generell ist das Problem von Tarifverhandlungen in industriell und gewerblich tätigen staatlichen Unternehmen geringer, wenn deren Geschäftsleitung bestrebt ist, das Unternehmen nach den Modellen und Regeln des privaten Sektors zu führen. In staatlichen Versorgungsunternehmen dagegen ist es sehr viel komplizierter, weil sich hier die grundlegende Frage stellt, wie „unentbehrlich“ diese Dienste für die Öffentlichkeit eigentlich sind. Dennoch bleibt ein Haupt-

problem die Kontrolle der Regierung über die Entscheidungen der Geschäftsleitung in öffentlichen Unternehmen. Dies hat weiterhin nachteilige Auswirkungen auf die Führungskultur der Manager im öffentlichen Sektor, die sich oft immer noch als „Beamte“ sehen statt als wirkliche „öffentliche Arbeitgeber“.

### 3. Tarifverträge

Eine Untersuchung der verschiedenen Gesetzestexte zu Tarifverträgen in Zentral- und Osteuropa zeigt, dass die Standarddefinition des Begriffs „Tarifvertrag“ größtenteils der ILO-Definition entspricht: „Der Begriff Tarifvertrag beschreibt alle schriftlichen Verträge über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern und einer oder mehrerer Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen oder, falls es solche Organisationen nicht gibt, den Vertretern der Arbeitnehmer, die gemäß den nationalen Gesetzen und Bestimmungen ordnungsgemäß gewählt und von ihnen bevollmächtigt wurden, andererseits abgeschlossen werden.“ (30) ??? Translator's note: This is the second occurrence of footnote number 30 Eine solche grundlegende, gemeinsame Definition findet sich – in verschiedenster Form – in den Gesetzestexten über Tarifverhandlungen und -verträge der hier untersuchten Ländern wieder. Diese gemeinsame Auffassung erleichtert uns den Vergleich der unterschiedlichen Gesetzestexte.

#### 3.1. Tarifverträge und das Recht

Bevor wir uns eingehender mit dem Inhalt, der Dauer und der Gültigkeit von Tarifverträgen befassen, sollten wir zuerst die Beziehung zwischen Tarifverträgen und dem Recht untersuchen. Diese Beziehung lässt sich in zwei Hauptaspekten zusammenfassen: 1) die Förderung von Tarifverträgen als Instrument der Arbeitsbeziehungen durch das Recht, und 2) die Mittel des Rechts, um die Einhaltung tarifvertraglicher Bestimmungen sicherzustellen.

Ein Tarifvertrag ist ein Abkommen zwischen Sozialpartnern – es kann teils als eine Art Friedensvertrags betrachtet werden, teils als ein normatives Abkommen zur Etablierung von Regeln und Verhaltenskodizes. Er ist ein Friedensvertrag, weil er für die Dauer seiner Gültigkeit voraussetzt, dass die Parteien keine Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen; er ist ein normatives Abkommen, weil er aufgrund seiner Natur Regeln, Verfahren und Bedingungen vorschreibt. Ein Tarifvertrag besteht normalerweise aus zwei Teilen, einem materiellen und einem verfahrensrechtlichen. Der materielle Teil des Vertrags regelt Löhne und andere Beschäftigungsbedingungen, die Verteilung von Arbeit unter der Belegschaft, Zugang zu Arbeitsplätzen – also alle Angelegenheiten, die die Bedingungen schaffen, unter denen ein Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen kann und entsteht, sowie Rechte und Pflichten, die nach seiner Entstehung aus diesem Beschäftigungsverhältnis erwachsen. Der verfahrensrechtliche Teil des Vertrags regelt die Beziehungen zwischen den eigentlichen Verhandlungspartnern sowie den Institutionen und Methoden zur Vermeidung und Schlichtung von Streitigkeiten, also für die Schaffung materieller Regeln. Der verfahrensrechtliche Vertrag beinhaltet u. a. den Apparat zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

§ 30 des ungarischen Arbeitsgesetzbuchs besagt z. B. dass Tarifverträge generell folgendes regeln können: „a) die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden

Rechte und Pflichten, die Art und Weise ihrer Ausübung bzw. Erfüllung bzw. die Ordnung des damit verbundenen Verfahrens“ und „b) das Beziehungssystem zwischen den den Tarifvertrag abschließenden Parteien“. Diese Bestimmung schränkt den Zuständigkeitsbereich der Parteien bei Abschluss eines Tarifvertrags ein und bietet den Sozialpartnern gleichzeitig ein gesetzliches Instrument für Verhandlungen. Außerdem gilt ein Tarifvertrag in diesem Land auch als Quelle des Arbeitsrechts (Arbeitsgesetzbuch, § 13, Absatz 5). Die Parteien können im Tarifvertrag zwei Arten von Regeln festlegen: sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Rechte und Pflichten sowie die Beziehung zwischen den Vertragsparteien.

Prinzipiell kann ein Tarifvertrag keine Regeln vorschreiben, die im Widerspruch zum Gesetz stehen, außer wenn dabei gesetzliche Mindestregelungen übertroffen und für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen festgelegt werden. Es gibt verschiedene Arten von Tarifverträgen, und sie können – wie bereits erwähnt – auf verschiedenen Ebenen der Wirtschaft geschlossen werden. In dieser Hinsicht (und das gilt nicht nur für Ungarn) sind die Probleme beim Abschluss und der Anzahl von Tarifverträgen eher mit der Repräsentativität der Vertragsparteien verbunden als mit dem geltenden Gesetz. Tarifverträge decken, wenn und wo sie unterzeichnet werden, auch allgemeinere Fragen ab, wie z. B. in Verbindung mit der Beschäftigungspolitik. Die Durchführung solcher Bestimmungen ist jedoch immer noch weitgehend von der Art des jeweiligen Unternehmens und Sektors abhängig. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Frage, ob der Vertrag auf andere Berufsgruppen oder andere Unternehmen erstreckt wird (genauer behandelt in Abschnitt 3.3 unten).

Tarifverträge und ihre Stellung werden auch in Polen in den gesetzlichen Regelungen näher bestimmt. Das bereits erwähnte Gesetz vom 29. September 1994 besagt in § 240, dass „Verträge Folgendes definieren: i) Bedingungen, die durch den Inhalt eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden sollten ..., und ii) gegenseitige Pflichten der Vertragsparteien.“ Ähnliche rechtliche Grundsätze enthält auch das Gesetz über Tarifverhandlungen der Tschechischen Republik, in § 2, Absatz 1: „Tarifverträge regeln individuelle und kollektive Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die Rechte und Pflichten der jeweiligen Vertragsparteien.“

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Tarifverträgen in CEE-Ländern beruhen demnach auf der Anerkennung eines Grundgedankens, der das Recht auf Tarifverhandlungen prägt. In diesem Grundgedanken wird zwischen materiellen und verfahrensrechtlichen Verträgen unterschieden – ein wichtiger Aspekt für die geregelte Entwicklung von Arbeitsbeziehungen.

### 3.2. Einhaltung von Tarifverträgen

Wenn ein Tarifvertrag einerseits als „Arbeitsfriedensvertrag“ und andererseits als Quelle autonomer, normativer Regeln für Beschäftigungsbedingungen, Verteilung von Arbeit und Sicherheit von Arbeitsplätzen akzeptiert ist, dann sollte man diese beiden Aspekte in einem allgemeineren Kontext betrachten, nämlich der fortlaufenden Abstimmung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmererwartungen. Was kann das Recht zum Schutz dieser Erwartungen tun?

Den zwei sozialen Funktionen eines Tarifvertrags entsprechen zwei tatsächliche oder potenzielle rechtliche Merkmale. Der Tarifvertrag kann ein Vertrag zwischen den Unterzeichnern sein (in vielen Ländern ist dies tatsächlich der Fall) – d. h.

zwischen einem Arbeitgeber, mehreren Arbeitgebern oder ihren Verbänden einerseits und einer Gewerkschaft bzw. mehreren Gewerkschaften andererseits. Gleichzeitig ist der Tarifvertrag potenziell (und in einigen Ländern tatsächlich) ein gesetzliches Regelwerk.

Die soziale Funktion der Wahrung des Arbeitsfriedens wird vorrangig durch die rechtliche Funktion der Vertragsmäßigkeit repräsentiert. Der Tarifvertrag ist ein Abkommen von bestimmter Dauer, das die Parteien in eine funktionierende (d. h. friedliche) Beziehung miteinander setzt.

Die (soziale) normative Funktion eines Tarifvertrags, d. h. die Kodifizierungs- und Regelungsfunktion, gewährleistet, dass die vereinbarten Bedingungen im jeweils betroffenen Werk, Unternehmen oder Industriezweig erfüllt werden. Viele der diesbezüglichen Bestimmungen regeln die Bedingungen individueller Beschäftigungsverhältnisse, andere wiederum legen die Bedingungen nieder, unter denen diese Verhältnisse eingegangen werden dürfen oder auch nicht. So gehört z. B. eine Bestimmung über Löhne, Urlaub oder Überstunden in die erste Kategorie (individuelle Beschäftigungsverhältnisse); eine Klausel über die Reservierung von Arbeitsplätzen für qualifizierte Fachkräfte oder die Beschäftigung von nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern in die zweite (Bedingungen, unter denen Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden).

In seiner Rolle als gesetzliches Regelwerk diktiert der Tarifvertrag auch, was zukünftige Arbeitsverträge enthalten. Er legt Mindestsätze fest und regelt den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrags, jedoch nicht die Existenz eines solchen. Laut dem Gesetz entscheiden der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ob sie einen Vertrag schließen wollen oder nicht – sobald sie aber ihrem Entschluss getroffen haben, bestimmt der Tarifvertrag ihre jeweiligen vertraglichen Rechte und Pflichten.

Nach den gegenwärtigen Gesetzen einiger Länder der Region ergibt sich aus den Tarifverhandlungen zwischen einem Arbeitgeber, mehreren Arbeitgebern oder ihren Verbänden einerseits und Gewerkschaftsvertretern andererseits ein Tarifvertrag zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft. Das Ergebnis ist jedoch kein Arbeitsvertrag. Niemand erhält seine Anstellung aufgrund eines Tarifvertrags, und aus dem Tarifvertrag allein gehen keine Verpflichtungen für bestimmte Einzelpersonen hervor.

Der Arbeitsvertrag ist ein Akt der persönlichen, verbindlichen Unterordnung, weil beide Seiten sich dem Tarifvertrag als Ausdruck der bilateralen regulierenden Autorität von Geschäftsleitung und Gewerkschaften unterordnen. Der Einzelne ordnet seinen Willen also der Wahrung und Durchführung zuvor getroffener, kollektiver Beschlüsse unter.

### 3.3. Tarifverträge als Verträge: Das Problem der Erstreckung

Nun stellt sich die Frage, inwiefern es sich bei einem Tarifvertrag um einem rechtsverbindlichen Vertrag handelt.

Damit erreichen wir genau den Punkt, der in gegenwärtigen Diskussion über das kollektive Arbeitsrecht zu beträchtlichen Kontroversen geführt hat. Zuerst sollte dabei die Frage untersucht werden, ob ein Tarifvertrag in den einzelnen CEE-Ländern als Mittel zum Abschluss eines rechtsverbindlichen Vertrags verwendet werden kann, der dann ohne weitere Zustimmung auf andere Arbeitgeber, die nicht direkt an den Verhandlungen teilgenommen haben, ausgedehnt wird. Es

stellt sich also die Frage, inwiefern die gesetzliche Natur eines Tarifvertrags akzeptiert und respektiert wird. Des weiteren sollten wir untersuchen, ob sich alle oder einige der Tarifverträge, z. B. solche, die auf nationaler Ebene geschlossen wurden, effektiv auf niedrigeren Ebenen durchführen lassen, darunter auch für individuelle Arbeitsverträge. Hierbei handelt es sich um ein verzwicktes rechtswissenschaftliches Problem, da das Gesetz in den meisten Ländern der Region hierzu keine klaren Regelungen bietet.

Dennoch sind Tarifverträge nach dem Gesetz „bindend“ für die Unterzeichnerparteien. Ein schriftlicher Tarifvertrag gilt generell als rechtlich durchsetzbarer Vertrag, außer wenn die Parteien eine ausdrückliche Klausel darin aufgenommen haben, die das Gegenteil besagt – dies ist zwar möglich, aber extrem selten. Die Verbindlichkeit eines Tarifvertrags wird von Arbeitgebern nicht immer anerkannt, vor allem von solchen, die nicht Mitglieder nationaler Arbeitgeberverbände sind. Ein wichtiger relevanter Schritt wäre – in jenen Ländern, wo dies noch nicht der Fall ist – die Einführung der obligatorischen Registrierung von Tarifverträgen bei den Behörden. Mit diesem administrativen Verfahren wird es möglich, die wahre Lage der Arbeitsbeziehungen zu bewerten, ohne weitere Untersuchungen anstellen zu müssen. Zu genau diesem Thema fanden in Ungarn jüngst Diskussionen in einem tripartiten Rahmen statt, bei denen sich besonders die Gewerkschaften für die Einführung obligatorischer Registrierung aussprachen (31).**Translator's query: This is the second occurrence of footnote number 31.** Diese Verpflichtung wurde schließlich eingeführt, mit eher gemischten Ergebnissen (siehe oben).

In Bulgarien werden Tarifverträge, die für die gesamte Industrie oder auf nationaler Ebene von Bedeutung sind, bei der Exekutive der General-Arbeitsinspektion registriert. Seit März 2002 wird davon ausgegangen, dass ein Tarifvertrag ein Jahr gültig ist, außer wenn eine andere Gültigkeitsdauer vereinbart wird; er darf höchstens zwei Jahre in Kraft bleiben. Die Parteien können für die verschiedenen Bestimmungen eine unterschiedliche Zeitdauer festlegen.

In vielen zentral- und osteuropäischen Ländern ist die Erstreckung der Verbindlichkeit von Tarifverträgen ein heiß diskutiertes Thema und normalerweise gesetzlich geregelt. In der Tschechischen Republik beispielsweise kann die Verbindlichkeit eines Tarifvertrags durch einen Erlass des Arbeitsministeriums auch auf jene Arbeitgeber erstreckt werden, die nicht Mitglieder der Verbände sind, die den Vertrag auf nationaler Ebene unterzeichnet haben. Die rechtlichen Voraussetzungen für die Erstreckung des Vertrags sind im bereits erwähnten Gesetz über Tarifverhandlungen von 1990 (§ 7, Absatz 2) geschaffen worden.

In jüngster Zeit wurde in Estland eine relativ neue Änderung vorgenommen (§ 4 (4), der am 23.07.2000 in Kraft trat). Danach kann ein Tarifvertrag, der zwischen einem Verband bzw. einer Föderation von Arbeitgebern und einer Gewerkschaft oder einer Föderation der Arbeitnehmer (d. h. auf sektoraler (industrieweiter) Ebene) geschlossen wurde, und ein Tarifvertrag, der zwischen der zentralen Arbeitgeberföderation und der zentralen Arbeitnehmerföderation geschlossen wurde, durch eine Vereinbarung der beiden Parteien gemäß den Bedingungen des Gesetzes (§ 6 (1) 1 und 3) erstreckt werden. Der Umfang dieser Erstreckung ist im Tarifvertrag festzulegen.

In Ungarn regelt das Arbeitsgesetzbuch die Erstreckung von Tarifverträgen. Auf gemeinsamen Antrag der Vertragsparteien kann der Minister für Arbeit den Geltungsbereich des Vertrags auf den gesamten Sektor bzw. Teilsektor erstrecken.

Bedingung ist, dass die Vertragsparteien in diesem Sektor bzw. Teilsektor als repräsentativ gelten (§ 34, Absatz 1). Seit 1992 hat die Regierung jedoch nur von vier Sektoren oder Teilsektoren solche Erstreckungsanträge erhalten. Die Erstreckung wurde schließlich in zwei Sektoren durchgeführt (Bäckerei und Elektrizität). Im Bäckereisektor unterzeichneten der Gewerkschaftsverband der Backindustriearbeiter und die Backindustriergewerkschaft im Jahr 1991 den sektoralen Rahmentarifvertrag. Insgesamt gehörten 90 Prozent dieses Sektors diesen beiden Organisationen an. In den folgenden Jahren wurden jedoch die großen staatlichen Brotfabriken privatisiert und dezentralisiert und mehrere Hundert neue kleine Betriebe gegründet. Laut den Argumenten des Erstreckungsantrags waren die Arbeitnehmer in den neuen privaten Unternehmen weniger geschützt, und auch die Rolle der Schattenwirtschaft war von Bedeutung. Ziel der Erstreckung war „die Vereinheitlichung der Marktbedingungen“. Dies bedeutet also, dass die Arbeitgeberorganisationen der großen Unternehmen und die Gewerkschaften ihrer Beschäftigten gemeinsam gegen die wachsende „unredliche“ Konkurrenz durch die kleinen Betriebe vorgehen (32). In der Elektrizitätsindustrie wurden Tarifverträge direkt vor der Privatisierung des Sektors geschlossen und erstreckt. Diese äußerst ungewöhnliche Situation ergab sich, weil der Minister für Privatisierung 1995 ein dringendes Abkommen mit den Gewerkschaften schließen musste, in dem diese ihre Forderungen niederlegten, um dann in der Lage zu sein, noch im gleichen Jahr ausländische Käufer für diesen Sektor mit hohem Kapitalwert zu finden. Der Abschluss eines Tarifvertrags und dessen Erstreckung gehörten zu den damaligen Forderungen der Gewerkschaften, die bestrebt waren, die negativen Auswirkungen der Privatisierung ihrer Arbeitgeber (Green-Field-Auslandsinvestitionen) und die Dezentralisierung der Gewerkschaften zu eliminieren. Nach einer späteren Bewertung durch die Gewerkschaft waren der Abschluss und die Erstreckung des sektoralen Vertrags von 1995 eine ausgesprochen zeitgerechte Aktion, da es ihnen in den privatisierten Unternehmen und im neuen politischen Klima nicht gelungen wäre, einen solchen Vertrag zu schließen (33). Hauptgrund für die geringe Anzahl von Erstreckungen ist die geringe Anzahl sektoraler Tarifverträge. Außerdem lassen sich nur wenige dieser Tarifverträge überhaupt erstrecken (d. h. die Parteien besitzen ordnungsgemäße Repräsentativität und die Verträge enthalten keine Arbeitgebererklärungen zur Produktion, ausgenommen der Anpassung bestimmter Teile). Das Erstreckungsverfahren in Ungarn wird jedoch wahrscheinlich bald revidiert werden, und es ist die Einrichtung sektoraler Komitees geplant. Wenn diese Komitees das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen erhalten sollten, könnte die Erstreckung entweder automatisch stattfinden oder zumindest einfacher werden, da die Repräsentativität der Vertragsparteien und ihre sektorale Zuständigkeit nicht von Fall zu Fall neu bewertet werden muss.

In Polen wird die gesetzliche Regel zur Erstreckung von Tarifverträgen auf ähnliche Weise interpretiert. Tarifverträge können im Namen aller Beschäftigten eines Arbeitgebers geschlossen werden (vorbehaltlich ihrer Zustimmung), außer wenn die Vertragsparteien eine andere Regelung beschließen. Verträge können auch „automatisch“ Arbeitnehmer abdecken, die auf einer anderen Basis arbeiten als in einem Beschäftigungsverhältnis, sowie Rentner und Arbeitnehmer, die Arbeitsunfähigkeitsrenten beziehen.

Zusätzlich zu dieser „automatischen Abdeckung“ gibt es das „formelle Verfahren“, nach dem eine nationale Gewerkschaft oder Arbeitgeberorganisation

beim Minister für Arbeit beantragen kann, „durch eine Anordnung den Geltungsbereich eines überbetrieblichen Tarifvertrags bzw. eines Teils davon auf solche Arbeitnehmer zu erstrecken, die von keinem Tarifvertrag abgedeckt sind, wenn ein bedeutendes soziales Interesse dies gebietet“ (Gesetz vom 29. September 1994, § 241–18). Darüber hinaus räumt das polnische Recht den Gewerkschaften, die einen Unternehmenstarifvertrag geschlossen haben, die Möglichkeit ein, diesen auf mehr als einen Arbeitgeber (d. h. mehr als ein Unternehmen) zu erstrecken, wenn „diese Arbeitgeber Mitglieder einer Wirtschaftsorganisation“ sind (§ 241–28, Absatz 1).<sup>21</sup> **Translator's note: Is this an error? Or what is it supposed to mean?** Solch eine Erstreckung ist jedoch nur gültig, wenn der Vertrag auf Arbeitgeberseite vom gesetzlichen Organ dieser Wirtschaftsorganisation geschlossen wurde.

In einigen Ländern, darunter z. B. Rumänien, wird ein auf Unternehmensebene unterzeichneter Tarifvertrag automatisch auf die gesamte Belegschaft dieses Unternehmens erstreckt. Hier kann auf betrieblicher Ebene nur ein einziger Tarifvertrag pro Unternehmen geschlossen werden, und nach dem neuen Gesetz vom 23. September 1996 über Tarifverträge gelten die Bestimmungen des Vertrags für alle Beschäftigten des Unternehmens, egal ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht (§ 9). Dieses Gesetz enthält auch Bestimmungen für die Erstreckung von Tarifverträgen, die auf Ebenen über der betrieblichen geschlossen wurden (§ 11, Absatz 1).

Als weiteres Beispiel sollten die Handhabung von Erstreckungen im bulgarischen Arbeitsgesetzbuch (mit Änderungen von 2001) erwähnt werden.<sup>(34)</sup> Das Erstreckungsgesetz ähnelt denen der anderen bereits erwähnten Länder. In Bulgarien enthält es jedoch eine zusätzliche Bestimmung, nach der die gesetzliche Wirksamkeit eines Tarifvertrags auch bei jenen Arbeitgebern bestehen bleibt, die während der Laufzeit des Tarifvertrags beschließen, aus der unterzeichnenden Arbeitgeberorganisation auszutreten. Auch im Falle einer Übereignung oder Fusion bleibt der alte Tarifvertrag in Kraft, bis ein neuer abgeschlossen wird, auf jeden Fall jedoch mindestens ein Jahr lang.

In der Ukraine treten bestimmte Erstreckungswirkungen eines „Tarifvertrags oder -abkommens“ für die davon abgedeckten Unternehmen automatisch in Kraft. Die Bestimmungen eines auf Unternehmensebene unterzeichneten Tarifvertrags gelten für alle dort beschäftigten Arbeitskräfte, ungeachtet ihrer gewerkschaftlichen Organisation. Die Bestimmungen des betrieblichen Tarifvertrags sind sowohl für den Arbeitgeber bzw. das ihn vertretende Organ sowie die Arbeitnehmer des Unternehmens bindend. Bei der Erstreckung eines auf überbetrieblicher Ebene unterzeichneten Tarifvertrags ist die Situation etwas anders. Die Bestimmungen eines allgemeinen, sektoralen oder regionalen Vertrags sind laut Gesetz „direkt für alle Personen im Wirkungsbereich der Vertragsparteien gültig und bindend“ (Gesetz vom 1. Juli 1993, § 9). Diese Formulierung ermöglicht also die Erstreckung der verschiedenen Vertragsklauseln auf die Mehrheit der Arbeitnehmer.

Obwohl der Mechanismus zur Erstreckung der in einem Tarifvertrag niedergelegten Bestimmungen in den meisten Ländern gesetzlich anerkannt und reguliert ist, kommt er in einigen Ländern immer weniger tatsächlich zur Anwendung. In der Tschechischen Republik wurde beispielsweise 1994 der Inhalt des auf nationaler Ebene unterzeichneten Wirtschafts- und Sozialabkommens zum ersten Mal auf solche Arbeitgeber erstreckt, die nicht an den Verhandlungen

teilgenommen hatten. Die Arbeitgeber reagierten darauf mit heftiger Kritik an der Regierung und den Gewerkschaften. Das Endergebnis ist, dass die Anzahl der Arbeitgeber, die bindenden nationalen Tarifverträgen unterliegen, nach drei Jahren drastisch zurückgegangen ist. Also verlieren solche nationalen Verträge genau wie das Instrument zur Erstreckung tarifvertraglicher Bestimmungen in diesem Land immer mehr an Bedeutung, und das ist zumindest teilweise auf politische Gründe zurückzuführen, mit denen wir uns in diesem Bericht nicht näher beschäftigen können. Als Veranschaulichung sei jedoch erwähnt, dass im Jahr 1995 vier nationale Tarifverträge erstreckt wurden, die jedoch insgesamt nur rund zwölf Arbeitgeber abdeckten.

### 3.4. Tarifverträge als gesetzliches Regelwerk

Nach den Gesetzen mehrerer CEE-Länder sind die in einem Tarifvertrag niedergelegten Beschäftigungsbedingungen erst nach der Registrierung bei den Behörden rechtsverbindlich. Dies ist z. B. in Polen der Fall, wo die Registrierung von Tarifverträgen den §en 241–12 des Gesetzes vom 29. September 1994 unterliegt. Nach der Registrierung gilt der Tarifvertrag als rechtsverbindlich für die Unterzeichner, die von den Unterzeichnern vertretenen Parteien und jegliche andere Parteien, auf die der Vertrag automatisch erstreckt wird.

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber, der eine Vertragspartei oder Mitglied eines unterzeichnenden Verbandes ist, nicht von den verbindlichen Beschäftigungsbedingungen befreien. Die unilaterale Regelungsgewalt der Geschäftsleitung wird durch die bilaterale Regelungsgewalt der Parteien eines Tarifvertrags also nicht nur beeinflusst, sondern auch eingeschränkt. Infolgedessen gilt generell, dass eine Bestimmung des Arbeitsvertrags, die für den Arbeitnehmer weniger günstig ist als die entsprechende Regelung im Tarifvertrag, automatisch ungültig wird. Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Parteien des individuellen Vertrags in die tarifvertragliche Bestimmung eingewilligt haben.

In Ländern mit Erstreckungsmechanismus wird eine Erstreckung normalerweise vom Arbeitsministerium durchgeführt. Aber sogar in Ländern, deren Gesetze sowohl die Registrierung als auch die Erstreckung von Tarifverträgen beinhalten, bedarf es einer besseren Klärung dieser Fragen in der Praxis. Es gibt Länder, in denen eine Erstreckung nur möglich ist, wenn bewiesen wird, dass der Tarifvertrag breite und allgemeine Anwendbarkeit hat, dass er einen Mindestsatz von Arbeitnehmern abdeckt, dass er von den repräsentativsten Organisationen geschlossen wurde oder manchmal sogar, dass es im öffentlichen Interesse liegt, diesen Vertrag als allgemeine Regelung auf den gesamten Sektor bzw. die Industrie anzuwenden. Das Verfahren für eine Erstreckung muss gewisse Voraussetzungen bezüglich Inhalt und Form erfüllen. Solche Verfahren sind äußerst aufwendig und werden auch von den Behörden überwacht, normalerweise über das Arbeitsinspektionssystem.

An dieser Stelle sollten zur verbindlichen Wirkung eines Tarifvertrags zwei weitere Punkte erwähnt werden. Diese sind vor allem von Interesse, wenn man den Vertrag als gesetzliches Regelwerk betrachtet. Der erste Punkt ist technischer Natur und bezieht sich auf die Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber – sie müssen natürlich auf dem Arbeitsvertrag basieren, nicht auf dem Tarifvertrag, der diese Ansprüche lediglich unterstützt. Der zweite Punkt ist von allgemeinerer Bedeutung für den Tarifvertrag: Ein solcher Vertrag wird

geschlossen, um die Macht der Geschäftsleitung durch die gemeinsame Aufstellung von Regeln durch Geschäftsleitung und Arbeitnehmer einzuschränken. Deshalb gilt die allgemeine Regel, dass tarifvertragliche Bestimmungen als „Untergrenze“ zu betrachten sind, nicht als „Obergrenze“, und dass nur zugunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden kann.

In mehreren Ländern, darunter z. B. die Tschechische Republik und die Slowakei, können die im Arbeitsgesetzbuch, anderen Gesetzen oder Regierungserlässen niedergelegten Rechte durch die unilaterale Regelungsgewalt der Geschäftsleitung verbessert, aber nicht verringert werden. Außerdem gilt das Prinzip, dass die von höherrangigen (sektoralen) Tarifverträgen (KZVS) vereinbarten Beschäftigungs- und Lohnbedingungen einen Mindest- oder Höchststandard setzen, der bei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene respektiert werden muss.

Die Verbindlichkeit von Tarifverträgen als gesetzliches Regelwerk ist von Bedeutung, wenn das Arbeitskräfte-Angebot höher ist als die Nachfrage. Das Gesetz übernimmt die Rolle einer ausgleichenden Kraft, um bei Arbeitsbeziehungen die schwächere Seite zu unterstützen – aber gegen die kombinierte Macht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann es nicht viel ausrichten. Dies erklärt auch die Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von tarifvertraglichen Bestimmungen nicht nur als Mindest-, sondern auch als Höchstsätze. Natürlich lassen sich Höchstgrenzen festlegen, aber ihre Durchsetzung ist in der Praxis problematisch. Wer sollte einen Arbeitgeber daran hindern, höhere Löhne zu zahlen als im Tarifvertrag vorgeschrieben? Wenn der Markt die Macht der Arbeitgeberseite verringert, kann das Gesetz sie wiederherstellen? Prinzipiell ist es möglich, auch diese Aspekte in einem Tarifvertrag zu regeln, aber die Erfahrung hat gezeigt, dass tarifvertraglich definierte Höchstsätze nur dann erfolgreich sein können, wenn sie von einer entschlossenen Strategie gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer begleitet sind. Natürlich sind derartige Fälle denkbar – z. B. wenn der Arbeitgeber günstigere Bedingungen bietet als von der Gewerkschaft erzielt werden könnten, um Beschäftigte davon abzuhalten, der Gewerkschaft beizutreten. Diese Verfahrensweise scheint unter extrem gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern allgemein verbreitet zu sein, hat aber mehr mit dem gesamten System der Arbeitsbeziehungen zu tun als mit einer rein rechtswissenschaftlichen Lösung für die Probleme bei Arbeitsbeziehungen.

An dieser Stelle einige abschließende Anmerkungen zur „Kodifizierung“ von Tarifverträgen. Erstens sollte beachtet werden, dass sich nicht jeder Tarifvertrag *erga omnes* durchsetzen lässt.

Dies ist nur möglich, wenn der Tarifvertrag von Organisationen geschlossen wurde, die einen großen Anteil der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten. Und die Anforderung, dass die Bestimmungen des Tarifvertrags „anerkannte Beschäftigungsbestimmungen“ sein müssen, entspricht den Bestimmungen, nach denen Rechtssysteme die „Erstreckung“ eines Vertrags erlauben – so muss er z. B. mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer abdecken oder von den repräsentativsten Organisationen geschlossen worden sein. Vor allem dieser letzte Aspekt ist in vielen Gesetzen über Tarifverträge in Zentral- und Osteuropa nicht ausreichend geklärt und sollte in Zukunft besser definiert werden.

### 3.5. Der Inhalt von Tarifverträgen

Die Beziehung zwischen dem Recht und dem Inhalt von Tarifverträgen ist von Land zu Land verschieden. In einer Gruppe von Ländern weist das Recht nur ganz allgemein darauf hin, was Tarifverträge enthalten sollten, während es in einer anderen Gruppe detailliertere Regelungen gibt. Zu der ersten Gruppe gehören Länder wie Bulgarien, die Tschechische Republik und Ungarn, für die zweite ließen sich Polen, Russland und die Ukraine als Beispiel anführen.

In Bulgarien besagt § 50 des Arbeitsgesetzbuchs, dass ein Tarifvertrag Aspekte der arbeitsbezogenen und sozialen Bereiche regelt, die „nicht von verbindlichen Gesetzesbestimmungen geregelt werden“. In diesem Sinne belässt das bulgarische Recht den Sozialpartnern einen großen Verhandlungsspielraum. Das gleiche gilt auch für die Tschechische Republik, wo das Gesetz über Tarifverhandlungen die in einem Tarifvertrag enthaltenen Fragen aufführt. Verhandlungen können natürlich zu vielen verschiedenen Themen geführt werden, und mit dem Gesetz Nr. 1/1992 über Löhne, Arbeitsvergütung und Durchschnittseinkommen haben die Parteien beträchtlichen Freiraum erhalten, um Fragen zur Lohn- und Gehaltspolitik zu verhandeln. Der Tarifvertrag kann natürlich keine Regeln oder Inhalte umfassen, die im Widerspruch zum Gesetz stehen. In der Praxis hat sich jedoch in Ländern, wo der Inhalt von Tarifverträgen recht unregelt ist, die Frage ergeben, ob es möglich ist, die rechtliche Grundlage der Beziehung zwischen den Parteien durch Tarifverträge zu ändern, wenn die nationale Gesetzgebung anders lautet. Dazu lässt sich feststellen, dass Verhandlungen *in melius* generell zulässig sind, Verhandlungen *in peius* dagegen nicht. Anders ausgedrückt: Regeln und Bestimmungen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind, entsprechen dem Geist des Arbeitsrechts.

In Gewerkschaftskreisen vieler Länder, wo der Inhalt von Tarifverträgen frei bestimmt werden kann, gibt es intensive Debatten zu diesem Thema. Zu den am häufigsten verhandelten Themen gehören z. B. in der Tschechischen Republik Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Gesundheit und Unfallverhütung am Arbeitsplatz, Löhne, Arbeitsplatzsicherheit und Verfahren zur Schlichtung von Beschwerden. Diese Aspekte werden normalerweise geregelt, indem man in nationalen Verträgen grundlegende Prinzipien etabliert und Details auf Unternehmensebene aushandelt.

Es ist nicht verwunderlich, dass das Gesetze über Tarifverhandlungen und -verträge in einigen Ländern (wie bereits erwähnt) die Liste der zu verhandelnden Themen genauer definiert. In Polen war dies Gegenstand jüngster Gesetze. Dabei wird nach dem Prinzip verfahren, dass das Gesetz definiert, was nicht Teil der Verhandlungen sein sollte: „Verträge dürfen Folgendes nicht definieren:

(i) Prinzipien zum spezifischen Schutz von Arbeitnehmern vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses; (ii) Rechte, die Arbeitnehmern im Falle unbegründeter oder ungesetzlicher Kündigung oder fristlosen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zustehen, mit Ausnahme von Löhnen und Vergütung, die den Arbeitnehmern in einem solchen Fall zustehen; (iii) Verantwortung für die Bewahrung der Ordnung und Disziplinarverantwortung; (iv) Mutterschaftsurlaub und Urlaub zur Betreuung von Kindern; (v) Lohnschutz“ (Gesetz vom 29. September 1994, § 240, Absatz 3). Ein solche „negative Freiheit“ zur Einschränkung der Verhandlungsthemen im Gegensatz zur „positiven Freiheit“ bei Verhandlungen ist einzigartig und unter den CEE-Ländern nur in Polen zu finden.

Ein interessantes neues Merkmal der in den letzten zwei Jahren in Ungarn geschlossenen Tarifverträge ist die Tatsache, dass in Lohnabschlüssen versucht wird, Inflation innerhalb des Finanzjahres einzubeziehen. Der Drei-Jahres-Lohnabschlusses der MAV (Ungarischen Bahn) von Anfang 2000 sieht vor, dass die Inflationsrate am Ende jedes Jahres berücksichtigt wird. Falls die tatsächliche Inflation höher ist als die Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, zahlt das Unternehmen die Differenz in einem Pauschalbetrag. Eine ähnliche Verfahrensweise hat sich in der Elektrizitätsindustrie und in Unternehmen anderer Sektoren durchgesetzt. Bei Verhandlungen über die Lohnsteigerungen für öffentliche Bedienstete im Jahr 2000, die sich auch auf den Haushalt auswirken, stand dieses Thema ebenfalls auf der Tagesordnung. In diesen Fällen wird die Steigerung der realen Löhne am Ende des Jahres als Funktion der Inflationsrate vereinbart. Diese direkte Indexierung der Löhne ist ein Ergebnis der Unsicherheiten nach betrieblichen Lohnverhandlungen, weil Regierungsprognosen die Inflationsrate unterschätzt hatten. Andererseits hat das beginnende Wirtschaftswachstum auch für Lohnverhandlungen eine grundlegend neue Sachlage geschaffen, und möglicherweise wird die Steigerung realer Löhne auch langfristig der zentrale Verhandlungsgegenstand bleiben.

In Russland und der Ukraine geben die Gesetze über Tarifverträge im Detail an, was zum akzeptablen Inhalt gehört. Nach russischen Recht kann ein Tarifvertrag auf Unternehmensebene folgende Themen abdecken: „a) Form, System und Höhe der Entlohnung für geleistete Arbeit, sowie Trinkgelder, Sozialleistungen, Vergütung und finanzielle Zusatzleistungen; b) Apparat zur Bestimmung der Entlohnung für geleistete Arbeit basierend auf Preissteigerungen, Inflationsniveaus und den im Tarifvertrag festgelegten Indikatoren; c) Beschäftigung, Fortbildung und Bedingungen für die Einteilung von Arbeitnehmern; d) Arbeitsstunden, Ruhezeiten und Beurlaubung; e) Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerschutz, vor allem für Frauen und Jugendliche; f) obligatorische und freiwillige Kranken- und Sozialversicherung; g) Schutz der Interessen und der Unterkunft von Arbeitnehmern im Falle einer Privatisierung des Unternehmens; h) Bedingungen für Arbeitnehmer, die gleichzeitig arbeiten und studieren; i) Überwachung der Umsetzung des Tarifvertrags, Haftung der Parteien, Sozialpartnerschaft und Garantie der normalen Betriebsbedingungen von Gewerkschaften und anderen von Arbeitnehmern bevollmächtigten Vertretungsorganen; j) Verzicht auf das Streikrecht, sofern die im Tarifvertrag etablierten Bedingungen umfassend und zeitgerecht respektiert werden“ (Gesetz Nr. 2490-1, § 13).

In der Ukraine sollte ein „Kollektivabschluss“ auf Unternehmensebene u. a. Folgendes enthalten „a) Änderungen der Organisation von Produktion und Arbeit; b) Bereitstellung produktiver Arbeit; c) Festlegung von Tarifen und Entlohnung; Bestimmung von Form, System und Höhe der Entlohnung und anderer Zahlungsarten für geleistete Arbeit (Lohnzuschüsse, Überstunden und Zuschläge, Bonuszahlungen usw.); d) Festlegung von Garantien, Abfindung und Sozialleistungen; e) Beteiligung der Arbeitskollektive an der Bildung, Verteilung und Nutzung der Betriebsgewinne (wenn in den Personalrichtlinien diesbezügliche Bestimmungen enthalten sind); f) die Einteilung der Arbeitszeit sowie Arbeits- und Ruhestunden; g) Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Unfallverhütung am Arbeitsplatz; h) Bereitstellung von Diensten bezüglich Unterkunft, soziale, kulturelle und medizinische Versorgung sowie Organisation von Freizeit- und Gesundheitsaktivitäten für Arbeitnehmer; i) Garantien für die Tätigkeit von

Gewerkschaften oder anderen Interessenvertretungsorganisationen der Arbeitnehmer“ („Gesetz über Tarifverträge und Vereinbarungen“ vom 1. Juli 1993, § 7).

In Russland und der Ukraine haben die Gesetzgeber es für nötig befunden, den Inhalt eines Tarifvertrags vorzugeben, um sicherzustellen, dass die wichtigsten Aspekte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung abgedeckt sind. Dieser Ansatz ist natürlich Teil der kulturellen Tradition in diesen Ländern, wo man zur gesetzlichen Regelung von Verhandlungsgegenständen neigt. Auch der Inhalt von überbetrieblichen Tarifverträgen ist in diesen beiden Ländern durch das Gesetz vorgegeben.

In Russland gibt das Gesetz den Inhalt eines „Abkommen“ auf Ebene des Bundes, der Republik, des Sektors oder Berufs und des Gebiets vor. Danach sollte ein Abkommen Folgendes umfassen: „a) Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz, System der Arbeits- und Ruhezeiten; b) Apparat zur Bestimmung der Entlohnung für geleistete Arbeit basierend auf Preissteigerungen, Inflationsniveaus und den im Abkommen festgelegten Kriterien; c) Abfindungszahlungen, deren Mindestsatz gesetzlich festgelegt ist; d) Schutz der Umwelt und der Gesundheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz; e) spezielle soziale Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer und ihre Familienmitglieder; f) Schutz der Interessen von Arbeitnehmern im Falle einer Privatisierung von staatlichen oder kommunalen Betrieben; g) Maßnahmen von Unternehmen, die neue Stellen einrichten, um die Arbeitsfähigkeit von Behinderten oder Jugendlichen (einschließlich jungen Erwachsenen) zu nutzen; h) Entwicklung von sozialer Partnerschaft und tripartiter Kooperation, Förderung des Abschlusses von Tarifverträgen, Verhinderung von Arbeitskonflikten und Streiks und Stärkung der Arbeitsdisziplin“ (Gesetz Nr.2490-1, § 21).

Das gleiche gilt für die Ukraine, wo das Gesetz ebenfalls vorschreibt, was auf den verschiedenen Ebenen über dem Unternehmen Inhalt eines Tarifvertrags sein sollte. Auf nationaler (zentraler) und sektoraler Ebene legt das ukrainische Gesetz spezifische Inhalte fest, während es für Verhandlungen auf regionaler Ebene nur eine allgemeine Formel enthält. So sind z. B. auf nationaler (zentraler) Ebene im Gesetz eine Reihe von Prinzipien dargelegt, darunter zu Verhandlungen über Standards für die Durchführung von sozioökonomischer Politik und Arbeitsbeziehungen. Genauer heißt es, dass folgende Themen Teil der Verhandlungen bilden müssen: „a) Arbeitsgarantien und die Bereitstellung produktiver Beschäftigung; b) garantierte soziale Mindestlöhne und -einkommen für alle Bevölkerungsgruppen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen; c) bedarfsdeckender Mindestlohn und Mindeststandards; d) Sozialversicherung; e) Arbeitsbeziehungen, Arbeits- und Ruhezeiten; 1) sichere Arbeitsbedingungen und Schutz der Umwelt; g) Erfüllung der über das Körperliche hinausgehenden Bedürfnisse der Bevölkerung“ (Gesetz vom 1. Juli 1993, § 8). Das Gesetz enthält weitere Details über den Abschluss eines Vertrags auf sektoraler Ebene. Die Praxis sieht in der Ukraine jedoch ganz anders aus. Anzahl und Durchführung von Tarifverträgen werden durch zahlreiche Faktoren eingeschränkt, die sich folgendermaßen zusammenfassen lassen: a) mangelnde Klarheit bei den verschiedenen, zwischen 1991 und 1995 verabschiedenden Wirtschaftsplänen; b) politische Instabilität; c) Probleme bei der Unterzeichnung des tripartiten Generalabkommens; d) Änderungen bei der Zuständigkeit von Ministerien bezüglich Arbeitnehmervertretern bei Verhandlungen über Tarifverträge; und e) Schwächen der Arbeitgeberverbände auf den verschiedenen Ebenen der

Wirtschaft. Dies sind einige der zahlreichen Hindernisse, die der Förderung von Tarifverhandlungen in der Ukraine immer noch im Wege stehen, obwohl, wie bereits erwähnt, derzeit bedeutende Änderungen im Bereich des Arbeitsrechts durchgeführt werden. 31 ??? Translator's note: What does this number mean? Is it an error, a footnote, a partial source reference?

Dieses Bedürfnis des Gesetzgebers, derart ins Detail zu gehen, ist im Allgemeinen Anzeichen für die Sorge (oder das mangelnde Vertrauen), dass die Sozialpartner nicht in der Lage sein werden, ihre jeweiligen Interessen in Verhandlungen gegeneinander durchzusetzen. Dies ist ein bekanntes Phänomen, wenn man an die großen Schwierigkeiten denkt, die Arbeitnehmervertretern in echten Tarifverhandlungen mit ihren legitimen Verhandlungsgegnern – ob im privaten oder öffentlichen Sektor – weiterhin haben.

Selbst wenn die Themen eines Tarifvertrags festgelegt wurden, können sie immer noch geändert werden. Dies geschieht normalerweise in gegenseitigem Einvernehmen der Parteien, wenn die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen sich ändern. Dabei sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass es laut Gesetz nicht möglich ist, die Verordnungen des grundlegenden Arbeitsrechts oder spezieller Arbeitsschutzgesetze zu ändern.

Was die Möglichkeit betrifft, in einem individuellen Arbeitsvertrag bessere Arbeitsbedingungen festzulegen als in einem Tarifvertrag, so wurde dieses Prinzip in den meisten Systemen allgemein akzeptiert. Mehrere nationale Gesetze schreiben vor, dass die Bestimmungen eines individuellen Arbeitsvertrags nicht ungünstiger sein dürfen als die in einem Tarifvertrag oder im Gesetz selbst niedergelegten Bestimmungen. So heißt es z. B. im bulgarischen Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich: „Der Tarifvertrag darf keine Bestimmungen enthalten, die für den Arbeitnehmer [weniger] günstig sind als die Bestimmungen des Gesetzes“ (§ 50, Absatz 2). Und in Polen besagt das Gesetz vom 29. September 1994: „Bestimmungen eines Unternehmensvertrags dürfen für Arbeitnehmer nicht weniger vorteilhaft sein als die Bestimmungen des überbetrieblichen Vertrags, dem sie unterliegen“ (§ 241–26, Absatz 1). Das gleiche Prinzip ist im ungarischen Arbeitsgesetzbuch enthalten, wenn auch in einem anderen Zusammenhang. Dort wird zwischen Tarifverträgen mit einem so genannten „engeren Geltungsbereich“ und jenen mit einem „weiteren Geltungsbereich“ unterschieden, und das Arbeitsgesetzbuch besagt: „Der Tarifvertrag mit engerem Geltungsbereich darf von dem mit weiterem Geltungsbereich nur insofern abweichen, dass er für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen festlegt“ (§ 41).

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass der Grundsatz, keine Arbeitsbedingungen zuzulassen, die ungünstiger sind als auf höherer Ebene ausgehandelt, in vielen Gesetzestexten eine Konstante ist, in der Praxis jedoch nicht immer durchgeführt wird.

### 3.6. Geltungsdauer von Tarifverhandlungen

Die Dauer eines Tarifvertrags wird sowohl durch das Gesetz als auch im Vertrag selbst geregelt. Nach dem Gesetz über Tarifverhandlungen in der Tschechischen Republik sollte ein Tarifvertrag nur für einen ausdrücklich festgelegten Zeitraum geschlossen werden. Selbst wenn die Parteien die diese Zeit im Text des Tarifvertrags nicht angeben, geht das Gesetz von einer einjährigen Gültigkeit aus. Es ist den Parteien überlassen, über Zeitpunkt und Art der Erneuerung eines Tarif-

vertrags zu verhandeln. In der Tschechischen Republik geben die Parteien die Dauer des Tarifvertrags normalerweise an.

In Estland hat ein Tarifvertrag eine Gültigkeit von **einem Jahr**, außer die Parteien haben etwas anderes vereinbart. Dies ist auch in anderen Ländern der Fall, z. B. in Ungarn und Polen. Interessant ist, dass die Verhandlungsparteien in Polen nach dem Gesetz vom 29. September 1994 vereinbaren können, den Tarifvertrag oder gewisse Bestimmungen für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr auszusetzen, um die Entlassung von Beschäftigten aus Gründen, die von der Arbeitgeberseite ausgehen, zu vermeiden oder zu begrenzen (§ 241–27, Absatz 1). In diesem Fall können die Bestimmungen eines betrieblichen Tarifvertrags, die günstiger sind als die geltenden Gesetze, ausgesetzt werden.

Die Geltungsdauer von Tarifverträgen ist in der Praxis von Land zu Land verschieden, liegt jedoch zwischen ein und zwei Jahren. In Bulgarien, der Tschechischen Republik, Rumänien und der Slowakei ist z. B. eine einjährige Gültigkeit üblich.

In Ungarn wurden die meisten der Ende 1999 registrierten Tarifverträge (86%) für eine unbegrenzte Zeit geschlossen. Die meisten für einen begrenzten Zeitraum geschlossenen Verträge (52%) hatten eine Gültigkeit von über drei Jahren. Insgesamt verfällt ein Fünftel davon (19 %) innerhalb von einem Jahr. Gleichzeitig trafen 63 % der Vertragsparteien auch Lohnabschlüsse. Daraus geht hervor, dass die typischen zeitlich unbegrenzten Tarifverträge regelmäßig durch einjährige oder noch häufigere Lohnabschlüsse ergänzt werden. Da diese Abschlüsse den gleichen Rechtsstatus haben wie Tarifverträge, werden etwa zwei Drittel der Verträge jährlich geändert, wobei diese Änderungen sich jedoch normalerweise nicht auf die Beziehung zwischen den Vertragsparteien und die nicht lohnorientierten Bedingungen des individuellen Beschäftigungsverhältnisses auswirken. Vermutlich lässt sich diese Verfahrensweise, separate Lohnabschlüsse zu treffen, auf die hohe Inflationsrate Mitte der 80er zurückführen (in einigen Jahren lag die Inflationsrate über 30%). Dadurch waren jährliche oder noch häufigere Lohnanpassungen erforderlich, während andere Teile der Tarifverträge in ihrer Originalformulierung weiterhin gültig blieben.

In Polen ist es allgemein üblich, einen Vertrag für zwei Jahre abzuschließen. In Rumänien wird ein Tarifvertrag für einen festgelegten Zeitraum geschlossen, der nicht kürzer als ein Jahr sein darf. Die Parteien können aber durchaus einen längeren Vertrag schließen (Gesetz vom 23. September 1996, § 23, Absatz 1). Hierzu sei angemerkt, dass die Parteien in Polen, wo Tarifverträge für einen begrenzten Zeitraum geschlossen werden, die Gültigkeit eines Vertrags vor dessen Ablauf für eine bestimmte Zeit verlängern oder den Vertrag für einen unbegrenzten Zeitraum als gültig anerkennen können. In Bulgarien wird laut Arbeitsgesetzbuch davon ausgegangen, dass ein Tarifvertrag ein Jahr gültig ist, wenn darin nicht anders festgelegt (§ 54, Absatz 2). In einer anderen Gruppe von Ländern, darunter Russland, überlässt das Gesetz den Parteien, die Gültigkeitsdauer eines „Abkommens“ oder Tarifvertrags festzulegen. Sowohl in Russland als auch der Ukraine ist es darüber hinaus den beteiligten Vertragsparteien selbst überlassen, die Anwendung des Vertrags zu überwachen.

### 3.7. Registrierung und Gültigkeit von Tarifverträgen

Normalerweise ist ein Tarifvertrag für die Unterzeichnerparteien nach der Unterzeichnung bindend. Gesetze und verwaltungsrechtliche Bestimmungen der verschiedenen CEE-Länder enthalten jedoch weitere Einzelheiten zur Gültigkeit von Tarifverträgen. In vielen Ländern, z. B. Polen, der Tschechischen Republik und Rumänien, wird ein Tarifvertrag nur dann als gültig anerkannt, wenn er bei der zuständigen Behörde registriert wurde. In Polen ist diese Registrierung gesetzlich geregelt. Das Gesetz vom 29. September 1994 besagt, dass „ein Vertrag am darin angegebenen Datum in Kraft tritt, aber nicht vor dem Datum seiner Registrierung“ (§ 241-12, Absatz 1). Nach der Registrierung muss der Arbeitgeber mehrere gesetzliche Verpflichtungen wahrnehmen. So muss er z. B. die Arbeitnehmer über das Inkrafttreten des Vertrags informieren, den Gewerkschaftsorganisationen eine ausreichende Anzahl von Vertragsexemplaren bereitstellen und auf Wunsch eines Arbeitnehmers den Vertragstext bereitstellen und erläutern. In diesem Land ist die Gültigkeit eines Tarifvertrags also von seiner Registrierung abhängig. Polen war eines der ersten Länder mit einem solchen System, und da die Einführung der Registrierung in vielen Ländern der Region ein aktuelles Diskussionsthema ist, wäre es interessant zu untersuchen, wie das polnische System funktioniert.

Tarifverträge sollten vor der Registrierung auf die Übereinstimmung ihres Inhalts mit dem Arbeitsrecht untersucht werden. Betriebliche Tarifverträge werden von den regionalen Arbeitsinspektoren registriert, überbetriebliche Verträge vom Minister für Arbeit und Sozialpolitik. Nach den vorläufigen Daten, die für die *General-Arbeitsinspektion* gesammelt wurden, sind bei den regionalen Arbeitsinspektoraten über 10.000 betriebliche Tarifverträge registriert, und es gibt über 17.000 Zusatzprotokolle zu diesen Verträgen. Die Anzahl registrierter überbetrieblicher Tarifverträge lag zum 31. Oktober 2000 bei insgesamt 129, davon 15 aus dem Jahr 2000. Darüber hinaus wurden 44 Abkommen über die gesamte oder teilweise Anwendung eines Tarifvertrags und 47 Zusatzprotokolle registriert, 16 davon im Jahr in 2000. Am 31. Oktober 2000 belief sich die Gesamtzahl registrierter Tarifverträge, Abkommen über ihre Anwendung und Zusatzprotokolle auf 244. Erwähnenswert ist, dass die registrierten Tarifverträge Arbeitnehmer von mehr als 3500 einzelnen Arbeitgebern abdecken. Unter den zum Jahresende registrierten Tarifverträgen befinden sich Verträge für Beschäftigte folgender Organisationen: „ORBIS“ S.A., das Bürgerheer???, der staatliche Forstverwaltungsdienst, der polnische Telekom-Betreiber („Telekomunikacja Polska S.A.“), die kommunalen Busdienste und die Warschauer Straßenbahn sowie die staatliche „polnische Staatsbahn“ (PKP). Das bereits erwähnte Gesetz vom 9. November 2000 brachte eine Reihe wichtiger Änderungen für das kollektive Arbeitsrecht, darunter das Arbeitsgesetzbuch und drei Gesetze vom 23. Mai 1991: über Gewerkschaften, über Arbeitnehmerorganisationen und über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Das neue Gesetz, das am 1. Januar 2001 in Kraft trat, hat den polnischen Apparat des sozialen Dialogs systematisiert und verfolgt vor allem zwei Ziele: a) Es passt die polnischen Bestimmungen zu Arbeitsbeziehungen an die Verfassung der Republik Polen von 1997 sowie an europäische Gesetze an. b) Es beruht auf Erfahrungen und soll die vielen arbeitsrechtlichen Fragen auf ausgewogenere Weise regulieren. Dieses Gesetz änderte § 240, Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuchs. Es entfernte alle möglichen

Einschränkungen hinsichtlich des Inhalts von Tarifverträgen und führte das Prinzip ein, nach dem „ein Tarifvertrag die Rechte Dritter nicht beeinträchtigen darf“.

In Rumänien wird ein Tarifvertrag ab dem Datum seiner Registrierung als gültig angesehen (Gesetz vom 23. September 1996, § 25, Absatz 3). Auf nationaler (zentraler) und industrieweiter Ebene unterzeichnete Tarifverträge müssen bei den zuständigen Behörden registriert werden. Der Vertrag kann bei der Stadtbehörde vom Bukarest oder beim Direktorat der Abteilung für Arbeit und soziale Sicherheit des Arbeitsministeriums registriert werden. Die Verträge werden innerhalb von 30 Tagen im rumänischen Amtsblatt veröffentlicht (Gesetz vom 23. September 1996, § 29).

In der Tschechischen Republik ist ein Tarifvertrag nach dem Gesetz über Tarifverhandlungen für die Unterzeichner bindend. Das Gesetz besagt weiter, dass ein höherrangiger Vertrag (über der betrieblichen Ebene) zudem bindend ist für: „(a) Arbeitgeber, in deren Namen der Tarifvertrag von einem Arbeitgeberverband geschlossen wurde; (b) Arbeitnehmer, in deren Namen der Tarifvertrag vom zuständigen Gewerkschaftsorgan oder übergeordneten Gewerkschaftsorgan geschlossen wurde; (c) ein Gewerkschaftsorgan, in dessen Namen der Tarifvertrag vom zuständigen übergeordneten Gewerkschaftsorgan geschlossen wurde“ (§ 5, Absatz 2).

Nach Unterzeichnung des höherrangigen Tarifvertrags ist die im Namen der Arbeitgeber handelnde Partei verpflichtet, den Vertrag bei der zuständigen Behörde zu hinterlegen, d. h. beim Büro des Arbeitsministeriums, wo die Organisation registriert ist. Durch die Hinterlegung und Registrierung des höherrangigen Tarifvertrags werden die darin enthaltenen Informationen automatisch öffentlich zugänglich. Das Arbeitsministerium, bei dem der Vertrag hinterlegt wurde, sollte sogar auf Anfrage und gegen eine Gebühr Kopien der Verträge bereitstellen. Gleichzeitig ist das Gewerkschaftsorgan, das den Vertrag geschlossen hat oder in dessen Namen der Vertrag geschlossen wurde, dazu verpflichtet, die Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Vertragsabschluss über dessen Inhalt zu unterrichten (§ 9, Absatz 4–5).

Die Slowakei verfährt genauso: Teil 9 des Arbeitsgesetzbuchs schreibt im Anschluss an die Registrierung von Tarifverträgen Folgendes vor: 1) Es ist die Aufgabe der Vertragspartei auf Arbeitgeberseite, den höherrangigen Tarifvertrag sowie relevante Entscheidungen des Schlichters innerhalb von 15 Tagen ab dem Unterzeichnungsdatum des höherrangigen Tarifvertrags oder innerhalb von 15 Tagen ab der Lieferung der Entscheidung des Schlichter an die Vertragsparteien zur Hinterlegung beim Ministerium einzureichen. Die Vertragsparteien verfahren im Falle einer Änderung des Tarifvertrags auf die gleiche Weise. 2) Die Registrierung eines höherrangigen Tarifvertrags gemäß § 4, Absatz 1, wird in der Gesetzessammlung der Slowakischen Republik bekannt gegeben. Die Bekanntgabe in der Gesetzessammlung der Slowakischen Republik wird vom Ministerium verlangt. 3) Das Ministerium ist verpflichtet, dem Antragsteller auf Anfrage eine Kopie des höherrangigen Tarifvertrags bereitzustellen.

In Ungarn ist die Situation etwas anders. Das ungarische Arbeitsgesetzbuch (geändert 1999) besagt: „Der Arbeitsminister legt – im Einvernehmen mit dem Rat für Interessenabstimmung – die Registrierungsordnung der Tarifverträge fest. Im Rahmen dessen kann er auch eine Anmeldungs- und Datenleistungspflicht vorschreiben“ (§ 38, Absatz 4, geändert durch Abschnitt 59 von CT CXXII von 1999). Vor allem in Ungarn sollten Tarifverträge durch die Registrierung gefördert

werden. Regierungsexperten erhofften sich von der Registrierung eine häufigere Nutzung von Erstreckungen, während die Gewerkschaften sich neben der politischen Unterstützung für den Abschluss von Tarifverhandlungen eine Stärkung ihrer Verhandlungsposition durch die staatliche Anerkennung registrierter Verträge zusammen mit der Kontrolle ihrer Rechtmäßigkeit und der Veröffentlichung der Verträge erhofften. Beim Disput, der 1997 im Rat für Interessenabstimmung stattfand, weigerten sich jedoch auch die Regierungsvertreter, die vorgeschlagene Legalitätskontrolle zu akzeptieren. Dabei spielte unter anderem die Angst vor zusätzlicher Arbeit eine Rolle, aber auch die Angst vor der Haftbarmachung für Schäden, die im Bereich der Verwaltungsvollmacht entstehen könnten. Auch die Arbeitgeber leisteten starken Widerstand. Letztendlich führte der Disput über Veröffentlichung zur Annahme einer Kompromisslösung. Dabei wurde die obligatorische und genehmigende Natur der Registrierung offiziell beibehalten, ihr aber keinerlei Bedeutung beigemessen. Nach einem ministeriellen Erlass, der auf dieser Grundlage veröffentlicht wurde, hat die Registrierung keinen Einfluss auf die Gültigkeit des Tarifvertrags. Eine wahrscheinliche Verweigerung der Registrierung durch das Ministerium hat keine rechtlichen Folgen hinsichtlich der Gültigkeit. Deshalb erfüllt die Registrierung im ungarischen Rechtssystem eine eher statistische als genehmigende Rolle. Im Grunde beschreibt der ministerielle Erlass eine rechtliche Aufgabe. Tarifverträge werden bei einem strengen Registrierungssystem hinterlegt und erhalten Registrierungsnummern. Ihr Empfang wird bestätigt, aber das betreffende, abgestempelte Dokument hat nicht die geringste Bedeutung für die eigentliche Gültigkeit des Tarifvertrags. Neben der statistischen und analytischen Aufgabe der Registrierung sollten nur die Veröffentlichung des Registers und der Zugang zu hinterlegten Verträgen mit mehreren Arbeitgebern für die Arbeitgeber und Gewerkschaften des Sektors garantiert werden. Es handelt sich also eher um einen administrativen Dienst für die Sozialpartner. Dennoch wurde die Veröffentlichung von Informationen im Registrierungssystem verbessert, und das ermöglicht den Parteien, die erforderlichen Informationen zu erhalten. So stehen z. B. neben dem Register, das über das Internet zugänglich ist (<http://www.szcsm.gov.hu/tp.htm>), auch die Tarifverträge zur Verfügung, die als Anhang zum Datenblatt gesendet oder für Forschungszwecke angefordert werden. Nach dem Vorbild anderer Länder arbeitet die Verwaltung in Ungarn jetzt auch an der Erstellung eines Tarifvertragsarchivs für die allgemeine Öffentlichkeit (siehe <http://www.bls.gov/cbaccess.htm>).

Die Gültigkeit eines Tarifvertrags hängt in anderen Ländern oft von seiner Veröffentlichung oder Registrierung ab. So enthält z. B. das bulgarische Arbeitsgesetzbuch ein recht detaillierte Liste von Anforderungen speziell zur Registrierung von Tarifverträgen. Laut § 53 des Arbeitsgesetzbuchs sollte ein Tarifvertrag, damit er gültig wird, beim Arbeitsinspektorat des Verwaltungsgebiets registriert werden, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Wenn Arbeitgeber mehrere Unternehmenssitze haben, findet die Registrierung beim einem der betroffenen Arbeitsinspektorate statt. Das Registrierungsverfahren sieht etwas anders aus, wenn der Tarifvertrag eine bestimmte Industrie oder Tätigkeit abdeckt oder auf nationaler (zentraler) Ebene unterzeichnet wurde – in diesem Fall muss er beim General-Arbeitsinspektorat registriert werden. In Bulgarien ist die Registrierung wesentlich, da bei rechtlichen Disputen über die Vertragsbestimmungen der registrierte Text als rechtskräftig gilt und Richter sich bei Disputen darauf beziehen werden. Auch Länder wie Litauen, Lettland und Estland sind diesem Trend gefolgt

und haben die Registrierung von Tarifverträgen eingeführt. Seit Juli 2000 müssen Tarifverträge in Estland in einer Datenbank des Ministeriums für soziale Angelegenheiten registriert werden.

In einer anderen Gruppe von Ländern, zu der auch Russland und die Ukraine gehören, tritt ein Tarifvertrag am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft.

Es gibt aber auch zwischen diesen beiden Ländern weitere Unterschiede. In der Ukraine schreibt das Gesetz für sektorale und regionale Verträge die obligatorische Registrierung beim Arbeitsministerium vor, während betriebliche Tarifverträge bei den Behörden auf lokaler Ebene registriert werden.

### 3.8. Beendigung von Tarifverträgen

Tarifverträge, die für einen bestimmten Zeitraum geschlossen wurden, erlöschen nach Ablauf ihrer Laufzeit. Im Allgemeinen kann ein Tarifvertrag von jeder der Vertragsparteien mit zwei bis drei Monaten Kündigungsfrist beendet werden (z. B. in der Tschechischen Republik, Ungarn, Polen und Rumänien), aber keine Partei kann den Vertrag ohne Vorankündigung oder innerhalb von sechs Monaten vor Ablauf des Vertrags kündigen (z. B. in Ungarn). Wenn der Tarifvertrag von mehreren Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen geschlossen wurde, kann jede der Vertragsparteien das Kündigungsrecht ausüben. Bei Kündigung eines Vertrags, der gemeinsam von mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen geschlossen wurde, verliert der Vertrag seine Gültigkeit bzw. Anwendbarkeit für die Beschäftigten jener Arbeitgeber, die ihr Kündigungsrecht ausgeübt haben. Außerdem verliert ein Tarifvertrag in mehreren Ländern seine Gültigkeit, wenn der unterzeichnende Arbeitgeber bzw. die Gewerkschaft aufhört zu existieren und keine Rechtsnachfolger hat. Wurde ein solcher Vertrag von mehreren Arbeitgebern oder mehreren Arbeitgeberorganisationen geschlossen, wird er nur dann ungültig, wenn alle beteiligten Arbeitgeber und Gewerkschaften aufhören zu existieren und keine Rechtsnachfolger haben. In den baltischen Staaten sieht das Gesetz keine Kündigung oder einen so genannten Rücktritt von einem Vertrag vor, sogar dann nicht, wenn die andere Partei ihre vertraglichen Pflichten nicht erfüllt. Ein Vertrag ist für den angegebenen Zeitraum gültig, und in dieser Zeit muss der Arbeitsfriede bewahrt werden.

Ein Tarifvertrag kann normalerweise auch nach einer entsprechenden gemeinsamen Erklärung der Parteien beendet werden. Eine solche Erklärung sollte schriftlich erfolgen und die Kündigungsfrist angeben. Wenn die Parteien erklären, dass sie keinen neuen Vertragsabschluss beabsichtigen, sieht das Gesetz mehrerer Länder (z. B. Polen) vor, dass die Bestimmungen des vorigen Vertrags am Tag der Kündigung des Tarifvertrags null und nichtig werden. Die Bestimmungen von Arbeitsverträgen und anderen Rechtsinstrumenten, die im Rahmen des vorigen Vertrags entstanden sind, bleiben weiterhin gültig, bis zum Ablauf der von den Parteien vereinbarten Kündigungsfrist, woraufhin diese Bestimmungen erlöschen (35).

## 4. Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten

Arbeitsstreitigkeiten sind ein fester Bestandteil des Arbeitsbeziehungssystems. Sie sind Teil des Lebens und können jederzeit und auf praktisch jeder Ebene der Wirtschaft auftreten. Während ihrer Umstellung zur Marktwirtschaft haben zahlreiche CEE-Länder einen starken Anstieg von Arbeitskonflikten sowohl individueller als auch kollektiver Art festgestellt. Dies hat viele dazu bewegt, neue

Gesetze zur Regelung von Arbeitsstreitigkeiten zu verabschieden sowie moderne und aktualisierte Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren einzurichten. In diesem Abschnitt werden wir die jüngsten gesetzlichen Innovationen des Arbeitsbeziehungssystems in dieser Region aufzeigen und die wichtigsten Änderungen in diesem Bereich umreißen. Dabei werden wir uns vor allem auf den gesetzlichen Rahmen konzentrieren.

#### 4.1. Das Streikrecht

Das Streikrecht wird in den meisten CEE-Ländern anerkannt. In vielen dieser Länder – darunter Bulgarien, die Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Litauen und die Ukraine – ist dieses Recht sogar in der Verfassung verankert. Wo dies der Fall ist, besagt die Verfassung normalerweise, dass das Streikrecht durch andere Gesetze und Bestimmungen realisiert wird. Die Bestimmungen und Regeln scheinen in diesem Bereich bei vielen Ländern der Region recht ähnlich zu sein. Bestimmungen über die Ausübung des Streikrechts befinden sich hier zumeist in den Gesetzen über Tarifverhandlungen, in spezifischen Gesetzen über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten oder im jeweiligen Arbeitsgesetzbuch.

In der Slowakei muss der Abschluss eines Tarifvertrags oder die Wahrnehmung tarifvertraglicher Verpflichtungen Gegenstand von Arbeitsstreitigkeiten sein. Eine Rechtsstreitigkeit unter einem existierenden Vertrag und eine Regelungsstreitigkeit, oder ein Anspruch auf einen neuen Vertrag, müssen zur Vermittlung und/oder Schlichtung weitergeleitet werden. Ein Arbeitgeber darf streikende Arbeitnehmer nicht durch Einstellung anderer Arbeitnehmer ersetzen. Ein Streik wird im Gesetz ausdrücklich als äußerste Maßnahme bezeichnet, die zur Anwendung kommt, nachdem alle anderen Möglichkeiten erschöpft sind. In der Tschechischen Republik und der Slowakei kann das jeweilige Gewerkschaftsorgan und das jeweilige übergeordnete Gewerkschaftsorgan einen Streik ausrufen. Das Verfahren für den Aufruf zum Streik ist in § 17 des Gesetzes über Tarifverhandlungen dargelegt (Nr. 2 von 1991 mit Änderungen): „(1) Bei einer Streitigkeit über den Abschluss eines betrieblichen Tarifvertrags erklärt das jeweilige Gewerkschaftsorgan einen Streik und entscheidet über seinen Beginn, wenn die absolute Mehrheit der an der Streikabstimmung teilnehmenden Beschäftigten des Arbeitgebers, die von diesem Tarifvertrag abgedeckt werden, dem Streik zustimmt, sofern mindestens eine absolute Mehrzeit der gezählten Beschäftigten von der gesamten Beschäftigtenzahl an der Streikabstimmung teilnimmt. (2) Bei einer Streitigkeit über den Abschluss eines Tarifvertrags auf höherer Ebene erklärt das jeweilige übergeordnete Gewerkschaftsorgan einen Streik. Der Streikbeginn wird vom jeweiligen Gewerkschaftsorgan beschlossen, wenn die absolute Mehrheit der an der Streikabstimmung teilnehmenden Beschäftigten des Arbeitgebers, die von diesem Tarifvertrag auf höherer Ebene abgedeckt werden, dem Streik zustimmt, sofern mindestens eine absolute Mehrzeit der gezählten Beschäftigten von der gesamten Beschäftigtenzahl an der Streikabstimmung teilnimmt.“

In Ungarn beispielsweise wird die Ausübung des Streikrechts durch individuelle Arbeitnehmer in Gesetz VII über das Streikrecht vom 15. April 1989 anerkannt und vom ungarischen Arbeitsgesetzbuch ergänzt (Teil IV, ab § 194).

Das Gesetz lässt Streiks nur als Mittel zur Lösung von Regelungsstreitigkeiten zu. Streiks zur Lösung von Rechtsstreitigkeiten, die unter die Zuständigkeit der Gerichte fallen, sind rechtswidrig. Auch die nichtrechtliche Anfechtung von

Regelungen während der Geltungsdauer dieser Regelungen wird vom Gesetz nicht zugelassen. Folglich ist ein Streik, der einberufen wird, um einen Tarifvertrag während seiner Geltungsdauer zu ändern, unrechtmäßig.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht zum Streik und muss dafür nicht Mitglied einer Gewerkschaft sein. Solidaritätsstreiks können aber nur von Gewerkschaften ausgerufen werden. Vor einem Streik können die Parteien sich für eine Vermittlung und mit beiderseitigem Einverständnis für Schlichtung entscheiden (Arbeitsgesetzbuch, § 194–196). Obwohl die Ausübung des Streikrechts „zum Schutz der sozialen und wirtschaftlichen Interessen“ des Arbeitnehmers weitgefasst ist, unterliegt sie dennoch einigen Einschränkungen.

Bei einer Regelungsstreitigkeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber ist der Betriebsrat nicht zum Ausrufen eines Streiks berechtigt. In vier Ausnahmefällen sieht das Gesetz obligatorische Schlichtungsverfahren vor, und zwar bei zwei Fällen von Streitigkeiten zwischen den Arbeitnehmer und der Gewerkschaft sowie zwei Fällen von Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Außerdem sollten sich Betriebsräte bei Streiks neutral verhalten, d. h. Regelungsstreitigkeiten zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern können nur durch Verhandlungen beigelegt werden, selbst wenn es bei der Streitigkeit um den Inhalt des Quasi-Unternehmenstarifvertrags geht.

Ähnliche Einschränkungen gibt es in ganz Zentral- und Osteuropas. Dabei kann man jedoch auch Unterschiede feststellen: In einigen Ländern können z. B. nur Gewerkschaften einen Streik ausrufen. Ein typisches Beispiel ist Kroatien, wo das Arbeitsgesetzbuch besagt:

„Gewerkschaften und ihre übergeordneten Verbände haben das Recht, einen Streik auszurufen und in Streik zu treten, um die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder zu schützen und zu fördern“ (§ 210, Absatz 1). In Polen besagt das Gesetz über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten interessanterweise, dass das Streikrecht ein individuelles Recht ist, das in der Praxis kollektiv ausgeübt wird, dass aber die Einleitung und Durchführung eines Streiks ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten ist. Dadurch entstehen natürlich Probleme bei der rechtlichen Interpretation des Rechts, dessen Ausübung noch besser definiert werden muss.

#### 4.2. Einschränkungen bei der Ausübung des Streikrechts

Die Einschränkungen betreffen zwei Hauptbereiche – zum einen das Ziel des Streiks, und zum anderen die Art der vom Streik betroffenen wirtschaftlichen Aktivität. In den meisten Ländern der Region (aber in unterschiedlichem Maße) gilt ein Streik als rechtswidrig, wenn ihm keine Schlichtungsphase vorangegangen ist, wenn er sich gegen Prinzipien der Verfassung richtet, wenn er andere Zwecke verfolgt als den Schutz der wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer, wenn er die Bestimmungen eines existierenden Tarifvertrags anfechtet oder wenn er Maßnahmen verfolgt, bei denen möglicherweise die Gerichte zum Eingreifen aufgefordert werden.

Nach den Gesetzen vieler Länder haben die Streitkräfte, die Polizei und Beamte normalerweise nicht die Möglichkeit, das Streikrecht auszuüben. Einschränkungen des Streikrechts gelten generell auch für öffentliche Dienste wie Gesundheitsversorgung, Bildung und Transport sowie für Versorgungseinrichtungen wie Wasser, Strom, Gas usw.

In einigen Ländern (z. B. in Rumänien) gibt es spezifische Gesetze, nach denen bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern das Streikrecht nicht wahrnehmen können.

In Bosnien-Herzegowina führt das neue Gesetz über das Streikrecht vom 24. April 2000 Regeln und Verfahrensweisen für die Handhabung folgender Arbeitgeberkategorien ein: die Armee der Föderation von Bosnien und Herzegowina, die Mitglieder des Innenministeriums, von Verwaltungsorganen und Verwaltungsdiensten der Föderation von Bosnien und Herzegowina. In § 5 besagt dieses Gesetz, dass der Arbeitgeber und die Gewerkschaft sich darüber einigen müssen, welche Dienste während eines Streiks nicht gestört werden dürfen (Mindestversorgung). Gemäß § 8 darf der Arbeitgeber streikende Beschäftigte nicht durch Streikbrecher ersetzen.

In Rumänien sind Beschäftigte und Sonderbedienstete des Parlaments, Beschäftigte von Regierungsdiensten und Ministerien, Beschäftigte in zentralen und lokalen Verwaltungsorganen sowie Mitarbeiter des Verteidigungsministeriums, des Justizministeriums, des nationalen Energiesystems, Staatsjuristen, Staatsanwälte und Richter betroffen. In einer anderen Gruppe von Ländern (z. B. in Ungarn) wird das Streikrecht im öffentlichen Dienst anerkannt. Nach ungarischem Recht unterliegt die Ausübung des Streikrechts im öffentlichen Dienst Einschränkungen, wenn das Recht nicht in Übereinstimmung mit den spezifischen Regeln des Abkommens zwischen dem Ministerrat und den betroffenen Gewerkschaften ausgeübt wird. Auch wirtschaftliche Aktivitäten, die als „unentbehrliche Dienste“ gelten (also öffentliche Transportmittel, Telekommunikation, Gas-, Wasser- und Stromversorgung) sind von diesen Einschränkungen betroffen.

In Bulgarien enthält das Gesetz über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten eine Liste der Kategorien von Arbeitnehmern, die das Streikrecht nicht wahrnehmen dürfen, darunter Beschäftigte in den Bereichen Energieerzeugung und -verteilung, bei Post und Telekommunikation, im Gesundheitswesen, beim Verteidigungs- und Innenministerium, bei militärischen Einheiten anderer Regierungsbehörden sowie im Justizsystem. Der gleiche Ansatz findet auch in Litauen Anwendung, wo Streiks bei der Polizei, der Armee, der staatlichen Sicherheit, im Justizsystem und beim Zoll verboten sind.

In der Ukraine besagt § 23 des Gesetzes über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten und die Ausübung des Streikrechts, dass Streiks dann verboten sind, wenn Arbeitsniederlegungen zu Bedingungen führen, die Leben und Gesundheit der Bevölkerung sowie die Umwelt bedrohen oder die Katastrophenverhütungsmaßnahmen behindern. Streiks sind außerdem verboten für Beschäftigte (außer technischen und Dienstleistungsmitarbeitern) und Angehörige von Justizorganen, den Streitkräften der Ukraine, paramilitärischen Einheiten, Organen der staatlichen Exekutivgewalt, der nationalen Sicherheit, Vollzugsorganen und Unternehmen im Verteidigungsbereich (Einheiten, die direkt mit der Produktion für Verteidigungszwecke beschäftigt sind). Im Falle einer Notstandserklärung haben die Organe der staatlichen Exekutivgewalt das Recht, Streiks zu untersagen. Bei Unternehmen der nationalen Wirtschaft, deren Betrieb im Interesse der Bevölkerung liegt (Eisenbahn und städtische öffentliche Verkehrsmittel (einschließlich Metro), zivile Luftfahrt, Kommunikation, Gas, Wasser, Strom und andere Arten von Energieversorgungsdiensten), darf nur dann ein Streik ausgerufen werden, wenn er die Mindestversorgung der Bevölkerung nicht behindert. Der Umfang solcher Dienste und die Bedingungen für einen Streik

müssen von den Parteien im Voraus, aber spätestens einen Tag vorher, mit dem lokalen Volksvertretungsrat oder Exekutivkomitee vereinbart werden. Im Falle eines Streiks bei Unternehmen im Gebiet der Krimrepublik muss die Vereinbarung mit dem Ministerrat der Krimrepublik stattfinden.

Gesetze über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten enthalten oft andere Mittel zur Einschränkung des Streikrechts, normalerweise durch Begrenzung der Streikdauer – die maximale Dauer eines Streiks kann also im Recht ausdrücklich festgelegt werden. In Rumänien schreibt das Gesetz über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in § 38 vor, dass ein Streik höchstens 20 Tage andauern darf. Geht er darüber hinaus, ernennt das Arbeitsministerium einen Schlichter, der über die Fortdauer oder Beendung des Streiks entscheidet. Wird der Streik anschließend nicht beendet, kann der Fall an den Obersten Gerichtshof verwiesen werden.

In einigen Fällen führt das Gesetz Situationen und Umstände an, in denen das Streikrecht nicht ausgeübt werden kann. In Bulgarien z. B. sieht das Gesetz über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in § 16 vor, dass Streiks unter folgenden Umständen verboten sind: bei Naturkatastrophen oder wenn dringende Lebensrettungsaktionen erforderlich sind, wenn die Zielsetzung des Streiks im Widerspruch zur Verfassung steht, wenn der Streik auf die Regelung eines oder mehrerer individueller Fälle ausgerichtet ist oder wenn der Streik politische Ziele hat. Andere Länder der Region haben ebenfalls Gesetze, durch die das Streikrecht in bestimmten Situationen eingeschränkt wird. In Polen sind Streiks verboten, wenn der Notstand ausgerufen wurde. Das gleiche gilt für Litauen, wo Streiks in Naturkatastrophengebieten und in Fällen außergewöhnlicher Dringlichkeit untersagt sind.

In der Slowakei wurde die spezielle Regelung zu Streiks bei unentbehrlichen Diensten nicht angenommen. Die unentbehrlichen Dienste sind in § 17 Absatz 9 des Gesetzes über Tarifverhandlungen aufgeführt: „Unentbehrliche Tätigkeiten und unentbehrliche Dienste sind solche Tätigkeiten und Dienste, bei denen im Falle ihrer Störung oder Unterbrechung das Leben und die Gesundheit von Beschäftigten oder anderen Personen gefährdet ist und Schäden an Maschinen, Geräten und Apparaten verursacht wird, deren Betrieb aufgrund ihrer Art oder ihres Zwecks während eines Streiks nicht gestört oder unterbrochen werden darf“. In einem unentbehrlichen Dienst darf nicht gestreikt werden. Weder das Gesetz über Tarifverhandlungen noch andere rechtliche Bestimmungen regeln die Mindestversorgung im Rahmen unentbehrlicher Dienste.

Ein Streik ist in der Slowakei gemäß § 20 des Gesetzes über Tarifverhandlungen rechtswidrig: a) wenn vorher kein Vermittlungsverfahren stattgefunden hat (§ 11 und § 12 des Gesetzes über Tarifverhandlungen), b) wenn der Streik nach dem Beginn eines Schlichtungsverfahrens ausgerufen oder fortgeführt wurde (§ 13 und § 14 des Gesetzes über Tarifverhandlungen) oder wenn er nach dem Abschluss eines Tarifvertrags stattfindet, c) wenn er nicht gemäß den Bedingungen in § 17 des Gesetzes über Tarifverhandlungen ausgerufen oder begonnen wurde, d) wenn er aus anderen Gründen als in § 16 des Gesetzes über Tarifverhandlungen aufgeführt ausgerufen oder begonnen wurde, e) wenn es sich um einen Solidaritätsstreik handelt, sofern der Arbeitgeber der Streikenden, vor allem bezüglich wirtschaftlicher Kontinuität, den Verlauf oder das Ergebnis des Streiks der Beschäftigten, zu deren Unterstützung der Solidaritätsstreik ausgerufen wurde, nicht beeinflussen kann; f) im Falle militärischer Alarmbereitschaft und in einer Zeit von Notvorkehrungen.

### 4.3. Jüngste Trends bei Arbeitsstreitigkeiten

In den letzten Jahren sind Arbeitsniederlegungen vor allem in öffentlichen Sektor aufgetreten. Demonstrationen von Lehrern, Krankenhausbeschäftigten und Angestellten im öffentlichen Transportwesen fanden in den meisten Ländern Zentral- und Osteuropas statt, um die Behörden auf die Notwendigkeit besserer Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Zu den Arbeitnehmerforderungen gehörten u. a.: Vorschriftsmäßige Zahlungen von Gehältern und Überstunden, Mutterschaftsurlaub, bezahlter Urlaub, Gewerkschaftseinrichtungen und Bonusse. Für die Streiks gibt es natürlich verschiedenste Gründe, die kompliziert sind und weitgehend vom jeweiligen Land abhängen. Dennoch scheint es, dass Arbeitsniederlegungen oft auf echten Protesten der Arbeitnehmer gegen die Verfahrensweisen ihrer Arbeitgeber beruhen. Die Arbeitnehmer leisten einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand der verschiedenen Länder – sie erledigen schwierige Aufgaben unter schwierigen Bedingungen. Vertreter der Arbeitgeber wie auch der Gewerkschaften tragen eine bedeutende Verantwortung gegenüber diesen Arbeitnehmern. Vielen Arbeitgebern scheint es nicht gelungen zu sein, angemessene Führungsstrategien zu entwickeln – vor allem wenn es um Durchführung gewisser Maßnahmen wie Mindestlohn oder ausreichende, angemessene Lohnstrukturen geht. Ein weiteres Problem ist, dass einige Gewerkschaftsvertreter auf lokaler und betrieblicher Ebene nicht genug Vertrauen unter den Arbeitnehmern aufgebaut haben.

Die Einführung neuer Technologien auf Unternehmensebene ist eine weitere Gefahr, die zu zukünftigen Arbeitsniederlegungen führen könnte. Diese Neuerungen haben bereits dazu geführt, dass die relative Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsgruppen im Industriesektor sich geändert hat. Qualifiziertere und höherrangige Arbeitnehmer sind deshalb zunehmend unzufrieden mit den Lohnstrukturen, die ihren Fähigkeiten und ihrem Rang nicht gerecht werden.

Natürlich gibt es für die Streikprobleme kein Allheilmittel. Die wirkungsvollste Lösung ist die Schaffung von Bedingungen, die effektive Arbeitsbeziehungen begünstigen, vor allem auf betrieblicher Ebene. In der Tat scheinen die aktuellen Trends bei Arbeitsstreitigkeiten darauf hinzudeuten, dass Demonstrationen der Arbeitnehmer vor allem durch unregelmäßige und unbefriedigende Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene verursacht werden. Diese Demonstrationen werden stattfinden, solange Unternehmen ihrer Lohnstruktur und Personalpolitik nicht genügend Aufmerksamkeit widmen und solange die derzeit in Unternehmen vorherrschenden Methoden für Verhandlungen über Arbeitnehmerangelegenheiten unverändert bleiben. Streikprobleme werden also weiterhin bestehen, bis die Unklarheiten im Zusammenhang mit der Ausübung der „Arbeitnehmer-Rechte“ beseitigt werden, und zwar durch die Formulierung und Aufstellung klarer, von beiden Seiten als gerecht und verantwortlich akzeptierter Regeln und Verfahrensweisen. Für die Lösung dieser Probleme ist dabei eine Reform des Tarifverhandlungssystems in den Ländern Zentral- und Osteuropas ist für die Lösung dieser Probleme absolut entscheidend. Der gesetzliche Rahmen für die Förderung von Tarifverhandlungen muss daher in allen Ländern so klar und transparent sein wie irgend möglich. Dies würde den Sozialpartnern und den Regierungen helfen, in der Region endlich echte Tarifverhandlungsmechanismen zu entwickeln.

## 5. Schlussfolgerungen

In den meisten Ländern Zentral- und Osteuropas lässt sich ein positiver Trend verzeichnen, die Gesetzgebung zu reformieren, um Tarifverhandlungen zu fördern. Sehr viele Länder der Region haben grundlegende internationale Arbeitsstandards der ILO ratifiziert, auch wenn noch viel zu tun ist, um eine wirksame und praktische Durchführung dieser internationalen Prinzipien zu erreichen. In vielen Ländern sind neue Rechtsinstrumente in Kraft getreten, darunter einige, die dem Beschäftigungsverhältnis eine neue Flexibilität verleihen, gleichzeitig aber den Schutz von Arbeitnehmern garantieren, die sich in einer schwächeren Position befinden.

In dieser vergleichenden Analyse habe ich versucht, auf die wichtigsten Rechtsinstrumente und Themen in Verbindung mit der Förderung von Tarifverhandlungen – dem wesentlichen Faktor bei der Entwicklung gesunder Arbeitsbeziehungen – einzugehen. Hier muss noch viel geleistet und in die Praxis umgesetzt werden. Im Grunde geht es bei der Implementierung gesunder Tarifverhandlungsmechanismen, mehr als alles andere, um die Stärke und Autonomie der beteiligten Sozialpartner. Die Identifizierung und Trennung der einzelnen Rollen im Arbeitsbeziehungssystem sowie die Schaffung autonomer, den Gesetzen folgender Regeln durch Verhandlungen würde die Entwicklung eines gesunden Arbeitsbeziehungssystems bedeutend vereinfachen.

Wie wir festgestellt haben, steht der Bedarf nach klaren Regeln und Verfahrensweisen im heiklen Bereich der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in direktem Zusammenhang mit dem Tarifverhandlungsapparat. In CEE-Ländern wird die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten auf verschiedene Weise gesetzlich geregelt. Ein gemeinsamer Trend ist die Einrichtung unabhängiger, autonomer Dienste für Beratung, Vermittlung und Schlichtung auf nationaler Ebene. Die Unterscheidung zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten bleibt allerdings weiterhin ein grundlegendes rechtliches Problem, das in einigen Ländern noch nicht gelöst wurde. Mangelnde Klarheit der Gesetze über die Unterscheidung solcher Streitigkeiten erschwert es, die bereits im Gesetz enthaltenen Regeln und Verfahrensweisen in der Praxis anzuwenden.

Ein weiteres Problem, das wirkungsvollen Vermittlungs- oder Schlichtungsdiensten in vielen Ländern der Region im Wege steht, ist das Fehlen ausreichender Ressourcen (sowohl personell als auch finanziell) für wirklich autonome und unabhängige Dienste. Der Mangel an gut ausgebildeten Schlichtern und Schiedsrichtern gefährdet die Entwicklung gesunder Arbeitsbeziehungen in diesen Ländern, vor allem in einer Übergangphase, wenn neue und komplexe Arbeitsstreitigkeiten von einschlägigen Spezialisten gelöst werden müssen. Hier ist noch sehr viel Unterstützung vonnöten. Ein Arbeitsbeziehungssystem kann nicht richtig funktionieren, wenn es kein schnelles, effizientes Schlichtungssystem für Arbeitsstreitigkeiten gibt.

## Fusnoten

1. Die Frage der Repräsentativität wurde in einer getrennten Studie genauer untersucht. Siehe Giuseppe Casale, *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, Budapest, ILO/CEET, Bericht Nr. 18, 1996.
2. Eine kurze Beschreibung der Entwicklung des Arbeitsrechts in der Slowakei wäre hier vielleicht hilfreich: Die Reform des Arbeitsrechts begann 1990 und wurde 2001 abgeschlossen. Es wurden drei Hauptgesetze verabschiedet – das neue

Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 311/2001, Gesetzessammlung), das Gesetz über öffentlichen Dienst/staatlichen Dienst (Gesetz Nr. 312/2001, Gesetzessammlung) und das Gesetz über öffentlichen Dienst (Gesetz Nr. 313/2001, Gesetzessammlung). 36 Jahre nach der Verabschiedung des ersten Arbeitsgesetzbuchs verfügt die Slowakei damit nun über das zweite (neue) Arbeitsgesetzbuch. Es wurde am 2. Juli 2001 vom Nationalrat der Slowakei verabschiedet und wird am 1. April 2002 in Kraft treten. Das erste Arbeitsgesetzbuch wurde 1965 angenommen (Gesetz Nr. 65/1965, Gesetzessammlung mit Änderungen durch spätere Verordnungen). Das erste Arbeitsgesetzbuch von 1965 bis 2001 wurde zum dritten Mal geändert und wird gemäß § 255 Punkt 1 des neuen Arbeitsgesetzbuchs (Gesetz Nr. 311/2001, Gesetzessammlung am 31. März 2002 außer Kraft treten. Das neue Arbeitsgesetzbuch trägt den Auswirkungen der Umstellung zur Marktwirtschaft Rechnung und regelt u. a. Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie sonstige arbeitsbezogene Angelegenheiten.

- (3) Es gibt jedoch ein Kooperationsabkommen zwischen der örtlichen Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern des Bezirks Ida-Viru, das 2000 abgeschlossen wurde. Dieses Abkommen regelt hauptsächlich Aspekte der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit.
- (4) Das Gesetz über Tarifverhandlungen von 1990 war vor der Aufspaltung in die Tschechische Republik und die Slowakei in Kraft. Genf, ILO, Dokumente zum Arbeitsrecht, 1990-CSK1.
- (5) ILO, Dokumente zum Arbeitsrecht, 1994-POL1
- (6) Die Kommission für Tarifverträge, dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik angeschlossen (§ 16 des Gesetzes vom 29. September 1994 über die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs und die Änderung ausgewählter Gesetze - Amtsblatt Nr. 113, Punkt 547 und Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 13. März 1995 über die Einrichtung, Zusammensetzung und Handlungsgrundsätze der Kommission für Tarifverträge), ist eine tripartite Institution. Sie besteht aus Vertretern der folgenden Institutionen: Verwaltungsorgane des Staates, Konföderation der Arbeitgeber Polens, Polnische Konföderation privater Arbeitgeber, überbetriebliche Gewerkschaftsorganisationen und das staatliche Arbeitsinspektorat.
- (7) ILO, Dokumente zum Arbeitsrecht, 1992-HUN1.
- (8) Wenn im Schlichtungsprozess eine Vereinbarung zustande kommt - entweder durch direkte Verhandlungen oder durch die Einbeziehung eines Schlichters bzw. die Entscheidung des Schiedsrichters -, so wird diese Lösung als kollektivvertragliche Vereinbarung gewertet. Falls ein Tarifvertrag besteht, sollte die kollektivvertragliche Vereinbarung offiziell als Änderung dieses Tarifvertrags ausgelegt werden.
- (9) Betriebsräte können auch einen „Quasi-Tarifvertrag“ schließen, der als Betriebsvereinbarung bezeichnet wird, wenn beim Arbeitgeber keine Gewerkschaft eingerichtet und aktiv ist. (§ 31(2), eingefügt in das Arbeitsgesetzbuch durch Gesetz LVI. von 1999, § 2.) Betriebsvereinbarungen können die gleichen Angelegenheiten regeln wie Tarifverträge. Betriebsvereinbarungen verlieren ihre Geltung, wenn der Betriebsrat aufgelöst wird bzw. wenn ein Tarifvertrag mit einer sich auf den Arbeitgeber erstreckenden Geltung abgeschlossen wird. (§ 31(3)). Laut einigen Experten sollte die Betriebsvereinbarung ihre Geltung verlieren, wenn der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, der von mehreren Arbeitgebern oder von der relevanten Arbeitgeberorganisation geschlossen wurde oder der im Erstreckungsverfahren wirksam wird.
- (10) Nacsa-Neumann (2001): The system of collective bargaining in Hungary, Seite 12. Manuskript für die tripartite Konferenz über „die Förderung von Tarifverträgen und die Frage der Repräsentativität in Ungarn angesichts der Erfahrungen von EU-Ländern“. Budapest, 20-21 September 2001.
- (11) Der tripartite soziale Dialog in der Slowakei wird von Gesetz Nr. 106 über wirtschaftliche und soziale Partnerschaft vom 12. Mai 1999 geregelt.

- (12) Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die Einrichtung des Wirtschafts- und Sozialrates in Kroatien immer noch zur Diskussion steht. Noch kann nicht festgestellt werden, ob dieser Rat in nächster Zukunft wirklich geschaffen wird
- (13) Eine solche Verordnung führt jedoch oft zu gerichtlichen Probleme, vor allem bei der Auslegung und Durchführung der Regel.
- (14) Das neue kroatische Arbeitsgesetzbuch systematisiert sowohl die individuellen als auch die kollektiven Arbeitsbeziehungen. Es enthält 37 einzelne Kapitel und 245 S.
- (15) In dieser Hinsicht geben ILO-Übereinkommen Nr. 154 und Empfehlung Nr. 163 von 1981 über Tarifverhandlungen Umfang, Definitionen und Mittel zur Förderung von Tarifverhandlungen vor. Dazu insbesondere § 3, Absatz 3 (a), der Empfehlung Nr.163: „Repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen werden für die Zwecke von Tarifverhandlungen anerkannt.“ § 7 (1) besagt: „Den nationalen Umständen angepasste Maßnahmen sollten bei Bedarf ergriffen werden, um sicherzustellen, dass alle Parteien Zugriff auf die für sinnvolle Verhandlungen erforderlichen Informationen haben.“
- (16) Siehe insbesondere ILO, Dokumente zum Arbeitsrecht, 1992-RUSI und 1993-UKR1.
- (17) Siehe insbesondere ILO, Dokumente zum Arbeitsrecht, 1992-RUS 1 und 1993 UKR 1.
- (18) Der Trend hin zu Verhandlungen auf Unternehmensebene wurde begünstigt von den wirtschaftlichen Reformen der Übergangphase, die eine Dezentralisierungsentwicklung des gesamten Systems veranlassten. Darüber hinaus zielte der neu geschaffene gesetzliche Rahmen hauptsächlich auf die Regelung von Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene ab.
- (19) Das Gesetz von 1991 betonte die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen als eine der Parteien in Tarifverhandlungen und erwähnte Vertreter unorganisierter Arbeitnehmer nur in Ermangelung solcher Organisationen.
- (20) Der Begriff „Wettbewerbssektor“ beschreibt Unternehmen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter, deren Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuchs fallen.
- (21) Diese Schätzung beruht auf den Untersuchungen von L. Neumann auf der Basis obligatorischer Registrierung von Tarifverträgen. Für eine umfassende Beschreibung der gegenwärtigen Tarifverhandlungspraxis anhand der Registrierungsdaten, siehe Nacsá-Neumann (2001).
- (22) Siehe Giuseppe Casale, *Union Representativeness in a Comparative Perspective*. cit., 1996.
- (23) Die Frage der gewerkschaftlichen Repräsentativität in Ungarn wurde bei einer hochrangigen tripartiten Sitzung diskutiert, die vom ungarischen Arbeitsministerium in Kooperation mit der ILO/CEET von Budapest einberufen wurde. Die Sitzung fand am 2. Mai 1996 statt. Siehe ILO/CEET, Newsletter, Nr.1, 1996.
- (24) Wenn es jedoch unterschiedliche Berufskategorien gibt und diese Arbeitnehmer von verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden, können für jede Kategorie von Arbeitnehmern unabhängige Tarifverträge abgeschlossen werden, wie z. B. im Fall einer Fluglinie, wo es einen Tarifvertrag für Piloten geben kann, einen anderen für Bordpersonal usw.
- (25) Bulgarischer Erlass Nr. 7 vom 22. Januar 1993 über die Prinzipien, Bedingungen und Reihenfolge der Anerkennung von Arbeiter-, Angestellten- und Arbeitgeberorganisationen als repräsentativ auf nationaler Ebene der tripartiten Partnerschaft.
- (26) *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee*, 4. Ausgabe, 1996, Absatz 314.
- (27) ILO, Genf, Vorstand 267/7, November 1996, Absätze 81–101 OK
- (28) In dieser Hinsicht sollten das Abkommen über Arbeitsbeziehungen (Öffentlicher Dienst) Nr. 151, 1978 und die begleitende Empfehlung Nr. 159 erwähnt werden. Diese ILO-Instrumente enthalten Bestimmungen für den Schutz des Rechts auf Organisation und Verfahren für die Bestimmung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst.

- (29) Die Ausübung des Streikrechts im öffentlichen Sektor wird in vielen Ländern der Region zunehmend zu einem wichtigen Thema. Sie war Gegenstand mehreren Sitzungen zwischen ILO-Experten und den Beteiligten nationaler tripartiter Systeme zur Beratung über neue Arbeitsgesetze. In den letzten Jahren wurde dieses Thema z. B. mehrmals in der Tschechischen Republik, Estland, Ungarn, Litauen und Polen diskutiert.
- (30) Dies ist die Definition, wie sie in § 2, Absatz 1 der ILO-Empfehlung Nr. 91 von 1951 über Tarifverträge erscheint.
- (31) Siehe ILO/CEET, Newsletter, Nr.1, 1996, S.7.
- (32) Siehe: Gyula Soki : Case study on the relationship between medium and enterprise level collective agreements in the baking industry sector, Budapest 1993.
- (33) Siehe Laszlo Neumann: Extension of the collective agreement, 1998.
- (34) Labour code of Bulgaria, Sofita Inter Ausgabe, Nr. 77, Sofia.
- (35) Siehe § 241–7 des polnischen Arbeitsgesetzbuchs.