



ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITS- BEZIEHUNGEN IN DEN NIEDERLASSUNGEN ÖSTERREICHISCHER UNTERNEHMEN AM WESTBALKAN.

Untersuchungen in Serbien, Nordmazedonien
und Albanien

EINE STUDIE VON AK UND ÖGB DURCHGEFÜHRT VON FORBA

FORBA

ÖGB



WIEN

Forschungsbericht

Arbeitsbedingungen und Arbeits- beziehungen in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen am Westbalkan. Untersuchungen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien

März 2022

Bettina Stadler

Georg Adam

Kontakt:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler

Tel. +43 1 21 24 700-64

stadler@forba.at

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

FORBA

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

KONTAKT:
ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5
1020 WIEN
TEL. +43 1 21 24 700-0
OFFICE@FORBA.AT

WWW.FORBA.AT

INHALT

1	ZUSAMMENFASSUNG	5
2	EINLEITUNG	11
3	HINTERGRUND	13
3.1	Motive von Unternehmen für Auslandsniederlassungen	13
3.2	Problemlagen der Mitbestimmung	14
3.3	Mitbestimmung: Ebenen der transnationalen Zusammenarbeit	16
3.4	Arbeitsbedingungen in den Auslandsniederlassungen	19
4	FRAGESTELLUNGEN UND METHODE.....	22
5	LÄNDERPORTRAITS	26
5.1	Serbien	26
5.2	Nordmazedonien	42
5.3	Albanien.....	54
6	FALLSTUDIEN	63
6.1	Bankdienste AG „Wir fühlen uns sicherer in dem, was wir tun. Es [die Zusammenarbeit] gibt uns sozusagen ein Gefühl der Sicherheit.“	64
6.2	Elektronikteile AG: „Wir kommen bisher nicht an das Management heran, um ihnen zu erklären, was hier bei uns läuft“	75
6.3	Warenproduktion KG: „Wir machen hier einfach nur unsere Arbeit“	87
6.4	Großbau AG: „Es geht zwar langsam, aber sie haben uns geholfen, dass sich etwas bewegt.“	94
6.5	Magna Seating – Konflikte: „Wir sind jetzt einen Schritt weitergekommen“	107
7	EINORDNUNG DER ERGEBNISSE.....	111
8	FORDERUNG UND EMPFEHLUNGEN	117
	QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS	120
	TABELLEN- UND KARTENVERZEICHNIS	122
	ANHANG	123

1 ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund und Forschungsdesign

Zwischen Österreich und den Ländern des Westbalkans gibt es vielfältige Verflechtungen. Arbeitskräfte sind über lange Zeit nach Österreich gekommen und österreichische Unternehmen haben Teile ihrer Produktion in die Region verlagert bzw. bieten dort ihre Dienstleistungen an. Dies gilt aktuell besonders für Serbien, in abgeschwächter Form aber auch für Nordmazedonien und Albanien. Zugleich sind diese drei Länder Beitrittskandidaten zur Europäischen Union. Für einen möglichen EU-Beitritt und eine insgesamt gute Entwicklung in den Ländern ist es wichtig, nicht nur Unternehmen guten Zugang zu den Märkten und den Arbeitskräften zu ermöglichen, sondern auch die Arbeitsbedingungen und die Mitbestimmungsrechte auf ein höheres Niveau zu heben.

Leitend für unsere Untersuchung war vor diesem Hintergrund das Ziel, mehr Evidenz über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien zu gewinnen.

Mit einem ersten Fragenkomplex sollte ein Überblick über die Problemlagen und die Hintergründe dieser Probleme in den untersuchten Betrieben gewonnen werden. Welche Probleme treten konkret in den Auslandsniederlassungen auf? Zusätzlich wurde gefragt, ob der nationale Rechtsrahmen mit allen seinen Möglichkeiten ausgeschöpft wird oder ob dieser von österreichischen Unternehmen auch unterschritten wird und wenn ja, in welchen Bereichen dies passiert. Klar ist, und das zeigen unsere Länderportraits sehr deutlich, dass es im Hinblick auf die Regelungen zu den Arbeitsbedingungen und die Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung enorme Unterschiede zwischen Österreich und den untersuchten Ländern gibt. Aus diesem Grund haben wir auch gefragt, welche Auswirkungen diese großen Differenzen zwischen den in Österreich und im Zielland geltenden Regelungen haben, bspw. im Hinblick auf Löhne, Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz etc.

Ebenso wurde mit der Studie gefragt, wie die Situation im Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmer:innen in den Niederlassungen gestaltet ist. Welche Formen der Interessenvertretung vor Ort finden sich? Wie funktioniert die transnationale Zusammenarbeit bei der Mitbestimmung und welche Probleme gibt es dabei? Bei der Analyse wurde auch nach Unterschieden zwischen den Branchen gefragt. Schließlich haben wir nach Erfolgsbeispielen (Best Practice) transnationaler Zusammenarbeit gesucht und die Frage gestellt, welche Faktoren möglicherweise zur guten Situation beigetragen haben.

Um diese Fragen zu beantworten waren mehrere methodische Schritte notwendig. Wir haben mit einer Recherche des Forschungsstandes zur transnationalen betrieblichen Mitbestimmung in Auslandsniederlassungen begonnen. Anschließend wurden Portraits der untersuchten Länder verfasst, die einen Überblick über die soziale und wirtschaftliche Lage und die Arbeitsbedingungen in den drei untersuchten Ländern geben. Ebenso werden die Regelungen der Mitbestimmung auf

betrieblicher und überbetrieblicher Ebene beschrieben. Die Länderportraits basieren auf vorhandener Literatur und auf wichtigen Internetquellen wie den Angeboten von Eurofound und der Friedrich Ebert Stiftung. Ebenso sind Informationen aus den Interviews mit Expert:innen in diesen Teil der Studie eingeflossen. Schließlich wurden fünf Fallstudien in ausgewählten Unternehmen durchgeführt. Diese ermöglichen einen Einblick in die konkrete Situation, die Problemlagen und die Erfolge in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen.

Da unsere Untersuchung während der Covid-19-Pandemie stattfand, musste im Laufe des Projektes vom geplanten Forschungsdesign etwas abgewichen werden. Zu Beginn der Studie im Sommer und Herbst 2021 konnten viele Interviews mit Expert:innen noch persönlich durchgeführt werden. Auch die Literaturrecherche und die Recherchen für die Länderportraits konnten so wie geplant umgesetzt werden. Für Herbst 2021 waren zwei Reisen nach Serbien, wo es zahlreiche Niederlassungen österreichischer Unternehmen gibt, vorgesehen. Wegen des Pandemiegeschehens waren diese jedoch nicht möglich. Deshalb wurden die Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen in Serbien online und zum größten Teil mit Hilfe einer Konsekutivdolmetscherin durchgeführt.

Ergebnisse

Der Überblick über die Ergebnisse der Studie beginnt mit den Länderportraits. Hier werden einige wichtige Eckpunkte der Situation zusammengefasst.

Länderportrait Serbien

Serbien ist geprägt von einer autoritär-nationalistischen Staatsführung unter Präsident Vučić. Die Wirtschaftspolitik wird als neoliberal inspirierte Niedriglohnstrategie gestaltet, es gibt im Land kaum Innovationsanreize, wichtig ist es vielmehr, ausländische Investitionen ins Land zu holen. Lange waren dies vor allem Unternehmen, für die die niedrigen Lohnkosten einen wichtigen Investitionsanreiz darstellten. Inzwischen wird versucht, auch mit einem Angebot an höherqualifizierten Arbeitskräften, z.B. für die Autoindustrie, zu punkten. Aktuell führen die Niedriglöhne und die fehlende soziale Absicherung zu verbreiteter Armut im Land. Zusätzlich resultieren der fehlende oder im Vergleich zu Österreich sehr gering ausgeprägte Arbeitsschutz und das mangelhafte Arbeitsvertragsrecht oftmals in prekärer und informeller Arbeit. Junge, gut qualifizierte Arbeitskräfte wandern vielfach in die EU-Länder ab. Die Gewerkschaften sind schwach und fragmentiert und verfügen über wenig Ressourcen. Viele Betriebsgewerkschaften agieren ohne Anbindung an einen Dach- bzw. Branchenverband. Es gibt nur wenige Flächen-Kollektivverträge, und wenn Kollektivverträge abgeschlossen werden, dann vor allem auf betrieblicher Ebene. Neben den Betriebsgewerkschaften gibt es keine Elemente der betrieblichen Mitbestimmung.

Länderportrait Nordmazedonien

Die Situation in Nordmazedonien ist geprägt von vielen strukturellen und demokratiepolitischen Problemen. Insbesondere gilt dies für die Bürokratie und die mangelnde Rechtsstaatlichkeit. Dies zeigte sich in letzter Zeit auch am schlechten Krisenmanagement während der COVID-19-Pandemie. Die Lage im Land ist geprägt von einer neoliberalen, fiskalpolitisch und standortpolitisch orientierten Wirtschaftspolitik. Es kommt zur Subventionierung der Niedriglohnbranchen mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung. Zugleich gibt es Anreize zur Ansiedlung von ausländischen Unternehmen, die im Land investieren sollen.

So wie in Serbien gibt es auch in Nordmazedonien einen enorm großen, informellen Sektor. Zugleich kommt es zu einer fortschreitenden Schwächung der Gewerkschaften. Die Branchen-Kollektivverträge werden, sofern vorhanden, oftmals von den Arbeitgeber:innen ignoriert. Teilweise gibt es in den Unternehmen eigene Firmen-Kollektivverträge. Außer den Betriebsgewerkschaften gibt es keine Elemente betrieblicher Mitbestimmung.

Länderportrait Albanien

Albanien hat in den letzten zwei Jahrzehnten einen dynamischen Entwicklungsprozess durchlaufen. Weiterhin sind Aushandlungsprozesse und Kompromissfindung im demokratiepolitischen Prozess jedoch sehr schwierig. Es gibt große Unversöhnlichkeit zwischen den politischen Parteien. Im weiterhin überdimensionierten Landwirtschaftssektor sind 40% der Beschäftigten tätig. Auch in Albanien gibt es einen großen und subventionierten Niedriglohnsektor. Die schlechte Bezahlung auf dem offiziellen Arbeitsmarkt treibt viele Beschäftigte in die informelle Wirtschaft. Die nur mangelnde soziale Absicherung hat die Verbreitung von Armut zur Folge. In der Privatwirtschaft sind fast nur Firmen-Kollektivverträge zu finden, Branchen-Kollektivverträge bestehen fast ausschließlich im öffentlichen Sektor. Betriebliche Mitbestimmung hat in Albanien, so wie in den anderen untersuchten Ländern, nur die Form von Betriebsgewerkschaften. In Albanien gibt es jedoch eine Debatte über eine mögliche Einführung von Betriebsräten.

Fallbeispiele

In Serbien sind derzeit weitaus mehr Niederlassungen österreichischer Unternehmen zu finden als in Nordmazedonien und Albanien. Aus diesem Grund konzentrieren sich die Fallbeispiele auf Serbien. Für vier Fallstudien wurden jeweils Interviews mit einer bzw. einem Vertreter:in der serbischen (Betriebs-)Gewerkschaft und mit einem oder mehreren Vertreter:innen des österreichischen Betriebsrates durchgeführt. Zusätzlich wurde in Expert:inneninterviews auf die Fallbeispiele Bezug genommen, und auch diese Ergebnisse fließen hier ein. Bei einem Fallbeispiel waren aufgrund der insgesamt schwierigen Umstände keine Interviews mit Gewerkschafter:innen bzw. Betriebsrät:innen möglich. Hier beziehen wir uns auf Medienberichte, Dokumentationen von Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbänden und die Aussagen von Expert:innen.

Für die Auswahl der Fallbeispiele war eine möglichst breite Streuung nach Branchen wichtig. So wurden ein Unternehmen aus dem Bereich Bankdienste, ein Unternehmen, das Elektronikteile produziert, eines das Konsumgüter erzeugt, ein Unternehmen am Bausektor und ein Zulieferbetrieb für die Fahrzeugindustrie untersucht. Die „älteste“ Niederlassung wurde 2002 eröffnet, das „jüngste“ Auslandsunternehmen stammt aus dem Jahr 2013. In mehreren Fällen sind im Laufe der Zeit zusätzliche Niederlassungen hinzugekommen. Die Niederlassungen der Produktionsunternehmen finden sich in Industriezonen, wo jeweils mehrere Auslands-Unternehmen angesiedelt sind. Das Bankunternehmen hat zahlreiche Niederlassungen im ganzen Land und das Bauunternehmen ist mit drei Niederlassungen in Serbien breit aufgestellt. Die österreichischen Unternehmen haben zum Zeitpunkt der Untersuchung zwischen 350 und insgesamt 2.400 Beschäftigte im Ausland. Hier in der Zusammenfassung werden die Ergebnisse aus den Fallstudien in der Gesamtschau vorgestellt, Details zu jeder einzelnen Niederlassung sind im ausführlichen Bericht zu finden.

Probleme mit den Arbeitsbedingungen in Auslandsniederlassungen in Serbien

In den Fallstudien-Interviews wurden aktuelle Probleme mit den Arbeitsbedingungen detailliert erhoben. In allen untersuchten Unternehmen wurden Probleme mit der Bezahlung beschrieben. Dies betrifft die Höhe der Löhne insgesamt, häufig wird nur wenig über dem Mindestlohn bezahlt. Der Mindestlohn wird üblicherweise für jede Branche vereinbart und deckt die Lebenshaltungskosten in der Regel nicht ab. Ebenso gibt es die in Österreich gewohnten regelmäßigen kollektivvertraglichen Anpassungen der Löhne und Gehälter nicht oder nur in unregelmäßigen Abständen. Auch mit der Einstufung der Mitarbeiter:innen gibt es Probleme. So wurde berichtet, dass neu eingetretene Mitarbeiter:innen mit wenig Berufserfahrung annähernd den gleichen Lohn erhalten wie langjährige Mitarbeiter:innen mit entsprechend höherer Berufserfahrung.

Ebenfalls Probleme gibt es immer wieder mit den Arbeitszeiten. Themen hier können die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten, überbordende Arbeitszeiten mit Arbeit am Wochenende oder Probleme beim Zeitausgleich sein. In Serbien gelten die in Österreich gewohnten Schutzrechte für Arbeitnehmer:innen häufig nicht. Aber auch die geltenden Rechte werden fallweise nicht eingehalten. In einem Fall wurde zusätzlich über große Probleme mit der Arbeitsverdichtung berichtet.

Um Problemen mit großen Zahlen an befristet beschäftigten Leiharbeiter:innen zu begegnen, wurde in Serbien 2019 ein Gesetz verabschiedet, nach dem Leiharbeiter:innen grundsätzlich den Standardbeschäftigten gleichgestellt sind und der Anteil der Leiharbeitskräfte auf maximal 10% im Beschäftigterbetrieb begrenzt ist. Inzwischen wird jedoch von Umgehungsmöglichkeiten berichtet, z.B. durch Auslagerung an andere Unternehmen, die keine Leiharbeitsfirmen sind.

Probleme im Bereich des Arbeitsschutzes wurden hingegen aus keiner Niederlassung österreichischer Unternehmen berichtet; hier sind die Betriebe offenbar vorbildlich.

In einem Fallstudien-Unternehmen gab es in Österreich zum Zeitpunkt der Untersuchung Berichte über wirtschaftliche Schwierigkeiten und geplante Umstrukturierungen, die möglicherweise auch die Niederlassung in Serbien betreffen könnten. In einer Niederlassung, die Teil eines internationalen Konzerns ist, wurde über großen Kostendruck berichtet.

Probleme der Mitbestimmung im Betrieb

Unsere Studie hat die enormen Unterschiede zwischen Österreich und Serbien bei der Mitbestimmung und beim Sozialen Dialog deutlich gemacht. So gibt es in Serbien keinen Kündigungsschutz für Betriebsgewerkschafter:innen und keine generelle Freistellung für die Interessenvertretung im Betrieb. Die Zahl der freigestellten Stunden, die Gewerkschafter:innen für ihre Arbeit zusteht, ist abhängig von der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb. Gewerkschafter:innen müssen aktiv um Mitglieder werben und stehen dabei innerhalb des Betriebes oft in Konkurrenz zu anderen, ebenfalls im Betrieb tätigen, Gewerkschaften. Die Gewerkschaften heben selbst Mitgliedsbeiträge ein, nur ein kleiner Teil dieser Gelder geht dabei an den Dachverband. Dies hat zur Folge, dass hinter den Betriebsgewerkschaften kein starker Gewerkschaftsverband steht. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Management im Betrieb ist viel stärker als in Österreich von Konflikten geprägt. In vier der fünf Betriebe hatte es in der Vergangenheit große Konflikte zwischen Gewerkschaft und Management gegeben, immer wieder führte ein solcher Konflikt zum Ausscheiden der Gewerkschaftsvertreter:innen aus dem Unternehmen. Das in Österreich selbstverständliche Auftreten der Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen und als regelmäßige Kollektivvertragsverhandler:innen ist in Serbien also praktisch nicht zu finden.

Welche förderlichen und welche hemmenden Faktoren für die Mitbestimmung gibt es nun in den Unternehmen? Diese Faktoren wurden aus den fünf Fallstudien ermittelt, d.h., es handelt sich um explorative Ergebnisse, die für eine breite Verallgemeinerung noch auf weiter getestet werden müssen.

Förderliche Faktoren für Mitbestimmung

In Hinblick auf die untersuchten Branchen hat sich gezeigt, dass in der Dienstleistung die Situation deutlich besser ist als in der Produktion. Auch wenn das Ziel des Auslandsengagements die Erschließung neuer Märkte ist, gibt es mehr Offenheit im Unternehmen für die Anliegen der Betriebsgewerkschaft. Ebenso sind die Bedingungen für die Mitbestimmung und auch die Arbeitsbedingungen insgesamt besser, wenn im Unternehmen höher qualifizierte Mitarbeiter:innen, die schwer zu finden bzw. zu ersetzen sind, arbeiten. Ebenfalls förderlich ist ein starker, gut verankerter Betriebsrat in Österreich, der in der Lage ist, sein Gewicht auch zu Gunsten der ausländischen Kolleg:innen in die Waagschale zu werfen. Ist die Unternehmensstrategie auf gute internationale Zusammenarbeit ausgerichtet, kann dieses Klima auch bei der Mitbestimmung vor Ort in der Niederlassung und bei der transnationalen Kooperation hilfreich sein. Schließlich sind in einem Land mit starker Mitbestimmung sozialisierte Führungskräfte eher als in einem

neoliberalen, tendenziell gewerkschaftsfeindlichen Umfeld geprägte Kräfte in der Lage, ein zumindest professionelles Arbeitsverhältnis zur betrieblichen Mitbestimmung zu pflegen.

Hemmende Faktoren für Mitbestimmung

Als eher hemmend oder erschwerend für die betriebliche Mitbestimmung hat sich in mehreren Fallstudien die Tätigkeit des Unternehmens in der Produktion oder am Bau erwiesen. Auch wenn die Arbeiten überwiegend von niedrig qualifizierten und damit leicht ersetzbaren Mitarbeiter:innen ausgeführt werden und wenn das Auslandsengagement überwiegend der Kostenersparnis dient, besteht im Unternehmen wenig Interesse an einer guten Kooperation mit den Vertreter:innen der Belegschaft.

Ebenso negativ wirken sich wirtschaftliche Probleme und/oder großer Kostendruck im österreichischen Unternehmen auf die Situation in der ausländischen Niederlassung und auf die Zusammenarbeit mit den (Betriebs-)Gewerkschaften aus. Schließlich wurde mehrmals berichtet, dass Führungskräfte, die vor Ort sozialisiert wurden, die betriebliche Mitbestimmung nicht schätzen bzw. diese sogar aktiv bekämpfen.

Empfehlungen

Aus der Studie lassen sich mehrere Empfehlungen ableiten:

Ähnlich wie bei der aktuellen Diskussion zu Lieferketten müssen Unternehmen Verantwortung für die Situation in ausländischen Produktions- und Dienstleistungsstandorten übernehmen. Die Richtschnur hierfür kann nicht alleine der rechtliche Mindeststandard im Ausland sein, sondern die Arbeitsbedingungen und die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innen in Österreich müssen als Maßstab dienen.

Die Fallstudien haben gezeigt, dass der Europäische Betriebsrat (EBR) bei entsprechender Einbettung in Unternehmensprozesse und bei guter Ressourcenausstattung eine ganz zentrale Rolle für die transnationale Mitbestimmung spielen kann. Der EBR braucht aus diesem Grund eine bessere Rechte- und Ressourcenausstattung, sodass gute transnationale Zusammenarbeit nicht nur dann gelingt, wenn das Management diese befürwortet und unterstützt.

Schließlich sind Reformen und die Stärkung des Sozialen Dialogs in den Ländern des Westbalkans dringend angezeigt, nur so können längerfristig gute Arbeits- und Lebensbedingungen für Arbeitnehmer:innen gesichert werden.

2 EINLEITUNG

Auslandsengagements gehören für viele österreichische Unternehmen zum normalen Geschäftsgang. So betrieben laut jüngsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2019 österreichische Unternehmen 6.013 Auslandstochterunternehmen, knapp zwei Drittel davon mit Sitz in der EU. In diesen Tochterunternehmen wurden 1.185.795 Arbeitnehmer:innen beschäftigt.

Nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“, dem Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens und dem Systemwechsel zu einer liberalen Marktwirtschaft lagen für österreichische Unternehmen plötzlich ganze Länder ohne eine den westlichen Standards entsprechende Anbieterstruktur vor der Haustür. Die Menschen in den jungen Marktwirtschaften wollten Konsumgüter erwerben oder längerfristige Investitionen tätigen und brauchten dazu Geld, es gab aber kaum Banken oder Versicherungen. Ehemals staatliche Unternehmen konnten von ausländischen Unternehmen aufgekauft werden, und so war ein rascher Eintritt in den Markt möglich. Auch im Produktionsbereich verloren viele Arbeitskräfte durch das Ende der Planwirtschaft und den Zusammenbruch vieler ehemaliger Unternehmen ihren Job und waren auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung. Für die Transformation in eine Marktwirtschaft mit westlichen Bedingungen waren zusätzlich auch viele Investitionen in die Infrastruktur nötig, seien dies der Bau von Straßen und Wohnungen oder die Errichtung von Wasserkraftwerken. Alles dies bot, nicht zuletzt wegen der geographischen Nähe zu Österreich, für österreichische Unternehmen viele Möglichkeiten tätig zu werden und – zumindest für einige Boom-Jahre – viel größere Gewinne zu erzielen als dies auf einem weitgehend gesättigten Markt wie Österreich jemals möglich gewesen wäre. Erst mit der Finanzkrise im Jahr 2008/09 kam diese kapitalistische Aufbruchsstimmung vor allem im Bereich der Finanzdienstleister zu einem Ende, eine Ernüchterung trat ein.

So selbstverständlich die Koordination von Wirtschaftsaktivitäten über Ländergrenzen hinweg oft ist, so schwierig und mühsam gestaltet sich immer wieder die Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer:innen in Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Ländern. Nicht nur sprachliche Barrieren, sondern auch die häufig sehr unterschiedlichen Systeme der Organisation des sozialen Dialogs in den verschiedenen Ländern stellen hier oft große Hürden dar. In den Ländern der EU gibt es durch zähes Ringen vieler Akteur:innen verbindliche Mindeststandards, was die Rechte der Arbeitnehmer:innen betrifft. Auch Institutionen wie der Europäische Betriebsrat wurden eingerichtet, um der transnationalen betrieblichen Interessenvertretung Form und Rechte zu geben. Alles dies trifft für Länder, die nicht Mitglied der europäischen Union sind, nicht in dieser Weise zu. Hier gelten die EU-Standards der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung nicht. Gerade aus österreichischer Perspektive gewinnt die Frage nach der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer:innen und der kollektiven Vertretung ihrer Interessen besonders in den Ländern des Westbalkans an Bedeutung.

Aus der Perspektive der Beschäftigten im Stammland (zumindest, wenn ihnen an einer transnational ausgerichteten Unternehmenskultur mit einigermaßen vergleichbaren Arbeitsbedingungen gelegen ist) und der Mitarbeiter:innen im Land der Auslandsniederlassung(en) ist es wichtig, dass auch im Ausland die Rechte von Arbeitnehmer:innen gewahrt werden. Immer wieder tun sich aber zwischen den im Heimatland - oft auch durch Druck von Betriebsrat und Gewerkschaften - etablierten Standards hinsichtlich der Arbeitssituation und dem Schutz der Arbeitnehmer:innen und der Realität vor Ort in den Auslandsniederlassungen große Widersprüche auf. Gibt es keinen Druck von einer gut etablierten Interessenvertretung, schmilzt das Interesse an den Rechten und Interessen der Beschäftigten rasch dahin.

Um auf Probleme hinzuweisen und für Verbesserungen zu sorgen, kommt der Mitbestimmung in Österreich und im Ausland eine besonders wichtige Rolle zu. Die Entwicklung und die Pflege von Strukturen der Mitbestimmung über nationale Grenzen hinweg stehen jedoch vor zahlreichen Herausforderungen und Hindernissen (exemplarisch: Pernicka, 2015). So sind die nationalen Regelungen, was die Rechte der Arbeitnehmer:innen, den Schutz von Arbeitnehmer:innen und die Strukturen der Mitbestimmung im Betrieb und auf überbetrieblicher Ebene betrifft, in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. In Europa konnten, immer wieder nach zähem Ringen, auf transnationaler Ebene Strukturen und Institutionen wie der Europäische Betriebsrat entwickelt werden, die dazu beitragen können, die Arbeitsbedingungen vor Ort in den Betriebsniederlassungen zu verbessern und die Vertretung der Interessen der Belegschaft zu unterstützen (Müller-Jentsch, 2017).

Eine in den Jahren 2018/2019 durchgeführte Befragung von Gewerkschaftsvertreter:innen in Niederlassungen österreichischer Unternehmen in den Ländern Serbien, Kroatien und Montenegro wies darauf hin, dass die Problemlagen für Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter:innen in diesen Auslandsniederlassungen groß sind (Stadler 2019). Mit der hier vorliegenden Studie soll die Lage der Arbeitnehmer:innen, d.h. ihre Arbeitssituation und ihre Arbeitsbedingungen, und die Lage der Mitbestimmung in ausgewählten Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien vertiefend analysiert werden. Durch eine Untersuchung in verschiedenen Branchen und Ländern soll herausgearbeitet werden, welche Faktoren dazu beitragen, dass die Situation als gut und in welchen Konstellationen sie als besonders schwierig einzuschätzen ist.

3 HINTERGRUND

3.1 Motive von Unternehmen für Auslandsniederlassungen

Bereits wenige Jahre nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ wagten zahlreiche österreichische Unternehmen den Schritt in „den Osten“, d.h., sie gründeten Zweigniederlassungen in den ehemals kommunistischen Ländern. Das Spektrum der Unternehmen mit Niederlassungen reichte von der Baubranche über den Handel und klassische Produktionsbetriebe bis hin zu Dienstleistungsunternehmen z.B. im Banken- und Versicherungsbereich. Insgesamt können für die Entscheidung zur Errichtung einer Auslandsniederlassung verschiedene Motivlagen wichtig sein. Hier sollen die wichtigsten Motive kurz beschrieben werden:

Kostenersparnis: Wegen des vor allem kurz nach der Transformation der ehemals kommunistischen Länder verglichen mit Österreich sehr niedrigen Lohnniveaus konnte in diesen Ländern zu deutlich niedrigeren Kosten produziert werden. Dies machte die Eröffnung einer Auslandsniederlassung für viele österreichische Unternehmen attraktiv (Astrov et al., 2018). Inzwischen sind die Lohnniveaus in vielen Ländern zwar angestiegen, haben aber noch nicht das österreichische Niveau erreicht. Das Motiv der Kostenersparnis tritt vor allem im Produktionssektor auf (Meardi et al., 2013).

Erschließung neuer Märkte: Gerade in den ersten Jahren nach dem Systemwechsel fehlten in manchen Wirtschaftsbereichen in den ehemals kommunistischen Ländern lokale Anbieter weitgehend. Die Eröffnung von Zweigniederlassungen diente im Dienstleistungsbereich, wie dem Banken- und Versicherungssektor, aber auch im Bereich des Handels, dem Erschließen und der Positionierung ausländischer Unternehmen auf diesen neuen Märkten (Breuss, 2016). Unternehmen sowohl aus verschiedenen europäischen Ländern als auch aus Übersee versuchten, diese Segmente zu besetzen (wiiw, 2018).

Angebot an Fachkräften: In Unternehmen kann die Situation eintreten, dass diese vor Ort nicht mehr genug Fachkräfte vorfinden und z.B. eine Erweiterung der Produktion nur mehr durch Verlagerung von Teilen der Produktion ins Ausland möglich ist. In ehemals kommunistischen Ländern hatten durch die Umstellung von einer Plan- auf die Marktwirtschaft viele Menschen ihre Arbeitsplätze verloren, darunter auch viele qualifizierte Fachkräfte. Diese konnten durch ausländische Unternehmen angeworben werden.

Diese verschiedenen Gründe für ein Auslandsengagement wirken auch auf die Situation in den Unternehmen fort und führen – das werden die Fallbeispiele deutlich zeigen – zu unterschiedlichen Fragestellungen und Themenlagen in der Koordination zwischen Arbeitnehmer:innen und Geschäftsführung und der Nutzung der Möglichkeiten der transnationalen Mitbestimmung.

3.2 Problemlagen der Mitbestimmung

Ehemals kommunistische Länder mit dem Ziel, Mitglied der Europäischen Union zu werden, hatten und haben meist großes Interesse, ausländische Unternehmen ins Land zu holen. Diese bieten der Bevölkerung Beschäftigung und generieren Steueraufkommen vor Ort. Zudem bringen ausländische Investoren i.d.R. neue Technologien und industriespezifisches Know-how ins Land.

Teilweise wenig Berücksichtigung finden bei der Betrachtung dieser Auslandsengagements allerdings die in westlichen Ländern wie Österreich etablierten Standards bei den Arbeitsbedingungen und bei der betrieblichen Mitbestimmung. Im Gegenteil sind die schlechteren Bedingungen vor allem hinsichtlich der bezahlten Löhne etc. häufig gerade ein Grund für die Attraktivität dieser Länder als Zielland von Auslandsinvestitionen. Schlechtere Bedingungen im Bereich der Rechte der Arbeitnehmer:innen, der Durchsetzung dieser Rechte und zum Teil auch beim Arbeitsschutz werden als Kehrseite der Standortattraktivität oft zumindest in Kauf genommen.

In mittel- oder westeuropäischen Demokratien wie Deutschland und Österreich konnten sich in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg starke Strukturen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung herausbilden und etablieren (Tálos, 2017). Gerade die Jahre des Wiederaufbaus und des darauffolgenden Wohlstands schufen viele Gelegenheiten, auch die Rechte von Arbeitnehmer:innen gut abzusichern und neue Rechte und Verfahrensregeln herauszubilden. Am deutlichsten lässt sich das anhand des Beispiels der sukzessiven Arbeitszeitverkürzung in Österreich und Deutschland während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts illustrieren.

Länder mit kommunistischer Vergangenheit blicken auf eine völlig andere Tradition zurück. Während der Phase des Staatskommunismus war die Mitgliedschaft in den staatlichen Gewerkschaften in den meisten Ländern nahezu verpflichtend. Etwas anders war die Position der Gewerkschaften im ehemaligen Jugoslawien. Dort genossen sie insgesamt eine etwas größere politische Unabhängigkeit und Handlungsfreiheit (Astrov et al., 2020). Arbeitnehmervertreter:innen waren z.B. aktiv an der Leitung von selbstverwalteten Unternehmen beteiligt. Dies mag ein Grund dafür sein, dass die Mitgliederstärke der Gewerkschaften in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens etwas langsamer zurückging als in Mittel- und Osteuropa (Astrov et al., 2020).

Im Zuge der Transformationsprozesse von kommunistischen zu marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsformen spielte der soziale Dialog dann keine wichtige Rolle mehr. Die nun vorhandenen Strukturen der Mitbestimmung wurden erst nach dem Systemwechsel etabliert und die neuen Regelungen wurden häufig von wirtschaftsliberalen Regierungen gestaltet, mit entsprechend geringem Interesse an einer starken und schlagkräftigen Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer:innen (Glassner, 2015). Das hatte und hat zur Folge, dass der Prozess der Anpassung des sozialen Dialogs, wenn überhaupt, nur sehr verzögert stattfinden konnte und kann (Kohl, 2009). Ein wesentliches Problem des sozialen Dialogs war und ist häufig, dass keine relevanten Arbeitgeberverbände vorhanden sind. In den hier betrachteten Ländern Serbien,

Nordmazedonien und Albanien üben diese bis heute keinen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung der Politik aus.

Zusätzlich sind aus Sicht der Arbeitnehmer:innen vor Ort manche Begriffe, wie z.B. jener der Solidarität durch erlebten Zwang während der kommunistischen Regierung, anders konnotiert als dies im westlichen Kontext der Fall ist (Klemm et al., 2011).

Die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung in den Zielländern der Zweigniederlassungen sind auch heute noch, das werden wir im Detail zeigen, häufig fragmentiert und schwach ausgeprägt. Vorrangiges Ziel des Regierungshandelns ist, ein attraktives Zielland für Auslandsinvestitionen zu bilden.

Vor diesem Hintergrund können vier Gruppen von Problemlagen in österreichischen Zweigniederlassungen im Vergleich zum österreichischen Mutterunternehmen identifiziert werden.

Ausnutzen niedrigerer Standards im Zielland: Wie bereits dargelegt, sind die Standards, was die Rechte von Arbeitnehmer:innen betrifft, in den Ländern Serbien, Nordmazedonien und Albanien insgesamt weniger ausgeprägt als in Österreich. Österreichische Unternehmen können mit ihrem Engagement von diesen niedrigeren Standards profitieren.

Unterlaufen der vorhandenen Standards im Zielland: Im durchgeführten Pilotprojekt zur Arbeitssituation in Serbien, Kroatien und Montenegro (Stadler, 2019) zeigte sich auch, dass von österreichischen Unternehmen die vorhandenen Standards vor Ort nicht in allen Fällen eingehalten wurden.

Schwache Strukturen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung: Wie bereits einleitend begründet sind die Institutionen des sozialen Dialogs häufig nur schwach ausgeprägt. Arbeitnehmer:innen und ihre Interessenvertretungen haben deswegen viel größere Schwierigkeiten, ihre Anliegen zu artikulieren und durchzusetzen.

Verhindern oder Erschweren von Mitbestimmung: In Ländern mit langer Tradition der Mitbestimmung sind Manager:innen vor allem größerer Unternehmen mit den für die Wahrung und Durchsetzung der Rechte der Mitarbeiter:innen eingerichteten Institutionen wie dem Betriebsrat vertraut und akzeptieren bzw. schätzen diese in der Mehrzahl der Fälle. Im besten Fall etabliert sich ein korrektes Arbeitsverhältnis zwischen Management und Betriebsrat (Stadler et al., 2019). In einer Situation ohne diese festgefügteten und etablierten Strukturen sind die Versuchung und auch die Möglichkeit, Mitbestimmung grundsätzlich in Frage zu stellen, zu verhindern oder zumindest nicht zu fördern, sehr viel stärker ausgeprägt.

3.3 Mitbestimmung: Ebenen der transnationalen Zusammenarbeit

Die transnationale Abstimmung von Interessenhandeln kann in unterschiedlichen Handlungsfeldern geschehen. Konkret sind dies der Betriebsrat, die Gewerkschaften, falls vorhanden der Europäische Betriebsrat und der Aufsichtsrat sowie europäische und internationale Gewerkschaftsdachverbände. Diese Bereiche wurden im Rahmen der Untersuchung getrennt angesprochen, deshalb werden sie hier auch jeweils kurz beschrieben. Dabei müssen die unterschiedlichen Felder, sowohl was die handelnden Personen als auch die Themen betrifft, als durchlässig angesehen werden. In Österreich sind z.B. in den meisten Fällen Betriebsratsvorsitzende auch Mitglied des Europäischen Betriebsrats eines Unternehmens und sie arbeiten eng mit den Vertreter:innen der Gewerkschaften zusammen. Auch die europäischen Gewerkschaftsdachverbände sind auf gute Kooperation mit den nationalen Gewerkschaften und den Betriebsratsvertreter:innen vor allem großer Unternehmen angewiesen. Ebenso sind, was Themen der Interessenvertretung betrifft, je nach Tragweite und Dringlichkeit des Anliegens, unterschiedliche und bei großen Konflikten viele Ebenen involviert. Dies wird auch ein Beispiel unserer Fallstudien illustrieren.

Betriebsrat

In Österreich kann in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmer:innen ein Betriebsrat gewählt werden. Tatsächlich haben größere Unternehmen meist einen Betriebsrat, während dieser in kleineren Unternehmen seltener zu finden ist. Laut Daten des European Company Survey (ECS) 2019 ist in 16% der Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter:innen ein Betriebsrat vorhanden. Liegt die Zahl der Mitarbeiter:innen zwischen 50 und 249, so gibt es in 46% der Unternehmen einen Betriebsrat. Bei Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten liegt dieser Wert schließlich bei 77%, wobei davon auszugehen ist, dass in den größten österreichischen Unternehmen praktisch immer ein Betriebsrat besteht.

In Österreich ist die Trennung zwischen der Arbeitnehmer:innen-Interessenvertretung innerhalb von Betrieben durch den Betriebsrat und überbetrieblicher Vertretung durch die Gewerkschaften tief in die Strukturen der Interessenvertretung eingeschrieben. In Serbien, Nordmazedonien und Albanien ist diese Trennung nicht installiert. Sowohl innerhalb von Betrieben als auch auf überbetrieblicher Ebene sind dort Gewerkschaften aktiv. In ihrer Struktur und Arbeitsweise unterscheiden sich die (Betriebs-)Gewerkschaften deutlich von österreichischen Betriebsräten; so heben Betriebsräte in Österreich keine Mitgliedsbeiträge ein und sind zur Wahrung der Interessen des Unternehmens verpflichtet. Die Struktur der betrieblichen Mitbestimmung wird im Detail im Rahmen der Länderportraits von Serbien, Nordmazedonien und Albanien beschrieben.

Gewerkschaften

Aufgaben der überbetrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen werden in Österreich von den Gewerkschaften bzw. den Arbeiterkammern übernommen, wobei die Arbeiterkammern

sich um allgemeine, für alle Arbeitnehmer:innen relevante Anliegen kümmern und Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer:innen in ihrem spezifischen Fachbereich vertreten. Gewerkschaften übernehmen in Österreich auch die Aufgabe der Kollektivvertragsverhandlungen, die zumeist für bestimmte Branchen abgeschlossen werden. Ebenso sind Gewerkschaften für die nationale und internationale Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und innerhalb von internationalen Gewerkschaftsdachverbänden zuständig.

In Österreich sind Gewerkschaften große, schlagkräftige Organisationen. Sie verfügen über Büros in den Bundesländern, regionale Ansprechpartner:innen stehen für die Anliegen der Mitglieder bereit. Innerhalb der Gewerkschaften wird die Arbeit durch Spezialabteilungen für Frauen, Jugend, Gesundheit, Internationales oder Arbeitsmarktpolitik und weitere Themen unterstützt.

Im Gegensatz dazu arbeiten Gewerkschaftsverbände in Serbien, Nordmazedonien und Albanien mit sehr wenigen Ressourcen. So ist in Nordmazedonien im Gewerkschaftsdachverband SIER ein Sekretär für die landesweite Koordination der (Betriebs-)Gewerkschaften zuständig. Ein großer Teil der Ressourcen für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen bleibt innerhalb der Betriebe. Dem stehen sowohl finanziell als auch personell sehr gering ausgestattete Gewerkschaftsverbände gegenüber. Was die internationale Zusammenarbeit mit Kolleg:innen aus der EU betrifft, bringt dies die Gewerkschaftsvertreter:innen rasch in die Rolle der „armen Verwandten“, die auf Unterstützung ihrer Partner:innen angewiesen sind.

Der europäische Betriebsrat

Die Einrichtung des europäischen Betriebsrates ist in Österreich vergleichsweise wenig bekannt, deshalb wird sie hier etwas ausführlicher beschrieben. Bereits in den ersten Jahrzehnten nach der Gründung der Europäischen Gemeinschaft hatten Gewerkschaften eine Einrichtung zum Schutz der Interessen der Mitarbeiter:innen in europaweit tätigen Unternehmen gefordert. Mit der europäischen Betriebsratsrichtlinie vom 22. September 1994, novelliert am 6. Mai 2009, wurde schließlich das Instrument des Europäischen Betriebsrates (EBR) eingerichtet (Kerckhofs und European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2015; Müller-Jentsch 2017). Die Richtlinie wurde anschließend, mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, in allen 27 EU-Staaten in nationales Recht übernommen und an die nationalen Kontexte angepasst. Mit dieser Richtlinie sollte eine grenzüberschreitende Arbeitnehmer:innenvertretung mit Konsultations- und Informationsrechten in europaweit tätigen Unternehmen geschaffen werden. In Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmer:innen in einem Mitgliedstaat der EU und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer:innen in mindestens zwei weiteren Mitgliedstaaten kann ein EBR eingerichtet werden (vgl. ArbVG). Ludger Pries gibt einen Überblick über zahlreiche Forschungsergebnisse zur Wirkung des EBR (Pries 2019). Sein Resümee: „EBR sind nicht an und für sich gut oder schlecht. Entscheidend ist vielmehr, in welchem institutionellen Umfeld die betrieblichen Akteure welche Strategien entwickeln und umsetzen und was sie aus den Möglichkeiten grenzüberschreitender Kooperation in der Praxis machen“ (ebenda S. 260). Mit der Frage der Voraussetzungen für

wirksame transnationale Zusammenarbeit haben sich Pernicka et. al. intensiv beschäftigt und kommen zu dem Schluss, dass „(...) eine – zumindest partielle – Institutionalisierung solidarischer Normen und arbeitsbezogener Standards nur durch jene Akteure vorangetrieben werden, die Machtressourcen zu mobilisieren im Stande sind (...)“ (Pernicka et al. 2016 S. 89.). Die Einrichtung eines EBR oder eines Globalen Betriebsrates kann am besten dort gelingen, wo die handelnden Akteure über ausreichende Machtressourcen verfügen. Dies ist traditionell z.B. in der europäischen Automobilindustrie der Fall (Pries 2019, S. 258). So sind von den derzeit aktiven 1.215 EBR 431 oder 35% in der Metallindustrie zu finden, 22% in der Dienstleistung und 17% in der chemischen Industrie (vgl. ETUI 2021).

Vor allem in Serbien sind österreichische Unternehmen tätig, die über einen EBR verfügen. So lange Serbien nicht Mitglied der Europäischen Union ist, können Vertreter:innen aus den serbischen Niederlassungen nicht vollumfänglich im EBR mitarbeiten. In den hier untersuchten Unternehmen wird damit sehr unterschiedlich umgegangen: In einem Unternehmen ist der serbische Kollege stets zu den Sitzungen eingeladen, in einem anderen wird die Teilnahme einer serbischen Vertreterin von Unternehmensseite blockiert, indem keine Ressourcen für Reisen etc. zur Verfügung gestellt werden.

Aufsichtsrat

In Unternehmen mit einem Aufsichtsrat hat der Betriebsrat das Recht, ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat einzunehmen. Voraussetzung dafür ist, dass im Unternehmen ein Betriebsrat besteht. Damit stehen den Vertreter:innen des Betriebsrates viele Informationen über die Situation im Konzern und geplante Entscheidungen zur Verfügung bzw. sind sie (zumindest formell) in diese Entscheidungen eingebunden. Zugleich unterliegen Aufsichtsrät:innen strengen Verschwiegenheitspflichten, d.h., Informationen können oft nur, wenn überhaupt, indirekt für die Interessenvertretungsarbeit genutzt werden. Als Arena der transnationalen Interessenkoordination spielt der Aufsichtsrat meist eine geringe Rolle, das werden unsere Fallstudien zeigen.

Europäische und Internationale Gewerkschaftsdachverbände

Nationale Gewerkschaften organisieren sich auch auf transnationaler Ebene, um ihre Ziele und Strategien der Interessenvertretung auf übernationaler Ebene zu koordinieren. Da die Unternehmen danach trachten, standortbezogene Wettbewerbsvorteile zur Gewinnmaximierung auszunützen, ist es für die Gewerkschaften besonders wichtig zu verhindern, dass Wettbewerbsvorteile aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen in bestimmten Regionen/Ländern generiert werden. Damit Arbeitnehmer:innen eines Landes nicht gegen jene eines anderen Landes ausgespielt werden können, versuchen Gewerkschaften, ihren Einfluss geltend zu machen, um auf transnationaler Ebene Arbeitsstandards zu vereinheitlichen und Tarifpolitiken zu koordinieren. Als branchenübergreifender Dachverband der europäischen Gewerkschaften fungiert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Wichtiger für die konkrete Ausgestaltung der transnationalen

Gewerkschaftspolitiken sind jedoch die branchenbezogenen Gewerkschaftsorganisationen eine Ebene unterhalb des EGB. Innerhalb der Strukturen dieser europäischen Branchenverbände finden die Koordinationstreffen der branchenrelevanten nationalen Gewerkschaften statt. Auf dieser Ebene tragen die nationalen Gewerkschaften ihre jeweiligen Anliegen und Probleme aus dem nationalen Kontext zusammen und tauschen sich gegenseitig aus. Dabei kommt den europäischen Verbänden und den etablierten Gewerkschaften eine wichtige beratende Funktion zu, etwa bei der Entwicklung von gewerkschaftlichen Strategien zur Mitgliedergewinnung, aber auch hinsichtlich der Einrichtung von bzw. der Partizipation in europäischen Betriebsräten. Wichtige europäische Branchen-Gewerkschaftsverbände sind etwa UNI-Europa als Teil der Union Network International (UNI), die Beschäftigte in vielen Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors vertritt, die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter:innen (EFBH), der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) oder IndustriALL, welche Beschäftigte der Metall-, Energie-, Textil- und Chemiebranchen vertritt.

3.4 Arbeitsbedingungen in den Auslandsniederlassungen

In der soziologischen Arbeitsforschung werden häufig Arbeitsbedingungen untersucht, ohne jedoch genauer zu definieren, was damit gemeint ist. Wir verweisen deshalb auf die sehr breite Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). „Working conditions are at the core of paid work and employment relationships. Generally speaking, working conditions cover a broad range of topics and issues, from working time (hours of work, rest periods, and work schedules) to remuneration, as well as the physical conditions and mental demands that exist in the workplace.“ (ILO)¹

Die Arbeitsbedingungen beziehen sich also sowohl auf den Ort, die Zeit und alle anderen physischen und psychischen Bedingungen der Arbeitssituation inklusive der Bezahlung. Vielfältige Aspekte der Arbeitsbedingungen werden durch Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, den Arbeitsvertrag oder andere Vereinbarungen geregelt. Dabei sind diese Vereinbarungen nicht als starres System, sondern als Geflecht von Regelungen zu denken, die sich immer wieder verändern. Häufig werden Entwicklungen durch Konflikte oder Krisen wie z.B. die COVID-19-Pandemie befördert. So haben sich für viele Angestellte durch die COVID-Krise vorher undenkbare Möglichkeiten zum Homeoffice aufgetan, die den Zugang zum Arbeiten daheim längerfristig erleichtern werden, aber auch Probleme mit sich bringen, z.B. was die Kommunikation mit den Kolleg:innen betrifft.

In Österreich wachen verschiedenste Institutionen wie die oben beschriebenen Akteur:innen des sozialen Dialogs, aber auch Institutionen wie die Arbeitsinspektorate, über die Einhaltung der Regelungen. Bei Problemen können sich die Arbeitnehmer:innen an ihren Betriebsrat, an die Arbeiterkammern oder im Falle der Mitgliedschaft an eine Gewerkschaft wenden.

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm>

In den von uns untersuchten Ländern Serbien, Nordmazedonien und Albanien gibt es selbstverständlich ebenfalls Gesetze zur Regelung der Arbeitsbedingungen und zum Schutz der Arbeitnehmer:innen. Sie sind in manchen Bereichen allerdings deutlich schwächer ausgeprägt als dies in Österreich der Fall ist. Das Gefüge an Institutionen, die sich um den Schutz und die Rechtsdurchsetzung der Arbeitnehmer:innen kümmern, ist hingegen völlig anders gestaltet als in Österreich. Welche Institutionen es in den Ländern genau gibt beschreiben wir in den ausführlichen Portraits zu den einzelnen Ländern. Allgemein muss gesagt werden, dass die Bedingungen in den Ländern des Westbalkans deutlich schlechter sind als in Österreich.

Werden die Arbeitsbedingungen in einem Land untersucht, muss zwischen zwei Ebenen unterschieden werden: Erstens gibt es – das zeigen unsere Ergebnisse sehr deutlich – in unterschiedlichen europäischen Ländern nach wie vor sehr unterschiedlich ausgeprägte Standards der Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeitnehmer:innen arbeiten müssen. Dies betrifft z.B. die Arbeitszeiten, die Möglichkeiten zum Zeitausgleich, die Zahl der Urlaubstage, das in Österreich völlig selbstverständliche 13. und 14. Gehalt oder Regelungen, um die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverhältnissen zu begrenzen etc. Wichtige Punkte in diesem Zusammenhang, die in den Auslandsniederlassungen zum Thema geworden sind, beschreiben wir bei der Präsentation der Fallstudien. Allgemein ist zu sagen, dass besonders in Serbien von politischer Seite die Rechte der Arbeitnehmer:innen geringer gewertet werden als das Interesse, für ausländische Investoren attraktiv zu sein. So beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit in Serbien 40 Stunden, traditionell gab es für Bereiche mit besonders schwierigen Arbeitsbedingungen die Möglichkeit, eine geringere Normalarbeitszeit anzusetzen. Im Jahr 2014 wurde gesetzlich geregelt, dass die Normalarbeitszeit im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung mindestens 36 Stunden pro Woche betragen muss, unabhängig von den Arbeitsbedingungen.² Überstunden müssen nur mit mindestens 26% Zuschlag abgegolten werden. Arbeit am Samstag und am Sonntag kommt immer wieder vor und ist nicht mit den in Österreich weitverbreiteten Zuschlägen belegt.

Darüber hinaus muss zweitens aber auch gefragt werden, wie weit die geltenden Regelungen eingehalten werden und welche Möglichkeiten Arbeitnehmer:innen haben, ihre Rechte durchzusetzen und welche Unterstützungsangebote sie vorfinden. Auch hier unterscheidet sich die Situation in den untersuchten Ländern sehr stark von der in Österreich gewohnten und für die meisten hier lebenden Menschen völlig selbstverständlichen Situation. Zwar gibt es auch in Österreich Branchen, in denen vermehrt Arbeitgeber:innen die geltenden Gesetze nicht einhalten (z.B. Bau, Reinigung, Gastgewerbe). In weiten Teilen des Arbeitsmarktes können sich die Arbeitnehmer:innen aber darauf verlassen, dass ihre Rechte gewahrt werden, und sollte dies einmal nicht so sein, haben sie guten Zugang zu Beratung und Hilfe.

In den Betriebsfallstudien in Serbien wurde uns immer wieder berichtet, dass geltende Gesetze umgangen werden und es an Institutionen mangelt, um rasch für Abhilfe zu sorgen. Diese Berichten

² Vgl. <https://www.eurofound.europa.eu/country/serbia#working-time>

stehen vor dem Hintergrund, dass von unseren Gesprächspartner:innen mehrmals betont wurde, dass die Situation in vom Ausland kontrollierten Betrieben tendenziell besser sei als in Betrieben in inländischem Besitz. Für Sozialwissenschaftler:innen ist es kaum oder zumindest nur schwer möglich, Zugang zu Betrieben zu bekommen, in denen es große Konflikte gibt und/oder die Situation besonders schlecht ist. Dies zeigt auch unsere Untersuchung.

Insgesamt fehlt es derzeit an systematischen, alle Branchen abdeckenden und vergleichenden Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien. Dies hätte auch den Rahmen unseres Forschungsprojektes gesprengt. Wie schlecht die Arbeitsbedingungen in Serbien manchmal sind, soll ein Beispiel aus der Textilindustrie zeigen: Eine Untersuchung aus dem Jahr 2018 hat gravierende Missstände in den Auslandsniederlassungen vor allem italienischer Unternehmen aufgedeckt.

Beispiel Textilindustrie Serbien

Im Jahr 2018 erschien in der österreichischen Zeitschrift „Konsument“ ein Artikel unter dem Titel: „Bekleidungsindustrie in Osteuropa - Prekäre Bedingungen“³ In diesem Beitrag wird auf eine Studie der italienischen Clean Clothes Kampagne verwiesen. In der Studie [„The Real Cost of Our Shoes: a journey into the supply chain of three global shoe brands“](#)⁴ wurden die menschenverachtenden Praktiken in den Lieferketten der Schuhmarken GEOX, Prada und Tod's aufgezeigt. Deren Lieferanten und teils eigene Produktionsstätten liegen vor allem in Südosteuropa, in vielen Fällen in Serbien. Zum Teil haben die Modeketten ihre Produktion sogar aus Asien wieder zurückverlagert, da sie so kürzere Transportwege haben und die Produktionskosten in Osteuropa sogar niedriger sind als in Asien. Zugleich sorgt die Politik vor Ort für geringe Lohnkosten durch moderate Lohnabschlüsse, Mindestlöhne, die keinesfalls das Existenzminimum absichern können und eine Behinderung oder zumindest Nichtunterstützung gewerkschaftlicher Arbeit. Eine Arbeiterin in Serbien hatte der Presse im Rahmen der Clean Clothes Kampagne erzählt, dass den Beschäftigten vom Unternehmen nahegelegt wird, Windeln zu tragen, um den Toilettengang und damit Zeit zu sparen. Dazu kommen durchschnittliche Monatslöhne von 200 Euro netto im Jahr 2017 (die Lebenshaltungskosten betrugen zu dieser Zeit rund 800 Euro) und Einschüchterung. Nur wenige Beschäftigte haben Arbeitsverträge, Überstunden werden nicht gesetzeskonform entlohnt.

Im nächsten Abschnitt führen wir die Forschungsfragen unserer Untersuchung näher aus, anschließend präsentieren wir unsere Ergebnisse.

³ <https://konsument.at/bekleidungsindustrie022018>

⁴ Link zum Video: <https://lohnzumleben.de/real-cost-of-our-shoes/>

4 FRAGESTELLUNGEN UND METHODE

Mit unserem Forschungsprojekt haben wir die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien anhand von fünf ausgewählten Fallbeispielen untersucht. Die ursprünglich geplante Erfassung von Niederlassungen in Nordmazedonien und Albanien konnte wegen dort kaum vorhandener österreichischer Auslandsunternehmen nicht umgesetzt werden. Für diese Länder beziehen wir uns auf die Interviews mit Expert:innen und die Darstellung der Situation in den Ländern mit Hilfe schriftlicher Quellen. Vorrangiges Ziel ist die Dokumentation vorhandener Problemlagen für die Beschäftigten in den Betrieben vor Ort. Karte 1 zeigt die geographische Lage der untersuchten Länder.

Karte 1: Untersuchte Länder am Westbalkan



Quelle: Eigene Darstellung, Programm MS Excel

Folgende leitende Fragen für die Analyse wurden formuliert:

- Über welche Problemlagen berichten Gewerkschafts- und Belegschaftsvertreter:innen und Mitarbeiter:innen in den untersuchten Betrieben?
- Entstehen die Problemlagen durch Ausschöpfung des nationalen Rechtsrahmens oder wird dieser auch unterschritten?
- In welchen Betrieben wird der nationale Rechtsrahmen unterschritten?
- Welche Auswirkungen haben die großen Differenzen zwischen den in Österreich und im Zielland geltenden Regelungen in Hinblick auf Löhne, Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz etc.?
- Wie ist die Situation in Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmer:innen in ausländischen Niederlassungen österreichischer Unternehmen?
- Welche Formen der Interessenvertretung vor Ort finden sich in den untersuchten Betrieben?
- Welche Formen der transnationalen Zusammenarbeit im Bereich der Mitbestimmung gibt es?
- Ergänzende Fragen
 - Gibt es Ansatzpunkte für Unterschiede zwischen den untersuchten Branchen?
 - Gibt es Erfolgsbeispiele (Best Practice) transnationaler Zusammenarbeit?

Um diese Fragen zu beantworten, wurden drei Schritte unternommen.

a) Portraits der untersuchten Länder

Um den Rahmen der Untersuchung abzustechen, wurden für alle drei Länder der Studie, Serbien, Nordmazedonien und Albanien, Portraits zur wirtschaftlichen Lage, der Funktionsweise der Arbeitsbeziehungen und der Lage der Mitbestimmung erstellt. Diese finden sich im Bericht in Kapitel 5 „Länderportraits“. Die nationalen Regelungen zur Mitbestimmung und die Problemlagen unterscheiden sich in den drei untersuchten Ländern deutlich von der Situation in Österreich. Dabei gibt es auch zwischen den Ländern große Unterschiede.

b) Interviews mit Expert:innen

Eine zweite wichtige Informationsquelle für die Studie sind Interviews mit Expert:innen. In diesem Zusammenhang wurden sowohl Expert:innen kontaktiert, die eine österreichische Perspektive vertreten als auch Expert:innen für die untersuchten Länder. Die Interviews wurden anschließend vollständig transkribiert und einer Inhaltsanalyse unterzogen. Dafür wurde das Programm MaxQDA verwendet.

Tabelle 1: Interviewte Expert:innen

Name des/der Gesprächspartner:in	Organisation und Funktion Gesprächspartner:in
Martina Schneller	PRO-GE - Leiterin Referat Internationales
Sophia Reisecker	GPA - Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen
Manuel Stolz	GPA - Mitarbeiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationales
Natascha Ficulović	Jugendvertrauensrätin bei Stellantis/Opel Aspern - SozAK Praktikum in Serbien
Monika Keltanoski	Betriebsrätin bei Siemens in Wien - SozAK Praktikum in Nordmazedonien
Stine Klapper	Friedrich Ebert Stiftung - Vertretung für Albanien
Branimir Jovanovic	wiiw - Länderexperte Serbien und Nordmazedonien
Isilda Mara	wiiw - Länderexpertin Albanien
Aleksandar Todić	GSIER Nezavisnost – Generalsekretär der Produktionsgewerkschaft in Serbien
Mare Ancheva	SIER – Generalsekretärin der Gewerkschaft Industrie, Energie und Bergbau ⁵
Wirtschaftsexpert:in 1	Expert:in für Südosteuropa, möchte anonym bleiben
Wirtschaftsexpert:in 2	Expert:in für Südosteuropa, möchte anonym bleiben
Susanne Pernicka	JKU Linz, Professorin für Wirtschafts- und Organisationssoziologie

c) Fallstudien

Schließlich war geplant, die tatsächliche Situation in Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien anhand von fünf Fallbeispielen zu untersuchen. Bei den Vorbereitungsarbeiten für die Fallstudien zeigte sich rasch, dass es in Serbien zahlreiche, in Nordmazedonien und Albanien aber kaum Niederlassungen österreichischer Unternehmen gibt. Zusätzlich scheint das Umfeld für österreichische Unternehmen besonders in Albanien nach wie vor schwierig zu sein. So hat ein steirisches Reinigungs- und Abfallentsorgungsunternehmen bereits 1995 sein Angebot nach Albanien erweitert, das Engagement aber 2002 wieder beendet (Köstinger, 2012). Später gab es von diesem Unternehmen noch einen weiteren Versuch, in Albanien Fuß zu fassen, inzwischen dürfte man sich aber wieder vollständig aus dem Land zurückgezogen haben.⁶ Auch in Nordmazedonien gibt es nur

⁵ Interview durchgeführt und übersetzt von Monika Keltanovski.

⁶ Auf der Homepage des Unternehmens wird inzwischen Albanien nicht mehr als Land einer Auslandsniederlassung erwähnt.

ganz wenige Niederlassungen österreichischer Unternehmen, die über eine Handelsvertretung oder den Sitz einer Anwaltskanzlei hinausgehen.

Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, die fünf Fallstudien auf Serbien zu konzentrieren. Für die Fallstudien wurden Unternehmen aus der Produktion, der Dienstleistung und dem Bausektor ausgewählt. Um die unterschiedlichen Perspektiven aus Österreich und Serbien zusammenzuführen, wurde jeweils ein Interview mit einem/einer Betriebsrät:in in Österreich und eine:r Gewerkschaftsvertreter:in in einem serbischen Unternehmen durchgeführt. Zusätzlich wurden in den Gesprächen mit Expert:innen (Hintergrund-)Informationen zu den Unternehmen gesammelt. Zusätzlich wurden Medienberichte und Informationen auf den Unternehmens-Homepages recherchiert. Vor allem, wenn es innerhalb der Unternehmen zu Konflikten gekommen ist, gibt es recht ausführliche Medienberichte. In einem besonders konflikthaften Fall waren keine Interviews im Unternehmen möglich, hier beziehen wir uns nur auf die umfassende Medienberichterstattung und die Expert:inneninterviews.

Wegen der COVID-Pandemie waren im Herbst/Winter 2021, während der Feldphase der Fallstudien, weiterhin keine persönlichen Interviews in Österreich oder Serbien möglich. Um die Informationen über die Lage der Mitbestimmung und die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen zu gewinnen, wurden Online-Interviews organisiert. Für die Gespräche mit den serbischen Gewerkschaftsvertreter:innen wurde eine Konsekutiv-Übersetzerin zu den Gesprächen beigezogen, d.h., die Fragen und Antworten wurden im Interview jeweils direkt übersetzt. So war trotz sprachlicher Hürden ein intensiver Austausch mit Nachfragen bei wichtigen Themen etc. möglich. In Österreich wurde bei den Fallstudienunternehmen Kontakt mit den Konzernbetriebsrät:innen aufgenommen und mit diesen wurden ebenfalls Interviews gemacht.

Auch diese Interviews wurden vollständig transkribiert und inhaltsanalytisch mit Hilfe des Programms MaxQDA ausgewertet.

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen ein breites Spektrum unterschiedlicher Lagen der Mitbestimmung im Unternehmen. Auch das Zusammenspiel zwischen österreichischen Betriebsräten und serbischen Betriebs-Gewerkschafter:innen wird in seinen verschiedenen Facetten dargestellt. Zugleich sind in den Gesprächen mit den serbischen Gesprächspartner:innen verschiedenste, zum Teil sehr gravierende Probleme bei den Arbeitsbedingungen in den Niederlassungen zu Tage getreten. Die Berichte über die Fallstudien können in Kapitle 5 „Länderportraits“ nachgelesen werden.

Allen Interviewpartner:innen sei sehr herzlich für ihre Zeit, ihre Offenheit und die vielen wertvollen Informationen gedankt! Besonderer Dank gilt Frau Martina Schneller, die nicht nur zu einem sehr langen Gespräch bereit war, sondern das Projekt immer wieder mit vielfältigen Kontakten und Hinweisen unterstützt hat! Frau Sophia Reisecker und Herrn Manuel Stolz sei ebenfalls für ein ausführliches Interview und Kontakte gedankt!

5 LÄNDERPORTRAITS

In den nächsten Abschnitten gehen wir näher auf die Situation in Hinblick auf den Sozialen Dialog, seine Institutionen und das wirtschaftliche und politische Umfeld in den Ländern Serbien, Nordmazedonien und Albanien ein. Zusätzlich befassen wir uns mit den Arbeitsbedingungen in diesen Ländern. Die Darstellung basiert sowohl auf schriftlichen Quellen als auch auf Aussagen der von uns befragten Expert:innen.

5.1 Länderportrait Serbien

Zusammenfassung: Serbien ist in politischer und wirtschaftlicher Hinsicht stark von einem mangelhaften institutionellen Umfeld, Problemen mit der Rechtsstaatlichkeit sowie schwachen Strukturen der Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet. Die derzeitige autoritär-nationalistische Staatsführung hat bisher wenig dazu beigetragen, an dieser Situation Grundsätzliches zu ändern. Vielmehr setzt die derzeitige Regierung unter der Serbischen Fortschrittspartei (SNS) die seit der Jahrtausendwende verfolgte neoliberale Ausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik fort. Die prononcierte Niedriglohnstrategie hat insofern Erfolg, als in den letzten Jahrzehnten eine beträchtliche Anzahl an Auslandsinvestoren ins Land geholt werden konnte, die zahlreiche Arbeitsplätze schufen. Allerdings untergräbt eine solche Niedriglohnstrategie ein auf soziale Nachhaltigkeit und technologischen Fortschritt setzendes qualitatives Wirtschaftswachstum. Überdies haben teilweise extrem niedrige Löhne, ein fehlendes soziales Sicherungssystem und mangelnder Arbeitsschutz zu einem skandalös hohem Ausmaß an Armut in der Bevölkerung und prekärer, oft informeller Arbeit geführt. Der triste heimische Arbeitsmarkt ließ gerade die höchstqualifizierten, jungen Arbeitskräfte oftmals ins deutlich besser zahlende Ausland abwandern. Die Steuerungskompetenz der Sozialpartner in wirtschafts- und sozialpolitischen Belangen ist stark eingeschränkt. Dies hat zum einen mit der relativen Schwäche der Sozialpartner zu tun – die Gewerkschaftslandschaft ist äußerst fragmentiert, die Gewerkschaften untereinander zerstritten, und die Arbeitgeberverbände vertreten i.d.R. gerade die großen Unternehmen nicht. Zum anderen ist das rechtlich-institutionelle Umfeld für eine gedeihliche Entwicklung eines umfassenden Kollektivvertragssystems wenig förderlich. So sind Gewerkschaften vorwiegend auf betrieblicher Ebene aktiv, oftmals ohne Anbindung an übergeordnete Strukturen, und Kollektivverträge bestehen in der Privatwirtschaft – wenn überhaupt – fast ausschließlich auf betrieblicher Ebene. Abgesehen von Betriebsgewerkschaften sind Elemente der betrieblichen Mitbestimmung in Serbien praktisch nicht vorhanden.

Karte 2: Serbien

Quelle: Eigene Darstellung, Programm MS Excel

5.1.1 Politischer Hintergrund

Seit den Parlamentswahlen von Mai 2012 ist die Serbische Fortschrittspartei SNS, die dem rechtskonservativen und nationalistischen Parteienspektrum zuzuordnen ist, in wechselnden Koalitionen an der Macht, von 2014 bis 2017 unter Ministerpräsident Aleksandar Vučić. Mittels repressiver Machtausübung und mehr oder weniger offener Unterwerfung der Staatsinstitutionen unter die Parteiinteressen wurde seit 2012 die parlamentarische Opposition sukzessive ausgeschaltet. Dies betrifft insbesondere die Einschränkung der Pressefreiheit, die weitgehende Missachtung demokratischer Verfahren in nahezu allen Gesellschaftsbereichen sowie die Schwächung der Rolle des serbischen Parlaments gegenüber einer übermächtigen Exekutive (Ladjevac 2021, 1).

Bei den letzten Parlamentswahlen im Juni 2020 wurde die SNS von Vučić, seit 2017 amtierender Staatspräsident und davor Ministerpräsident, bestätigt und sie konnte ihre Machtposition seitdem noch zusätzlich ausbauen. Neben der klaren Wahlgewinnerin SNS mit fast 62% Zustimmung zu der von ihr angeführten Liste konnten noch zwei weitere Parteien ins Parlament einziehen, nämlich der bisherige Juniorpartner in der Regierung, die ebenfalls nationalistisch ausgerichtete Sozialistische Partei Serbiens SDS (welche von Slobodan Milošević gegründet wurde) sowie der Bund SPAS („Rettung“), der vom Bürgermeister der Belgrader Gemeinde Novi Beograd gegründet wurde. Darüber hinaus wurden ethnischen Minderheiten einige wenige Parlamentssitze zugesichert. Allerdings hatte im Vorfeld der Wahlen der Großteil der Opposition, die stark fragmentiert und

untereinander weitgehend zerstritten ist, aus Protest gegen die autoritäre Staatsführung ebendiese boykottiert. Tatsächlich folgte nur weniger als die Hälfte der wahlberechtigten Bürger:innen dem Aufruf der Regierung, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Letztlich wurde eine Art Konzentrationsregierung gebildet, die aus allen drei im Parlament vertretenen Parteien zusammengesetzt ist, sodass die Opposition ausschließlich außerparlamentarisch aktiv ist (ibid.).

Da die politische Linke in Serbien seit der demokratischen Wende 2000 sukzessive an Einfluss verloren hat und zuletzt beinahe zum Verschwinden gebracht wurde, konnte die Gewerkschaftsbewegung keine längerfristigen strategischen Bündnisse mit linken politischen Parteien eingehen. Unter den derzeitigen Verhältnissen politischer Autokratie unter betont nationalistischen Vorzeichen sind die Gewerkschaftseliten eher geneigt, opportunistische Zweckbündnisse mit den herrschenden Parteien einzugehen, um zumindest in Teilbereichen auf Erfolge im Sinn der Arbeitnehmer:innen verweisen zu können (Ladjevac 2017).

Im Jahr 2014 konnten sich die EU-Institutionen und die serbische Regierung auf die Eröffnung von Beitrittsverhandlungen einigen. Offiziell hält auch die derzeitige Regierung Serbiens am Ziel des EU-Beitritts fest. Gleichzeitig versucht die Regierung allerdings verstärkt, sich geo- und wirtschaftspolitisch mit Russland abzustimmen sowie strategische Partnerschaften für die Realisierung von großen Infrastrukturprojekten mit China einzugehen bzw. chinesische Investoren in bestimmten Industriezweigen in das Land zu locken, um sowohl Infrastruktur als auch Stahl- und etwa Bergbauindustrie zu modernisieren. Die Ernsthaftigkeit der EU-Beitrittsverhandlungen von Seiten der serbischen Regierung wurde zuletzt verstärkt in Zweifel gezogen. Dementsprechend wurde seit 2020 kein einziges neues Verhandlungskapitel eröffnet, der Stand von 18 eröffneten von insgesamt 35 Verhandlungskapiteln besteht seit 2020 (WKÖ 2021a).

5.1.2 Wirtschaftlicher Hintergrund und soziale Lage

In der Nach-Tito-Zeit der 1980er Jahre schlitterte Jugoslawien in eine veritable Schuldenkrise, welche den wirtschaftlichen Hintergrund der nationalistisch aufgeheizten Sezessionskriege der 1990er Jahre bildete. Die Bürgerkriege waren nicht nur aus humanitärer Sicht fatal, sondern ließen Serbien als Nationalstaat mit international diskreditierter politischer Führung, zerstörter Infrastruktur und enormem wirtschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Nachholbedarf zurück. Bis 1999 hatte Serbien kriegsbedingt und aufgrund internationaler Sanktionen innerhalb eines Jahrzehnts die Hälfte seiner Wirtschaftsleistung eingebüßt. Zwar wurden zunehmend marktwirtschaftliche Elemente eingeführt sowie Privatisierungen und Deregulierungsprozesse vorgenommen, es fehlten allerdings die staatlichen Strukturen und Institutionen, um diese Modernisierungsprozesse nachhaltig zu implementieren und abzusichern. Ab 2000 konnte der wirtschaftliche Transformationsprozess dann zwar beschleunigt werden, indem etwa der Bankensektor privatisiert und der Dienstleistungssektor privatisiert/modernisiert wurde, der Produktionsbereich blieb jedoch wenig effizient. Die zunehmend neoliberale Orientierung der Wirtschafts- und Sozialpolitik mit verstärkter Privatisierung/Deregulierung weiter Teile der

Volkswirtschaft in den 2000er Jahren führte zu sozialen Verwerfungen. In Folge dieser Umstände und der zusätzlich aufkommenden Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008 wurde etwa eine Million Menschen arbeitslos, und 20% der Bevölkerung lebten in absoluter Armut. Nur der öffentliche Sektor war weitgehend von diesen Transformationsprozessen verschont geblieben (Psychogios et al. 2020, 94f).

Ab etwa 2012 erholte sich die serbische Wirtschaft allmählich, wobei die öffentlichen Schulden noch bis 2014 zunahmen. 2014 wurde mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) ein Finanzkonsolidierungsprogramm vereinbart, welches in sozialpolitischer Hinsicht einschneidende Maßnahmen vorsah. In der Folge erholten sich sowohl die Staatsfinanzen als auch der Arbeitsmarkt, die sozialen und arbeitsrechtlichen Kosten waren allerdings enorm. 2014 wurden etwa im Zuge einer Arbeitsrechtsreform der gesamte Arbeitsschutz verwässert, Kündigungen erleichtert, Arbeitszeitregeln flexibilisiert, die Dauer einer möglichen Befristung von Anstellungen von 12 auf 24 Monate verlängert, Abfertigungen gekürzt, Senioritäts-Sonderzahlungen gekürzt, Boni für Schichtarbeiter:innen gänzlich gestrichen, Sonderurlaube gekürzt etc. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen wurde die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Kollektivverträgen beträchtlich eingeschränkt (Arandarenko 2019). Auf der Gegenseite wurde allerdings Ende 2019 ein neues Leiharbeitsgesetz verabschiedet, welches den Anforderungen des EU-Rahmenrechts insofern nachkommt, als damit Leiharbeiter:innen grundsätzlich den Standardbeschäftigten gleichgestellt werden. Zudem wurde mit dem Gesetz der Anteil der Leiharbeitskräfte auf maximal 10% im Beschäftigterbetrieb begrenzt.⁷

Die Covid-19-Pandemiekrise hat Serbien im Vergleich mit den meisten anderen Westbalkanstaaten bisher gut überstanden. Nach einem leichten Wirtschaftsrückgang im Jahr 2020 (-1,1%) wird für 2021 ein Plus von gut 6% angenommen (WKÖ 2021a). Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass der Tourismus, der mit der Pandemie weltweit stark eingebrochen ist, in Serbien traditionell nur eine untergeordnete Rolle spielt. Zwei wesentliche Standbeine der Wirtschaft Serbiens, die Landwirtschaft und die Lebensmittelindustrie, haben indes kaum an Kapazität durch die Krise eingebüßt. Umfassende Hilfspakete der Regierung für die Unternehmen und die Arbeitnehmer:innen im Ausmaß von etwa 11% des Bruttoinlandsprodukts Serbiens haben die Auswirkungen der Rezession abgemildert und die Kaufkraft der Bevölkerung gestützt (Ladjevac 2021, 1).

Serbiens Wirtschaft konnte bis zum Ausbruch der Covid-19-Pandemie eine durchaus beträchtliche Entwicklung verzeichnen, v.a. gestützt auf verstärkte Auslandsinvestitionen.

„Die serbischen Förderungen für Investition sind sehr großzügig, je nach Regionen, also natürlich unterentwickeltere, entwickeltere Regionen, das ist ganz klar. Natürlich haben sie ein großes Interesse, Investitionen nach Süd-Serbien zu kriegen, dort sind auch die großzügigsten. Nur, ich sage Ihnen: Kein Österreicher geht nach Süd-Serbien, (...) also es

⁷ Siehe <https://ctlegal.rs/sr/2019/12/25/serbian-parliament-adopts-the-law-on-agency-employment/>

bleibt alles in der Wojvodina mehr oder weniger, Belgrad und weiter hinauf. Die Förderungen sind sehr stark Mitarbeiter-konzentriert. Also das ist sozusagen eine Pro-Kopf-Förderung, pro Mitarbeiter, ab einer gewissen Größe, Anzahl von neu geschaffenen Arbeitsplätzen, aber auch Investitionen in den Bau einer Immobilie, also einer Produktionshalle usw. Das ist sehr, es ist attraktiv. Also das sind durchaus attraktive Förderungen, sind auch gebunden natürlich an Bedingungen, dass sie halten müssen den Mitarbeiterstand usw., usf. Aber ich sage Ihnen auch, dass das teilweise zu Kritik auch im Lande führt von einheimischen, serbischen Unternehmen, die sagen: ‚Wir wünschen, wir würden gleich großzügig bedacht werden wie ausländische Investoren.‘ Wobei natürlich nicht unterschieden wird zwischen ausländischen und inländischen, aber in der Praxis kriegen es halt die meisten ausländischen, weil die halt die Möglichkeit haben, hier so viel auf die Grüne Wiese zu stellen.“ (Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

Aktuell beschäftigen hunderte ausländische Unternehmen zigtausende Arbeitnehmer:innen in Serbien, wobei insbesondere deutsche und italienische Betriebe die größten Arbeitgeber sein dürften (Ladjevac 2021, 2). Gemäß Statistik Austria (Statistik der Auslandsunternehmenseinheiten) unterhielten österreichische Unternehmen im Jahr 2019 insgesamt 125 Auslandsunternehmenseinheiten, die zusammen 24.707 Personen beschäftigen.⁸

Dennoch bestehen in Serbien nach wie vor erhebliche strukturelle Wachstumshürden, insbesondere ein schwaches institutionelles Umfeld, Probleme mit der Rechtsstaatlichkeit, eine hochbürokratische öffentliche Verwaltung sowie eine Unterentwicklung im Bereich der industriellen Produktion (ibid., 1f). Die weiterhin fortgesetzte neoliberal inspirierte Niedriglohnstrategie, welche zusätzlich ausländische Investoren in das Land locken soll, hat die relativ geringe internationale Wettbewerbsfähigkeit der serbischen Wirtschaft bisher nicht nachhaltig verbessert – trotz in jüngster Zeit verstärkter und teilweise auch erfolgreicher Versuche, ausländische Unternehmen ins Land zu locken, die auch höher qualifizierte Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Dafür wären nach Expert:innenmeinung Strukturreformen im Bereich der Rechtsstaatlichkeit, der staatlichen Institutionen und der Justiz vonnöten (Interview wiw). Die lange Zeit ausschließlich verfolgte Niedriglohnstrategie dürfte eher dazu führen, dass weitere Innovationsanreize unter aktiver betrieblicher Einbindung der qualifizierten Fachkräfte unterbleiben. Zwar indizierten die Arbeitsmarktdaten bis zum Ausbruch der Pandemie eine positive Entwicklung (laut Eurostat stieg die Erwerbstätigenquote von 50,7% im Jahr 2015 auf 59,7% im Jahr 2020⁹, während die Arbeitslosenrate im selben Zeitraum von 19,0% auf 9,8% fiel¹⁰), bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber, dass viele der ehemals offiziell Arbeitslosen in Inaktivität, in die informelle und höchst prekäre Ökonomie (v.a. in der Landwirtschaft und im Handel) bzw. in das Ausland abgewandert

⁸ Siehe

https://pic.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/auslandsunternehmenseinheit_en/index.html

⁹ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_2018704/default/table?lang=de

¹⁰ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en

sind und damit dem heimischen Arbeitsmarkt als (oft junge und qualifizierte) Arbeitskräfte entzogen sind. Aufgrund der Abwanderung ins Ausland schrumpfte gemäß WKÖ-Statistiken die Bevölkerungsanzahl Serbiens von 7,44 Millionen im Jahr 2005 auf 6,95 Millionen im Jahr 2019, der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) ist von 67,1% auf 65,3% gesunken.¹¹ Der informelle Sektor erfasst geschätzt rund 20% der Beschäftigten in Serbien, der Anteil an Leiharbeit (etwa 19%), Saisonarbeit und Gelegenheitsarbeit ist groß (Petkovic Gajic 2018). Die Löhne bleiben in der Regel niedrig, das durchschnittliche Nettogehalt in Serbien belief sich im Jahr 2018 auf knapp 400 €, während der Nettomindestlohn 222,55 € und der Bruttomindestlohn 283,68 € betrugen – ein Betrag, der nur 60% des Existenzminimums ausmachte. Über 330.000 Arbeitnehmer:innen erhielten im Jahr 2018 für eine Vollzeitstelle nicht mehr als diesen Mindestlohn (ibid., 4). Laut WSI-Mindestlohndatenbank betrug im Jahr 2021 der gesetzliche Bruttomindestlohn 367,83 €.¹² Bedingt durch die geringe Umverteilungswirkung des Steuersystems und der niedrigen Transferleistungen, insbesondere durch die fehlende zielgerichtete Sozialpolitik, verschärft sich das Armutsproblem trotz offiziell positiver Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (Ladjevac 2021, 2). Demgemäß sind das Armutsrisiko bzw. das Risiko der sozialen Exklusion in keinem anderen Land Europas größer als in Serbien; eine halbe Million Einwohner:innen leben mit Einkommen unter dem Niveau des Existenzminimums (Petkovic Gajic 2018, 5). Aufgrund der niedrigen Löhne und geringen Transferleistungen gingen die Konsumausgaben der privaten Haushalte laut WKÖ-Statistiken von 74,5% des BIP im Jahr 2010 auf 67,1% des BIP im Jahr 2019 zurück¹³, womit der Wirtschaft dringend benötigte Nachfrage entzogen wurde.

5.1.3 Sozialer Dialog

Um nach der demokratischen Wende 2000 politische Entscheidungen mittels systematischer Einbindung der Sozialpartner durch Konsultationsmechanismen breiter zu legitimieren, wurde auf Druck und Initiative der Gewerkschaften 2001 der sogenannte Sozialwirtschaftliche Rat Serbiens (SES) gegründet. Dabei handelt es sich um einen dreigliedrigen Rat der Interessenabstimmung zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern, der sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene institutionalisiert wurde (Ladjevac 2021, 5). Allerdings funktioniert der dreiseitige soziale Dialog nur unzureichend, weil der einzige im Rat vertretene Arbeitgeberverband UPS nicht repräsentativ genug und v.a. der Staat zu mächtig und wenig kompromissbereit ist, um den Sozialpartnern genügend Gehör zu verschaffen. Zugleich tritt der Staat weniger als dritte Partei, sondern als größter Arbeitgeber (600.000 öffentlich Beschäftigte) in Serbien auf, weswegen die tatsächliche „Dreiseitigkeit“ des Rates fragwürdig ist. Dementsprechend entscheidet der Staat in wirklich wichtigen und weitreichenden Themenbereichen oft unilateral ohne Einbindung und Konsultation des SES.

¹¹ Siehe <http://wko.at/statistik/eu/wp-serbien.pdf>

¹² Siehe https://www.boeckler.de/pdf/ta_serbien_mldb.pdf

¹³ Siehe <http://wko.at/statistik/eu/wp-serbien.pdf>

„In Serbien (...) gibt es einen Sozialen Dialog aber nur auf dem Papier. Es gibt ein Social Economic Council und dort treffen sich Vertreter aller Seiten. Aber es ist rein formell, die wichtigen Themen werden dort nicht diskutiert, oder maximal nachdem die Entscheidungen gefallen sind. Von der Regierung kommen Vertreter von niedrigeren Ebenen, nie die wirklich zuständigen Minister. Ein weiteres Problem ist, dass es einen Unterschied zwischen den Kammern und der Zusammenschlüsse der Arbeitgeber gibt. Die Kammern sind üblicherweise mächtig, die Zusammenschlüsse nicht. Bei diesem sozialen Dialog sind aber die Zusammenschlüsse vertreten.“ (Interview wiw)

Von nicht im SES vertretenen Verbänden der Arbeitgeber und Gewerkschaften wird die Legitimität des Sozialwirtschaftlichen Rats überdies permanent bezweifelt, da die darin vertretenen Sozialpartner nur über eingeschränkte Repräsentativität verfügen und oft von den staatlichen Akteuren übergangen werden. Anfang der 2000er Jahre wurde dem größten Gewerkschaftsdachverband SSSS sowie dem zumindest damals zweitgrößten Verband UGS Nezavisnost auf Gewerkschaftsseite und UPS auf Arbeitgeberseite vom Arbeitsministerium Repräsentativität auf nationaler Ebene attestiert, wenngleich diese – wie oben erwähnt – von anderen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen mittlerweile in Frage gestellt wird. Da aber nur der SES bzw. die darin vertretenen Parteien die Neuüberprüfung und Zuerkennung des Repräsentativitätsstatus von Organisationen vornehmen und die etwaige Aufnahme neuer Verbände in den SES veranlassen kann, wird dieser Prozess von den „Insidern“ aus Eigeninteresse seit Jahren blockiert (ibid.; Arandarenko 2019).

Die wirklich mächtigen wirtschaftlichen Akteure auf Arbeitgeberseite werden nicht durch die UPS vertreten und damit auch nicht deren Interessen im SES. Diese verschaffen sich jedoch durch effektives und gezieltes Lobbying bei der Regierung Gehör, insbesondere die Gruppe der ausländischen Investoren, die sich in unterschiedlichen Verbänden organisiert haben, insbesondere dem „Rat der Ausländischen Investoren“ (Petkovic Gajic 2018, 9).

Im SES sitzen 18 Vertreter:innen, jeweils sechs von der Regierung (Ministerien), von den Gewerkschaftsdachverbänden SSSS und UGS Nezavisnost sowie von dem Arbeitgeberverband UPS. Laut Gesetz werden dem SES weitreichende Kompetenzen hinsichtlich der Konsultation in allen Bereichen der wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung zugewiesen. De facto hat der Rat allerdings nur beschränktes Mitspracherecht insbesondere in Fragen der Mindestlohnsetzung, teilweise auch im Bereich der gesetzlichen Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen (Arandarenko 2019).

Als beratendes und informatives Gremium hat der Rat die größte Bedeutung bei der Festlegung des Mindestlohns. Dies geschieht in der Regel jährlich. Da sich aber in der Frage der Mindestlohnsetzung die Sozialpartner oft nicht einigen können, wird der Mindestlohn in der Folge oft unilateral von der Regierung festgesetzt. Nichtsdestoweniger hat die Teilnahme am SES für die Gewerkschaften hohe Priorität, weil es um Fragen des Ansehens, der Teilnahme an den inneren

Machtzirkeln und den Zugang zu Ressourcen geht. Diese Einbindung wird allerdings in der Öffentlichkeit als Opportunismus wahrgenommen, weswegen die Gewerkschaften mittlerweile ein schlechtes Image haben und die Gewerkschaftsfunktionär:innen als Teil der politischen Klasse gesehen werden (Ladjevac 2021, 5f).

5.1.4 Kollektivvertragsverhandlungen

Das Kollektivvertragsrecht wird in Serbien durch verschiedene, verstreute Rechtsakte geregelt – dies allerdings höchst unzureichend. Die fehlende Tradition im Bereich der Arbeitsbeziehungen spiegelt sich darin wider, dass es kaum eingespielte Prozeduren und Mechanismen für die Kollektivvertragspolitik, aber auch kaum Rechte und Verpflichtungen der Kollektivvertragsparteien gibt (ibid., 6). Das derzeitige autokratische Gehabe der Machteliten lässt jedoch auch kaum Interesse des Gesetzgebers daran erkennen, ein stabiles und autonomes Kollektivvertragssystem zu etablieren, da die Tarifvertragsfreiheit zusammen mit starken Sozialpartnern als zusätzliche kompetente Regelungsinstanz das derzeit vorherrschende autokratisch-unilaterale Entscheidungsfindungsmodell automatisch in Frage stellen würde.

Seit den 1990er Jahren ist das Kollektivvertragssystem Serbiens durch eine prononcierte Asymmetrie hinsichtlich der Legitimität und der Verhandlungsmacht der kollektiven Akteure gekennzeichnet. Die Regierungen (Ministerien) waren dabei immer die weitaus mächtigsten Akteure und konnten mangels echter Tarifvertragsautonomie der Sozialpartner die Resultate von Kollektivvertragsverhandlungen in der Regel stark beeinflussen, v.a. im Bereich der öffentlichen Wirtschaft, wo die Ministerien selbst als Arbeitgeber auftreten. Der öffentliche Sektor ist auch jener Bereich der Wirtschaft, in dem Branchenkollektivverträge abgeschlossen werden, während Flächentarifverträge in der Privatwirtschaft kaum anzutreffen sind (Arandarenko 2019). Grundsätzlich können in Serbien Kollektivverträge auf allen Ebenen abgeschlossen werden, sowohl auf nationaler als auch auf Branchen- und Unternehmensebene. De facto werden branchenübergreifende Kollektivverträge jedoch praktisch nie und Branchenkollektivverträge fast ausschließlich im öffentlichen Sektor vereinbart. In der Privatwirtschaft gibt es nur ganz vereinzelt Branchenkollektivverträge, ansonsten werden in diesem Bereich – wenn überhaupt – Firmenkollektivverträge abgeschlossen (Petkovic Gajic 2018, 11).

Gemäß aktueller Rechtslage muss auf Branchenebene ein Arbeitgeberverband 10% aller Arbeitgeber, die zumindest 15% der Arbeitnehmer:innen beschäftigen, in der Branche organisieren, um KV-fähig und damit Verhandlungspartner zu sein. Die Union der Arbeitgeber Serbiens (UPS) schafft das in den meisten Branchen nicht. Gerade die großen Unternehmen sind in der Regel nicht UPS Mitglied. Deswegen gibt es derzeit nur einen gültigen Branchen-Kollektivvertrag in der Privatwirtschaft, nämlich im Straßenbau, neun andere Branchen-Kollektivverträge bestehen im öffentlichen Sektor, wo es allerdings keine Arbeitgeberverbände gibt, sondern der Staat (Ministerien) als Verhandlungspartner auftritt. Branchenkollektivverträge konnten u.a. in den Bereichen Kultur, Gesundheits- und Bildungswesen, Polizei, öffentliche Verwaltung und

kommunale Betriebe abgeschlossen werden (Ladjevac 2021, 6). Die kollektivvertragliche Erfassungsquote im öffentlichen Sektor beträgt demnach etwa gut 60% (Petkovic Gajic 2018, 11).

Im Bereich der Privatwirtschaft besteht derzeit – wie oben erwähnt – nur ein Branchenkollektivvertrag im Straßenbau bzw. in der Straßenerhaltung. Dieser Kollektivvertrag wurde auch für allgemeinverbindlich erklärt. Ansonsten finden sich in der Privatwirtschaft – wenn überhaupt – nur Unternehmenskollektivverträge. Dies hat nicht nur mit der oben erwähnten mangelnden rechtlich-institutionellen und prozeduralen Verankerung des Kollektivvertragssystems in Serbien zu tun, sondern auch mit der – freilich damit verbundenen – Schwäche des Arbeitgeberbands UPS und der Gewerkschaften in der Privatwirtschaft (Ladjevac 2021, 6). Die kollektivvertragliche Erfassungsquote in der Privatwirtschaft wird auf etwa 15% geschätzt (Petkovic Gajic 2018, 19). Insgesamt (öffentlicher Sektor und Privatwirtschaft zusammen) kann demnach von einer Erfassungsquote von 25 bis maximal 30% ausgegangen werden.

Im Zuge der Arbeitsgesetznovelle von 2014 wurden die Allgemeinverbindlichkeit von Flächenkollektivverträgen erschwert und umfassende Branchenkollektivverträge in der Privatwirtschaft praktisch verunmöglicht. Seither muss ein Arbeitgeberverband über Mitgliedsunternehmen über 50% der Beschäftigten einer Branche organisieren, damit das zuständige Arbeitsministerium Allgemeinverbindlichkeit in der gesamten Branche erwirken kann – zuvor war diese Schwelle bei 30% gelegen (Ladjevac 2021, 6).

5.1.5 Gewerkschaften

In Serbien herrscht ein äußerst ungünstiges Umfeld für Gewerkschaftsaktivitäten, zum einen aufgrund der traditionell neoliberalen Ausrichtung der Politik ab der Jahrtausendwende, zum anderen aufgrund der antidemokratischen Tendenzen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die neoliberale, autokratische Politik hat nicht nur zur Schwächung der Arbeitnehmer:innenrechte geführt, sondern auch den Arbeitsmarkt flexibilisiert und somit einen Trend vom Standardarbeitsverhältnis in Richtung des informellen Sektors und atypischer Beschäftigungsformen ausgelöst. Der informelle Sektor umfasst mittlerweile etwa ein Fünftel der Beschäftigten Serbiens, und Leiharbeit, Gelegenheits- und Saisonarbeit haben vielfach das Normalarbeitsverhältnis abgelöst. Vor dem Hintergrund, dass in Serbien mit wenigen Ausnahmen nur Beschäftigte mit Standardarbeitsvertrag Gewerkschaftsmitglied sein können, jedenfalls aber keine nicht-registrierten Arbeitskräfte, ist das auch eine fatale Entwicklung für die Mitgliederbasis der Gewerkschaften. Zudem mussten die Gewerkschaften Mitgliederverluste aufgrund der (trotz der in den letzten Jahren erfolgten Ansiedlung ausländischer Produktionsbetriebe) fortschreitenden Deindustrialisierung der Wirtschaft in Serbien, der zahlreichen Privatisierungen von Unternehmen im früheren Staatsbesitz und aufgrund von massivem Vertrauensverlust (Verfilzungen mit politischen Eliten, Korruption) hinnehmen. Insgesamt dürfte der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei ungefähr 25% liegen, im öffentlichen Sektor immer noch um die 60%, in der Privatwirtschaft nur um die 15-20% (ibid., 8 sowie 20).

Die Gewerkschaftslandschaft Serbiens ist stark fragmentiert und die einzelnen Gewerkschaften stehen einander relativ feindlich gegenüber. Die meisten Gewerkschaftsdachverbände sind zu verschiedenen Zeitpunkten aus dem Bund der Selbstständigen Gewerkschaften Serbiens (SSSS) hervorgegangen; dies ist der Rechtsnachfolger der Einheitsgewerkschaft aus der Zeit des sogenannten Realsozialismus. Noch während des Milošević-Regimes in den 1990er Jahren fungierte der SSSS eher als verlängerter Arm der damaligen Administration denn als unabhängige Gewerkschaft (Ladjevac 2021, 2)

Der SSSS finanziert sich größtenteils aus Immobilienbesitz aus früheren Zeiten und hat einen verzweigten Organisationsaufbau mit 28 Branchengewerkschaften, regionalen Räten und Ausschüssen. Diese komplexe Organisationsstruktur dürfte jedoch wenig förderlich für demokratische innergewerkschaftliche Abläufe und Entscheidungsfindungsprozesse sein und hat zu destruktiver Streitkultur und stark partikularistischer Interessenvertretung geführt, was viele Abspaltungen von neuen Gewerkschaftsorganisationen zur Folge hatte. Der SSSS ist dennoch nach wie vor der mit Abstand mitgliederstärkste Gewerkschaftsdachverband Serbiens, wenngleich mit dramatischem Mitgliederschwund konfrontiert. Noch stark vertreten ist der SSSS im Bereich der Bildung, in der öffentlichen Verwaltung, der Metall- und Chemieindustrie. Der SSSS vertritt etwa 45% aller Gewerkschaftsmitglieder Serbiens (ibid., 3)

Die Vereinigten Branchengewerkschaften „Unabhängigkeit“ (UGS Nezavisnost) bildeten den ersten unabhängigen Gewerkschaftsdachverband Serbiens. Dieser Dachverband wurde 1991 gegründet und läutete den Beginn des gewerkschaftlichen Pluralismus in Serbien ein. Ursprünglich beteiligt an den Bestrebungen zur Demokratisierung Serbiens und zum Sturz von Milošević, erlitt UGS Nezavisnost seitdem allerdings großen Reputations- und Mitgliederverlust durch interne Streitigkeiten und gescheiterte Privatisierungsprozesse in Branchen, in denen diese Gewerkschaft einst stark vertreten war (v.a. in der Metall- und Chemieindustrie). Relativ stark ist dieser Dachverband heute noch im Bereich der Bildung, im Gesundheitswesen und in kommunalen Versorgungsbetrieben (ibid.)

Die sogenannte Konföderation der freien Gewerkschaften (KSS) wurde im Jahr 2003 als Reaktion auf die als undemokratisch erlebte Führung des SSSS gegründet. Die KSS dürfte mittlerweile zum zweitgrößten Dachverband Serbiens avanciert sein und ist durch eine eher lose Organisationskultur mit relativ starken Branchengewerkschaften, aber einer schwachen Koordinationsstelle, gekennzeichnet. Kernziel der KSS ist die Aufnahme in das wichtigste staatliche dreiseitige Gremium, den Sozialwirtschaftlichen Rat, in dem bisher nur der SSSS und UGS Nezavisnost vertreten sind. Die KSS kann auf eine starke Präsenz in den großen staatlichen Betrieben (Telekom, staatliche Energiewirtschaft, Post) verweisen (ibid., 4).

Noch vor der KSS bildete sich bereits im Jahr 1996 der Verband der freien und unabhängigen Gewerkschaften (ASNS) als weiterer Dachverband aus der Branchengewerkschaft Metall von UGS

Nezavisnost. Der Einfluss der ASNS ist eher gering und beschränkt sich auf wenige Großbetriebe in unterschiedlichen Branchen (ibid.).

Die Vereinigte Gewerkschaft „Einigkeit“ (USS SLOGA) schließlich wurde als Dachverband 2008 gegründet und hat als einziger Dachverband bis heute den Anspruch auf Unabhängigkeit von etablierten Machtstrukturen und Parteien weitgehend aufrechterhalten. Diese Gewerkschaft hat ihre Machtbasis v.a. in kommunalen Betrieben und einzelnen Industriebetrieben, u.a. einzelnen FDIs in der Automobilzulieferindustrie. Sie äußert sich als einziger Gewerkschaftsdachverband öffentlich kritisch gegenüber der Regierung Vučić und prangert etwa deren Wirtschafts- und Sozialpolitik, insbesondere deren investorenfreundliche Politik ohne Rücksicht auf nationale Arbeitsstandards, an. Auf große mediale Resonanz stieß etwa eine Kampagne gegen die schlechten Arbeitsbedingungen und die gewerkschaftsfeindliche Unternehmenspolitik beim südkoreanischen Autozulieferer JURA in Kragujevac (ibid., 5).

Außerhalb der Dachverbände gibt es unzählige kleine Betriebsgewerkschaften ohne Mitgliedschaft in übergeordneten Strukturen (Petkovic Gajic 2018, 20).

Wenn man das so zählt, dann hast du in Serbien ungefähr - da sich jede Gewerkschaft beim Ministerium anmelden muss, ob sie auch in einem Dachverband ist oder eine Branchen-Gewerkschaft oder eine Gewerkschaft im Betrieb -, eine Anzahl von, denke ich, über 25.000 registrierten Gewerkschaften, wenn man das alles zusammenzählt. (Gewerkschaftsvertreter Serbien)

Insgesamt ist die Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Parteien und die Politik gering. Dies hat damit zu tun, dass die etablierten Parteien aus parteiprogrammatischen Gründen kaum inhaltliche Überschneidungspunkte mit den Gewerkschaften haben und es keine etablierten sozialdemokratischen Parteien westeuropäischen Zuschnitts gibt. Aus diesem Grund gehen die Gewerkschaften oftmals fragwürdige kurzfristige Zweckbündnisse mit politischen Parteien ein, die eigentlich nicht gewerkschaftsfreundlich sind, und gewähren politische Unterstützung einer Partei im Abtausch gegen einen Listenplatz im Parlament (oder gar ein Regierungsamt), um auf diesem Weg politischen Einfluss zu gewinnen. Derartige opportunistische Abtauschgeschäfte werden in der Öffentlichkeit größtenteils missbilligt und befördern die Annahme der Korruptierbarkeit der gewerkschaftlichen Eliten. USS SLOGA ist derzeit der einzige Gewerkschaftsverband mit Kontakten zur außerparlamentarischen Opposition, am ehesten zur Demokratischen Partei DS (die aber weniger sozialdemokratisch als eher liberaldemokratisch orientiert ist). Traditionelle Linksparteien gelten in Serbien als weitgehend diskreditiert (Ladjevac 2021, 6).

So wie die Arbeitgeberverbände sind Gewerkschaften in Serbien nach aktueller Rechtslage dann repräsentativ und somit kollektivvertragsfähig, wenn sie auf Betriebsebene 15% und auf Branchenebene 10% der Arbeitnehmer:innen organisieren (ibid., 5).

Nur 25-30% der Mitglieder zahlen Gewerkschaftsbeiträge (die übrigen Mitglieder zahlen keine Beiträge), die in der Regel vom Arbeitgeber eingehoben und dann an die Betriebsgewerkschaft weitergegeben werden. Damit übt der Arbeitgeber eine beträchtliche Kontrollfunktion über die Beschäftigten einerseits und die Geldmittel, die an die Gewerkschaften fließen, andererseits aus. Diese Betriebsgewerkschaften behalten üblicherweise 60-90% dieser Beiträge ein (was damit passiert, bleibt oft intransparent), der geringe Rest wird an die Branchen- und nationale (Konföderations-) Ebene weitergegeben. Ein Vertreter der Gewerkschaft Nezavisnost beschreibt die Praktiken der Gebühreneinhebung und -aufteilung seiner Gewerkschaft im Vergleich mit jenen vieler Betriebsgewerkschaften wie folgt:

Also das ist 1% vom Netto-Lohn (wiederholt), und der wird aufgeteilt, so, dass 21% an den Dachverband geht, 44% geht an die Branchen-Gewerkschaft, das heißt an uns, und 35% bleibt bei den Kollegen in den Betrieben. Und wenn wir schon dabei sind, es gibt Gewerkschaften, die (sich für) nichts anderes interessiert als den Mitgliedsbeitrag, und dann sagen sie, also in den Betrieben sollen 80% bleiben. Und ich als Dachverband oder Branchen-Gewerkschaft, hauptsächlich als Dachverband, nehme ich nur 20% oder 30%. (Gewerkschaftsvertreter Serbien)

Dadurch, dass die Betriebsgewerkschaften den Großteil der Gewerkschaftsbeiträge zu Zwecken einbehalten, die nicht wirklich einsehbar sind und Vermutungen der Selbstbereicherung aufkommen lassen, haben die übergeordneten Branchen- und Dachgewerkschaften zu wenig Geldmittel für effektive Kampagnen, Aktivitäten, Personal, Streiks etc. Es fehlen somit Geldmittel, um die laufenden Kosten einer funktionierenden größeren Organisation abdecken zu können, was auf die unzureichenden Machtressourcen der Gewerkschaften gegenüber der Regierung und der Arbeitgeberseite durchschlägt (Petkovic Gajic 2018, 21).

Offene Gewerkschaftsfeindlichkeit in Betrieben ist in Serbien keine Seltenheit und kommt sogar im öffentlichen Sektor vor. Einige Betriebe untersagen jedwede Gewerkschaftsgründung, ungeachtet der grundsätzlich garantierten Versammlungs- und Organisationsfreiheit. Der Fall des südkoreanischen Konzerns Jura ist diesbezüglich durch die Medien gegangen (ibid., 9).

Ein Interviewpartner geht auf die unterschiedliche Akzeptanz von Gewerkschaften im Betrieb ein und stellt einen Zusammenhang mit der Herkunft der Betriebsleitung her.

„Wenn der Betrieb von z. B. einem deutschen Unternehmen oder einem österreichischen Unternehmen ist, wenn das von den österreichischen Leuten oder deutschen Leuten geleitet ist, dann funktioniert das schon. Dann merkt man den Unterschied, denn was immer ist, die kommen aus den Ländern, wie du schon gesagt hast, wo das irgendwie schon geregelt ist. Und die sind das gewöhnt, mit den Gewerkschaften zu arbeiten, ob sie das lieben oder nicht, aber sie sind es gewöhnt, sie wissen, wie das funktioniert. Aber wenn wir in diesen Betrieben das einheimische Management haben, dann geht das ziemlich schwer, das werden dir die Kollegen wahrscheinlich aus der Warenproduktion KG und der aus

Elektronikteile AG auch sagen, denn die versuchen immer, das durchzusetzen, wie das hier so schon die Gewohnheit ist: Ich brauche keine Gewerkschaften! Gewerkschaften, die kommen aus der Vergangenheit.“ (Interview AK-Balkan Aleksandar)

5.1.6 Arbeitgeberverbände

In Serbien gibt es nur einen anerkannten Arbeitgeberverband, der auch im SES vertreten ist, nämlich die Union der Arbeitgeber Serbiens UPS. Tatsächlich ist die UPS aber weder auf Branchen- noch auf nationaler Ebene repräsentativ (siehe oben).

Insbesondere die mächtigen Auslandsinvestoren sind nicht in der UPS vertreten, sondern eigens organisiert, nämlich im Rat der Auslandsinvestoren, der einen großen Einfluss auf die Arbeitsgesetzgebung ausübt. Die Auslandsinvestoren beschäftigen ca. 5% der serbischen Arbeitnehmer:innen und erwirtschaften ca. 20% des BIP. Teilweise missachten sie die Versammlungs- und Organisationsfreiheit und untersagen die Gründung von Betriebsgewerkschaften (ibid., 9). Der Großteil der Auslandsinvestoren ist im Dienstleistungssektor tätig, nur in den letzten Jahren engagierten sich vermehrt auch einige große Produktionsfirmen in Serbien als Investoren (Interview wiw).

Abgesehen von den Arbeitgeberverbänden existieren in Serbien noch Wirtschaftskammern, für die vor wenigen Jahren die Pflichtmitgliedschaft eingeführt wurde. Anders als in Österreich treten diese Wirtschaftskammern jedoch nicht als Sozialpartner in Erscheinung, sondern betrachten sich vornehmlich als Service-Organisation für ihre Mitglieder. Hierbei wurde Anleihe bei der WKÖ sowie den Handelskammern in Deutschland genommen. Die Führung der nationalen Wirtschaftskammer Serbiens gilt als sehr regierungsnahe, vergleichsweise mächtig und einflussreicher als die Führung der UPS (Interview Wirtschaftsexpert:in 1).

5.1.7 Betriebliche Vertretungsstrukturen

Betriebliche Vertretungsstrukturen aufzubauen gilt generell als sehr schwierig in Serbien, abhängig von der Bereitschaft der Betriebsführung, solche zuzulassen. Betriebsgewerkschaften bilden die häufigste Form der kollektiven Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene, sie vertreten ca. 25% der Arbeitnehmer:innen Serbiens. In ein und demselben Betrieb können mehrere konkurrierende Betriebsgewerkschaften vorhanden sein. Die Arbeitsgesetznovelle 2014 und das missbilligende oder gar drohende Verhalten vieler Arbeitgeber machen oft jegliche Form betrieblicher Interessenvertretung unmöglich.

Abgesehen von den Betriebsgewerkschaften (die oft ohne Anbindung an eine Branchengewerkschaft oder einen Dachverband agieren) gibt es auf betrieblicher Ebene noch gemeinsame betriebliche Vertretungsstrukturen mehrerer Gewerkschaften (joint trade union committees), sehr selten sind Betriebsräte und manchmal Gesundheits- und Sicherheitskomitees anzutreffen. Das Arbeitsrecht sieht zwar die Möglichkeit von Betriebsräten durchaus vor, und sogar die generelle

Einführung von Betriebsräten ab 20 Beschäftigten wurde bereits diskutiert (Interview wiw), aber die etablierten Gewerkschaften sind i.d.R. gegen die Gründung von Betriebsräten, da sie keine doppelten Vertretungsstrukturen (Betriebsgewerkschaften und Betriebsrat) im Betrieb wollen und fürchten, dass sie in einem neu zusammengesetzten Betriebsrat nicht mehr das Sagen haben könnten. Multinationale Konzerne mit Europäischem Betriebsrat, die Niederlassungen in Serbien unterhalten, sind oft einem Betriebsrat auch in Serbien gegenüber wohlwollend eingestellt – was sie häufig nicht nur von den einheimischen Betrieben, sondern auch von den lokalen Gewerkschaften unterscheidet. Wie bereits weiter oben erwähnt, gibt es etliche tausend Betriebsgewerkschaften in Serbien (offenbar deutlich über 20.000), oftmals unabhängig von den Konföderationen und Branchengewerkschaften (Petkovic Gajic 2018, 20f).

5.1.8 Arbeitsbedingungen

Die Regierungen in Serbien haben ab der Jahrtausendwende stets danach getrachtet, Beschäftigungswachstum als vermeintlich wichtigste Stütze für Wirtschaftswachstum zu forcieren, notfalls auch auf Kosten der Arbeitsbedingungen und der Jobqualität. Die Politik der Schaffung von möglichst attraktiven Anreizen für mögliche Auslandsinvestoren, von der Gewährung großzügiger Förderungen und Steuererleichterungen bis hin zu einem weitgehend aufgeweichten Arbeitsrecht und einem weitgehend flexiblen Arbeitsmarkt, entspricht vollends diesem Ansinnen, durch Neubetriebsansiedlungen Beschäftigung zu schaffen. Die Qualität der angebotenen Jobs lässt jedoch oft zu wünschen übrig, berichtet wird von niedrigen Gehältern, langen Arbeitszeiten, einer unzureichenden sozialen Absicherung und der schlichten Verletzung geltenden Arbeitsrechts (Dokić und Jovanović 2019, 89f). Details dazu werden auch unsere Fallstudien zeigen.

So betrug gemäß Eurostat der Anteil jener Vollzeitbeschäftigten, die trotz Arbeit ein Einkommen unterhalb der Armutsschwelle erzielten, im Jahr 2020 11% aller Erwerbstätigen ab 18 Jahren.¹⁴ Das Hauptproblem des serbischen Arbeitsmarkts scheint jedoch der große Anteil der informellen Wirtschaft zu sein, und hier insbesondere neben dem Nicht-Melden des Gewerbes die Tatsache, dass Beschäftigte nicht angemeldet und ohne Sozialversicherungsabgaben und Steuern bar bezahlt werden, was auf etwa 17% der Beschäftigten zutreffen dürfte. Dies bedeutet für die Beschäftigten, dass sie nicht gesundheits- und sozialversichert sind und keinerlei Arbeitnehmer:innenrechte geltend machen können. Unter diesen Umständen haben sie keine Garantie der zeitgerechten und vollständigen Bezahlung, oft müssen sie unbezahlte Überstunden leisten, und Krankenstand genügt oft als Kündigungsgrund (ibid., 92). Aber auch auf dem regulären Arbeitsmarkt dominieren problematische Arbeitsverhältnisse, insbesondere für Frauen, deren Anteil in sogenannten typischen Frauenberufen stets ansteigt und die deshalb trotz durchschnittlich mit Männern gleichwertiger Ausbildungsniveaus deutlich weniger verdienen und

¹⁴ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS02N_custom_2017852/default/table?lang=en

deutlich seltener in Beschäftigung stehen. So betrug die Erwerbstätigenquote im Jahr 2020 bei Männern 66,4%, bei Frauen jedoch nur 53,0%.¹⁵

All diese Probleme in der Arbeitswelt bewegen viele serbische Bürger:innen dazu, das Land zu verlassen, und insbesondere bei den jüngeren, hochqualifizierten Arbeitnehmer:innen ist die Bereitschaft auszuwandern groß, was zu einem massiven „Brain Drain“ führt (ibid., 82).

All dies ist vor dem Hintergrund der nach der der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008-10 erfolgten Eingriffe in das Kollektivvertrags- und Arbeitsrecht zu sehen (Psychogios 2020, 96), welche weiter oben beschrieben wurden. Die Krise und die rechtlichen Einschnitte haben in Serbien bestehende Probleme der Arbeitsbedingungen offenbar noch verschärft. Genannt werden in einer rezenten Studie die verstärkte Jobunsicherheit (drohender Arbeitsplatzverlust), verstärkter Arbeitsdruck und -stress aufgrund vermehrten Arbeitsvolumens, längerer Arbeitszeiten und größerer Schwierigkeiten mit der Work-Life-Balance, Gehaltskürzungen, Kürzungen in der betrieblichen Weiterbildung und vermehrte gesundheitliche Beeinträchtigungen (ibid., 102).

In diesem Zusammenhang weist eine Vertreterin der österreichischen Wirtschaft darauf hin, dass hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oftmals ein erheblicher Unterschied zwischen einheimischen serbischen Betrieben einerseits und österreichischen oder deutschen Investoren in Serbien andererseits besteht.

„Also, man arbeitet gerne für österreichische und deutsche Unternehmen, (...) vor allem im Vergleich zu einheimischen Unternehmen. Also, das (...) (ist) ein Riesenunterschied. Das betrifft die Korrektheit und den Umgang mit den Mitarbeitern sehr stark, und die Bezahlung natürlich. Und sie sagen immer: ‚Bei euch ist alles korrekt‘, ja.“ (Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

„Aber ich kann Ihnen auch dazusagen, dass sich die Mitarbeiter, was man so weiß, sich sehr glücklich schätzen, wenn sie für ein österreichisches oder deutsches Unternehmen arbeiten können. Also die haben den Ruf, und das hört man von allen Seiten, das ist ein Privileg für die zu arbeiten, weil die sind anständige Leute, die bezahlen den Mitarbeiter anständig und pünktlich.“ (Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

Diese Differenzen dürften nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen betreffen.

„Also was sicher hier noch etwas anders ist als in Österreich, ist sicher, sind teilweise die Hierarchien hier wahrscheinlich noch ausgeprägter. Und ich kann Ihnen sagen, was die Leute so mir sagen, ja: Der Chef ist hier noch der Chef. Das, die Interpretation, ob das gut oder schlecht ist, will ich jetzt hinten angehalten haben, hat aber auch natürlich den Nachteil, dass die Mitarbeiter sich da nicht so einbringen durch Eigeninitiative. Was

¹⁵ Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_2168843/default/table?lang=en

manche, die Österreicher, die hier tätig sind vor Ort, manchmal als Nachteil sehen, also das, was sie aus Österreich sehen, dass der Mitarbeiter eigeninitiativ mit Ideen kommt und mit dem Chef auf Augenhöhe spricht. Hier, das ist aber sicher auch ein süd- und süd-ost-europäisches Phänomen.“ (Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

Ein anderer Experte des wiiw beschreibt allerdings auch problematische Praktiken im Umgang mit den Mitarbeiter:innen in ausländischen Unternehmen:

„Insgesamt gab es in vielen dieser ausländischen Unternehmen Skandale in Hinblick auf die Rechte der Arbeitnehmer:innen, schlechte Praxis in Hinblick auf die Rechte der Arbeitnehmer:innen, das gab es sowohl in Serbien als auch in Nordmazedonien. Das gab es hauptsächlich in den sehr großen Produktionsunternehmen, wo mehrere tausend Personen arbeiten. Z.B. gab es nicht genug Zeit um auf die Toilette zu gehen, keine freien Tage, Zwangs-Arbeit am Wochenende, dauerhaft befristete Anstellungen, weil das das Arbeitsrecht erlaubt. Wenn Arbeitnehmer:innen den Anordnungen der Vorgesetzten nicht Folge leisten, wird ihr Arbeitsvertrag einfach nicht verlängert. Es gab viele Fälle in dieser Art, aber überwiegend in Unternehmen, die in deutschem Besitz sind, nicht in österreichischem Besitz. Ich kenne kein österreichisches Unternehmen, das Probleme mit der Behandlung der Arbeitnehmer:innen hatte, das bedeutet nicht, dass es kein solches Unternehmen gibt, aber ich kenne es nicht.“ (Interview wiiw)

5.1.9 Wirkungen der Covid-Krise

Insgesamt hat die Wirtschaft Serbiens durch die Corona-Pandemie vergleichsweise wenig Schaden genommen (siehe oben). Eine wesentliche Stütze zur Abfederung der Krise waren sicher die von der serbischen Regierung gewährten Unterstützungspakete für die Wirtschaft. Das dritte Unterstützungspaket von Februar 2021 sah etwa direkte Finanzhilfen für Unternehmen aller Größen sowie für Gastbetriebe, Hotels, Reisebüros und Verkehrsdienstleister vor. Voraussetzung für die finanzielle Unterstützung der Unternehmen war deren Verzicht auf Mitarbeiter:innenreduktion um mehr als 10%. Eine Kurzarbeitsregelung ähnlich jener in Österreich wurde in Serbien nicht eingeführt. Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten bestanden in Serbien bereits vor der Pandemie, damit verbundene Kosten müssen allerdings vom Arbeitgeber allein getragen werden (WKÖ 2021b).

5.2 Länderportrait Nordmazedonien

Zusammenfassung: Nordmazedonien weist in strukturell-institutioneller und demokratiepolitischer Hinsicht etliche Probleme auf. Zudem steht eine überbordende und verkrustete Bürokratie einer nachhaltigen Modernisierung aller Gesellschaftsbereiche im Wege. Zwar konnten im letzten Jahrzehnt Teilerfolge bei der Justizreform sowie bei der Stärkung der Medienfreiheit erzielt werden, auch wurde eine substantielle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns sowie eine Reform des Sozialversicherungssystems erreicht. Das insgesamt schlechte Krisenmanagement der Behörden wurde allerdings während der Covid-19-Pandemie besonders augenfällig. Wirtschaftspolitisch wird weitgehend unabhängig von der aktuellen Zusammensetzung der Regierung seit zwei Jahrzehnten eine neoliberal ausgerichtete Linie gefahren, wobei fiskalpolitische Standortpolitik (Subventionierung von Investitionen und Beschäftigung) sowie Förderung von Niedriglohnbranchen im Vordergrund stehen. Ziel dabei ist der Erhalt der einheimischen arbeitsintensiven Niedriglohnbranchen (Möbel-, Bekleidungs- und Lebensmittelindustrie) sowie das Schaffen von Anreizen für die Ansiedlung ausländischer Betriebe, was v.a. im Dienstleistungsbereich (IT, Telekom- und Finanzwirtschaft) teilweise auch gelungen ist. Vor dem Hintergrund eines weitgehend zahnlosen Arbeitsrechts werden die Schattenseiten dieser neoliberalen Wirtschaftspolitik sichtbar, zum einen im Erstarken eines enormen informellen Sektors, zum anderen im Überhandnehmen von befristeten Arbeitsverträgen. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen muss von einer fortschreitenden Schwächung der Gewerkschaftsbewegung ausgegangen werden. Zwar besteht in der Privatwirtschaft auf nationaler Ebene ein nach wie vor gültiger Flächenkollektivvertrag, dieser wird jedoch von vielen Betrieben ignoriert. Während Branchen-Kollektivverträge kaum vorzufinden sind, können Betriebsgewerkschaften zumindest in einigen größeren Unternehmen Firmen-Kollektivverträge aushandeln. Genuin betriebliche Elemente der Mitbestimmung jenseits der Betriebsgewerkschaften existieren in Nordmazedonien nicht.

Karte 3: Nordmazedonien



Quelle: Eigene Darstellung, Programm MS Excel

5.2.1 Politischer Hintergrund

Nach etwa 10 Jahren der Regierung durch die national-konservative Partei VMRO DPMNE, deren Führung nach Bekanntwerden von Korruptionsskandalen zurücktreten musste, wurde auf Basis der Parlamentswahlen von Ende 2016 Mitte 2017 eine sozialdemokratisch (SDSM) geführte Koalitionsregierung unter Zoran Zaev gebildet. Der Koalitionspartner war zunächst die Albanische Demokratische Union für Integration (DIU). Die Koalitionsregierung wurde bei den Parlamentswahlen von Juli 2020 knapp bestätigt. Allerdings erlitt die regierende SDSM bei den Kommunalwahlen im Oktober 2021 herbe Verluste, was zum Rücktritt von Zoran Zaev als Ministerpräsident führte. Ende 2021 wurde der bisherige Vizeministerpräsident Dimitar Kovacevski zum Parteichef der SDSM gewählt, dieser wurde in der Folge auch als Ministerpräsident einer neuen Regierung eingesetzt. Die DIU hatte nach den Kommunalwahlen die Regierung verlassen, allerdings konnte die SDSM eine andere kleine albanische Partei als Koalitionspartner gewinnen.¹⁶

Als eine der ersten Initiativen nach ihrer Einführung 2017 versuchte die sozialdemokratisch geführte Regierung, die Nachbarschaftsstreitigkeiten insbesondere mit Griechenland und Bulgarien beizulegen, um wesentliche Hürden bei der seit Langem angestrebten Annäherung an

¹⁶ Siehe Der Standard (22. Dezember 2021): Nordmazedoniens Regierungschef Zaev reicht Rücktritt ein. <https://www.derstandard.at/story/2000132118597/nordmazedoniens-regierungschef-zaev-reichte-ruecktritt-ein>

die Europäische Union aus dem Weg zu räumen; Nordmazedonien hat seit dem Jahr 2005 Kandidatenstatus (Anceva 2018, 5). Mit Griechenland ist dies im Rahmen des sogenannten Prespa-Abkommens 2018 gelungen, als Nordmazedonien einen historischen Namensvertrag mit Griechenland abschloss und seitdem Republik Nordmazedonien (statt Mazedonien) heißt. Dieses Abkommen bereite den Weg zur im Jahr 2020 erfolgten NATO-Mitgliedschaft Nordmazedoniens.¹⁷ Der Konflikt mit Bulgarien konnte allerdings noch nicht ausgeräumt werden; hier geht es um die bisher verweigerte Anerkennung Nordmazedoniens als eigenständigen Staat mit eigenständiger mazedonischer Sprache durch Bulgarien (Ellereit und Sadiki 2021, 1).

Vor dem Hintergrund gegängelter Justiz und verkrusteter staatlich-administrativer Strukturen trieb die Regierung unter Zaev zumindest rhetorisch ihre Bemühungen voran, weitreichende Reformen umzusetzen. Handlungsbedarf besteht insbesondere in den Bereichen Modernisierung der öffentlichen Verwaltung, Reform des Bildungssystems, Digitalisierung der Verwaltung, Bildung und Wirtschaft, aber auch Stärkung der Medienfreiheit (ibid.; Anceva 2018, 5). Zu partiellen Erfolgen ist es in den Bereichen Justizreform und Stärkung der Frauenrechte und der Medienfreiheit gekommen, während das Krisenmanagement während der Covid-19-Pandemie zu wünschen übrig ließ – offenbar der Hauptgrund für das schlechte Abschneiden der SDSM bei den Kommunalwahlen im Herbst 2021.¹⁸ Die Pandemie führte zu einem starken Einbruch der Wirtschaft, insbesondere zu einem weitgehenden Erliegen des Tourismus. Zumindest während der Frühphase der Pandemie gab es einen Einbruch der ausländischen Direktinvestitionen und einen deutlichen Rückgang der zuvor beträchtlichen Rücküberweisungen aus dem Ausland (Ellereit und Sadiki 2021, 1).

Im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sind etliche Vorhaben reine Ankündigung geblieben. Zu den größten Errungenschaften hierbei zählen die Erhöhung des Mindestlohns auf € 244 im Jahr 2020 sowie eine Reformierung der gesetzlichen Sozialversicherung. Zudem wurden 2019 die Mindestabfertigungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sechs auf sieben Monatslöhne erhöht. Andere wesentliche Themen blieben allerdings bisher weitgehend unbearbeitet, etwa die brennenden Fragen des mangelnden Arbeitsschutzes in Produktionsbetrieben, die von der Regierung ventilierten, aber nicht durchgesetzten Regelungen zum arbeitsfreien Sonntag, die Einschränkung der derzeit üblichen Befristung von Arbeitsverträgen sowie generell die Neuaufstellung des Arbeitsgesetzbuchs (Interview wiw).

In polit-ökonomischer Hinsicht führen alle Regierungen Nordmazedoniens, inklusive der sozialdemokratisch geführten, seit dem Zerfall Jugoslawiens eine prononciert neoliberale Linie, die fiskalpolitisch auf eine Stärkung des Wirtschaftsstandorts sowie förderpolitisch auf eine

¹⁷ Siehe [Der Standard](https://www.derstandard.at/story/2000130836764/zoran-zaev-zieht-nach-wahldebakel-in-nordmazedonien-konsequenzen) (1. November 2021): Zoran Zaev zieht nach Wahldebakel in Nordmazedonien Konsequenzen. <https://www.derstandard.at/story/2000130836764/zoran-zaev-zieht-nach-wahldebakel-in-nordmazedonien-konsequenzen>

¹⁸ Siehe [Der Standard](https://www.derstandard.at/story/2000130836764/zoran-zaev-zieht-nach-wahldebakel-in-nordmazedonien-konsequenzen) (1. November 2021): Zoran Zaev zieht nach Wahldebakel in Nordmazedonien Konsequenzen. <https://www.derstandard.at/story/2000130836764/zoran-zaev-zieht-nach-wahldebakel-in-nordmazedonien-konsequenzen>

Subventionierung von Investitionen und Beschäftigung hinauslaufen. Konkret bedeutete dies direkte Förderungen von ausländischen Investitionen, öffentliche Infrastrukturausgaben zur Stärkung der Privatwirtschaft und Subventionierung von Arbeitgeberbetrieben. Eine progressive Besteuerung konnte noch nicht eingeführt werden, es gilt nach wie vor eine Flat Tax von 10% (Ellereit und Sadiki 2021, 1f).

5.2.2 Wirtschaftlicher Hintergrund und soziale Lage

In ökonomischer Hinsicht ist Nordmazedonien von massiven Strukturproblemen gekennzeichnet. Die Landwirtschaft ist überdimensioniert, es bestehen kaum traditionelle Industriebetriebe, und die wenigen bestehenden Gewerbe- und Industriebetriebe sind in der Regel äußerst arbeitsintensiv und tendenziell wenig produktiv. Dies wird noch dadurch befördert, dass arbeitsintensiven Niedriglohnbranchen Subventionen gewährt werden, um den Beschäftigtenstand zu erhalten – was allerdings zu Strukturkonservatismus führt und als innovationsfeindlich eingeschätzt wird (Interview wiw). Eine umso gewichtigere Rolle nehmen die ausländischen Direktinvestitionen (FDIs) ein, da sie in der Regel neue Technologien, Innovation im Produktionsprozess und neues Know-how ins Land bringen.

„Mazedonien ist wahrscheinlich noch mehr als Serbien komplett abhängig von FDIs, die haben wirklich kaum eine, wirklich kaum eine einheimische Industrie. Also, wenn Sie den mazedonischen Export anschauen, ist das in Wirklichkeit ein Export eines deutschen Unternehmens in Mazedonien nach Deutschland. Also, wenn Sie wegnehmen die Kabel von der Firma [...] aus dem mazedonischen Export, haben Sie dort keinen Export mehr.“
(Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

Dies bringt nicht nur ein deutliches Plus in der Arbeitsproduktivität mit sich, sondern auch längerfristige Beschäftigungseffekte. Darüber hinaus tendieren die ausländischen Unternehmen eher als die einheimischen Betriebe dazu, das Personal in die neuen Ablauf- und Produktionsprozesse einzuschulen und laufend weiterzubilden, was die Arbeitsproduktivität insgesamt steigert (Interview WKÖ 1). Denn abseits der FDIs tragen niedrige Innovationsquoten, der Mangel an Fachkräften und das insgesamt unzureichende Ausbildungsniveau zur durchschnittlich niedrigen Arbeitsproduktivität in Nordmazedonien bei. Ein weiterer limitierender Faktor ist die geringe Bereitschaft und/oder Kapazität der einheimischen Betriebe, abseits der sogenannten „Technologischen Entwicklungszonen“, die sich um die FDIs bilden, in Forschung und Entwicklung zu investieren (Anceva 2018, 6). Zudem bereiten die von der EU eingeführten Zölle für Drittstaaten dem kleinen exportorientierten Sektor zunehmend Schwierigkeiten bei der Vermarktung / beim Absatz (Ellereit und Sadiki 2021, 2).

Während einheimische Betriebe v.a. in den Branchen Lebensmittelindustrie, Möbel- und Bekleidungsindustrie sowie Bergbau tätig sind und hier weniger über Qualität, sondern über die niedrigen Lohnkosten konkurrenzfähig sind, investieren und engagieren sich ausländische Unternehmen vorzugsweise im Dienstleistungssektor (Finanzwirtschaft, Telekommunikation und

IT), im Energiesektor sowie – im Bereich der Güterproduktion – in der Komponentenherstellung für die Automobilindustrie (Interview wiw; Interview Wirtschaftsexpert:in 1).

Auch österreichische FDIs sind hauptsächlich im Dienstleistungssektor aktiv.

„Zum Beispiel, in Nordmazedonien, die wichtigsten Investoren sind die Stromanbieter, dann Banken, dann die Telekommunikation, das sind die größten österreichischen Unternehmen, alle im Bereich der Dienstleistungen“ (Interview wiw)

Die Anzahl der in Nordmazedonien engagierten österreichischen Betriebe ist allerdings recht überschaubar. Laut Statistik Austria befanden sich 2019 nur 33 österreichische Unternehmen in Nordmazedonien, mit allerdings immerhin 12.909 Beschäftigten vor Ort.¹⁹ Abgesehen von der oben schon erwähnten Dominanz der Dienstleistungsbetriebe gibt es einen bedeutenden österreichischen Produktionsbetrieb in Nordmazedonien; dieser ist im Bereich der Bekleidungsindustrie tätig.

„Wir haben einen g'scheiten Produktionsbetrieb, der macht dort Feuerwehrbekleidung, ein super Betrieb aus Salzburg, der macht Feuerweherschutzbekleidung. Da bleibt aber nicht eine Uniform in Mazedonien, ja, alles geht in die Welt hinaus. Wobei Mazedonien eine sehr große, schon in jugoslawischen Zeiten, eine große Bekleidungstradition gehabt hat. Sie haben Näherinnen dort gehabt. Und das ist natürlich gewesen die Motivation, warum der Betrieb dort hingegangen ist, weil man findet ja heutzutage keine Näherinnen mehr, findet man auch in Mazedonien (...) keine 20-jährige Näherin mehr. Und das ist auch der Grund, warum unsere Betriebe (...) und das wird auch sehr positiv vermerkt von allen öffentlichen Stellen, in die betriebliche Ausbildung geht und investiert in die Mitarbeiter.“ (Interview Wirtschaftsexpert:in 1)

In sozialer Hinsicht stellen die Armut großer Bevölkerungsteile sowie die hohe Arbeitslosenrate die wohl größten Probleme dar. Die Armutsquote lag im Jahr 2019 bei 21,9% der Bevölkerung, und es ist davon auszugehen, dass die Pandemie diesen Anteil noch vergrößert hat (Ellereit und Sadiki 2021, 2). Laut WKÖ-Statistiken lag die Arbeitslosenquote unter den 15 bis 64-Jährigen im Jahr 2020 bei 18,4%, die Jugendarbeitslosenquote (15 - 24-Jährige) im Jahr 2019 bei 35,6%.²⁰ Um die Einkommenssituation der untersten Einkommensgruppen zu verbessern, erhöhte die sozialdemokratisch geführte Regierung den Mindestlohn sukzessive von 170 € im Jahr 2017 auf 244 € im Jahr 2020. Derartige Lohnerhöhungen setzten allerdings die Niedriglohnbranchen stark unter Druck, sodass die Regierung gleichzeitig die arbeitsintensiven Niedriglohnbranchen subventionierte, um Entlassungen zu vermeiden. Obwohl mit derartigen Lohnunterstützungsmaßnahmen tendenziell produktivitätsorientierter Strukturwandel unterbunden wird, hat sich die generelle Situation auf dem Arbeitsmarkt leicht entspannt. Neben dem generellen gesetzlichen

¹⁹ Siehe https://pic.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/auslandsunternehmenseinheit/en/index.html

²⁰ Siehe <http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-nordmazedonien.pdf>

Mindestlohn erhöhte die Regierung in den letzten Jahren auch Löhne im Gesundheitssektor, sodass die Abwanderung junger, qualifizierter Arbeitskräfte in diesem Wirtschaftsbereich zumindest teilweise verhindert werden konnte. Die Arbeitsmigration gerade junger, qualifizierter Arbeitskräfte, auch, aber nicht ausschließlich im Gesundheitssektor, hat wesentlich zum „Brain Drain“ der letzten Jahre im Land beigetragen (Ellereit und Sadiki 2021, 2; Anceva 2018, 5).

Mit der Erhöhung des Mindestlohns war neben der weitgehenden Vermeidung von Armut trotz Arbeit auch das Ziel verbunden, den Anteil der Schwarzarbeit im Land zu verringern. Denn viele Arbeitnehmer:innen verdienen nicht mehr als den gesetzlichen Mindestlohn, und je niedriger er angesetzt wird, desto stärker ist der Anreiz, neben der offiziellen Anstellung zum Mindestlohn auch noch „schwarz“ dazuzuverdienen, oft bei ein und demselben Arbeitgeber. Zudem erfolgt die Subventionierung der Betriebe in Niedriglohnbranchen auf Basis von Anstellungsverhältnissen, was die Arbeitgeberbetriebe motivieren soll, die Beschäftigten regulär anzustellen und anzumelden (ibid.). Dennoch beträgt der Anteil des durch Schwarzarbeit erwirtschafteten BIP rund 30% (Interview wiw).

„Der informelle Sektor ist sehr wichtig (...). Manche Menschen sind gar nicht registriert, andere sind nur zum Mindestlohn registriert und werden zusätzlich schwarz bezahlt. Die Schwarzarbeit beträgt ca. 30% des BIP.“ (Interview wiw)

5.2.3 Sozialer Dialog

Der soziale Dialog ist in Nordmazedonien generell unterentwickelt. Das wichtigste Gremium im dreigliedrigen sozialen Dialog ist der 1996 gegründete und 2010 neu aufgesetzte sogenannte Wirtschafts- und Sozialrat (WSR). Dieses rein beratende Gremium beruht auf einer dreiseitigen Vereinbarung und besteht aus Vertreter:innen von vier für Wirtschafts- und Sozialfragen zuständigen Ministerien, je zwei Vertreter:innen der beiden repräsentativen Gewerkschaften SSM und KSS sowie vier Vertreter:innen des einzigen repräsentativen Arbeitgeberverbands ORM. Geleitet wird der WSR vom Arbeitsministerium. Grundsätzlich werden alle wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen, die gesetzlich geregelt werden sollen, dem WSR zur Behandlung zugewiesen. Darunter fallen folgende Themenbereiche: Beschäftigungspolitik, Einkommenspolitik, wirtschaftliche Entwicklung, Gesundheit, Kollektivvertragspolitik, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitskonflikte, Fiskalpolitik, Bildung und (berufliche) Ausbildung (Majhosek 2019). Allerdings werden de facto Maßnahmen, die der Regierung besonders dringlich erscheinen, oft am WSR vorbeigeschleust und gleich direkt dem Parlament zugewiesen. Je nach Ausführung der Vorsitzführung des oder der zuständigen Arbeitsminister:in gestaltet sich die Arbeitsweise und Wirksamkeit des WSR unterschiedlich. Die Tatsache, dass je nach Gutdünken der Regierung der WSR eingebunden oder auch übergangen wird, hat unter den Sozialpartnern zu einigem Unmut geführt (Anceva 2018, 7f). Seit einigen Jahren werden vom Arbeitsministerium neben den Sozialpartnern auch Vertreter:innen zivilgesellschaftlicher Organisationen zu den Sitzungen des Rats eingeladen – auch dies hat angesichts der in Frage gestellten Exklusivität des

Teilnehmer:innenkreises zu Kritik der Sozialpartnerorganisationen geführt. Der inhaltlichen Diskussion dürfte die Erweiterung des WSR allerdings gutgetan haben, zumal die Gewerkschaften sich nicht gerade durch großes Engagement hervorgetan haben (Ellereit und Sadiki 2021, 5).

Der WSR ist nicht nur auf zentraler Ebene eingerichtet, sondern auch föderal organisiert. Mittlerweise bestehen nicht weniger als 15 derartige Strukturelemente auf regionaler Ebene (Majhosek 2019).

Abgesehen vom WSR gibt es in Nordmazedonien noch andere dreiseitige Einrichtungen, so etwa den Nationalen Rat für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (beratendes Gremium) sowie die Kommission zur Feststellung der Repräsentativität der Sozialpartnerorganisationen, welche Kriterien und Regeln für ebendiese Feststellung festsetzen kann (ibid.).

5.2.4 Kollektivvertragsverhandlungen

In Nordmazedonien ist das Kollektivvertragsrecht im Arbeitsgesetzbuch seit den 1990er Jahren festgelegt und wurde zuletzt im Jahr 2009 geändert. Das kollektive Arbeitsrecht sieht drei Ebenen der Kollektivvertragsverhandlungen vor: die nationale (jeweils getrennt für den öffentlichen Sektor und die Privatwirtschaft), die Branchen- und die einzelbetriebliche Ebene. Auf der obersten, nationalen Ebene agieren in der Privatwirtschaft die repräsentativen Dachverbände der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, im öffentlichen Sektor die Dachverbände der Gewerkschaften und das Arbeitsministerium als Kollektivvertragsparteien. Auf der Branchenebene werden die Kollektivverträge von repräsentativen Branchenverbänden der Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandelt und abgeschlossen. Firmenkollektivverträge werden von den Betriebsgewerkschaften und dem Management gezeichnet. Grundsätzlich gilt das Hierarchie- und Günstigkeitsprinzip, d.h., die jeweils darunter liegende Ebene kann Vereinbarungen der darüber liegenden Ebene nicht aufheben und nur Bestimmungen formulieren, die für die Beschäftigten günstiger sind (Anceva 2018, 8).

Seit der letzten Arbeitsrechtsreform 2009 sind nationale Kollektivverträge (jeweils für den privatwirtschaftlichen und den öffentlichen Sektor) generell für alle Arbeitgeber bindend. Der Allgemeine Kollektivvertrag für den privaten Sektor ist im Juli 2017 ausgelaufen, seine Bestimmungen wirken jedoch bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrags weiter. Während der Arbeitgeberverband ORM auf den Abschluss eines neuen Kollektivvertrags drängt, ist die zuständige Gewerkschaft SSM diesbezüglich zögerlich, weil sie auf das von der sozialdemokratisch geführten Regierung angekündigte neue Arbeitsrecht warten möchte, bevor kollektivvertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Grundsätzlich wird der Abschluss eines neuen Allgemeinen Kollektivvertrags für die Privatwirtschaft als sehr schwierig eingeschätzt, da die Vorschläge der Kollektivvertragsparteien in Bezug auf Gehälter, Zulagen etc. stark divergieren (Ellereit und Sadiki 2021, 2). Der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehene Allgemeine Kollektivvertrag für den öffentlichen Sektor konnte überhaupt noch nicht abgeschlossen werden. Die zuständigen Parteien sind in diesem Bereich das Arbeitsministerium einerseits und die Gewerkschaft KSS andererseits. Hier ist

der Verhandlungsspielraum der Sozialpartner stark eingeschränkt, da mittlerweile wesentliche Bereiche der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung gesetzlich geregelt wurden. Auf Branchenebene ist der bilaterale soziale Dialog zwischen den Kollektivvertragsparteien sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor traditionell schwierig, da in vielen Branchen entweder gar kein Arbeitgeberverband existiert oder aber jegliche Verhandlungen auf überbetrieblicher Ebene abgelehnt werden. Am häufigsten sind Firmenkollektivverträge in größeren Unternehmen vorzufinden, in denen sich eine Betriebsgewerkschaft formieren konnte (ibid.).

Mit der Einführung der Allgemeinverbindlichkeit von nationalen Allgemeinen Kollektivverträgen im Jahr 2009 sollte theoretisch eine kollektivvertragliche Erfassungsquote von 100% erreicht sein, zumindest in der Privatwirtschaft, wo tatsächlich ein Kollektivvertrag, der derzeit aufgrund seiner Nachwirkung Geltung hat, abgeschlossen werden konnte. Allerdings ist die Umsetzung des Allgemeinen Kollektivvertrags in der Privatwirtschaft v.a. in kleineren Betrieben ohne Betriebsgewerkschaften oftmals nicht gewährleistet. Etliche Arbeitgeberbetriebe halten sich nicht an die Bestimmungen des Allgemeinen Kollektivvertrags oder – sofern vorhanden – des Branchenkollektivvertrags. Dies hat in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben für den Arbeitgeber in der Regel keine Konsequenzen, weil das Arbeitsinspektorat in Nordmazedonien kaum kontrolliert (ibid., 5). Wie bereits oben erwähnt, konnte im öffentlichen Sektor noch kein Allgemeiner Kollektivvertrag erzielt werden. Hier bestehen nur für einzelne Sub-Bereiche Branchenkollektivverträge, so etwa für das Gesundheitswesen, die Polizei sowie die Armee (Anceva 2018, 16).

Im Gegensatz zu den Allgemeinen Kollektivverträgen auf nationaler Ebene sind Branchenkollektivverträge nicht allgemeinverbindlich für die ganze Branche (Majhosev 2019), sondern erfassen nur Arbeitgeber, die Mitglied des zeichnenden Arbeitgeberverbands sind. Die Erfassungsquote von Branchenkollektivverträgen ist unbekannt, im Jahr 2011 wurde sie auf etwa 40% geschätzt. Firmenkollektivverträge hingegen erfassen alle Beschäftigten eines Betriebs, unabhängig von deren Mitgliedschaft bei der zeichnenden Gewerkschaft. Im Jahr 2017 wurde etwa ein Viertel der Beschäftigten von einem Unternehmenskollektivvertrag erfasst (ibid.).

5.2.5 Gewerkschaften

Vor 1991 war der Dachverband der Gewerkschaften Mazedoniens (SSM) der verlängerte Arm des sozialistischen Machtapparats. Zwar wurde der SSM nach 1991 schrittweise reformiert, und es wurden Branchengewerkschaften unterhalb des Gewerkschaftsdachs gebildet, die ab 1996 einen gesonderten rechtlichen Status erhielten und damit tatsächlich autonomer wurden, eine echte Demokratisierung erfuhren allerdings weder der Dachverband als solches noch die Branchengewerkschaften darunter. Bis heute bildeten sich 17 Branchengewerkschaften unterhalb des SSM. Nach wie vor ist der SSM durch einen autoritären Führungsstil, Nepotismus und eine problematische, oft als opportunistisch ausgelegte Nähe zur jeweils regierenden Partei gekennzeichnet. Insbesondere solange die SDSM an der Regierung war, verhielten sich der SSM und seine Branchengewerkschaften sehr quietistisch und streikunwillig. Mit der Gründung der

Konföderation Freier Gewerkschaften Mazedoniens (KSS) 2005, die sich nach der Abspaltung kleinerer Gewerkschaften vom SSM und deren Zusammenschluss bildete, änderte sich dies ein wenig (Ellereit und Sadiki 2021, 3).

Insgesamt nimmt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Nordmazedonien ab. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen werden die Gewerkschaften aufgrund der Nähe ihrer Funktionär:innen zu den Entscheidungsträger:innen in Politik und Wirtschaft nach wie vor oftmals als „gelbe“ Gewerkschaften wahrgenommen, zum anderen können nur Arbeitnehmer:innen, die die Mitgliedsgebühren direkt vom Arbeitgeber abgezogen bekommen, Gewerkschaftsmitglied sein, womit Personen ohne aktuellen Job sowie Pensionist:innen keine Mitglieder sein können. Zudem haben Insolvenzen von Unternehmen und die daraus resultierenden Jobverluste die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sinken lassen. Dass neu entstehende Betriebe vermehrt auf befristete Verträge setzen und die Verlängerung der Arbeitsverträge oft an einen Verzicht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft geknüpft wird, erschwert die Mitgliederrekrutierung zusätzlich. Relativ hoch ist die Organisationsdichte nach wie vor im öffentlichen Sektor, etwa in der Wasser- und Müllentsorgung (72%), unter den Polizeikräften (63%), im Bildungs- und Wissenschaftsbereich (62%) sowie in der öffentlichen Verwaltung und der Justizverwaltung (60%). In der Privatwirtschaft bleibt der Organisationsgrad hingegen generell weit darunter (ibid.).

Abgesehen von der Branchenebene sind die Gewerkschaften insbesondere in der lokalen Organisation im Betrieb bedeutsam, zum einen als möglicher Kollektivvertragspartner vis-a-vis der Geschäftsführung, zum anderen als Kontrollinstanz zur Überwachung der Umsetzung der tariflichen und sonstigen Arbeitsrechtsnormen. Da es in Nordmazedonien keine betriebsratsähnlichen Vertretungsstrukturen gibt, obliegt die Rolle der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsrechts- und Kollektivvertragsnormen bei den Betriebsgewerkschaften. Diese existieren allerdings tendenziell nur in den größeren Betrieben. Betriebsgewerkschaften vertreten grundsätzlich nicht die gesamte Belegschaft, sondern nur die Mitglieder im Betrieb – und schon gar nicht die informell Beschäftigten (ibid.). Aufgrund des Mangels an Vertretungsstrukturen in den kleineren Betrieben fordern die Gewerkschaften die gesetzliche Einführung von gewerkschaftlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten auch dort, sie lehnen aber die Einführung von Betriebsratsstrukturen tendenziell ab, aus Furcht davor, in etwaigen Parallelstrukturen nicht mehr (ausreichend) vertreten zu sein (Interview wiw). Sowohl der SSM als auch die KSS sind Mitglied des EGB, die meisten ihrer Branchenverbände sind Mitglieder der zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbände.

In der Arbeitsrechtsnovelle von 2009 wurde u.a. die Frage der Repräsentativität der Gewerkschaften (und der Arbeitgeberverbände) geregelt. Da ausreichende Repräsentativität als Voraussetzung für die Teilnahme am WSR und für die Kollektivvertragsfähigkeit von Verbänden gilt, kommt diesem Kriterium große Bedeutung zu. Demgemäß müssen Gewerkschaften mindestens 10% der Beschäftigten und Arbeitgeberverbände Unternehmen, die mindestens 5% der Arbeitnehmer:innen beschäftigen, organisieren, um auf jener Ebene als repräsentativ zu gelten,

auf der sie als Akteur in Erscheinung treten (also auf nationaler/sektoraler bzw. Branchenebene). Dieses Kriterium erfüllen sowohl der SSM (in der Privatwirtschaft) als auch die KSS (im öffentlichen Sektor) (Majhosev 2019).

5.2.6 Arbeitgeberverbände

In Nordmazedonien existiert nur ein landesweit repräsentativer Arbeitgeberverband, nämlich die Organisation der Arbeitgeber Mazedoniens (ORM). Dieser Dachverband bestand im Jahr 2018 aus 15 Branchenverbänden und vereinte gut 1.000 Unternehmen mit insgesamt über 70.000 Beschäftigten. Er gilt somit als für die Privatwirtschaft repräsentativ, da er über die Mitgliedsbetriebe mehr als 5% der Beschäftigten der Privatwirtschaft vertritt (Anceva 2018, 17).

Abgesehen von der ORM besteht noch die nicht repräsentative Konföderation der Arbeitgeber Mazedoniens, die v.a. Klein- und Mittelbetriebe vertritt, jedoch keine Mitgliederzahlen preisgibt (ibid.). Daneben gibt es noch eine Reihe von nicht repräsentativen Branchenverbänden (Majhosev 2019).

Die ORM spaltete sich im Jahr 2004 von der Wirtschaftskammer Mazedoniens ab und gründete sich unter diesem Namen als Arbeitgeberorganisation. Zwei Jahre später (2006) unterzeichnete sie gemeinsam mit dem Gewerkschaftsdachverband SSM erstmals den Allgemeinen Tarifvertrag für die Privatwirtschaft (ibid.). Bemerkenswerterweise sind die meisten Branchenverbände unter dem Dach der ORM nicht an der Repräsentativität in ihrer Branche als Voraussetzung für Kollektivvertragsverhandlungen auf dieser Ebene interessiert. Deswegen gibt es für etliche Schlüsselindustrien, etwa die Metallindustrie, die Bauwirtschaft, den Handel, den Bergbau und die Forstwirtschaft, keine branchenspezifischen Kollektivverträge. Offenbar ziehen es die meisten Unternehmen dieser Branchen vor, individuelle Firmenkollektivverträge abzuschließen oder gar nicht in den Geltungsbereich eines Kollektivvertrags zu fallen. (ibid.).

Ähnlich dem Fall Serbiens existieren auch in Nordmazedonien Wirtschaftskammern mit Pflichtmitgliedschaft. Diese agieren jedoch auch in Nordmazedonien nicht als Sozialpartner, sondern als reine Service- und Lobbyorganisationen. Auch hier gelten sie als generell mächtiger und einflussreicher als die Arbeitgeberverbände, indem sie sich regelmäßig und direkt mit den Eliten des Landes austauschen (Interview Wirtschaftsexpert:in 1).

5.2.7 Betriebliche Vertretungsstrukturen

Eigene betriebliche Vertretungsstrukturen (Betriebsräte oder ähnliche Einrichtungen) nach dem Vorbild der meisten europäischen Staaten existieren in Nordmazedonien nicht. Mitbestimmung in begrenztem Ausmaß erfolgt über die Betriebsgewerkschaften, sofern diese vorhanden sind (was üblicherweise nur in den größeren Betrieben der Fall ist). Diesfalls übernimmt eine lokale Gewerkschaftsorganisation (Betriebsgewerkschaft) die Beschäftigtenvertretung, jedoch nur für Mitglieder dieser Gewerkschaft. Die Mitglieder im Unternehmen wählen einen Vorstand der

Vertrauensleute (Shop stewards), der dafür verantwortlich ist, mit der Geschäftsführung in Kontakt zu treten und allenfalls Verhandlungen zu führen (etwa zwecks Abschlusses eines Betriebskollektivvertrags). Zudem ist es die Aufgabe des Vorstands, die Einhaltung von Arbeitsgesetzen und allenfalls Kollektivverträgen durch den Arbeitgeber zu überwachen und gegebenenfalls auch Arbeitskampfmaßnahmen zu initiieren (Ellereit und Sadiki 2021, 3). Laut Arbeitsrecht ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Betriebsgewerkschaft laufend über wichtige, die Belegschaft betreffende Angelegenheiten zu informieren und konsultieren. Derartige Pflichten für den Arbeitgeber entfallen, wenn es keine Betriebsgewerkschaft gibt (Anceva 2018, 17).

5.2.8 Arbeitsbedingungen

Ähnlich der Situation in Serbien wird in Nordmazedonien eine prononciert neoliberale Wirtschafts- und Sozialpolitik verfolgt, und zwar weitgehend unabhängig von der aktuellen Zusammensetzung der Regierung. Dies schlägt sich darin nieder, dass Unternehmen eine Vielzahl von Förderungen erhalten und steuerlich, zumindest im internationalen Vergleich, sehr geschont werden. Gleichzeitig wird praktisch nichts gegen gewerkschaftsfeindliche Unternehmenspraktiken unternommen, und Schwarzarbeit wird nur halbherzig bekämpft (Interview wiiw). Das Ausmaß der Schattenwirtschaft in Nordmazedonien ist enorm und quantitativ kaum fassbar, da viele Menschen entweder gar nicht als Beschäftigte registriert werden oder aber nur zum Mindestlohn, darüber hinaus aber zusätzlich schwarz bezahlt werden (ibid.). Auf Basis des Vergleichs der Anzahl der aktiv Erwerbstätigen gemäß LFS mit der Anzahl der über die Arbeit sozialversicherten Personen lässt den Schluss zu, dass bis zu 40% der Beschäftigten nicht regulär gemeldet sind (Anceva 2018, 9). Damit entgehen dem Staat einerseits Steuern und Sozialversicherungsabgaben in beträchtlicher Höhe, andererseits bedeutet das für die betroffenen Erwerbstätigen mangelnden Schutz im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter.

Abgesehen vom oft mangelnden Sozialversicherungsschutz aufgrund informeller Arbeit sind die Arbeitsbedingungen in Nordmazedonien oft von niedrigen Löhnen, mangelndem Gesundheitsschutz und großem Arbeitsdruck, aber auch starker Kontrolle durch die Geschäftsführung, geprägt. Tendenziell sind die Arbeitsbedingungen in arbeitsintensiven Niedriglohnbranchen, v.a. in der Produktion und am Bau, besonders schlecht. Im Dienstleistungsbereich, etwa in der IT, der Telekommunikationsbranche und im Bankenbereich, wo Mangel an qualifiziertem Personal herrscht, können es sich die Arbeitgeber weniger leisten, problematische Arbeitsplätze anzubieten; hier ist auch die Bezahlung wesentlich besser.

Ein wesentlicher Hebel der Arbeitgeber in Nordmazedonien, die Arbeitnehmer:innen unter Druck zu setzen, ist die Möglichkeit, neue Arbeitsverträge auf fünf Jahre zu befristen. Zudem kann, wenn sich die Position eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin im Unternehmen ändert, ein neuer Arbeitsvertrag aufgesetzt werden, sodass die Befristung wieder von vorne zu laufen beginnt. Über den Weg der Befristung kann vom Arbeitgeber somit „unbotmäßiges“ Verhalten der Mitarbeiter:innen systematisch unterbunden werden, da immer die Nichtverlängerung des

befristeten Arbeitsvertrags droht. Auf diese Art und Weise kann etwa die Gründung einer Betriebsgewerkschaft effektiv verhindert werden, sofern diese vom Management nicht gewünscht wird.

„Besitzer von Unternehmen mögen Gewerkschaften nicht. Wenn es in schon lange bestehenden Unternehmen einen Betriebsrat bzw. eine Gewerkschaft gibt, kann man nichts dagegen machen. Aber in diesen neuen Unternehmen, ausländischen Unternehmen, deutschen Automobilunternehmen z.B., dort ist es unmöglich, eine Gewerkschaft zu gründen. Es gibt Beispiele, wo Arbeitnehmer:innen versucht haben, so etwas zu gründen, aber ihre Verträge wurden dann nicht verlängert. Im Grund werden Gewerkschaften verhindert. Ich denke es geht vor allem um die lokalen Manager, aber ich denke auch die ausländischen Manager haben Vorbehalte gegenüber Gewerkschaften. Und ich denke es geht nicht um die Gewerkschaftsbeiträge. Es geht um die Macht der Gewerkschaften. Wenn es eine Gewerkschaft gibt, können sich die Arbeitnehmer:innen organisieren, können was auch immer verlangen. Die Unternehmen wollen das nicht.“ (Interview wiw)

5.2.9 Auswirkungen der Covid-Krise

Die Auswirkungen der Pandemie auf Nordmazedoniens Wirtschaftsleistung und Arbeitsmarkt waren gravierend. Gemäß WKÖ-Statistik ging das BIP im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 4,5% zurück²¹, und viele Beschäftigte, v.a. im arbeitsintensiven Niedriglohnsektor (etwa in der Textil-, Leder- und Schuhindustrie), verloren ihren Job. Die Arbeitslosenrate stieg von knapp 17% im Jahr 2019 auf über 20% im Jahr 2020, die Armutsrate auf 21% (Fair Wear 2021, 9). Im Jahr 2020 implementierte die Regierung Nordmazedoniens vier Maßnahmenpakete zur Stützung der Wirtschaft im Ausmaß von insgesamt etwa einer halben Milliarde Euro. Unter diesen Maßnahmen befanden sich direkte Förderungen für Unternehmen, Zuschüsse, Steuerstundungen, Gewährung von Darlehen und Garantien etc. Das Haushaltsdefizit erhöhte sich dadurch auf etwa 8% des BIP, der größte Teil des Defizits wurde allerdings durch Emissionen von Eurobonds (700 Millionen Euro) finanziert. Dadurch, dass viele der Hilfsmaßnahmen ein befristetes Verbot des Abbaus von Beschäftigten beinhalteten, konnten die negativen Beschäftigungseffekte der Pandemie zumindest ein wenig begrenzt werden (WKO 2021c, S6).

²¹ Siehe <http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-nordmazedonien.pdf>

5.3 Länderportrait Albanien

Zusammenfassung: Albanien hat in den letzten zwei Jahrzehnten in formal-rechtsstaatlicher Hinsicht einen beträchtlichen Entwicklungsprozess durchgemacht. Allerdings tun sich die politischen Akteure im Land schwer, die demokratischen Institutionen im Sinn einer funktionierenden Kultur des politischen Aushandelns und der demokratischen Kompromissfindung zu nützen. Die politische Auseinandersetzung im Land ist nach wie vor stark von Animositäten entlang weniger ideologischer als vielmehr parteipolitischer Trennlinien gekennzeichnet. Politische Reformbemühungen scheitern oft an der parteipolitischen Pattstellung im Land, nur hinsichtlich einer Justizreform konnten Erfolge gezeitigt werden. Wirtschaftsstrukturell wird Albanien von einem großen Landwirtschaftssektor geprägt, der etwa 40% aller Beschäftigten bindet, sowie einem überdimensionierten Niedriglohnsektor, der durch staatliche Subventionierung künstlich am Leben erhalten wird. Schlechte Bezahlung auf dem offiziellen Arbeitsmarkt treibt viele Beschäftigte in den informellen Sektor, was aufgrund fehlender oder mangelhafter sozialer Absicherungssysteme zu beträchtlichen sozialen Verwerfungen und Verarmung weiter Bevölkerungskeise führt. Kollektivverträge bieten nur unzureichenden Schutz der Einkommenssicherung, da das Kollektivvertragssystem stark dezentralisiert ist und die meisten Beschäftigten, wenn überhaupt, nur von Firmen-Kollektivverträgen erfasst sind. Branchen-Kollektivverträge bestehen vorwiegend im öffentlichen Sektor, während sie in der Privatwirtschaft kaum vorzufinden sind. Betriebliche Mitbestimmung wird nur über die Betriebsgewerkschaften – sofern vorhanden – gewährt, auch wenn eine zaghafte Debatte über die mögliche Einführung von Betriebsräten in Albanien begonnen hat.

Karte 4: Albanien



Quelle: Eigene Darstellung, Programm MS Excel

5.3.1 Politischer Hintergrund

Die politische Situation Albaniens ist von einer starken Polarisierung zwischen der Sozialistischen Partei (SP), die seit 2017 eine Alleinregierung unter Ministerpräsident Edi Rama bildet, und der derzeitigen Opposition gekennzeichnet. Die Opposition besteht im Wesentlichen aus der Demokratischen Partei (DP) und der Sozialistischen Bewegung für Integration (LSI). Die politisch verfahrenere Lage wird zusätzlich dadurch verschärft, dass Präsident Ilir Meta, der ursprünglich Mitglied der LSI war, entgegen seiner verfassungsmäßigen Bestimmung als „Notar“ und Repräsentant des Landes, aktiv in das politische Geschehen eingreift, indem er seine Zustimmung zu Gesetzen verweigert und eigenmächtig Dekrete erlässt. Nur zu Beginn der Covid-19-Pandemie zeigte sich eine gewisse Dialogbereitschaft der großen Parteien, um gemeinsam die äußerst restriktiven Maßnahmen zur Eindämmung der Gesundheitskrise auf den Weg zu bekommen (Klapper und Lamllari 2021, 1).

Albanien hat seit 2014 Mitglieds kandidatenstatus bei der EU, und die relevanten politischen Parteien befürworten ebenso wie der Großteil der Bevölkerung einen raschen Beitritt (Danaj 2019). Allerdings stehen einem etwaigen Beitritt noch etliche beträchtliche Hürden in Weg. So besteht in Albanien keine funktionierende Kultur der politischen Aushandlung, was sich darin zeigt, dass die Parteien, obwohl sie ideologisch nicht allzu viel trennt, keine effektiven und konstruktiven Kommunikations- und Aushandlungsprozesse entwickelt haben. Zwar bestehen in formaler Hinsicht die für eine demokratische Willensbildung und Entscheidungsfindung notwendigen Institutionen, sie sind in ihrer Funktionsweise allerdings nicht konsolidiert (Klapper und Lamllari 2021, 1).

Erste Erfolge in der Konsolidierung der staatlichen Institutionen konnten bisher nur im Justizbereich erzielt werden. Hier konnte ein sogenanntes Vetting-Verfahren etabliert werden, bei dem die Eignung von Justizpersonal, insbesondere Richter:innen und Staatsanwält:innen, geprüft wird. Diese müssen nunmehr ihr Vermögen offenlegen. Einige Jurist:innen mussten in der Folge bereits ihren Posten räumen. Auch für die Bereiche der Legislative und Exekutive sind für die nächsten Jahre ähnliche Schritte in Richtung Transparenz und organisatorische Neuaufstellung geplant. Für den Bereich der Bekämpfung der organisierten Kriminalität besteht seit 2020 eine Sonderstaatsanwaltschaft (ibid.).

Obwohl sich die derzeitige Regierungspartei SP als sozialdemokratisch versteht, hat sie sich bisher nicht als besonders arbeitnehmer- oder gewerkschaftsfreundlich erwiesen. Im Jahr 2017, nachdem die SP unter Premierminister Edi Rama durch Parlamentswahlen bestätigt worden war, löste die Regierung etwa das Arbeitsministerium auf. Die Befugnisse des Ministeriums wurden auf das Finanz- und das Gesundheitsministerium übertragen. Viele Directorate des ehemaligen Arbeitsministeriums sind nicht mehr funktionsfähig, etwa das Direktorat für Arbeitsbeziehungen, welches für Kollektivvertragsverhandlungen, Mediation und Schiedsverfahren zuständig war (ibid., 4-5). In der Öffentlichkeit kokettieren alle größeren Parteien, auch die SP, mit Gewerkschaftsfeindlichkeit, um den Wirtschaftsstandort Albanien für ausländische Investoren als vermeintlich

vorteilhaft anzupreisen, aber auch, um eine gewisse gewerkschaftsskeptische Grundstimmung im Land zu bedienen (ibid., 2).

Bisher hat Albanien über 50 ILO-Übereinkommen ratifiziert, darunter zu Themen wie Mindestlöhnen, Lohngarantie, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Teilzeitarbeit, Kinderarbeit, Nachtarbeit und Arbeitsinspektion (ibid., 5). Formal sind Rechte zu gewerkschaftlicher Organisation, Versammlung und Streik gegeben, de facto ist die gewerkschaftliche Organisation jedoch schwierig (Danaj 2019).

5.3.2 Wirtschaftlicher Hintergrund und soziale Lage

Dienstleistungen sind mit etwa 48% Anteil am BIP der bedeutendste Sektor in Albanien, Industrie und Baugewebe machen etwa 21% des BIP aus, Landwirtschaft etwa 18%. Wesentliche Wachstumsbranchen, zumindest bis zum Ausbruch der Pandemie, sind/waren die Energiebranche, die Baubranche und der Tourismus, im Bereich des produzierenden Gewerbes die Bekleidungs- und Schuhindustrie. Etwa 40% der Beschäftigten des Landes arbeiten in der Landwirtschaft (Klapper und Lamllari 2021, 1-2).

Damit werden die strukturellen Defizite der albanischen Volkswirtschaft deutlich. Diese basiert im Wesentlichen auf Niedriglohnbeschäftigung, welche in sozialer Hinsicht große Einkommens- und Vermögensungleichheit reproduziert. Das albanische Wirtschaftsmodell setzt seit Jahrzehnten auf den Versuch, den Wirtschaftsstandort durch komparative Vorteile mittels konsequenter Niedriglohnpolitik zu attraktivieren. Damit konnte eine durchaus beträchtliche Anzahl an ausländischen Betrieben ins Land geholt werden (im Jahr 2019 betrug der Bestand der ausländischen Direktinvestitionen im Land 8,8 Mrd. USD²²). Auch die Präsenz österreichischer Unternehmen in Albanien hat sich zuletzt dynamisch entwickelt.

„FDIs aus Österreich werden derzeit auf 600 Millionen Euro geschätzt. Hauptsächlich sind dies Banken, eine wichtige Bank wurde von Raiffeisen übernommen. Aber es gibt auch Versicherungsunternehmen, wie die Vienna Insurance Group, die Marktanteile gewinnt. Zusätzlich gibt es viele kleine Wasserkraftwerke, die von österreichischen Unternehmen gebaut wurden. Österreich ist in diesem Bereich ziemlich aktiv. (...) Digitalisierung wurde als neues Feld für mögliche Investitionen genannt. Besonders in den Jahren 2019/2020 haben sich die FDIs aus Österreich mehr als verdoppelt. Innerhalb von 1,5 Jahren kamen 91 Millionen an FDIs aus Österreich.“ (Interview wiw)

Ungeachtet dieser Entwicklungen werden durch die Niedriglohnstrategie die Investitionsbereitschaft einheimischer Betriebe sowie technologischer Fortschritt und Innovationen tendenziell verhindert. Abseits des Tourismus, für den eine Nationale Strategie für die Nachhaltige Entwicklung

²² Siehe <https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-albanien.pdf>

2019-2023 entwickelt wurde (WKÖ 2021d), gibt es kaum industriepolitische Ansätze, insbesondere im produzierenden Bereich, die albanische Wirtschaft auf eine höhere Stufe der Wertschöpfung zu heben. Strategische Investitionen sind weder in der Textilbranche, die von einfachen Fertigungsprozessen gekennzeichnet ist, noch im wachsenden Dienstleistungssektor auszumachen – und schon gar nicht in der Landwirtschaft, in der 40% der Beschäftigten gebunden sind (Klapper und Lamllari 2021, 2).

„Italienische Firmen sind auch recht aktiv in Albanien, dort auch im Bereich IT und mit Call Centern, das sind dann meist arbeitsintensive Tätigkeiten, die die billigen Arbeitskosten nutzen. Es gibt auch die Bekleidungsindustrie, in der die Italiener:innen seit so vielen Jahren, ja Jahrzehnten aktiv sind. Das Problem ist, dass diese weiterhin die billigen Arbeitskräfte ausnützen und nicht in Richtung technologisch höherwertige Arbeit gehen oder Lücken im Produktionsprozess schließen.“ (Interview wiw)

Die prononcierte Niedriglohnstrategie kommt dadurch zum Ausdruck, dass zu Beginn der Pandemie, Anfang 2020, der durchschnittliche Bruttolohn bei etwa 440 € lag (im öffentlichen Dienst tendenziell deutlich höher als in der Privatwirtschaft, Doci 2018, 4), der gesetzliche Mindestlohn lag hingegen 2021 bei etwa 242 € (WSI Mindestlohndatenbank). In sozialer Hinsicht fehlen in Albanien wesentliche Institutionen und Mechanismen der sozialen Absicherung. Im Fall von Arbeitslosigkeit gibt es nur rudimentäre Zahlungen, und das bei einer Arbeitslosenrate von 13,3% und einer Jugendarbeitslosenrate von 30,3% im Jahr 2020.²³

Aktuelle Zahlen zur Armutsrate in Albanien sind nicht vorhanden. Für das Jahr 2016 wurde eine Zahl von etwa 80.000 Familien oder 312.000 Personen genannt, die unter der Armutsgrenze leben (Doci 2018, 4). Im Jahr 2017 waren nur etwa 68% der Beschäftigten umfassend sozialversichert, einschließlich Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Im öffentlichen Dienst sind grundsätzlich alle Beschäftigten voll versichert, in der Privatwirtschaft alle regulär gemeldeten unselbständig Beschäftigten, davon ausgenommen sind die vielen nicht registrierten Beschäftigten in der informellen Ökonomie sowie ein Großteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten (ibid., 8). Der informelle Sektor in Albanien ist enorm, sein Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Albanien wird auf zumindest einem Drittel geschätzt (Klapper und Lamllari 2021, 2).

5.3.3 Sozialer Dialog

Der soziale Dialog in Albanien ist nur sehr schwach entwickelt. Im Jahr 1995 wurde auf Druck der Gewerkschaften mit Artikel 200 des Arbeitsgesetzbuchs der Nationale Arbeitsrat (NAR) als höchstes tripartistisches Gremium gesetzlich eingerichtet (Doci 2018, 8). Wirklich aktiv wurde der NAR erst in den 2010er Jahren, wenngleich der Einfluss des Rates sehr begrenzt ist und seine Rolle rein konsultativ konzipiert wurde. In Fragen der wirtschafts- und sozialpolitischen Regulierung gibt der NAR Empfehlungen an den Ministerrat bzw. die entsprechenden Ministerien ab. Die

²³ Siehe <https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-albanien.pdf>

Vorsitzführung des Gremiums liegt beim Finanzministerium. Der NAR besteht aus 27 Mitgliedern, wobei die Gruppen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:innen jeweils 10 Mitglieder stellen und die Regierung mit insgesamt sieben Mitgliedern aus verschiedenen Ministerien vertreten ist. Auf Arbeitnehmer:innenseite sind nur die beiden großen Gewerkschaftsdachverbände KSSH und BSPSH im NAR vertreten. Im Jahr 2019 wurden die Vertretungskriterien der Sozialpartner im NAR neu festgelegt, wobei nur die beiden Dachverbände, nicht jedoch die unabhängigen Gewerkschaften Albaniens, an diesem Prozess beteiligt waren. Wenig überraschend änderte sich auch durch die Neufestlegung der Vertretungskriterien nichts an der Tatsache, dass weiterhin nur die beiden großen Dachverbände KSSH und BSPSH im NAR vertreten sind (Klapper und Lamllari 2021, 5).

Der NAR hat die Möglichkeit, spezielle tripartistisch besetzte Arbeitsgruppen einzusetzen, um spezifische Themen separat abzuhandeln. In den letzten Jahren wurden solche Arbeitsgruppen zu Themen wie Löhne und Pensionen, Wirtschaft und Finanzen, Beschäftigung und berufliche Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und anderes gegründet (Doci 2018, 8).

Unterhalb der nationalen Ebene, auf der der NAR aktiv ist, bestehen weitere dreiseitige Einrichtungen des sozialen Dialogs auf regionaler und lokaler Ebene, sogenannte Schlichtungsstellen, die von den regionalen Arbeitsmarktvermittlungsagenturen eingerichtet werden (ibid., 7).

5.3.4 Kollektivvertragsverhandlungen

Das Kollektivvertragsverhandlungssystem in Albanien ist sehr stark dezentralisiert; die große Mehrheit der Kollektivverträge wird auf Unternehmensebene abgeschlossen. Daneben werden jedoch auch Kollektivverträge auf Branchenebene bzw. im öffentlichen Sektor vereinbart. Sowohl auf Unternehmens- als auch auf Branchenebene kann eine Gewerkschaft oder ein/e betriebliche/r Belegschaftsvertreter:in den Abschluss eines Kollektivvertrags beantragen. Sobald eine schriftliche Vereinbarung auf Branchen- oder Unternehmensebene getroffen wurde, gilt diese Vereinbarung als rechtsgültig und für beide Vertragsparteien verbindlich. Wenn der vereinbarte Kollektivvertrag mehr als die Hälfte der Beschäftigten einer Branche erfasst, so kann dieser vom zuständigen Ministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden, sodass dieser die ganze Branche abdeckt. In inhaltlicher Hinsicht regeln Kollektivverträge neben den Mindestlöhnen auch Abfindungen im Fall von Kündigungen, Überstunden, die Dauer des Arbeitsvertrags sowie die Freiheit von gewerkschaftlichen Aktivitäten (Danaj 2019).

Die beiden Gewerkschaftsdachverbände KSSH und BSPSH haben im Jahr 2017 knapp 700 Kollektivverträge in der Privatwirtschaft vereinbart, die ungefähr 31% der Beschäftigten in diesem Sektor erfassten. Die meisten dieser Kollektivverträge wurden auf Unternehmensebene abgeschlossen und erfassten etwa 140.000 Beschäftigte, nur 12 davon waren Branchenkollektivverträge und erfassten etwa 49.000 Beschäftigte (ibid.). Der öffentliche Dienst

ist größtenteils kollektivvertraglich erfasst, hier bestanden 2017 14 Kollektivverträge, die etwa 128.000 Beschäftigte (77% der öffentlich Bediensteten) erfassten. Im landwirtschaftlichen Bereich bestehen nur wenige Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene, welche wenige Tausend Beschäftigte abdecken. Insgesamt bestanden im Jahr 2017 für rund 25% aller Beschäftigten Kollektivverträge (ibid.).

Branchenkollektivverträge werden von Branchengewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. losen Arbeitgeberzusammenschlüssen abgeschlossen. Auf Unternehmensebene sind die Kollektivvertragsparteien Betriebsgewerkschaften oder Beschäftigtenvertreter:innen sowie die Geschäftsführung des Einzelunternehmens (Doci 2018, 8).

5.3.5 Gewerkschaften

Nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Diktatur 1990 gründeten sich zwei Gewerkschaftskonföderationen im Jahr 1991: die Konföderation der Gewerkschaften Albaniens (KSSH), die aus der kommunistischen Staatsgewerkschaft hervorgegangen ist, und die antikommunistische Union der Unabhängigen Gewerkschaften Albaniens (BSPSH). Die BSPSH war eine der ersten demokratischen Organisationen Albaniens und spielte eine wichtige Rolle in der Transformation des Landes Anfang der 1990er Jahre. Diese Historie sowie die Tatsache, dass die beiden Dachverbände von Beginn an entlang parteipolitischer Zugehörigkeit organisiert waren und sind, erklären ihre traditionelle Feindschaft zueinander (Klapper und Lamllari 2021, 3).

Insgesamt gab es 2021 83 aktive Gewerkschaften, die fast alle Mitglieder der beiden Dachverbände waren. Nur wenige von ihnen verstehen sich als unabhängige Gewerkschaften, die nicht Mitglied bei einem der Dachverbände sind, teils handelt es sich dabei um Abspaltungen von KSSH und BSPHS, teils um Gewerkschaftsneugründungen. Rund 90% der Gewerkschaftsmitglieder sind Mitglied einer KSSH oder BSPHS-Gewerkschaft. Die meisten Gewerkschaften sind Betriebsgewerkschaften (ibid.).

65% der öffentlich Bediensteten sind gewerkschaftlich organisiert, in der Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft sind nur 20% und in der privaten Landwirtschaft nur 2% organisiert. Der Organisationsgrad insgesamt liegt bei etwa 20%. Gewerkschaften finden sich vor allem in folgenden Branchen: Bildung und Wissenschaft, Verwaltung, Metall und Telekommunikation. Beide Gewerkschaftsdachverbände sind sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst aktiv (ibid.).

Gemäß Eigenangaben hat die BSPSH rund 82.500 Mitglieder in 11 Föderationen (Ibid.). Danaj (2019) gibt 110.000 Mitglieder für die BSPSH und 120.000 Mitglieder für die KSSH an. Die Mitgliederzahlen sind kaum überprüfbar. Beiden Dachverbänden ist zu eigen, dass sie streng hierarchisch organisiert sind und kaum innergewerkschaftliche Demokratie kennen. Den jeweiligen Gewerkschaftsvorsitzenden wird ein Hang zur autoritären Führung nachgesagt, beide üben seit vielen Jahren ihre Führungsfunktion aus (ibid.). Diese organisationale Starre hat zu etlichen

Gewerkschaftsausgründungen sowie -neugründungen geführt. Erneuerungsprozesse unter Einbindung der Mitglieder und mit dem Bestreben, innovativere und substantiell bessere Kollektivverträge auszuhandeln, sind nur in diesen jüngeren Branchengewerkschaften vorzufinden (Klapper und Lamllari 2021, 3-4).

Laut gültigem Arbeitsgesetz können Gewerkschaften von mindestens 20 Arbeitnehmer:innen gegründet werden. Dies ist allerdings mit einem erheblichen administrativen Aufwand verbunden. Die Gewerkschaftseinnahmen stammen kaum aus Mitgliedsbeiträgen, sondern aus dem Nachlass der kommunistischen Gewerkschaft, das nach 1989 aufgeteilt wurde: Je 45% wurden zur Nutzung der KSSH und der BSPSH überlassen, 5% gingen an die Bergbaugewerkschaft und die restlichen 5% an andere Gewerkschaften. Das Vermögen setzt sich zum größten Teil aus Immobilien zusammen. Die Nutzungsrechte sollten eigentlich nach einer 30jährigen Übergangszeit 2020 auslaufen, von der Regierung wurden die Vermögen allerdings nicht eingefordert. Aufgrund der Verfügungsmacht über vergleichsweise hohe Vermögen sehen sich die beiden Dachverbände kaum veranlasst, Mitgliedsbeiträge verbindlich festzulegen. Auch wird kaum aktive Mitgliederwerbung betrieben (ibid., 4).

Unabhängige Gewerkschaftsarbeit wird in Albanien oftmals sehr erschwert. Unternehmen üben oft Druck auf die Arbeitnehmer:innen aus, damit sie sich nicht gewerkschaftlich organisieren. Das in Albanien etablierte Niedriglohnmodell steht dem Gewerkschaftsengagement grundsätzlich entgegen, da die Präsenz von Gewerkschaften als standortschädigend betrachtet wird. Zudem herrscht ein tendenziell schlechtes Image der Gewerkschaften in der Gesellschaft vor, zu dem diese teilweise selbst beitragen: durch eingeschränkte Repräsentativität, fehlende Mitgliederwerbung und -rekrutierung, parteipolitische Verflechtungen, finanzielle Intransparenz, fehlende interne Demokratie, starke Hierarchien und nicht widerlegte Korruptionsvorwürfe (ibid., 5f).

5.3.6 Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände in Albanien sind freiwillige Organisationen und können mittels Zusammenschlusses von mindestens fünf Gründungsmitgliedern (Unternehmen) gebildet werden. Um behördlich anerkannt zu werden, müssen diese vom Bezirksgericht Tirana als solche registriert werden. Gemäß Arbeitsgesetzbuch können die Arbeitgeberverbände die Mitgliedsbeiträge selbst festlegen. Da die Volkswirtschaft Albaniens sehr kleinteilig strukturiert ist und von den etwa 160.000 Betrieben nur ein Prozent mehr als 50 Beschäftigte hat, sind die Arbeitgeberbetriebe Albaniens kaum organisiert. Business Albania ist der größte branchenübergreifende Arbeitgeberverband und wurde 2011 von gut 25 Branchenverbänden gegründet, die zusammen etwa 30.000 Mitgliedsfirmen repräsentieren. Sowohl Business Albania als auch die anerkannten Branchenverbände sind kollektivvertragsfähig. Business Albania und einige Branchenverbände sind im NAR vertreten (Danaj 2019; Doci 2018).

5.3.7 Betriebliche Vertretungsstrukturen

Auf betrieblicher Ebene werden Arbeitnehmer:innen v.a. durch Betriebsgewerkschaften vertreten. Wenn keine Betriebsgewerkschaften vorhanden sind, können gemäß Arbeitsrecht auch Beschäftigtenvertreter:innen ernannt werden. Firmen-Kollektivverträge können jedoch nur von Betriebsgewerkschaften abgeschlossen werden. Daneben ist seit 2011 auch die Bildung von Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten vorgesehen.

Es gibt derzeit Initiativen, insbesondere von Gewerkschaftsseite, die Institution des Betriebsrats im albanischen Arbeitsrecht einzuführen. Der aktuelle Stand der Debatte ist allerdings unklar (Doci 2018, 15).

5.3.8 Arbeitsbedingungen

Effektiver Arbeitnehmer:innenschutz ist in Albanien so gut wie nicht vorhanden. Alleine die Tatsache, dass zumindest ein Drittel der Beschäftigten im Land im informellen Sektor arbeitet und somit an der Grenze der Legalität, zeigt, dass die behördliche Kontrolle in der Arbeitswelt nicht oder nur sehr eingeschränkt funktioniert. Auch im offiziellen, registrierten Bereich der Beschäftigungsverhältnisse sind die Arbeitsbedingungen oft schlecht, teils aufgrund mangelnder arbeitsrechtlicher Normen, teils aufgrund illegaler Praktiken, die von den Behörden nicht sanktioniert werden. Auch die Rolle der Sozialpartner als Regulierungs- und Kontrollinstanz ist in Albanien schwach entwickelt, v.a. im kleinteilig strukturierten privaten Sektor.

„Das hat auch mit der Privatisierung der früher staatlichen Unternehmen zu tun, und dem Bankrott von früher staatlichen Unternehmen. Dies impliziert, dass Arbeitnehmer:innen nicht ausreichend geschützt wurden. Eine hohe Zahl von lokalen Unternehmen sind kleine Firmen, die im Familienbesitz sind. Auch in diesem Kontext ist es schwierig, an entsprechend dem Arbeitsrecht regulierte Arbeitsbedingungen zu denken. Alles ist ad-hoc und hängt davon ab, wie das kleine Unternehmen organisiert ist.“ (Interview wiw)

Die Rolle der FDIs in Albanien hinsichtlich der Arbeitsstandards wird differenziert gesehen. Zwar übertragen viele Auslandsunternehmen ihre Standards auch auf ihre ausländischen Tochterunternehmen in Albanien, durch den Einsatz von lokalem Management werden die Bemühungen der Mutterunternehmen nach Aufrechterhaltung gewohnter Arbeitsbedingungen auch im Ausland jedoch oftmals konterkariert. Zudem haben nicht alle ausländischen Investoren den Arbeitnehmer:innenschutz als primäres Anliegen im Fokus.

„Ausländische Unternehmen bringen ihre Arbeitskultur, die es in ihren Ländern gibt, mit, aber sie gewöhnen sich im Laufe der Zeit auch an die Situation im Land. Besonders was die Bekleidungsindustrie betrifft, wo italienische Unternehmen sehr präsent sind. Häufig machen diese Verträge mit lokalen Unternehmen, und es ist schwierig, dass dort die Arbeitsbedingungen eingehalten werden, die es in einem ausländischen Unternehmen geben würde.“ (Interview wiw)

Ein wesentlicher Aspekt problematischer Arbeitsbedingungen in Albanien ist die niedrige Bezahlung in vielen Branchen, die nach unten durch den extrem niedrigen Mindestlohn (im Jahr 2021 242 € pro Monat) nicht effektiv begrenzt ist. Als Folge schlechter Arbeitsbedingungen und niedriger Löhne wandern viele junge Arbeitskräfte ins Ausland ab, insbesondere die hochqualifizierten Fachkräfte, die im Land dringend gebraucht würden (Klapper und Lamllari 2021, 2).

„Es gibt schlechte Zukunftsaussichten für die Jungen im Land. Auch die Gehälter sind sehr niedrig, nur ein Sechstel des Niveaus von Deutschland oder Österreich. Zugleich gibt es sehr viele Selbständige, viele davon in prekärer Beschäftigung. Selbständige sind nicht geschützt von Gewerkschaften und haben schlechtere Arbeitsbedingungen. (Es gibt) die höchste Poverty-Rate in der Region. All diese Faktoren wirken als Push-Faktoren in Richtung Auswanderung. Albanien hat die höchste Emigrationsrate in der Region im Verhältnis zur Bevölkerung. Es ist also ein langsamer Übergangsprozess, der Menschen dazu drängt auszuwandern.“ (Interview wiw)

6 FALLSTUDIEN

In diesem Abschnitt stellen wir die Ergebnisse der insgesamt fünf Fallstudien ausführlich dar. Im darauffolgenden Kapitel „Einordnung der Ergebnisse“ führen wir die Erkenntnisse aus den einzelnen Unternehmensbeispielen zu allgemeinen Schlussfolgerungen zusammen.

Die Fallstudien zeigen ein breites Spektrum an unterschiedlichen Lagen und Problemstellungen der Koordination der Mitbestimmung. Zugleich gibt es Aspekte, die bei allen Fallbeispielen zu Tage treten. Diese Gemeinsamkeiten werden wir im nächsten Abschnitt zusammentragen und einordnen. Die Interviews mit den serbischen Gewerkschaftsvertreter:innen wurden von einer Konsekutivdolmetscherin zwischen Serbisch und Deutsch übertragen. Diese Form der Übersetzung hatte den großen Vorteil, dass während des Gespräches Nachfragen, z.B. zur Klärung unklarer Aussagen, möglich waren. So konnte weitgehend die gewohnte Interviewsituation hergestellt werden – lediglich dauerten die Gespräche doppelt so lange wie im Falle eines Interviews in deutscher Sprache.²⁴

Tabelle 2: Überblick über die Fallstudien

	Zahl der Niederlassungen in Serbien	Sitz des Unternehmens in Serbien	Jahr der Eröffnung der Niederlassung(en)	Zahl der Beschäftigten in Serbien/am Standort	Geschäftstätigkeit
Bankdienste AG ²⁵	75 Filialen und 3 Kommerz-zentren	Zentrale in Belgrad, Filialen im Land verteilt	2005 Übernahme einer lokalen Bank	1.200 Beschäftigte, ca. 90 Niederlassungen im Land	Geldverkehr, Kredite für Private und Unternehmen
Elektronikteile AG	1	Stadt im Nord-Osten von Serbien	2005/2006	400 Fixpersonal/ 950 inkl. temporär Angestellter	Produktion von Elektronikteilen
Warenproduktions KG	1	Industriezone im Norden Serbiens	2012	350 Beschäftigte	Produktion von Konsumgütern
Großbau SE	3	In der Nähe von Belgrad, Stadt im Süden, Stadt an der rumänischen Grenze	2002, Erweiterung 2005	1.400 mit saisonalen Schwankungen	Bauleistungen
Autoteile AG - Magna Seating Serbia ²⁶	2	Odžaci und Aleksina	2013 (Odžaci) und 2021 (Aleksina)	1.600 (Odžaci)/780 (Aleksina), Gesamt 2.400	Produktion von Autositzen

Quelle: Eigene Darstellung

²⁴ Wegen der Übersetzung mussten im Sinne der Verständlichkeit der Aussagen bei den Zitaten der serbischen Gesprächspartner:innen einige Glättungen vorgenommen werden..

²⁵ Die Bankdienste AG, die Elektronikteile AG, die Warenproduktions KG und die Großbau SE sind Pseudonyme für die im Rahmen dieser Untersuchung analysierten Unternehmen.

²⁶ Für diese Fallstudie konnten keine Interviews im Unternehmen geführt werden. Wir beziehen die Informationen aus Desktop-Research, vorwiegend auf Basis von Medienberichten und Aussagen von Expert:innen. Da die Informationen (mit Ausnahme der Einschätzung der befragten Expert:innen) frei zugänglich sind, wird dieses Unternehmen nicht anonymisiert.

6.1 Bankdienste AG „Wir fühlen uns sicherer in dem, was wir tun. Es [die Zusammenarbeit] gibt uns sozusagen ein Gefühl der Sicherheit.“

Die Bankdienste AG zählt in Österreich zu den größten Bankinstituten. Die Bank blickt auf eine lange Firmengeschichte zurück, die bis ins 19. Jahrhundert reicht. Im Zuge des Wiederaufbaus nach dem 2. Weltkrieg ist sie schrittweise gewachsen. Durch Übernahme anderer Institute, die Gründung von Filialen und verschiedene Umstrukturierungen ist sie schließlich zu einem wichtigen Player im Bankbereich in Österreich geworden. Inzwischen besitzt die Bank ein großes, über ganz Österreich verteiltes Filialnetz. Dort werden mehrere Millionen Privatkund:innen betreut. In den 1990er Jahren wurde mit der Expansion in die Länder Mittel- und Osteuropas begonnen. Nach und nach wurden in mehreren Ländern ehemals staatliche Banken übernommen. Durch diese Übernahmen konnte die Bank insgesamt stark wachsen und national und international an Bedeutung gewinnen.

Die Niederlassung in Serbien

Die Bankdienste AG ist in Serbien aus dem ältesten Finanzinstitut des Landes hervorgegangen. 2005 wurde die Bank von der Bankdienste AG übernommen. Seit damals ist die Bankdienste AG Serbia ein Mitglied der Bankdienste AG. Der Bankkonzern hat sich seit Beginn der Expansion in die ehemals kommunistischen Länder zu einem der größten österreichischen Anbieter von Finanzdienstleistungen im östlichen Europa entwickelt.

Die Bankdienste AG Serbien betreibt heute ein landesweites Netz aus 75 Filialen und 3 Kommerzzentren für KMU-Kund:innen. Mit 2016 wurde die Bankdienste AG Serbia in das interne Banking-System integriert und kann die regionale grenzüberschreitende Tätigkeit seiner Kunden unterstützen. Im Herbst 2021 lag die Zahl der Mitarbeiter:innen bei der Bankdienste AG Serbia bei 1.200. Das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter:innen ist sehr hoch, 70% der Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss.

Das Lohnniveau für Bankangestellte liegt deutlich über dem branchenspezifischen Mindestlohn von 300 € in Serbien. In der Bankdienste AG Serbia haben die Mitarbeiter:innen deutlich mehr variable Gehaltsbestandteile, d.h. Gehaltsbestandteile in Form von Provisionen etc.

Das Durchschnittseinkommen in der Bankdienste AG Serbia liegt bei ca. 1.000 Euro, wobei hier auch die Gehälter des Managements eingerechnet wurden, d.h., die Gehälter der Mitarbeiter:innen in den Filialen liegen über dem branchenspezifischen Mindestlohn, jedoch meist unter 1.000 Euro.

„Und wenn wir jetzt über die Bankdienste AG in Serbien reden, dann liegt das durchschnittliche Einkommen bei 1000,00 Euro im Monat, wobei man (sagen muss), dass wahrscheinlich, so nehme ich an, den größten Anteil an diesem hohen Durchschnittsniveau die Manager, die Gehälter der Manager und der Geschäftsführung usw. einnehmen, und dass der größte Teil der Beschäftigten nicht einmal in die Nähe dieses Betrages

(kommt). Ja, aber wenn Sie das genau wissen wollen, dann müsste ich jetzt bei unserer Personalabteilung nachfragen.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Entsendungen von bzw. nach Österreich

Die Mehrzahl der Mitarbeiter:innen in den Filialen stammt aus der Region. Auf der Ebene des oberen und mittleren Managements finden sich sowohl entsandte Mitarbeiter:innen als auch solche aus Serbien.

„Also es gibt ausländische Beschäftigte im Top-Management, also es gibt eine Mitarbeiterin und eine Geschäftsführerin aus Österreich, die ist also Mitglied auch dieses ausführenden Organs, Exekutiv-Ausschuss, und einen Kollegen aus der Slowakei, und insgesamt sind sie 5 Mitglieder im Top-Management mit verschiedenen Funktionen, glaube ich. Und was das mittlere Management anbelangt, soweit ich weiß, sind lauter lokale, also sprich, lauter Serben beschäftigt.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

In der Vergangenheit gab es für die Mitarbeiter:innen ein recht großes Austauschprogramm, d.h. Mitarbeiter:innen aus den ausländischen Zweigniederlassungen konnten für einige Zeit, konkret drei Jahre, nach Österreich kommen. Dieses Programm konnte sowohl von Angehörigen des Managements als auch von Bankangestellten in Anspruch genommen werden. Dahinter stand wohl auch das Ziel, aus verschiedenen Länder-Banken eine gemeinsame Bank zu formen.

„2007 war das eben, und die Krise kam knapp danach, aber da haben wir das Programm gehabt, dass wir Expatriates reingeholt haben, also aus den Ländern. Die haben sehr großzügige Expatriate-Verträge gehabt, also wie es halt bei Expatriate üblich ist, also kein Brutto-, sondern einen Netto-Vertrag, und wenn sie Kinder haben, dass da eine internationale Schule gezahlt wird und eine Wohnung usw. Da hatten wir diese eine Welle von Leuten, und da kamen sehr viele in die Holding, weil dadurch hat man, wenn man so will, den Kick-Start gemacht von einer österreichischen Bank zu dem Internationalen, und auch ins Management haben wir Leute genommen. Das haben wir dann nicht mehr so weiterführen können, weil dann die Bankenkrise kam. Aber die Verträge, die es schon gab, ich glaube, es waren 3-jährige Verträge, die sind dann schon natürlich eingehalten worden. Es sind dann keine neuen mehr dazugekommen. Und viele von den Kollegen sind auch geblieben, haben aber dann insgesamt eine (...) Einbuße gehabt, weil dann haben sie nur so viel wie österreichische Kollegen verdient, vorher waren sie ja sogar noch bessergestellt.“ (BR Österreich, Bankdienste AG)

Nach der Finanzkrise 2008/2009 wurde dieses recht großzügige Austauschprogramm also nicht mehr weitergeführt. Nach wie vor gibt es aber zahlreiche Kolleg:innen aus den ehemals kommunistischen Ländern im Unternehmen. Diese haben jedoch normale österreichische Arbeitsverträge. Auch ein hoher Manager in Österreich war für einige Zeit im Ausland und spricht

nun die Sprache des Landes. Ein Vorteil in diesem Zusammenhang ist, dass im Konzern Englisch als Arbeitssprache verwendet wird (nicht in der operativen Österreich-Tochter).

Schrumpfende oder wachsende Mitarbeiter:innenzahl, Fluktuation und Arbeitskräftemangel

Insgesamt besteht im Konzern die (dem Betriebsrat kommunizierte) Perspektive, dass auf den Märkten in den ehemals kommunistischen Ländern inzwischen eine gewisse Form der Konsolidierung eingetreten sei. Im Unternehmen lautet die Strategie, dass man bei günstigen Gelegenheiten weiterwachsen möchte, dieses Wachstum aber nicht um jeden Preis anstrebt.

In Serbien lag bei der Übernahme der Bank im Jahr 2005 die Zahl der Mitarbeiter:innen bei ca. 1000, inzwischen liegt sie bei 1200, d.h., die Gesamtzahl ist im Zeitraum von 2005 bis 2021 etwas angestiegen. Dazwischen lagen jedoch, wie der Vertreter der Gewerkschaft in Serbien berichtet, drei Rationalisierungswellen, in denen ein Teil der Mitarbeiter:innen mehr oder weniger freiwillig gedrängt wurden, das Unternehmen zu verlassen.

„Und da hatte die Bankdienste AG in Österreich für Serbien zwei bis drei Rationalisierungswellen vorgesehen. Die erste Rationalisierungswelle war da noch ungefähr auf freiwilliger Basis, die 2. bis 3. Rationalisierungswelle war dann eher auf unfreiwilliger Basis. Und das hat dann natürlich immer wieder für Beschwerden, zu Beschwerden geführt, Fragen aufgeworfen, Rechtsschutzfragen aufgeworfen usw.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

In den letzten drei bis fünf Jahren gab es diese Art von Rationalisierungsbemühungen nicht mehr. Ein möglicher Grund, warum das Thema des Abbaus von Mitarbeiter:innen aus dem Blick geraten ist, sind zunehmende Probleme mit der Fluktuation der Mitarbeiter:innen.

Im Vergleich zu Österreich wird in Serbien und in anderen mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL) bei der Dauer der Arbeitsverhältnisse über eine andere Kultur berichtet. Im Gegensatz zur Situation in Österreich, wo nach wie vor viele Menschen über viele Jahr oder gar ihr ganzes Erwerbsleben lang beim gleichen Arbeitgeber bleiben, scheint dies in Serbien und anderen Ländern nicht der Fall zu sein. Wenn ein anderer Arbeitgeber mehr zahlt, dann wird zu diesem gewechselt.

Hinzu kommt, dass das Arbeitskräfteangebot in Serbien für Tätigkeiten in einer Bank nicht größer wird, sondern es für Unternehmen schwieriger wird, Arbeitskräfte zu finden.

„Es ist nicht nur vielleicht eine Meinung, sondern auch ein Eindruck, dass in den letzten Jahren, letzten paar Jahren, die Fluktuation der Mitarbeiter in einem Steigen begriffen ist. Und ich bringe das im Zusammenhang mit der Entwicklung am Arbeitsmarkt in Serbien, und dort stellen wir halt immer fest, dass immer mehr Firmen auf der Suche nach immer mehr Beschäftigten sind. (Nächster Gedanke:) Und jetzt kommen wir halt zu dem Punkt, eben mit der Fluktuation bei uns im Unternehmen, vorher war ja die Arbeitsmarktlage in Serbien, warum alle eben auf der Suche sind nach guten Leuten. (...) Und ich kann jetzt beispielsweise sagen, dass die Fluktuation für IT-Leute sehr hoch ist, ja, aus meiner

Erfahrung heraus, ja? (...) in den letzten 2 Monaten, ja, wie hoch die Fluktuation war nur in meinem IT-Bereich. Es gibt 50 Angestellte dort, und in den letzten 2 Monaten sind schon 5 gegangen, und wenn man das umrechnet sind das 10%, ja, das ist natürlich keine kleine Fluktuation, ja? Und deshalb kann ich, wenn Sie mich fragen: Ist es schwer Mitarbeiter zu finden am serbischen Arbeitsmarkt? aus meiner IT-Sicht bestätigen, dass es (schwer) ist, jemanden Qualifizierten mit Berufserfahrung bei uns am Arbeitsmarkt zu finden, und falls man den findet, dann entsprechen zumeist die Erwartungen nicht dem Angebot, das wir imstande sind zu geben, meine Konkurrenten, die zu beschäftigen hier.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen in der Zweigniederlassung

In der Bankdienste AG Serbia gibt es seit Beginn eine gewerkschaftliche Vertretung. Theoretisch wären auch mehrere parallel nebeneinander bestehende Gremien möglich, das ist aber in diesem Unternehmen nicht der Fall. Auch einen Kollektivvertrag gibt es im Unternehmen seit 2005.

„Seit sozusagen die Bankdienste AG bei uns tätig ist, also seit der Akquisition 2005, hat es immer eine durchgängig aufrechte Betriebsvereinbarung gegeben. Also auf den Punkt gebracht, wortwörtlich: Also es gab nie Pausen, dass man so sagt: Okay, wir konnten uns nicht einigen, und es wird ein bissl ausgesetzt, also bis halt die nächste wieder in Kraft tritt usw., also wirklich durchgängig und ununterbrochen, seit 2005 gibt es eine Vereinbarung.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Etwa 30% der Beschäftigten sind auch Mitglied der Betriebsgewerkschaft, in der Gewerkschaft arbeiten etwa 10 Kolleg:innen aktiv mit. Die Arbeitsweise wird folgendermaßen beschrieben:

„Der Vorsitzende der Gewerkschaft im Unternehmen wird per indirekter Wahl gewählt, plus die Mitglieder der Gewerkschaft, die verschiedene Themengebiete vertreten. Und die Mitglieder dieses gewerkschaftlichen Rats decken dann entweder territoriale Bereiche ab oder organisatorische Bereiche.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

„Also die Mitglieder unseres Betriebsrates fluktuieren, auch eben durch den natürlichen Abgang und Zugang, eben so wie die Lage ist, es gibt Mitarbeiter, die einfach das Land verlassen oder sich halt anders beruflich umorientieren. Früher waren wir 14 Mitglieder, jetzt sind wir nur mehr noch 10 im Betriebsrat, aber wir haben jetzt auch nicht verlangt, dass eben die anderen 4 ersetzt werden, weil wir sind voll beschlussfähig und voll arbeitsfähig auch mit 10 Mitgliedern.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaft ist für ein bestimmtes Stundenkontingent (48 Stunden pro Monat) freigestellt. Alle anderen Mitglieder der Gewerkschaft sind nicht freigestellt.

Die Betriebsgewerkschaft ist Mitglied der zuständigen Branchen-Gewerkschaft für Banken, Finanzinstitute oder sonstige finanzielle Angelegenheiten.

„Und bis vor Kurzem waren wir auch Mitglied, und das ist eben historisch gewachsen schon noch aus der damaligen Zeit und aus dem damaligen System, waren wir auch noch Mitglied des unabhängigen Gewerkschafts-Verbandes Da sind wir aber jetzt, wie mitgeteilt wurde, ausgetreten, und im Moment sind wir nur Mitglied bei SS BOFOS [Anm.: Autonome Serbische Gewerkschaft der Beschäftigten in Banken, Versicherungen und anderen Finanzinstituten], bei allen sonstigen Dachverbänden nicht.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Transfer von Elementen der Mitbestimmung von Österreich in die Niederlassung?

Weiter oben wurde bereits erwähnt, dass es seit der Akquisition der serbischen Bank dort auch eine Betriebsgewerkschaft gibt. Konkret wurden die vorhandenen Strukturen fortgeführt.

Über die konkreten Strukturen hinaus wird in den Interviews der Standpunkt vertreten, dass nicht der Transfer von Mitbestimmungsrechten im Zentrum steht, sondern die Perspektive ist, dass für alle Mitarbeiter:innen im Unternehmen, unabhängig davon, in welchem Land sich die Niederlassung befindet, die gleichen Mindeststandards gelten müssen. Mindeststandards, die oft weit über die im Land sonst üblichen Standards hinausgehen.

„Und das vielleicht auch, wenn wir jetzt, um wieder zum Kern zu kommen, also die einzelnen Ländern und damit auch Serbien, ja, das ist dort eine serbische Bank, die nimmt Serben auf, die zahlt serbische Gehälter, die unterliegt serbischem Arbeitsrecht und der Arbeitskultur, und was auch immer dort jetzt ist. Und, ja. Und wir, sozusagen, über den Europäischen-Betriebsrat können die Serben sozusagen bei uns ankoppeln und können sich eben die Hilfe holen, können schauen, dass wir eben kulturelle Sachen hineinbringen.“ (BR Österreich, Bankdienste AG)

Ein Thema in diesem Zusammenhang sind variable Gehaltsbestandteile, die es in den Niederlassungen in Serbien und in anderen mittel- und osteuropäischen Ländern zu einem wesentlich höheren Grad gibt als in Österreich. Hier setzen die österreichischen Betriebsräte ihr Gewicht ein, um zu erreichen, dass alle, die Vollzeit arbeiten, auch von ihrem Fixgehalt ein ordentliches Leben bestreiten können.

„Also da hat man sich schon, also es ist etabliert, es ist akzeptiert. Und sicherlich auch, weil eben das Management teilweise auch aus Österreich beschickt wird, also das ist auch, um eben diese... Also das sind ja nicht nur Aufpasser, sondern auch Kulturvermittler und auch Informations- und Kulturvermittler in beide Richtungen, nicht?“ (BR Österreich, Bankdienste AG)

In den Gesprächen wird sowohl von den Gesprächspartner:innen in Österreich als auch in Serbien das Bild einer Familie verwendet und beschrieben, dass die serbischen Kolleg:innen mit der Übernahme der Bank in die Familie aufgenommen wurden.

*„Diese Zusammenarbeit existiert, und nicht nur so zwischen den beiden Betriebsräten Österreich und Serbien, sondern ganz im Gegenteil, schon von dem Moment an, als die Bankdienste AG sozusagen die alte Bank übernommen hat und die Arbeit in Serbien aufgenommen hat, wurden die Gewerkschafts-Vertreter, die schon dort waren, sozusagen in die große europäische Familie der Bankdienste AG aufgenommen, also wir sind jetzt, sozusagen, 2005 schon eingeladen worden, dem EBR der Bankdienste AG beizutreten.“
(Gew. Serbien, Bankdienste AG)*

Transnationale Zusammenarbeit bei der Mitbestimmung

Die transnationale Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat in Österreich und der Gewerkschaft in Serbien findet vor allem auf der Ebene des Europäischen Betriebsrates statt. Dort finden sich Vertreter:innen aus allen Niederlassungen in Mitgliedsländern der EU. Zusätzlich können weitere kooptierte Mitglieder hinzukommen. Da Serbien derzeit nicht Mitglied der Europäischen Union ist, wird ein kooptiertes Mitglied entsandt. Diese Treffen finden drei bis viermal im Jahr statt. Im Vorfeld werden bereits Informationen eingesammelt und verteilt. Bis zur Corona-Pandemie fanden diese Treffen stets persönlich statt, d.h., die Mitglieder aus anderen Ländern reisten nach Wien an. Vom Unternehmen bereitgestellte Dolmetscher unterstützen den Austausch.

Europäischer Betriebsrat

In der konkreten Zusammenarbeit scheint es – so geht aus den Beschreibungen der Gesprächspartner:innen hervor – praktisch keine Unterschiede zwischen den „echten“ und den „kooptierten“ Mitgliedern zu geben, mit Ausnahme des formalen Wahlrechts bei Abstimmungen im Europäischen Betriebsrat.

„Es ist außerordentlich wichtig, dass das stattfindet, (...) ja, dass da viele Länder zusammenkommen und sozusagen ihre Kräfte bündeln, also wo faktisch alles zusammengeführt wird an einem Ort, wo dann sozusagen die gewerkschaftlichen Vertreter aller Länder, wo die Bankdienste AG tätig ist, eben wirklich zusammenkommen und das in so regelmäßigen Abständen, alle 3 Monate, und das ist ja keine lange Zeit, ja?“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Bei diesen Treffen werden sowohl vorbereitend Informationen aus allen Ländern eingeholt, zusätzlich gibt es für die Teilnehmer:innen auch die Möglichkeit, bei den Treffen Punkte einzubringen. Neben der Gelegenheit, eigene Anliegen einzubringen, erhalten die Teilnehmer:innen auch wichtige Informationen über Entwicklungen im Konzern.

„Und dann, was dann vor allem wichtig ist, dass man dort dann über Sachen spricht, die sowohl die Bankdienste Gruppe ganz generell betreffen, und dann noch sozusagen die Spezifikationen der einzelnen Länder, die dort vertreten sind. Also das ist ein ganz besonders wertvoller Beitrag für unsere Arbeit, und das gibt uns auch ein besonderes

Gefühl der Verbundenheit. Wir fühlen uns auch irgendwie sicherer in dem, was wir tun. Es gibt uns sozusagen ein Gefühl der Sicherheit. Es ist für uns alle gut zu wissen, dass es irgendwo einen zentralen Ansprechpartner gibt, bei dem wir immer ein offenes Ohr haben können, und wo wir auch wissen, dass wir Unterstützung bekommen, wenn wir sie brauchen.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Einmal am Ende des Jahres nehmen auch Vertreter:innen der Führungsebene des Konzerns an den Treffen teil und sind dort für Anliegen der Europäischen Betriebsräte ansprechbar.

Beispiel für die Zusammenarbeit – Bericht des serbischen Gewerkschaftsvertreters:

Ja, in letzter Zeit, also bei uns in der Bankdienste AG Serbien läuft ja jetzt ein Riesenprojekt, also, wir bauen ein komplett neues System, eine Veränderung der derzeitigen IT-Struktur. Wir arbeiten an einem neuen IT-System, und das erfordert natürlich sehr viel von den Mitarbeitern an Zusatzleistung, an Zusatzarbeit. Das ist ja, wenn ich es jetzt so sagen kann: Man hat die klassische Linienarbeit, das, was man normalerweise macht, und dann kommt zusätzlich diese Belastung durch die Projektarbeit. Jetzt gerade in der finalen Phase, gibt es natürlich noch viel mehr Druck, dass dies umzusetzen ist, dass die Zeitpläne einzuhalten sind, und das hat jetzt ein bisschen für Unmut bei den Mitarbeiter:innen gesorgt. Und wir haben halt jetzt beim EBR darüber berichtet, was uns da so umtreibt und Sorgen bereitet, und dass die Mitarbeiter durch dieses Projekt, das jetzt sozusagen in seine finale Phase geht, extrem belastet sind. Und dass sie einfach viel zu viel Zeit aufwenden für die Projektarbeit und ihnen viel zu wenig Zeit bleibt für ihre eigentliche Linienarbeit.

Und dann, auf einmal, ist es dann so passiert, dass offensichtlich dieses Problem an unsere Führungsebene herangetragen wurde, und sie dann uns informiert haben darüber, dass da jetzt Kriterien erarbeitet wurden, wie man mit Mehrarbeit, mit Überstunden usw. umgehen wird, wie Überstunden abgerechnet werden und wie sie ausbezahlt werden usw.

Also da hat man einfach schon einmal die Angst genommen, dass man gar nicht ausbezahlt wird. Und das ist für mich ein Schlüsselmoment, weil wir hatten ja nie direkt mit ihnen darüber gesprochen, sondern offensichtlich ist ihnen das durch unsere Berichterstattung über den EBR zurück vermittelt worden, über andere Wege indirekt kommuniziert worden, und damit hat man sozusagen dieses Problem so gelöst.

Also de facto haben wir einfach das Bestehen des EBR ausgenützt, um eben unsere Art der Berichterstattung zu betreiben, um damit ein bisschen, ein Problembewusstsein zu schaffen. Das wurde uns auch von der Geschäftsführung dann in dem Sinne nicht übelgenommen, weil es eben im Interesse aller ist, dass dieses sehr, sehr wichtige Projekt einfach gut zu Ende geht und zur Zufriedenheit aller. Aber, sagen wir einmal so, das Schelmische dahinter war, die Gunst des Moments zu nutzen, und das mit dem Ziel, Bewusstsein zu heben und Bewusstsein zu prägen.

Neben der Zusammenarbeit im Europäischen Betriebsrat gibt es viele Verbindungen zwischen Österreich und den Niederlassungen in Mittel- und Osteuropa. Für einzelne Länder werden auch

direkte Kontakte zwischen österreichischem Betriebsrat und der Gewerkschaft vor Ort beschrieben, die direkten Verbindungen zwischen Serbien und Österreich scheinen vergleichsweise weniger stark ausgeprägt. Ein möglicher Grund dafür ist, dass die Niederlassung in Serbien im Vergleich zu Niederlassungen in anderen Ländern weniger groß und somit auch weniger bedeutsam ist.

Fallweise wird, das berichtet der Betriebsrat in Österreich, mit Kolleginnen in anderen Ländern direkt zusammengearbeitet und diese werden unterstützt. Mit Serbien war dies aber bisher noch nicht der Fall.

Zusammenarbeit und Solidarität über Grenzen hinweg

Neben der Zusammenarbeit bei Fragen der Interessen der Mitarbeiter:innen gibt es im Unternehmen auch gelebte Formen der Solidarität von Mitarbeiter:innen. So wurden mehrere Beispiele von Spendenaktionen im Fall von Naturkatastrophen in einem Land berichtet. Um die Kolleg:innen in der betroffenen Gegend finanziell unterstützen zu können, gab es Spendenaktionen bei den Mitarbeiter:innen in anderen Ländern. In einem Fall wurde einfach zum Telefon gegriffen und der Gewerkschaftskollege vor Ort befragt, wie die Situation ist und ob Hilfe benötigt wird.

Zusätzlich gibt es einen Fonds, der für medizinische Fälle in Anspruch genommen werden kann, wenn Krankenleistungen im eigenen Land nicht möglich sind, in Österreich aber durchgeführt werden können. Das wird auch im Interview mit dem Kollegen aus Serbien bestätigt.

„Konkret beziehe ich mich da auf den Solidaritätsfonds, den es halt auch bei der Bankdienste AG gibt, und der auch zum Zug kommt, und das eben auch auf Ebene der Bankdienste AG für alle Länder, also es ist nicht auf Länder beschränkt, es gibt den Solidaritätsfonds. Und das gute Beispiel ist, dass wahrscheinlich schon Mitarbeiter aus Serbien in den Genuss dieser Hilfe gekommen sind und als Beispiel zu nennen wären da jetzt operative, chirurgische Eingriffe, wo man halt dann sozusagen medizinische Kosten hat refundieren können, dadurch, dass es diesen Solidaritätsfonds gibt. Also keine klassische Zusammenarbeit, kein arbeitsrechtliches Thema, aber auch ein gewerkschaftliches...“ (BR Österreich, Bankdienste AG)

Gefahr der Auslagerung von Österreich nach Serbien?

Abschließend zu diesem Themenkomplex soll auch noch auf die Frage eingegangen werden, ob es zwischen den Niederlassungen in Österreich und im Ausland fallweise Konkurrenz gibt. Dieser Fall könnte in der Bank eintreten, wenn bestimmte Prozesse von Österreich ins Ausland verlagert werden. Tatsächlich wurde ein kleiner Teil des Unternehmens, der im Konzern bestimmte interne Dienstleistungen erbringt, nach Tschechien verlagert. Der Betriebsrat in Österreich hat sich mit Argumenten, dass diese Verlagerung nur beschränkt sinnvoll ist, gegen die Pläne stark gemacht. Schließlich wurde ein kleiner Teil ausgelagert.

Problemlagen: Bezahlung

Nach Problemen und Anliegen der Vertreter:innen im Unternehmen in Serbien gefragt, nennen sowohl die Betriebsrät:innen in Österreich als auch der Vertreter der Gewerkschaft in Serbien als erstes Thema die Bezahlung.

Es gibt in Serbien keine allgemeinen Kollektivvertrags-Abschlüsse mit Gehaltsanpassungen, die tatsächlich die Inflation und den Produktivitätsgewinn abdecken würden. Zusätzlich gibt es kein Gehaltsschema mit automatischen Vorrückungen nach einer bestimmten Zeit der Mitarbeit im Unternehmen. Im Ergebnis führt dies immer wieder dazu, dass schon länger im Unternehmen arbeitende, ältere Mitarbeiter:innen weniger verdienen als junge, neu eingetretene Mitarbeiter:innen.

„Also was natürlich auch, also sehr viel im Europäischen Betriebsrat ein Thema ist, weil sie sehen bei uns, und das tragen wir dann schon in den Ländern, sind also generelle regelmäßige Gehaltserhöhungen, die es immer noch nicht in allen Ländern gibt.

Also natürlich ist unser wichtigstes Ziel bei jeder Betriebsvereinbarung, die Löhne anzuheben, ja, aber wie gesagt, immer ausgehend vom Mindestlohn so wie er in Serbien gilt und so wie es auch in Serbien berechnet wird, entsprechend diesen Gehaltsklassen, also im Rahmen des Gehaltsschemas. Und wenn ich das jetzt beurteilen müsste, ob wir da erfolgreich verhandelt haben, dass müsste ich sagen: Ich hätte lieber erfolgreicher verhandelt, aber wir waren trotzdem nicht erfolgreich. Und unbenommen davon, und diese Praxis gibt es und wird jetzt auch nicht verhindert, gibt es die Möglichkeit der Mitarbeiter, sozusagen, sich natürlich bei ihren Vorgesetzten um einen höheren Lohn oder ein Gehalt einzusetzen oder aus zu verhandeln, das bleibt ja ihnen unbenommen.“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

In Serbien wünscht man sich ein Gehaltsschema, das automatisierte Vorrückungen beinhaltet. Hier decken sich die Wahrnehmungen in Österreich und Serbien weitgehend.

Problemlagen: Arbeitszeiten

Bis zur Covid-Krise gab es im Unternehmen immer wieder Beschwerden über Verletzungen der vorgesehenen Arbeitszeiten. Seit dem Ausbruch der Pandemie sind diese Klagen stark zurückgegangen. Die Mitarbeiter:innen mit direktem Kundenverkehr haben traditionell fixierte Anwesenheitszeiten, auf die Kolleg:innen im Backoffice trifft dies jedoch nicht zu. Vor allem dort sind in der Vergangenheit immer wieder Probleme mit den Arbeitszeiten aufgetreten. Der serbische Gewerkschaftsvertreter nimmt an, dass die Entspannung in diesem Bereich mit der Verlagerung vieler Tätigkeiten ins Homeoffice eingetreten ist. Dort kann der Arbeitsdruck möglicherweise besser kompensiert werden.

„Aber diese Arbeitszeitverletzungen waren immer wieder Grund zu Beschwerden, und hier wiederum viel mehr im Back-Office-Bereich als im Front-Office-Bereich, weil im Front-Office gibt es ganz fixe, strikte Öffnungs- und Schließzeiten, und es ist ja auch Kundenverkehr, also insofern war das ganz klar, von wann bis wann die zu arbeiten haben, und da gab es keine größeren Arbeitszeitverletzungen, wobei im Back-Office-Bereich es immer wieder zu Arbeitszeitverletzungen gekommen ist, und es da immer Unruhe und Beschwerden gegeben hat, und wie gesagt, jetzt, seit den letzten 1 ½ Jahren eigentlich nicht, komplett abgenommen haben und bis gar nicht vorhanden sind.“ ?“ (Gew. Serbien, Bankdienste AG)

Problemlagen: Kündigungsschutz

In der Vergangenheit gab es, wie bereits weiter oben erwähnt, zwei bis drei von der Zentrale in Österreich vorgegebene Rationalisierungswellen. Im Zusammenhang mit diesen Kündigungen wurden immer wieder Fragen nach den Rechten der Arbeitnehmer:innen gestellt. In den letzten drei bis fünf Jahren ist es aber zu keinen Kündigungswellen mehr gekommen.

Wünsche

Befragt nach den Wünschen im Bereich der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer:innen, wird aus Serbien folgender Wunsch formuliert:

„Jetzt einmal auf strategischer Ebene, und das ist schon ein Anliegen: Also auf strategischer Ebene würde jedes Mitgliedsland im EBR es eigentlich für gut befinden, wenn man sozusagen rechtliche Standards, arbeitsrechtliche Standards, die schon implementiert werden, sozusagen auf einen gemeinsamen Nenner bringt, ja, dass man die Erfahrungen und die Standards vernetzt, transparent und sichtbar macht, und darauf basierend sozusagen für die Bankdienste Gruppe sagt: „Bei uns gelten diese und jene Arbeitsrechte“, und das kann ja heißen, dass es ja bessere Rechte sein können als es die EU vorsieht, solange sie nicht in Gesetzeskonflikt sind.“ (BR Österreich, Bankdienste AG)

Hier geht es zum Beispiel um Urlaubstage. In den einzelnen Ländern gelten ganz unterschiedliche Zahlen von Urlaubstagen, dies können 21 Tage oder 22 im Jahr sein oder 25 wie in Österreich. Innerhalb eines gemeinsamen Konzerns führt dies zu Irritationen. Ein anderes Thema sind die schon erwähnten Vorrückungen.

Aus Österreich wird gesehen, dass in anderen Ländern manche Dinge besser geregelt sind als hierzulande und diese auch in Österreich wünschenswert wären.

„Also das Beste, was der Mensch sich wünschen kann, ist ein Arbeitsverfassungsgesetz, das gebe ich schon zu, also eine klasse Sache in Österreich, ich möchte es nicht missen, aber dafür haben wir z. B. nirgendwo ein Gesetz an Mindestlohn, es gibt aber Länder, die haben einen Mindestlohn gesetzlich festgelegt, nicht auf KV-Ebene, auch nicht schlecht,

*aber die haben es auf Gesetzesebene festgesetzt. Das ist nicht, das ist nicht schlecht, ja?
Also ich finde, das ist stärker als bei uns.“ (BR Österreich, Bankdienste AG)²⁷*

Änderungen durch Corona?

Durch die Covid-Pandemie hat sich kurzfristig die Zusammenarbeit im Europäischen Betriebsrat geändert. Aus physischen Treffen sind Onlinemeetings geworden. Die österreichischen Gesprächspartner:innen haben die Sorge, dass aus dieser Änderung eine Dauereinrichtung wird, vor allem, da dadurch doch einiges an Reisekosten eingespart werden kann. Längerfristig werden physische Treffen als sehr wichtig angesehen.

²⁷ Die hier formulierte Position zum Mindestlohn gibt die Meinung des Gesprächspartners wieder und soll das differenzierte Bild, das bei intensivem Austausch über Ländergrenzen hinweg entstehen kann, illustrieren. Es handelt sich nicht um eine im Bericht insgesamt vertretene Position oder Forderung.

6.2 Elektronikteile AG: „Wir kommen bisher nicht an das Management heran, um ihnen zu erklären, was hier bei uns läuft“

Das Unternehmen hat seinen Österreich-Sitz in einer kleinen Provinzstadt in einer ländlichen Region in Österreich. Dort sind 600 Arbeiter:innen und 250 Angestellte beschäftigt, hinzu kommen 70 Vertriebsmitarbeiter:innen.

Die Geschichte des Unternehmens in Österreich reicht bis in die letzten Jahre des zweiten Weltkrieges zurück. Damals verlegte ein großer deutscher Erzeuger von Elektro- und Elektronikteilen Teile der Produktion in für Bombenangriffe schwer erreichbare, ländliche Regionen. Die Produktion der elektronischen Spezialteile wurde nach Österreichs verlagert. Die Jahre des Wiederaufbaus nach dem zweiten Weltkrieg waren auch für das Unternehmen von wichtigen Aufträgen und Erfolgen geprägt. In den 1960er Jahren folgten wirtschaftliche Schwierigkeiten des Mutterkonzerns, daraufhin wurde der Standort in Österreich gemeinsam mit anderen Standorten umstrukturiert und bereits in den 1980er Jahren an die Börse gebracht. Nach einer wechselvollen Geschichte mit Übernahmen und der Gründung von Auslandsniederlassungen wurde das Unternehmen schließlich in den 2000er Jahren mit einem weiteren deutschen Konzern fusioniert. Ende der 2000er Jahre wurde dieser wiederum von einem global agierenden US-Konzern übernommen.

„Und wir machen hier [anonymisiert: elektronische Spezialteile], die Einzelteile, und diese werden dann in unsere mehr oder minder, wenn man es noch immer so bezeichnen kann, Töchter-Werke in Tschechien, Rumänien und Serbien zusammengebaut zum Produkt. Aber die Hoheit, also die Technologie und auch die Entwicklung befindet sich in Österreich von diesem Produkt. Und wir sind halt vom Elektronikteile AG-Konzern aufgekauft worden und sind ein Teil des Elektronikteile AG-Konzerns geworden.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Die Niederlassung in Serbien

Bereits in den 1990er Jahren wurde von Österreich aus eine Niederlassung in Tschechien gegründet, d.h., einfache Arbeiten wurden dorthin ausgelagert. Anschließend folgten Niederlassungen in Rumänien und 2005/2006 schließlich in Serbien. Formal ist die Niederlassung in Serbien inzwischen Teil des deutschen Konzernteils. Die enge Verbindung zwischen Österreich und Serbien entsteht durch die Arbeitsteilung, die zwischen diesen beiden Produktionsstätten besteht.

„Wir produzieren in einem [anonymisiert: kleinen Ort in Österreich] [anonymisiert: elektronische Spezialteile] alles automatisiert, und das Endprodukt, diese Schlüssel-Komponenten – werden dann nach Serbien geschickt und dort fertig zusammengebaut und geprüft mit unseren Prüfmaschinen und kommen dann wieder in das Zentrallager in Europa.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Die Niederlassung in Serbien wurde in den Jahren 2005/2006 noch unter dem Namen des früheren Konzerns gegründet. Sie liegt in einer Stadt im Nord-Osten des Landes. Im Jahr 2021 arbeiten dort 630 unbefristet angestellten Mitarbeiter:innen, dabei sind überwiegend Frauen beschäftigt. Die Mitarbeiter:innen verrichten überwiegend einfache Tätigkeiten.

„I: War der Grund, diese Niederlassung zu eröffnen, dass man dort billiger produzieren kann?“

IP: Genau, also die händische Arbeitskraft. Es war Rumänien auch schon überfüllt, sage ich einmal, mit...wir haben dort 1500 oder knappe 2000 Mitarbeiter auch gehabt. Und jetzt ist auch, irgendwo ist der Arbeitskräftemangel dann schon überall sichtbar, und hier ist man dann auf Serbien weitergegangen.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Das Lohnniveau liegt zwischen 300 und 400 Euro pro Monat. Mitarbeiter:innen mit spezialisierten Tätigkeiten verdienen auch etwas darüber.

Entsendungen von bzw. nach Österreich

Über längere Zeit wurde das Management in Serbien von Österreich aus entsandt. Inzwischen kommt das Management vor Ort aus Serbien und nicht mehr aus Österreich. Gesteuert wird das Unternehmen aber weiterhin aus Österreich bzw. aus Deutschland.

„In der ersten Phase hat es ja einmal...waren eigentlich immer Mitarbeiter in Serbien, also von Österreich ist gesteuert worden. Jetzt haben wir schon einen serbischen Werksleiter, weil wir gesehen haben, ein Native Speaker, der die Landessprache spricht hat, hat doch ein wenig Vorteile mit den Mitarbeitern dann. (...) Also es gibt da unten eine Personalabteilung, einen Werksleiter, der das Werk führt, auch Einkauf, Qualität, wenn man da irgendwo was... Es gibt da schon Strukturen auch unten, aber immer irgendein Vorgesetzter in Österreich dann sitzt oder in Deutschland sitzt.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Über Mitarbeiter:innen, die aus Serbien für einige Zeit nach Österreich kommen würden, wurde in den Gesprächen nicht berichtet, dies hat wohl auch mit der Rolle der serbischen Niederlassung als „verlängerte Werkbank“ für Österreich zu tun.

Schrumpfende oder wachsende Mitarbeiter:innenzahl, Fluktuation und Arbeitskräftemangel

Die Zahl der Beschäftigten wurde im Lauf der Zeit von 1.200 auf 950 Mitarbeiter:innen reduziert. Darunter sind 300 Produktionsmitarbeiter:innen mit unbefristetem Vertrag und ca. 100 Bürokräfte.

„Das hängt auch damit zusammen, dass man die Arbeitsprozesse sozusagen auf ein höheres Niveau gebracht hat, eben durch standardisierte Arbeitsvorgänge, auch durch die Automatisierung, also da hat auf jeden Fall ein Technologie-Schub stattgefunden. Genau. Das bedeutet jetzt noch einmal vom Personalstand ganz konkret, es gibt jetzt derzeit 300

mit unbefristetem Vertrag, 950 sind es aber insgesamt, davon sind etwa 100 Büroangestellte. (...) Und es ist jetzt noch so, dass wir ungefähr noch einen Bedarf von 100 bis 150 weiteren Arbeitnehmer:innen haben.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Als Grund für die Reduktion der Zahl der Mitarbeiter:innen wird die Automatisierung der Produktionsprozesse beschrieben. Zusätzlich zur Reduktion der Zahl der Mitarbeiter:innen gibt es im Unternehmen Fluktuation und damit auch weiterhin Bedarf an Arbeitskräften. Diese sind teilweise nicht mehr so leicht wie in früheren Zeiten zu finden.

„IP: In der Region selbst muss man halt immer wieder sagen, es sind händische, also händische Arbeitsplätze, man findet schon noch Mitarbeiter, aber teilweise auch schon vom Umland, also die schon weiter fahren, und die karren sie [Anm.: das Unternehmen] mit Bussen dann dorthin, ja.

I: Das heißt, da gibt langsam so erste Ansätze von einer Knappheit von Arbeitskräften?

IP: Ja. Das ist sicher, glaube ich, auch schon, ja.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Derzeit fehlen in der Produktion 100 bis 150 Mitarbeiter:innen. Die Stellen sind ausgeschrieben, können aber wegen fehlender Arbeitskräfte nicht besetzt werden.

Auch aus Österreich wird über fehlende Arbeitskräfte in Serbien berichtet.

„Wir versuchen da unten, wir versuchen, selbst zu qualifizieren, aber wir sehen (...) wenn wir qualifizieren oder serbische Mitarbeiter ausbilden, so eine Art Lehrling (...) die lassen sich ausbilden, und dann sind sie weg, ja, dann verlassen sie das Unternehmen.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Inzwischen gibt es, dies geht aus dem Bericht hervor, zwischen den Unternehmen in Serbien auch Konkurrenz um Arbeitskräfte. Die Zeiten, in denen es für ausländische Unternehmen sehr einfach war, billige Arbeitskräfte zu finden, sind vorbei. Dies gilt, so wird beschrieben, noch mehr für Facharbeitskräfte.

„Wenn die eine Ausbildung haben, glaube ich, haben die dann sehr viele Chancen in Serbien, irgendwo unterzukommen, weil der Facharbeitermangel ist dort, glaube ich, enorm groß. Man findet ja da auch keine richtigen Facharbeiter, sondern nur normale Arbeitskräfte, ja, ausgebildete Arbeitskräfte findet man in Serbien auch sehr schwierig und sind teilweise auch teuer, muss man dazu sagen. Also das sind auch keine billigen Arbeits-Lohn-Kräfte dann.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Wobei gesehen wird, dass die Elektronikteile AG vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen bietet.

„Also ich war ja in Serbien, vor vier, fünf Jahren war ich mit der [anonymisiert] unten, und ich denke, die Elektronikteile AG ist, weil wir schon so lange unten sind, ein halbwegs gutes Unternehmen, die haben auch einen Kollektivvertrag, also der wird ja auf betrieblicher

Ebene dort ausgehandelt, was viele andere Unternehmen ja noch nicht haben oder die neu aufgemacht haben.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen in der Zweigniederlassung

In der Niederlassung in Serbien gibt es zwei Gewerkschaften: Im Jahr 2010 wurde eine Gewerkschaft gegründet, die Mitglied des serbischen Gewerkschafts-Dachverbandes Nezavisnost ist. Davor existierte bereits eine unabhängige Gewerkschaft. Ob diese bereits mit Eröffnung der Niederlassung in Serbien gegründet wurde oder ob sie erst in den folgenden Jahren eingerichtet wurde, kann von den Gesprächspartner:innen nicht genau berichtet werden. 180 der 630 Beschäftigten und damit 29% sind Mitglied der Betriebsgewerkschaft, die Mitglied im Gewerkschaftsdachverband Nezavisnost ist.

Laut Berichten aus Österreich gab es im Unternehmen in Serbien in der Vergangenheit auch eine dritte, „gelbe“ Gewerkschaft, die direkt mit dem Management kooperierte.

Die Vorsitzende der Gewerkschaft darf laut dem Betriebskollektivvertrag 64 Stunden pro Monat für ihre Gewerkschaftsarbeit verwenden, den Rest der Zeit arbeitet sie in der Produktion.

Die Voraussetzungen für die Gründung einer Gewerkschaft sind in Serbien sehr viel niederschwelliger als sie in Österreich für die Gründung eines Betriebsrates oder einer Gewerkschaft sind.

„Es ist ziemlich einfach, dort etwas zu gründen. Weil, wenn wir in Österreich einen Betriebsrat gründen, aber die Gewerkschaft wird dich nicht unterstützen, wenn du nicht bei dieser Gewerkschaft bist. Und in Serbien gibt es halt sehr viele kleine Gewerkschaften. Also das Problem in Serbien ist (...) die haben auch nicht so wie in Österreich, weil bei der Gewerkschaft hat man doch, sage ich einmal, Vertreter zum Umsetzen, die findet man in Serbien ja gar nicht (...) wir haben auch mit der Führungsebene gesprochen, und da haben wir auch ihnen vorgeschlagen, sie müssen sich einfach auch in der Politik Partner suchen, ansonsten bringt ihnen der Kampf sehr wenig.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Hinzu kommt die Tatsache, dass jede Gewerkschaft Mitgliedsbeiträge einheben kann und ein Teil dieser Beiträge direkt bei der Gewerkschaft im Betrieb bleibt.

Vergleich Situation in Österreich und in Serbien

Sowohl die österreichische als auch die serbische Niederlassung sind Teil eines global agierenden Konzerns. Die engere Verbindung zwischen Österreich und Serbien geht auf die Auslagerung von österreichischen Produktionsprozessen nach Serbien zurück. Formal ist die Produktionsstätte inzwischen Teil des deutschen Konzernteils. Möglicherweise führt diese Struktur dazu, dass der Anspruch, dass in Serbien ähnliche Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsstrukturen bestehen sollten, gar nicht formuliert wird.

Transnationale Zusammenarbeit bei der Mitbestimmung

„Na, mit der [anonymisiert: Gewerkschaftsvertreterin] haben wir Kontakt, obwohl die [anonymisiert: Gewerkschaftsvertreterin] ja noch nicht sooo lange ist. Vorher, als wir da unten waren, da war ein männlicher, aber ich weiß jetzt nicht ganz genau, wie der geheißen hat, und mit der 2. Gewerkschaft, weil sie sagen... Oder drei Gewerkschaften haben sie, glaube, ja, die haben drei Gewerkschaften. Eine ist so mehr oder weniger Arbeitgebergewerkschaft, also eine gelbe Gewerkschaft, die nur mehr oder minder dem Management immer nachfolgt. Und zwei normale Gewerkschaften haben sie, wo sie die größeren sind, sage ich. Und wir hatten auch gewerkschaftlichen Kontakt mit diesem Gewerkschaftsvertreter, und darum sind auch diese Treffen zustande gekommen. Es gibt einen Kontakt, aber nur mit dieser einen Gewerkschaft.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Sowohl auf serbischer als auch auf österreichischer Seite wird über Besuche im anderen Land berichtet. Vor etwa vier bis fünf Jahren war ein österreichischer Betriebsrat in Serbien zu Besuch und erkundete die Situation vor Ort. Vor etwa drei Jahren waren dann Gewerkschafter:innen aus Serbien zu einem Besuch in Österreich eingeladen. Allerdings konnte die derzeitige Gewerkschaftsvorsitzende nicht an der Reise teilnehmen.

„Es gibt eine Zusammenarbeit mit der Elektronikteile AG Österreich, also mit dem Betriebsrat, auf dieser Ebene. Das hat sich etabliert vor ca. drei Jahren, 2018. Da waren G. und ich eingeladen nach Österreich zu einem Austausch, aber der Direktor hat verboten, dass ich fahre, also es war nur für die Betriebsrats-Vorsitzenden, also den G. Und er war dann dort. Und dann ist man so verblieben, dass sie dann zu uns kommen sollen als Gäste. Und dann ist halt eben die Pandemie dazwischengekommen, so, dass dieser Besuch nie stattgefunden hat. In der Zwischenzeit hat es so eine, ich kann jetzt nicht sagen Video-Konferenz, weil es war keine, aber per Video hat es so einen losen Austausch einmal gegeben, dass wir einfach einmal ein bissl einen Kontakt herstellen und ein bissl uns halt austauschen. Und dann, eben, damit man auch feststellt, wie sie vielleicht helfen könnten, obwohl wir uns dessen bewusst sind, dass sie jetzt da nichts Großartiges helfen können, aber eben, vielleicht kann man Praktiken und uns da austauschen. Jedenfalls sind wir so verblieben, dass wir in Kontakt bleiben, und dass es das Beste wäre, dass der Betriebsrat aus Österreich zu uns nach Serbien kommt, und dass sie sich ein Stimmungsbild vor Ort machen, was hier so abläuft. Aber, eben, das ist noch nicht wirklich konkret in Planung.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Aus Österreich wird über eine Einladung der serbischen Kolleg:innen zu einer Reise nach Österreich berichtet, die – so die Pandemie dies nicht verhindert – im Jahr 2022 stattfinden soll.

Die Betriebsrät:innen in Österreich haben ihren Kolleg:innen in Serbien Unterstützung dabei zugesagt, mit den zuständigen Führungspersonen im Konzern in Kontakt zu treten und ihr dringendes Anliegen im Zusammenhang mit der Arbeitsverdichtung im Unternehmen vorbringen zu

können. Bis zum Zeitpunkt der Interviews im Herbst 2021 konnte dies jedoch noch nicht konkret umgesetzt werden. Neben diesem aktuellen, dringenden Anliegen gibt es immer wieder Austausch zwischen dem Betriebsrat in Österreich und der Gewerkschaft in Serbien. Vor allem berichtet der österreichische Betriebsrat darüber, dass er wichtige Informationen aus dem Europäischen Betriebsrat an seine serbische Kollegin weitergibt.

Auch mit Vertreter:innen der Gewerkschaft PRO-GE in Österreich gibt es E-Mail-Kontakte, wenn diese auch als eher lose beschrieben werden.

Europäischer Betriebsrat

Im Konzern gibt es einen Europäischen Betriebsrat und der Betriebsratsvorsitzende aus Österreich ist dort Mitglied. Da Serbien derzeit nicht Mitglied der EU ist, können Gewerkschaftsvertreter:innen aus Serbien keine Vollmitglieder im Europäischen Betriebsrat sein. Ihnen wäre nur ein freiwillig zugestander Status als Beobachter:innen oder Ähnliches möglich. Konkret würden für eine Mitarbeit serbischer Vertreter:innen auch Reise- und Dolmetschkosten anfallen. Dem steht die Politik des Konzerns entgegen; dieser erfüllt im Bereich des Europäischen Betriebsrates nur die Mindestanforderungen. Das vorher beschriebene Beispiel der Bankdienste AG hat gezeigt, dass es auch möglich wäre, serbische Vertreter:innen vollumfänglich in den Europäischen Betriebsrat zu integrieren. Aber auch in Österreich selbst wird die Einbindung von Betriebsrät:innen, die aus anderen Mitbestimmungskulturen kommen, etwas skeptisch gesehen und befürchtet, dass aus Ländern ohne starke Mitbestimmung vermehrt gelbe Betriebsräte bzw. Gewerkschafter:innen kommen könnten.

Derzeit gibt der österreichische Europäische Betriebsrat Informationen an seine serbische Gewerkschaftskolleginnen weiter und versucht so, sie über aktuelle Entwicklungen am Laufenden zu halten. Vor diesem Hintergrund der schwachen Einbindung der serbischen Kolleg:innen ist es schwierig, Vertrauen aufzubauen und gemeinsame Positionen zu entwickeln, die über die Bewältigung des Tagesgeschäftes hinausgehen.

„Aber ich sehe den EBR, es ist auch sehr schwierig. Jeder schaut sehr auf sein eigenes Land und hier Gemeinsamkeiten, irgendetwas dann wirklich am Ende des Tages, dann, ob man solidarisch ist, ob Stellen in Österreich abgebaut werden oder in Serbien oder in Rumänien, dann schaut jeder am Ende des Tages doch am meisten auf sein Land.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Hier würde es wesentlich mehr Ressourcen brauchen, um mehr Austausch zwischen den Beteiligten zu ermöglichen. Diese Ressourcen müssten vom Konzern kommen, der wohl wenig Interesse an einer gut abgestimmten und schlagkräftigen transnationalen Interessenvertretung hat.

Die Organisation der Arbeit und die Möglichkeiten zur Mitbestimmung beschränken sich vielmehr auf das gesetzlich garantierte Mindestausmaß. Im Hintergrund steht das globale Agieren eines

börsennotierten Konzerns, wo Tätigkeiten dorthin verschoben werden, wo sie am günstigsten durchgeführt werden können, seien dies nun administrative Aufgaben oder Produktionsschritte. Dies bedauert auch der österreichische Betriebsrat.

„Wir müssen mehr Arbeitnehmer-Politik eigentlich machen im EBR. Ja, die meiste Zeit bekommen wir nur irgendwelche Sachen vorgesetzt, wo wir Fragen stellen können.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Aufsichtsrat

Der Gesprächspartner in Österreich ist auch Mitglied im Aufsichtsrat. Dieser Aufsichtsrat deckt jenen Unternehmensteil des weltweiten Konzerns ab, dem auch Österreich zugeordnet ist. Die Themen im Aufsichtsrat und im Europäischen Betriebsrat überschneiden sich zum Teil. Im Aufsichtsrat kommen jedoch auch viele Themen der Konzernpolitik – so wie in einem global agierenden Konzern üblich – hinzu. Dort geht es häufig um die Übernahme von Unternehmen oder Umstrukturierungen. Für die transnationale Zusammenarbeit bei der Interessenvertretung hat der Aufsichtsrat wenig Bedeutung.

Gefahr der Auslagerung von Österreich nach Serbien

Die Gefahr der Auslagerung weiterer Teile der Produktion und damit der Verlust von Arbeitsplätzen in Österreich wird im Bereich der Produktion nicht (mehr) gesehen.

„Ich denke, wir haben in Österreich oder in Deutschland nur mehr automatisierte Arbeiten, also sprich, diese händischen Arbeiten gibt es nicht mehr, das ist schon aus-, alles ausgelagert worden. Bei uns war der letzte Auslagerungsschritt, glaube ich, 2005, 2006. Es ist eher die umgekehrte Reihenfolge, also es ist ja schon immer angedacht, auch dort voll zu automatisieren, also sprich, wir brauchen keine händischen Mitarbeiter mehr. Also hier in Österreich haben wir fast nur mehr Facharbeiter, also von den 600 Arbeitenden haben wir 450 Facharbeiter beschäftigt. Wir bilden auch selbst aus in Österreich. Wir haben jedes Jahr so um die 15 Lehrlinge, also haben immer ungefähr immer 50 Lehrlinge im Betrieb. Und ich glaube nicht, dass die ausländischen eine Konkurrenz darstellen, auch, wir haben die Produktionsmaschinen. Es geht nicht mehr um den Faktor Mensch, was der kostet auf einer Produktionsmaschine, sondern dass die Maschine läuft. Ja, ist nicht billiger, ist nicht billig. Das hat man schon gesehen, wenn man Maschinen ins Ausland, also sprich, in Länder transferiert, wo diese Facharbeit nicht vorhanden ist, tut man sich schon sehr schwer mit Auslastungsgrad, also hohem Auslastungsgrad von Maschinen. Und, und das tut weh, ja?“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

Die Produktionsmaschinen werden weiterhin in Österreich entwickelt und je nach Bedarf in Österreich oder in Serbien eingesetzt. Der limitierende Faktor für die Verlagerung von Arbeitsschritten nach Serbien ist inzwischen auch dort der Mangel an Fachkräften.

Problemlagen: Arbeitsbedingungen

Insgesamt wird die Stimmung im Betrieb in Serbien als eher schlecht beschrieben. Die Ursache der verschiedenen Probleme im Unternehmen wird vor allem beim Agieren des lokalen Managements gesehen.

„Über diese schlechte Situation, die wir da durchmachen, das Problem liegt vor allem darin, dass wir sozusagen genau jenen Leuten, die hinter unserem lokalen Management stehen, also tatsächlich den Elektronikteile AG-Leuten, wir kommen an sie nicht heran, um ihnen zu erklären, was da bei uns läuft. Genau, wir haben da praktisch am lokalen Management eine Blockade, um halt irgendwo an einen Elektronikteile AG-Verantwortlichen, die echten Elektronikteile AG-Verantwortlichen ranzukommen und denen zu sagen: ‚Schaut einmal, was sich da abspielt.‘“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Problemlagen: Bezahlung

Schon seit längerem versucht die Gewerkschaft im Rahmen von Kollektivverträgen höhere Lohnabschlüsse zu erreichen. In den letzten Jahren wurden jeweils Abschlüsse von 2% oder darunter erzielt. Damit liegt die Lohnentwicklung unter der Inflationsrate. Dies sorgt bei der Gewerkschaft für große Unzufriedenheit. Hier scheint sich die Situation in den letzten Jahren auch deutlich verschlechtert zu haben. Als Grund für diese Entwicklung wird ein geändertes Verhalten des (lokalen) Managements gesehen.

Hinzu kommen Probleme mit der Einstufung der Mitarbeiter:innen und der Entwicklung der Gehaltskurve bei schon länger im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer:innen.

„Das heißt, ich arbeite als ausgebildete Fachkraft an drei verschiedenen Arbeitsplätzen. Und jetzt stellen Sie sich vor, ich kriege jetzt beispielsweise auch mit meiner Berufserfahrung nach dem Gehaltsschema etwa umgerechnet 11 bis 12 Euro monatlich mehr als einer, der frisch anfängt, wie gesagt 11 bis 12 Euro monatlich.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Weil die Löhne und Gehälter auf betrieblicher Ebene in Kollektivverträgen geregelt werden und dort häufig keine automatischen Vorrückungen nach Betriebszugehörigkeit vorgesehen sind, erhalten neu eintretende Mitarbeiter:innen immer wieder gleich hohe oder sogar höhere Gehälter als schon länger beschäftigte Arbeitnehmer:innen. Dies wird als sehr ungerecht empfunden.

Problemlagen: Befristete Verträge

Von den 950 Beschäftigten arbeiten 100 im Büro, weitere 300 Beschäftigte haben einen unbefristeten Vertrag, die restlichen 550 Arbeitnehmer:innen sind befristet beschäftigt. Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag sind ständig davon bedroht, dass ihr Vertrag nach Ende

der Frist nicht mehr verlängert wird. Dies setzt die Arbeitnehmer:innen immer wieder stark unter Druck.

Problemlagen: Arbeitsverdichtung

Eingangs in diesem Abschnitt wurde bereits beschrieben, dass die Automatisierung der Arbeitsprozesse in der serbischen Niederlassung zu einem Rückgang der Beschäftigten um 250 Personen bzw. 20% geführt hat. Dies beschreibt auch die serbische Gewerkschaftsvertreterin. Durch die Automatisierung müssen die meist eher einfachen Tätigkeiten zunehmend an den Takt, den Maschinen vorgeben, angepasst werden. Um die Produktivität und damit den Gewinn im Unternehmen hoch zu halten bzw. noch zu steigern, sind diese Prozesse eng getaktet.

„Also es ist, sie wollen einfach die Arbeitsnorm, die Produktivität erhöhen und die Kosten reduzieren. Und das ist ganz klar eine Entscheidung des Managements, die wollen das so. Aber es gibt auch, das muss man zugestehen, ein Problem, also dass man Arbeitskräfte am Markt findet. Und dazu könnte ich Ihnen sehr viel erzählen, was alles in den letzten Jahren passiert ist. Früher war das halt einfach so, dass die Elektronikteile AG eine sehr angesehene Firma war. Die Leute sind gerne dort hingegangen, haben sich gegenseitig empfohlen, also man hat sich auch unterstützt, aber jetzt aufgrund der Steigerung der Produktivität, wegen dieser Kostensenkung, also wirklich dieser Management-Politik und eben auch dieser hohen Produktivität und Akkord-Arbeit, ist das Interesse überschaubar.“
(Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Hinzu kommt der Mangel an Arbeitskräften, der durch steigende Anforderungen an die bestehenden Arbeitnehmer:innen kompensiert werden soll, d.h., die vorhandene Arbeit muss von immer weniger Beschäftigten geschultert werden. Diese Verdichtung der Arbeitsprozesse geht so weit, dass nicht einmal mehr die Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse - wie der Besuch des WCs - während der Arbeitszeit möglich ist.

„Wenn sie berechnen, ja, dass man an der Fließband-Arbeit – keine Ahnung – sich, dass nicht einmal eine WC-Pause eingeplant ist, wenn das sooo durchgetaktet ist, du kannst de facto nicht ins WC gehen, nur dann, wenn eine 5-Minuten-Pause vorherbestimmt ist. Ja, und dann hast du 5 Minuten. Und wenn man das dann durchrechnet, wenn jede der Frauen auf Pause gehen würde in den 5 Minuten, wir haben 60 Frauen, ja, und von diesen 60 Frauen könnten dann, wenn man es wirklich durchberechnet, nur 16 Frauen in diesen 5 Minuten das WC belegen, und die anderen müssen halt dann auf die nächste Pause warten, wenn sie Pech haben. Also das ist so durchgetaktet, die Fließband-Arbeit.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Um trotzdem die Produktionsziele einzuhalten bzw. um die Erwartungen aus der Zentrale vor Ort in der Niederlassung (über-)zu erfüllen, wird die Arbeit häufig auf Samstage ausgedehnt. Diese hohe Belastung führt zu vermehrten Krankenständen, was die Situation weiter verschärft.

„Derzeit ist es so, dass die Kapazitäten hochgeschraubt wurden, dass man quasi Akkord-Arbeit leistet. Das heißt, wir haben auch neue Arbeitskapazitäten, aber mit einem alten Beschäftigtenstand. Das bedeutet, dass die Arbeit umverteilt wird auf die bestehenden Beschäftigten, was bedeutet, dass halt einfach die Leute jetzt auch Überstunden arbeiten, Schicht arbeiten. Es gibt Büroangestellte und auch Arbeiter, die jetzt pro Jahr 18 bis 19 Samstage gearbeitet haben, also fast die Hälfte, jeden 2. Samstag. Das heißt, wir haben auch sehr viele Krankenstände, also die Leute sind übermüdet.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Das Unternehmen scheint sich zunehmend in einem Teufelskreis aus Arbeitskräftemangel und Überlastung der vorhandenen Arbeitnehmer:innen zu bewegen. Befeuert wird diese Abwärtsspirale von einem ehrgeizigen lokalen Management, das Produktionsziele aus der Zentrale übererfüllen möchte.

Keine Problemlage: Arbeitssicherheit

Bei Fragen der Arbeitssicherheit wird von allen Gesprächspartner:innen betont, dass im Unternehmen sehr hohe Standards herrschen. Im Konzern gilt als wichtiges Ziel, dass es in den einzelnen Niederlassungen zu keinen Arbeitsunfällen kommt. Auch während der Pandemie, in vielen Bereichen ja ein Test für die Qualität des Arbeitsschutzes, wurden sofort umfassende Schutzkonzepte umgesetzt. Gesetzliche Bestimmungen werden eingehalten, diese sind jedoch sehr dürrtig.

„Ja, also sie halten sich an die gesetzlichen Grundlagen.“ Also insofern erfüllen sie die Erwartungen, also in dem Kontext. Allerdings muss ich festhalten, dass die serbische Rechtslage beim Arbeitnehmerschutz eigentlich nicht so gut ist. Also, etwas einzuhalten, was schlecht ist, sollte nicht schwerfallen. Was die Elektronikteile AG anbelangt, muss ich auch sagen, dass sie wirklich anständig funktionieren, wenn es darum geht, regelmäßig die Gehälter auszuzahlen, eben Urlaube zu gewähren, Abwesenheiten zu tolerieren. Also da passt alles. Sie sind besonders gut im Kontext des Arbeitnehmerschutzes, also da schauen sie wirklich auch auf die Sicherheit, im Rahmen der Arbeit, also da haben wir wirklich...also da sind sie besser als viele andere Unternehmen. Also man kann sich in der Produktion wirklich sicher fühlen. Also da passen wirklich alle Faktoren, also von thematischen, quasi Bedingungen, bis alles Weitere zur Arbeitnehmersicherheit, die Kommunikation passt“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Gibt oder gab es im Unternehmen Arbeitskonflikte?

Derzeit gibt es im Unternehmen keinen offenen Konflikt zwischen Gewerkschaft und Management. Einmal im Monat gibt es einen Jour fixe zwischen Gewerkschaft und Management, dort werden

anstehende Themen aus dem Arbeitsalltag besprochen. Allerdings haben die Gewerkschaft-er:innen den Eindruck, dass man aneinander vorbeiredet und beim derzeit drängendsten Problem der Arbeitsnorm (d.h. der Arbeitsmenge bei der Fließbandarbeit) einfach keine Verbesserungen erreicht werden können.

Vor ca. 2 Jahren gab es einen großen Konflikt mit dem Vorgänger der derzeitigen Gewerkschaftsvorsitzenden. Dies wird als persönlicher Konflikt zwischen dem Vorgänger und dem Management beschrieben, der aus persönlichen Antipathien entstanden ist. Dem Vertreter der Gewerkschaft wurde vorgeworfen, Anträge nur aus eigenem Interesse einzubringen und in diesem Zusammenhang gab es auch Beschwerden beim Branchengewerkschaftsverband. Von dort erhielt der Gewerkschafter jedoch Rückendeckung. Schließlich entschied sich der betroffene Kollege jedoch, seinen Job zu kündigen und nach Deutschland zu gehen. Die Gesprächspartnerin hat dann versucht, einen Neuanfang in den Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Management einzuleiten. Jetzt wird das Verhältnis als korrekte Arbeitsbeziehung beschrieben.

Für die drängenden Probleme der Arbeitsmenge und des Arbeitsdrucks wünscht man sich auf Nachfrage im Interview Unterstützung aus Österreich. Dabei wird vor allem auch die Gewerkschaft angesprochen.

„Und da denken wir, wäre es vielleicht besser, dass wir da gestützt werden auch durch die österreichische Gewerkschaft, weil beispielsweise der [Vertreter des serbischen Gewerkschaftsdachverbandes], der ja bei uns für internationale Arbeit zuständig ist und in dann der Präsidiale von [Internationale Gewerkschaftsorganisation] ist, der hat dann gemeint: Okay, wenn das wirklich so schlecht läuft und da offensichtlich kein Optimismus zutage treten würde, müssen wir uns halt überlegen, an die Medien zu treten. Weil ich, z. B. mache ich mir Gedanken: Wie wirkt sich das dann in Österreich aus, wenn die sagen: ‚Okay, hier wird die Firma Elektronikteile AG offensichtlich durch den Dreck gezogen in den Medien‘. Aber wir wissen sonst keinen anderen Weg. Also entweder in die Medien, oder der [Vertreter des serbischen Gewerkschaftsdachverbandes] hat auch noch überlegt, ev. so eine Arbeitsniederlegung, so einfach einen stillen Protest zu machen, wo man das organisiert. Also, und ich als quasi Betriebsrätin natürlich mitwirkend, aber eben über die Branche, also selbst über die große gewerkschaftliche Organisation. Also das sind dann Sachen, wo wir denken, da könnte uns die österreichische Gewerkschaft helfen.“ (Gew. Serbien, Elektronikteile AG)

Änderungen durch Corona?

Die Änderungen durch die Corona-Pandemie werden folgendermaßen beschrieben:

„Ist jetzt vielleicht mit der Pandemie ein bisschen, sage ich einmal, der Kontakt mehr geworden im EBR, obwohl, sage ich wieder, wenn wir uns wieder nicht physisch treffen können, wieder schwieriger geworden, ja? Einerseits gut, einerseits wieder schlecht, sage

ich einmal. Wir haben jetzt sehr guten Kontakt mit den Deutschen, ich bin auch mit den deutschen Betriebsräten. Wir haben 3500 Mitarbeiter in Deutschland, ja, die haben auch sehr viele Betriebsräte, sehr viel mit Video Kontakt halt, das hat sich in der Pandemie, sage ich einmal, gebessert, weil wir doch jetzt diese Kontakte haben.

Also vor allem ich sehe es immer, der Video-Kontakt ist sehr zum Informieren, aber nicht zum Diskutieren, also wenn man nicht irgendwelche, sage ich einmal, Stellungnahmen irgendwo für Ding...oder für irgendwelche Projekte als Betriebsrat hat, ist schon eine Diskussion sehr schwierig zum Führen, vor allem wenn man verschiedene Sprachen dann noch hat, das geht physisch ein bissl besser, wenn man einen Dolmetsch dabei hätte, als dann das per Video zu machen.“ (BR Österreich, Elektronikteile AG)

6.3 Warenproduktion KG: „Wir machen hier einfach nur unsere Arbeit“

Das untersuchte Unternehmen ist ein traditionsreiches österreichisches Familienunternehmen, das in den letzten Jahrzehnten zu einer weltweit agierenden Unternehmensgruppe herangewachsen ist. Hergestellt werden Konsumgüter, einzelne Produktionsschritte müssen dabei in Handarbeit erledigt werden.

Einen Höchststand an Beschäftigten erreichte das Unternehmen im Jahr 2007 mit 6.700 Mitarbeiter:innen in Österreich. Seither geht die Zahl der Mitarbeiter:innen laufend zurück. Vor allem die Billig-Konkurrenz aus Asien setzte und setzt dem Unternehmen zu. Im Jahr 2021 waren in Österreich etwa 3.000 Menschen beschäftigt.

Die Niederlassung in Serbien

Im Jahr 2012 hat das Unternehmen eine Produktionsstätte in Serbien errichtet. Neben Serbien wird in geringem Ausmaß im europäischen Ausland und sehr stark in Asien produziert.

2017 wurden in Medienberichten Befürchtungen des Betriebsrates in Österreich bekannt, dass das Unternehmen weitere Teile der Produktion nach Serbien verlagern und langfristig den Standort in Österreich auflassen könnte. Ab 2020 geriet das Unternehmen in mehreren Bereichen in Turbulenzen. Einerseits mehrten sich Berichte über Umstrukturierungen und eine Neuausrichtung des Unternehmens, die auch zu öffentlich ausgetragenen Meinungsverschiedenheiten von Entscheidungsträger:innen führten. Zugleich wurde über wirtschaftliche Schwierigkeiten berichtet und Pläne zum Abbau von Mitarbeiter:innen wurden bekanntgegeben. Neueren Medienberichten zufolge wurde bis Ende 2021 nur ein Teil der geplanten Kündigungen tatsächlich umgesetzt. Dies wurde auch mit einer verbesserten Auftragslage argumentiert.

Der Firmensitz liegt in einer Stadt im nördlichsten Teil von Serbien, nahe der Grenze zu Ungarn. In der Industriezone sind zahlreiche Niederlassungen ausländischer Unternehmen zu finden. In der Auslandsniederlassung sind zum Zeitpunkt der Interviews im Herbst 2021 350 Personen beschäftigt. Laut der Beschreibung des österreichischen Betriebsrates hat die Niederlassung in Serbien im Gesamtgefüge des Unternehmens nur geringe Bedeutung.

„Nein, nein, das ist überhaupt kein wichtiger Teil, es hat halt einfach gewisse Druck-Geschichten, wo halt einfach keine Gewinnspanne mehr da war, hat man sich entscheiden müssen: Lässt man es ganz oder sucht man diese Sachen mit anderen Löhnen, also sprich das in so einem Land zu machen und zu betreiben? Das funktioniert natürlich, ja, mit den Löhnen.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Im serbischen Teil des Unternehmens sind Mitarbeiter:innen beschäftigt, die sehr einfache, manuelle Tätigkeiten ausführen. Der Grund für die Auslagerung der Arbeiten nach Serbien sind die deutlich niedrigeren Lohnkosten. Zusätzlich dürfte bei der Wahl des Standortes auch die Nähe zu Österreich eine Rolle gespielt haben. Dementsprechend sind die Beschäftigten in Serbien

überwiegend gering qualifiziert. Nach Einschätzung des österreichischen Betriebsrates wäre es in Serbien auch nicht oder nur sehr schwer möglich, höher qualifizierte Facharbeiter:innen zu finden. Zusätzlich zu den Arbeiter:innen gibt es im Unternehmen auch in geringerem Umfang Mitarbeiter:innen mit Verwaltungs- und Managementaufgaben.

Die Beschäftigten in Serbien verdienen etwas über dem Mindestlohn von 250 €. Inklusive aller Sonderzahlungen wie z.B. Urlaubsgeld beträgt der Durchschnittslohn nach Auskunft des serbischen Gesprächspartners 420 bis 430 Euro.

Am Standort des Unternehmens in Serbien gibt es einige Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Zwischen diesen scheint es Ansätze eines Wettbewerbs um die Arbeitskräfte zu geben. Dies ist der Grund für die Bezahlung über dem Mindestlohn.

Die Zweigniederlassung in Serbien hatte nach Einschätzung des österreichischen Betriebsrates nach 3 bis 5 Jahren die Investitionskosten eingespielt, seither trägt sie zum Unternehmensgewinn bei. Mit ein Grund für die aus Unternehmenssicht sehr positive Bilanz sind auch die großzügigen Förderungen durch den serbischen Staat. Wie bereits weiter oben angeführt wurde, scheint aber unklar zu sein, wie lange die Niederlassung in Serbien im Gesamtgefüge des Unternehmensgeflechts noch ihren Platz haben wird.

Entsendungen von bzw. nach Österreich

Als die Niederlassung im Jahr 2012 eröffnet wurde, waren auch Mitarbeiter:innen aus Österreich in Serbien beschäftigt. Dabei ging es vor allem darum, die Produktionsprozesse einzurichten und das Know-how aus Österreich nach Serbien zu übertragen.

„Am Anfang, natürlich, als die Betriebsstätte errichtet wurde, gab es sehr viel Trainings und sehr viel Einschulung, und da gab es natürlich sehr viele Leute aus Österreich, die uns eingeschult haben.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Inzwischen arbeiten im Unternehmen ausschließlich Menschen aus Serbien, d.h., auch das Management besteht aus lokalen Kräften. Teilweise verfügen diese aber über Ausländerfahrungen. Über eine Mobilität in die andere Richtung, d.h. Aufenthalte von Mitarbeiter:innen aus Serbien in Österreich, wurde nicht berichtet.

Schrumpfende oder wachsende Mitarbeiter:innenzahl, Fluktuation und Arbeitskräftemangel

In den Gesprächen wird betont, dass es derzeit keine Pläne gibt, den Standort weiter auszubauen.

„Also bei uns gibt es eher wenig Interesse, dass man den serbischen Standort weiter ausbaut. Es kann auch durchaus sein, dass man irgendwann wieder schließt, ja. Auslastung ist jetzt momentan auch nicht ganz so groß. Aber aktuell gibt es, also ausgebaut wird Serbien sicher nicht werden.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Vor allem vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens stellt sich eher die Frage, ob dies Auswirkungen auf die Niederlassung in Serbien hat und welche. Nach intensiver Nachfrage und Verweis auf die Medienberichterstattung in Österreich wird aus Serbien berichtet, dass es dort in den letzten Jahren zu einer Reduktion der Zahl der Mitarbeiter:innen gekommen ist.

I: Und die Zahl der Mitarbeiter ist ja zurückgegangen, ist der Grund dafür die Probleme in Österreich, oder gab es da andere Gründe?

IP: Also das ist in etwa vor 2 Jahren eingetreten, also eigentlich fast zeitlich mit der Covid-Krise. Und, ja, dann hat man einfach ein paar Arbeitsprozesse eingestellt, also man hat sie nicht mehr benötigt. Und durch die Einstellung dieser Arbeitsprozesse hat man auch natürlich die Beschäftigten in diesen Arbeitsprozessen nicht mehr benötigt. (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen in der Zweigniederlassung

In der Niederlassung gibt es eine Gewerkschaft, diese ist Mitglied des Dachverbandes der Gewerkschaften (Nezavisnost). 85 Arbeitnehmer:innen und damit 24% sind Mitglied der Gewerkschaft im Betrieb. Die tatsächliche Gewerkschaftsarbeit wird vom Gesprächspartner geleistet, formal gibt es nach seinen Angaben noch zwei weitere Vertreter:innen, die jedoch beide kündigen wollen und deshalb ihre Tätigkeit de facto beendet haben. Die Betriebsgewerkschaft ist Mitglied im Dachverband Nezavisnost.

Die Frage nach Kontakten und Kooperation zwischen der Gewerkschaft in Serbien und dem Betriebsrat in Österreich wird von beiden Seiten eher abschlägig beantwortet. Aus Serbien kommt nur die Information, man sei sich schon einmal begegnet, nähere Auskünfte dazu kommen aber auch auf Nachfragen nicht.

„I: Und gibt es Austausch, Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei der Warenproduktion KG in Österreich?“

IP: Nicht wirklich, wir sind uns zwar ein paar Mal begegnet, aber irgendwie so ein institutionalisierter Austausch findet nicht statt, also wir machen einfach nur unsere Arbeit in Serbien.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Aus Österreich wird berichtet, dass es in der Vergangenheit Kontakte und gegenseitige Besuche gab. Diese scheinen aber nicht zur Zufriedenheit verlaufen zu sein bzw. konnte daraus keine längerfristige Kooperationsbeziehung entwickelt werden.

„Wohl, wohl, wir haben sehr oft Kontakte gehabt. Da gibt es schon heftigen Schriftverkehr mit Gewerkschaftern. Mit dem Vorgänger vom D. haben wir regelmäßig Kontakt gehabt, wir waren ja unten, sie waren heroben. Wir haben sie auch zweimal heroben gehabt, die Kollegen zu unserem Warenproduktion KG-Fußball-Turnier, die haben zweimal heroben

mitgespielt auch. Man hat da schon versucht, den Austausch zu machen, aber es ist auch relativ schwierig mit ihnen.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

In Österreich gibt es den Eindruck, dass die Kontakte auf der Gegenseite nur aktiviert werden, wenn man sich daraus einen konkreten Nutzen verspricht.

„Wenn es irgendein Problem gibt, melden sie sich, aber sonst hört man dann wieder nix, ja. Also das ist sehr, sehr einseitig. Und wie gesagt, ich glaube, es ist einfach da unten sehr, sehr viel Eigennutz dahinter.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Auf Nachfragen werden als mögliche Erklärungen die unterschiedlichen Strukturen der Mitbestimmung angeführt und die Tatsache, dass von Gewerkschaftsvertreter:innen in den Betrieben direkt Beiträge eingehoben werden, die zum Großteil im Betrieb verbleiben.

„Sie sind ja, wie gesagt, die Gewerkschaften sind da unten organisiert, da geht es um Beiträge. Also das System ist nicht so wie eine Österreich-Gewerkschaft, sondern da geht es sehr, sehr viel noch um den Eigennutz oder um den Vorteil einer eigenen Gruppe statt dem Interesse der ganzen Belegschaft, das kriegt man schon immer wieder auch mit. Wir haben ja immer wieder auch Leute runtergeschickt, speziell, dass man ihnen was zeigt oder dass man ihnen was anlernt da unten, und da kriegt man ja das Feedback nachher auch teilweise mit.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass die Interessenvertretung zum Teil von Eigeninteresse der Vertreter:innen getragen ist. Ansatzpunkte für Verbesserungen der Situation und der Mitbestimmung insgesamt werden vor allem bei gesetzlichen Verbesserungen gesehen. Es müsste durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen dafür Sorge getragen werden, dass die Qualität der Mitbestimmung in der Niederlassung verbessert wird.

„Besser wäre wahrscheinlich auch, irgendwo die gesetzlichen Voraussetzungen einmal ändern.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Insgesamt zeigt sich also, dass in diesem Unternehmen die Zusammenarbeit des österreichischen Betriebsrates und der serbischen Gewerkschaft trotz Bemühungen nicht entwickelt werden konnte. In Österreich hat man den Eindruck – darauf deuten die Aussagen hin – dass man nur kontaktiert wird, wenn sich die Kolleg:innen einen konkreten Nutzen versprechen. Auf serbischer Seite fühlt man sich eigentlich nicht für internationale Kontakte zuständig.

Internationale Kontakte laufen vielmehr über den nationalen Dachverband der Gewerkschaft, in dem die Betriebsgewerkschaft des Unternehmens Mitglied ist.

„Also bei uns ist das so, dass wir ja faktisch bei der Nezavisnost sind, wir sind ja Teil dieser Gewerkschaft für unseren Berufszweig. Und wenn es irgendwelche Kontakte nach außen gibt oder ein Bedarf besteht, beispielsweise, dass wir irgendeine Frage klären wollen, die, wie es wer anderer irgendwo machte, dann läuft das alles über, sozusagen, unsere Zentrale

Nezavisnost, und die machen dann die ganzen internationalen Kontakte.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Mögliche Problemlagen

Im Rahmen der Interviews mit dem serbischen Gewerkschaftsvertreter wurden zahlreiche mögliche Problembereiche in der Niederlassung angesprochen. Eine zentrale Aufgabe der Interessenvertretung ist, die Geschäftsführung auf mögliche Verbesserungen hinzuweisen. Üblicherweise sehen Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen in jedem Unternehmen Ansatzpunkte für solche Verbesserungen. Insofern hat es erstaunt, dass die Situation in der serbischen Niederlassung als in weiten Bereichen sehr zufriedenstellend beschrieben wurde. Dies steht auch in einem gewissen Gegensatz zu den Berichten über Umstrukturierungen mit einem Abbau von Mitarbeiter:innen im Jahr 2019.

„Also ich muss schon sagen, dieser Zustand, den wir jetzt erreicht haben, ist eigentlich für alle zufriedenstellend, wobei dieser Zustand wurde ja über Jahre, seit es uns gibt, ja herbeigeführt in direkten Verhandlungen mit der Personalabteilung oder der Geschäftsführung. Also, egal mit welchem Problem wir an sie herangetreten sind, wir konnten das mit der Geschäftsführung ausverhandeln und wir wurden erhört, ja, egal jetzt, ob ein Kompromiss oder so, aber es wurde erhört. Also wir haben das wirklich, diesen Zustand erreicht aufgrund eben jahrelanger Verhandlungen und Zusammenarbeit.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Eine mögliche Erklärung für diese Beschreibung ist, dass in der Niederlassung die Angst vor einer Schließung und Verlagerung der Produktion in ein anderes Land oder einem Auflösen des Geschäftszweigs, in dem die Arbeiten in Serbien angesiedelt sind, besteht. Auf intensive Nachfrage werden Wünsche nach höherer Bezahlung geäußert.

„Worum es uns ginge, wären halt ein bissl höhere Löhne, aber die Realität ist halt so in Serbien, sie zahlen uns den Durchschnittslohn, also das wissen wir. Aber halt dadurch, dass es halt doch eine ausländische Firma ist, würden wir uns vielleicht eine bessere, eine höhere Lohnsteigerung wünschen, aber eben, auch damit können wir leben, wenn man uns das verweigert, denn das entspricht der Realität in Serbien, also sie halten sich an die Gesetze und halten sich an den Wirtschaftserfolg.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Auch in der Vergangenheit scheint es schon Diskussionen über die Bezahlung der Mitarbeiter:innen gegeben zu haben; ein Beispiel, das genannt wird ist die Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden.

„Also nichts Größeres jetzt, sondern meistens ist es dann um die Bezahlung von – ich werde es jetzt grob nennen – Bonifikationen gegangen – weil ich nicht genau weiß, ob es Zulagen sind oder da gibt es die anderen, findet sich die andere Form von Zulagen, wie auch immer,

auf jeden Fall eine Art von Bonifikation für Mehrarbeit oder Überstunden, meistens ist es darum gegangen.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Neben den Wünschen nach höheren Löhnen bzw. korrekter Bezahlung von Mehr- und Überstunden wird über keine Probleme oder Wünsche berichtet. So scheint es keine Probleme mit Leiharbeit zu geben, alle Mitarbeiter:innen sind fix angestellt, die Arbeitsschutzmaßnahmen werden als ausreichend beschrieben.

Angesprochen auf das Thema Arbeitszeitgestaltung wird berichtet, dass es auch in diesem Bereich keinerlei Probleme gibt.

„Auch diesbezüglich gibt es überhaupt keine Beschwerden, das funktioniert tadellos, wir arbeiten in einem 2-Schicht-Betrieb, also die Frühschicht von 6.00 bis 2.00 Uhr, die Nachmittagsschicht oder die Spätschicht von 2.00 bis 10.00 Uhr, Nachtschichten gibt es keine. Es gibt keine Mehrstunden, keine Überstunden. Sollten Überstunden anfallen, dann freiwillig, und dann immer samstags und nur am Vormittag. Also bisher hat es dazu keine Beschwerden gegeben.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Die einzigen größeren Konflikte, über die in den Interviews berichtet wurde, liegen in der Vergangenheit. Die Erzählung stammt aus Österreich, in Serbien waren keine Informationen darüber zu bekommen.

„Ja, es hat schon einmal, also bei uns im Werk, in [Serbien] hat es einmal Thema Kollektivvertrag gegeben. Wir haben ja ursprünglich keinen Kollektivvertrag gehabt, und da hat es halt einige Themen gegeben, wo man ihnen, wie gesagt, auch über die Pro-Ge, über die Internationale versucht hat zu helfen. Und der M. von der großen Gewerkschaft da unten, dementsprechend, da hat es natürlich Diskussionen dann gegeben zwischen dem, was sie wollten und was da unten der Geschäftsführer wollte. Und, ja, da hat es schon die eine oder andere Reiberei gegeben, ja.“ (BR Österreich, Warenproduktion AG)

Veränderungen die schon umgesetzt wurden oder geplant sind?

Gibt es Beispiele für Dinge, die in der Vergangenheit erreicht wurden?

„Also ich kann mich jetzt nicht genau an jeden Erfolg von uns erinnern, es ist ja, wie ich gesagt habe, ein jahrelanger Prozess. Ich weiß auf jeden Fall, was mir ad hoc einfällt, ist, dass wir mehr Urlaubstage bekommen haben, dass wir das ausverhandeln konnten, und dass bei jeder Betriebsvereinbarung gestanden ist, höhere Löhne. Das ist jetzt einmal so, was mir ad hoc einfällt. Aber alles, was irgendwie bessere Arbeitsbedingungen schaffen könnte, haben wir wirklich soweit erreichen können, also die Geschäftsführung ist uns immer entgegengekommen.“ (Gew. Serbien, Warenproduktion AG)

Résumé

Die Feldarbeit für diesen Fall gestaltete sich auf serbischer Seite sehr schwierig. Um überhaupt einen Interviewtermin zustande zu bringen, waren zahlreiche Kontaktaufnahmen und Terminangebote notwendig. Schließlich erklärte sich der Gesprächspartner zu einem Interview bereit. Die Aussagen im Interview zeigen jedoch, dass er nicht bereit war, offen über die Situation im Unternehmen zu sprechen. In diesem Fall ist es im Gespräch mit dem serbischen Gewerkschaftsvertreter nicht gelungen, eine Vertrauensbasis zu finden. Hintergrund dafür ist möglicherweise die zum Zeitpunkt des Interviews sehr schwierige wirtschaftliche Situation.

Auf österreichischer Seite gibt es ein weiteres Interpretationsangebot, konkret, dass Gewerkschaftsvertreter:innen in Serbien verstärkt eigene Interessen verfolgen und die Interessen der Belegschaft weniger im Blick haben. Zugleich wird gesehen, dass hier vor allem gesetzliche Regelungen fehlen, die die Standards der Interessenvertretung regeln würden. Das vorhandene empirische Material reicht nicht aus, um hier eine abschließende Beurteilung vorzunehmen. Jedenfalls braucht es hinsichtlich der Finanzierung der Gewerkschaften bessere gesetzliche Regelungen, um die Frage des möglichen Eigennutzes bei der Gewerkschaftsarbeit gar nicht aufkommen zu lassen.

6.4 Großbau AG: „Es geht zwar langsam, aber sie haben uns geholfen, dass sich etwas bewegt.“²⁸

Die Großbau AG ist ein börsennotiertes österreichisches Unternehmen mit Hauptsitz in Wien. Die Großbau AG hat ihre Kernmärkte in Österreich und Deutschland und verfügt über Niederlassungen in zahlreichen ost- und südosteuropäischen Ländern.

Die Großbau AG ist aus einem österreichischen Familienunternehmen und einem deutschen Unternehmen hervorgegangen. In den 1980er Jahren notierte das Unternehmen erstmals an der Börse. Anschließend ist das Unternehmen stark gewachsen, zum Teil durch Wachstum aus eigener Kraft, zum Teil durch Übernahmen anderer Unternehmen. Inzwischen zählt der Konzern zu den größten österreichischen Bauunternehmen und ist auch international ein wichtiger Player im Bausektor.

Um die folgende Beschreibung der Situation im serbischen Unternehmen verständlich zu gestalten, soll hier einleitend auf wichtige Besonderheiten im Bausektor hingewiesen werden. Wie auch in Österreich ist in Serbien die Baubranche geprägt durch saisonale Schwankungen des Auftragsvolumens. Nicht nur aus diesem Grund werden auch in Serbien häufig Aufträge oder Auftragsteile an Sub-Auftragnehmer vergeben. Zusätzlich werden häufig Leiharbeitsfirmen beauftragt. Ein neues, im Jahr 2019 verabschiedetes Gesetz regelt, dass nur 10% der Arbeitskräfte in einem Unternehmen als Leiharbeitskräfte beschäftigt sein dürfen. Dieses Gesetz kann aber leicht umgangen werden, indem nicht Leiharbeitsfirmen, sondern andere Unternehmen beauftragt werden.

Bei der Beschreibung der wirtschaftlichen Lage in Serbien in Kapitel 5.1.2 „Wirtschaftlicher Hintergrund und soziale Lage“ wurde schon erwähnt, dass der Anteil an Schwarzarbeit in Serbien bei rund 30% liegt. Ein guter Teil dieser Schwarzarbeit scheint in der Baubranche zu passieren. So wird in den Interviews sowohl von serbischer als auch österreichischer Seite berichtet, dass in vielen serbischen Baufirmen die Praxis herrscht, dass die Arbeitnehmer:innen einen Teil ihres Lohns als angemeldete Arbeitnehmer:innen erhalten, den Rest, häufig 50%, erhalten sie schwarz bezahlt. In der österreichischen Niederlassung wird im Gegensatz dazu der gesamte Lohn offiziell bezahlt. Vom serbischen Gewerkschaftsvertreter wird im Gespräch auch mehrmals positiv hervorgehoben, dass das österreichische Unternehmen regelmäßig die Löhne bezahlt, im Gegensatz dazu erhalten die Arbeitnehmer:innen bei serbischen Firmen immer wieder die ihnen zustehenden Löhne nicht. Das heißt, Standards in der Behandlung der Arbeitnehmer:innen, die in Österreich zumindest für größere und am Markt etablierte Bauunternehmen gelten, sind in Serbien nicht immer selbstverständlich.

²⁸ Zusammenfassung aus einem längeren Zitat.

Die Niederlassung in Serbien

Schon sehr früh nach dem Fall des Eisernen Vorhanges begann die Großbau AG, ihre Geschäftstätigkeit auf die ehemals kommunistischen Länder auszudehnen. Begonnen wurde mit den Nachbarländern Österreichs.

„Das war schon Anfang der 1990er Jahre. Als Erstes war, glaube ich, Ungarn, wohin wir gegangen sind, dann war relativ schnell die Tschechoslowakei, (...) und auch in den Balkan, war ja auch in den 90ern, Kroatien war eines der ersten Länder, wo wir schon sehr viel gebaut haben und immer wieder... Also das war relativ bald und frühzeitig gleich.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Im Jahr 2002 wurde schließlich die erste Niederlassung in Serbien gegründet. Zu Beginn realisierte die Großbau AG Aufträge im Hochbau, später wurde die Geschäftstätigkeit auch auf den Straßenbau ausgedehnt. 2005 wurde dazu eine neue Niederlassung eröffnet. Inzwischen wurde das Geschäftsfeld noch um die Bereiche Umwelttechnik und Rohstoffhandel verbreitert. Im Jahr 2021 sind in Serbien 1.400 Mitarbeiter:innen für die Großbau AG in insgesamt drei Niederlassungen tätig.

Bei der Großbau AG Serbien sind die für die Baubranche üblichen Mitarbeiter:innen beschäftigt. Ein Teil der Tätigkeiten wird von angelernten Arbeitnehmer:innen ausgeführt, aber vielfach werden Facharbeiter:innen beschäftigt. Überwiegend besteht die Belegschaft aus männlichen Mitarbeitern.

Die Großbau AG bezahlt in Serbien etwas über dem Mindestlohn von 320 Euro.

„Wir sind etwas über Mindestlohn bei der Großbau AG. Dazu kommt Essenszulage und Fahrtzulage. Aber wieviel genau kann ich nicht mit Sicherheit sagen, weil das ist auch Datenschutz und Geheimnis. Ich kann keinen fragen, wieviel du verdienst.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Schrumpfende oder wachsende Mitarbeiter:innenzahl, Fluktuation und Arbeitskräftemangel

Insgesamt ist es für die Großbau AG Serbien sehr schwer, Mitarbeiter:innen zu finden. Die Branche ist von der Arbeitskräfteabwanderung nach Österreich, Deutschland oder in andere EU-Länder stark beeinträchtigt.

„Ja, es ist vielleicht ein bisschen eine lächerliche Situation. Ein qualifizierter Mitarbeiter findet sich schwierig in Serbien, weil alle, alle guten Arbeiter sind nach...sind zu Ihnen gegangen, nach Österreich und Deutschland.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Dabei gibt es bestimmte Bereiche, die besonders vom Mangel an Arbeitskräften beeinträchtigt sind.

„Es ist auf jeden Fall eine problematische Situation. In einer Stadt namens (Bo ?) ist es sehr schwierig z. B. Fahrer zu finden, LKW-Fahrer, Fahrer, Maschinisten, qualifizierte Arbeiter, Asphalteure besonders finden Sie sehr, sehr schwierig. Wie Sie wissen, die Großbau AG-Serbien beschäftigt sich mit [Spezialgebiete des Angebots]. Und solche, qualifizierte Arbeitskräfte sind überhaupt nicht leicht zu finden.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

In diesem Zusammenhang scheint es auch zwischen den Unternehmen einen Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte zu geben. Vor dem Hintergrund der niedrigen Löhne sind die Arbeitnehmer:innen schon bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn ihnen dieser nur z.B. 50 Euro mehr Lohn in Aussicht stellt.

„In Serbien ist es schon auch noch das Geld, oder auch in Polen ist es ganz eklatant, muss man ganz ehrlich sagen, wo Leute wegen 50,00 Euro den Dienstgeber wechseln.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Ebenso kommen inzwischen Arbeitskräfte aus anderen, noch ärmeren, Ländern nach Serbien, um dort zu arbeiten. Die Kreise, die die Arbeitsmigration zieht, reichen von Serbien bis Bosnien, zum Kosovo, bis Albanien und teilweise sogar nach China.

„Drun sind ja dort eben Leute aus dem Kosovo, aus Albanien oder aus China, kommen da schon (als) Personal, weil die eigentlich keine Leute haben. Wie gesagt, das war spannend für mich zu hören, dass wir... Wie gesagt, ich habe immer geglaubt, nur zu uns kommen die aus Ex-Jugoslawien oder aus Polen oder aus Ungarn und so, und bei denen kommen aber auch wieder andere Leute dort hin, weil die auch keine Leute haben. (...) Und es werden immer Menschen aus Bosnien beschäftigt.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Wie in Österreich im Baubereich unterliegt auch in Serbien die Zahl der Mitarbeiter:innen saisonalen Schwankungen und den Schwankungen der Auftragslage. Gibt es Aufträge, wird versucht, diese jedenfalls zu erledigen, falls es dafür zu wenige Mitarbeiter:innen im Unternehmen gibt, werden für die Aufträge Sub-Auftragsfirmen eingebunden. Mit wenigen Ausnahmen ist es in den letzten Jahren zu keinen Entlassungen gekommen.

„Das hängt von der Bausaison ab, z. B. in der Niederlassung in [Ort in Serbien] gab es zweimal technischen Überschuss, und die Mitarbeiteranzahl wurde um 9,3% herabgesetzt. Nur in [Ort in Serbien], wo es etwas weniger Aufträge gegeben hat, gab es 2019 zweimal technischen Überschuss. Aber in (den) anderen zwei Niederlassungen (...) kann ich Ihnen mit Sicherheit sagen, ist die Mitarbeiteranzahl um einiges gestiegen, nicht herabgesetzt worden. Und wir haben alle Bausaison-Mitarbeiter, die kommen und gehen, aber großartige Entlassungen gab es nicht.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Was die kaufmännischen Prozesse betrifft, wird Serbien von der größeren kroatischen Niederlassung mitbetreut; hier ist also zwischen Serbien und der Zentrale in Österreich sogar noch eine weitere Instanz dazwischengeschaltet.

Entsendungen von und nach Österreich?

In den ersten Jahren der Eröffnung der Auslandsniederlassung wurden Arbeitnehmer:innen aus Österreich nach Serbien entsandt. Ziel war zu Beginn vor allem, das österreichische Know how nach Serbien zu übertragen und österreichische Arbeitsstandards zu installieren. In einem nächsten Schritt wurde dann die Strategie verfolgt, wo möglich, lokale Manager:innen einzusetzen.

„Freilich, der Sitz wird in Österreich sein, man erwartet sich da was, aber das sollte schon Sinn und Zweck der Übung sein, dass man in ein Land geht, da was aufbaut mit unserem Know how und dann eben Menschen, die dort vor Ort sind, die dort leben, denen das übergibt, und die dann... Drum haben wir auch in jedem Land irgendwo Vorstände, für jedes eigene Land.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Fallweise werden Mitarbeiter:innen auch nach Österreich geholt. Dies betrifft vor allem Arbeitnehmer:innen, die nach Einschätzung der österreichischen Manager:innen für eine Führungsposition in Frage kommen. Diese sollen dann mit einem Aufenthalt in Österreich mit der österreichischen Firmenkultur vertraut gemacht werden.

„Unser Know how, unsere Manager, die da runtergehen, die dann die Leute rekrutieren, sagen: ‚Der und der, und das wäre gut, wenn der jetzt einmal Monat sieht, wie sieht bei uns der ganze Buchhaltungsapparat aus, wenn es ein Innendienst, ein Sachbearbeiter oder eine kaufmännische Kraft ist.‘ Wenn er wahrscheinlich ein Vertriebler, ein Bauleiter, ein Projektleiter ist, wird das nix bringen (...). Und unsere Manager werden ihnen sagen, wie es bei uns läuft. Und dann werden sich die irgendwie auf einer Ebene finden und einen Weg suchen, wie das bestmöglich bearbeitet wird, das Gebiet. Aber es gibt schon Austausch, damit die immer wieder zu uns nach Österreich kommen und sehen: Aha, wie läuft das da bei uns. Und sie sagen uns, was dort Anspruch ist in dem Land. Also das ist, passiert immer wieder, ja.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer:innen im operativen Bereich passiert dies nicht. Von Seiten der serbischen Kolleg:innen wäre dies immer wieder gewünscht, vom Unternehmen wird es aber häufig nicht bewilligt. Dies zeigt ein aktuelles Beispiel, über das der serbische Gewerkschaftsvertreter berichtet.

„Mitarbeiteraustausch zwischen Serbien und EU funktioniert leider nicht. (...) Gestern hat ein Bau-Ingenieur, ein Kollege hat die Antwort bekommen. Er hat sich beworben für eine Stelle in Deutschland, Großbau AG-Deutschland, und er hat sich beworben und gestern hat er die Antwort bekommen. Er ist abgelehnt ohne Begründung. Das funktioniert nicht, das funktioniert eigentlich (nicht), aus welchem Grund wissen wir nicht. An einer von den Betriebsratssitzungen war das Gesprächsthema, Tagesordnungsthema Mitarbeiteraustausch im Rahmen der EU, aber Serbien ist leider nicht in der EU, immer noch. Und vielleicht,

*das ist eine Annahme, kann das der Grund sein, warum der Austausch nicht funktioniert.“
(Gew. Serbien, Großbau AG)*

Mit ein Problem scheint hier also zu sein, dass auf serbische Arbeitnehmer:innen nicht die Freizügigkeit der Arbeitnehmer:innen in der EU zur Anwendung kommt. Offen bleibt im Gespräch mit dem serbischen Gewerkschaftsvertreter, ob das Interesse der Kollegen eher darin besteht, für eine bestimmte, begrenzte Zeit in Österreich oder Deutschland zu arbeiten, oder ob das Ziel nicht eigentlich eine dauerhafte Übersiedlung in diese Länder ist.

„I: Das heißt aber, es würde den Wunsch geben von Mitarbeitern in Serbien, nach Österreich oder nach Deutschland z. B. zu gehen?“

IP: Jeder möchte zu einem besseren Lohn oder besseren Bedingungen gehen.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Das Gefälle zwischen den Löhnen in Österreich und Deutschland und Serbien wird als schmerzhaft hoch erlebt. Nur eine Anhebung der Löhne in Serbien, so dass auch in Serbien ein eigenständiges und würdiges Leben möglich ist, könnte hier die Situation entschärfen.

„Natürlich, der Wunsch besteht. Aber wenn es in Serbien bessere Löhne gäbe, würde es natürlich diesen Wunsch nicht geben. Warum würde ich, warum würde ich überhaupt nach Deutschland gehen wollen, wenn ich schon anständig in Serbien verdienen kann und davon anständig leben kann?“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen in der Zweigniederlassung

In der serbischen Niederlassung der Großbau AG gibt es mehrere Gewerkschaften. Das Interview wurde mit dem Vertreter der größten Betriebsgewerkschaft geführt. Der jetzige Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen hat diese Funktion seit drei Jahren inne, vorher gab es Konflikte, und der frühere Gewerkschaftsvertreter ist aus dem Unternehmen ausgeschieden. 850 der 1.400 Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder, im Unternehmen gibt es insgesamt 7 Gewerkschaftsfunktionäre (der Gesprächspartner war sich nicht sicher, ob es vielleicht auch 8 sind). Die Betriebsgewerkschaft ist dezentral an den Standorten organisiert.

Der Gesprächspartner kann 32 bis 40 Stunden pro Woche für die Gewerkschaftsarbeit verwenden, diese Zeit berechnet sich nach der Zahl der Mitarbeiter:innen.

Zu Beginn wurden in der serbischen Niederlassung österreichische Manager:innen eingesetzt. Nach der Beschreibung des österreichischen Betriebsrates waren die österreichischen Manager anfangs immer wieder erstaunt, dass es in Serbien nicht die gleichen Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung gibt wie in Österreich.

„Ist eh klar, dass unsere, Österreicher und Deutsche, wenn wir da in ein Land gehen, die das natürlich von daheim gewohnt sind, die sogar überrascht sind: Da gibt es keinen

Betriebsrat, aha. Und wenn da einer da ist, ist das für die kein Problem.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Anders ist die Situation, wenn Manager lokal rekrutiert werden. Für diese ist betriebliche oder gewerkschaftliche Mitbestimmung keine Selbstverständlichkeit. Eher im Gegenteil wollen sie sich, so wird berichtet, in der Abwehr eines möglichen Einflusses der Gewerkschaft profilieren.

„Wenn der das nicht gekannt hat, der keinen Betriebsrat gekannt hat oder keine Gewerkschaft, der steht dem natürlich viel skeptischer gegenüber und sagt „Hey“, und da sich oft beweist und sagt: ‚Na, dem zeige ich es, ich bin der Manager‘ Und da, so tun wir nicht.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Vergleich Situation in Österreich mit der Situation in der Zweigniederlassung

Beide Gesprächspartner, sowohl der österreichische als auch der serbische, wurden um einen Vergleich der eigenen Situation mit der Lage im anderen Land ersucht. Aus Österreich wird gesehen, dass viele Konzernstandards auch im Ausland umgesetzt werden, dies betrifft vor allem die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz.

„Weil wirklich das Thema Standards in allen Ländern, also das ist auch unser Anspruch zu sagen: Okay, wir wollen Standards, Konzern-Standards. Und drum haben wir auch aufgrund unserer Konzern-Richtlinien für alle Länder immer gleiche Standards. Nur ein Beispiel, z. B. Wasser auf allen Baustellen, das war für uns in Österreich selbstverständlich, aber in Rumänien und in Serbien nicht. Die sind total happy: Boah, da gibt es ein Wasser, da gibt es ein Sonnenschutzmittel im Sommer und so! Was für uns Standard war, ist für die...die waren natürlich erfreut.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Dies gilt jedoch nicht für die Bezahlung.

„Also man muss auch sagen, natürlich, dass der Standard nicht überall gleich ist, nicht nur bezahlungsmäßig, auch, wie gesagt, was jetzt in Österreich, Deutschland, da sind wir schon natürlich ganz oben. Und dann muss man schauen, die anderen. Aber wir versuchen, gewisse Grund-Standards, alle auf eine Ebene zu bringen. Und das ist uns wichtig, das ist eine gute Sache, und natürlich für die Länder, die ein bissl profitieren.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Von serbischer Seite werden vor allem die niedrigen Löhne als schmerzhaft empfunden. Aber auch Themen wie 13. und 14. Gehalt und regelmäßige kollektivvertragliche Lohnanpassungen werden schmerzlich vermisst. Darauf wird bei der Darstellung der Forderungen der serbischen Gewerkschaft noch genauer eingegangen.

Ebenso fällt den Gesprächspartnern auf, dass die Arbeit des Betriebsrates bzw. der Gewerkschaft in Österreich und Serbien unterschiedlich gestaltet ist. Nach Einschätzung des österreichischen

Gesprächspartners werden die Betriebsgewerkschafter:innen von den Gewerkschaftsdachverbänden manchmal instrumentalisiert und dazu angehalten, Lösungen nicht auf dem Weg des Dialogs zu suchen, sondern rasch einen Konflikt entstehen zu lassen. Befeuert werden die Konflikte, so ist die Beobachtung, vor allem von Gewerkschaftsvertreter:innen, die nicht direkt im Unternehmen tätig sind.

„Die Probleme der Gewerkschafter da unten sind, der drückt vielleicht anders drauf und macht gleich Wind. Weil der natürlich nicht bedroht ist von einem Job-Verlust? Aber wenn der jetzt, unser Betriebsrat, der ja praktisch nicht Betriebsrat ist, berät und irgendwie so ein bissl Gas gibt und hilft, dann hilft er ihm oft gar nicht, weil dann wird das zu...und dann gibt es... Wir haben beim letzten Kollegen in Serbien die Situation gehabt, dass sich die einfach dann zerfetzen und dann hat der aufgehört, der hat gesagt, nein, er kann das nimmer: Nicht, und drum, man muss immer ein bissl ein Gespür zeigen...“ (BR Österreich, Großbau AG)

Zugleich wird gesehen, dass die Unterschiede in der Einbettung der Mitbestimmung in Österreich und Serbien zu einer unterschiedlichen Haltung der Vertreter:innen der Belegschaft führen. In Österreich ist der Betriebsrat gut abgesichert und eingebunden und bei der Großbau AG auch im Aufsichtsrat vertreten. In Serbien ist die Betriebsgewerkschaft viel schlechter abgesichert, muss kämpferisch auftreten und ist zugleich in einer sehr prekären Situation.

„Wie gesagt, nachdem die aber keinen Betriebsrat de facto haben so wie wir, tun sich die halt auch schwerer bei allen Dingen. Weil das ist halt da schon noch so ein bissl so eine Bittstellerei. Dort ist halt ein Vorstand ganz was...und da ist der gnädig, wenn er rauf, und wah und... Und wenn sie einen Peanut kriegen, dann sind die gleich super. Also es ist schon anders, man merkt schon eindeutig, dass das noch eine andere Struktur ist, muss man ehrlich sagen.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Transnationale Zusammenarbeit bei der Mitbestimmung

Die Zusammenarbeit zwischen dem österreichischen Betriebsrat und der serbischen Betriebsgewerkschaft scheint nicht immer einfach zu sein. Wie in den letzten Abschnitten schon angeklungen ist, machen es die unterschiedlichen Strukturen der Mitbestimmung in Österreich und Serbien wohl oft schwierig, eine gemeinsame Basis für die Zusammenarbeit zu finden. Auf der österreichischen Seite steht ein Betriebsrat, der in vielfältiger Weise in betriebliche Prozesse eingebunden ist und meist im Dialog mit dem Management die Interessen der Mitarbeiter:innen vertritt. Die „Muskeln spielen zu lassen“ ist vielleicht fallweise auch nötig, zählt aber sicher nicht zum alltäglichen Umgangston in Verhandlungen. Auf der anderen Seite steht eine Betriebsgewerkschaft, die durch kämpferisches Auftreten für Unterstützung der Mitarbeiter:innen werben muss. Zusätzlich werden sie wohl von Gewerkschaftsdachverbänden dazu aufgefordert, kämpferisch aufzutreten.

„Und, wie gesagt, und auch in Serbien, das ist so eine Sache, die haben auch keine Betriebsratswahl in dem Sinn. Das heißt, der ist da irgendwie... Drum haben wir da vor 3, 4 Jahren eben einmal einen Wechsel gehabt im europäischen [Anm.: gemeint ist hier der Europäische Betriebsrat], weil dort ein Kollege schon Gas gegeben hat ein bissl, eben versucht, auch im Vorstand dort gewisse Dinge aufzuzeigen und, das ist dann aber so irgendwie eskaliert, würde ich fast sagen, dass sich der dann gesagt hat, nein, ich höre auf, er hört überhaupt auf dort, bei uns zu arbeiten.“ (BR Österreich, Großbau AG)

In Folge der eskalierten Konflikte kam es zu einem Wechsel in der Vertretung der serbischen Betriebsgewerkschaft.

„Ja, also der hat dort schon ein bissl... Jetzt haben wir wieder einen Kollegen seit 2, 3 Jahren, und, ja, er versucht natürlich auch sein Bestes, kriegt von uns viel Input, kriegt auch von uns Sicherheit, Schutz. 100%igen Schutz können wir ihm nicht geben, aber wenn wir unterstützen können, und das ist schon, weil wir natürlich da mit unseren Vorständen ganz oben, zu den Vorständen Serbien wieder an unsere Vorstände, an die obersten... Da kommt da schon was anderes raus, nicht, wenn man halt redet. Wir unterstützen, wo wir können, aber gewisse Sachen können wir halt auch nicht beeinflussen, was in dem Land so passiert, also bis zu einer gewissen Ebene.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Nun wird von österreichischer Seite wieder versucht, die serbischen Kolleg:innen zu unterstützen, wobei es hier klare Grenzen der Möglichkeiten der Unterstützung gibt. Die Unterstützung und Kooperation passieren vor allem im Europäischen Betriebsrat, die Art und Weise und Grenzen der Zusammenarbeit dort werden in den nächsten Abschnitten noch genauer beschrieben.

Wie wird die Unterstützung der serbischen Betriebsgewerkschaft von dieser gesehen? Hier würde es den Wunsch nach noch mehr Unterstützung geben. Konkret würde man sich vor allem von der österreichischen Gewerkschaft mehr Unterstützung wünschen.

„Es gab Versuche, ein paar Mails wurden geschrieben, dass irgendein Kontakt aufgenommen wird, dass sie der Gewerkschaft helfen, dass die Gewerkschaft in Österreich uns unterstützt, wie wir besser mit dem Management verhandeln können, aber ohne Erfolg. Also, es wurde irgendwie so betrachtet: Wir sind hier und sie dorthin, und jeder kämpft für seinen Bereich.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Insgesamt wird von serbischer Seite aber auch ausgedrückt, dass man daran zweifelt, dass gewerkschaftliche Solidarität überhaupt zu einer fundamentalen Verbesserung der Lage führen kann. Probleme wie die niedrigen Löhne sind viel zu gravierend, als dass Druck auf das Management der Großbau AG die Situation fundamental verbessern könnte.

„Ich möchte schon einen Kontakt mit der österreichischen, egal, Gewerkschaft oder Betriebsrat haben. (...) Aber ich zweifle, dass sie uns überhaupt, wieviel sie uns überhaupt helfen können. Aber es ist schwierig, dass sie in diesem Maße solidarisch werden, dass sie

so starken Druck z. B. auf (das) Management ausüben, dass sich wirklich einiges ändern kann, oder dass gesagt wird: Ja, Serbien ist in sehr schlechter Lage. Sie können uns beraten und unterstützen.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Europäischer Betriebsrat

Innerhalb der Großbau AG hat der Europäische Betriebsrat eine zentrale Rolle für den Austausch und die Zusammenarbeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen in den verschiedenen Ländern. Da Serbien derzeit nicht Mitglied der EU ist, sind serbische Gewerkschaftsvertreter:innen formal nicht Vollmitglied im Europäischen Betriebsrat. In der Elektronikteile AG wird aus diesem Grund vom Unternehmen den serbischen Vertreter:innen die Mitarbeit im Europäischen Betriebsrat verwehrt. Bei der Großbau AG ist die Situation völlig anders gestaltet.

„Im Europäischen Betriebsrat ist er [gemeint ist der serbische Gewerkschaftsvertreter] Vollmitglied. (...) Also da machen wir keinen Unterschied, ob er EU ist oder nicht, hat bei uns mit dem gar nix zum Tun, sondern, wie gesagt, er hat ein Mandat. Insofern, das Problem ist oft, weil die ja keine Betriebsräte, so wie wir sie kennen, haben. Das heißt, der hat auch keine Freistellung, der hat keinen Schutz so wie wir.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates finden dreimal im Jahr statt. Vom Unternehmen werden alle Kosten wie Flug- und Hotelkosten der Teilnahme der serbischen Vertreter an diesen Sitzungen übernommen.

„Also wir haben eigentlich damit überhaupt kein Ding, die sind immer da gewesen. Es wird auch bezahlt von der Firma.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Von serbischer Seite wird auch gesehen, dass die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates ein wichtiges Forum für den Austausch darstellen.

„Das gibt es schon, dreimal jährlich gibt es Sitzungen an unterschiedlichen Orten, okay, in den vergangen 2 Jahren etwas weniger wegen der Corona-Situation. (...) Von daher kennen wir [den österreichischen Betriebsratsvorsitzenden]. Wir gehen gemeinsam dort zu diesen Sitzungen, wo einige Informationen ausgetauscht werden, Mitarbeiteranzahl, Lohn, Gehalt, Kollektivvertragsverhandlungen, Lohn-, Gehaltserhöhungen und solche Sachen, das Verhältnis zum Management und solche Sachen. Und sie haben uns einiges geholfen, dass sich etwas bewegt. Und deswegen bin ich motiviert, auch weiter an diesen Sitzungen teilzunehmen. Es geht zwar langsam, aber der Weg ist einfach so, weil wenn wir unterschiedliche Gesetze haben, ist es sehr schwierig, die serbische Situation zu erklären.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Zur Vorbereitung der Sitzungen des Europäischen Betriebsrates wird immer ein Fragebogen an die einzelnen Mitglieder ausgeschickt und von diesen vorab befüllt. Für den Fragebogen werden bspw. Informationen über die Zahl der Mitarbeiter:innen und andere Kennzahlen übermittelt. Dort gibt es

aber auch Platz, um die Themen von Diskussionen zwischen Management und Gewerkschaft bzw. Betriebsrat zu beschreiben und die Kolleg:innen aus den anderen Ländern über Probleme und Konflikte zu informieren.

Aus österreichischer Sicht läuft der Austausch in diesem Forum derzeit gut. Zu Beginn hatte es eine Klärung zwischen dem EBR und der serbischen Gewerkschaft gebraucht.

„Es gibt ein paar so Länder, die hätten geglaubt, sie schicken uns wen aus dem nationalen Gewerkschaftsverband. Das ist aber bei uns nicht gewünscht, sondern wir wollen wen aus dem Betrieb haben. Er ist meistens schon bei einer Gewerkschaft (...) Die waren ein bisschen so überrascht, weil die haben gesagt, nein, sie schicken da wen von der Gewerkschaft. Wir haben gesagt: „Nein, wir wollen eben einen Mitarbeiter, wir wollen einen...“ Und das war dann die Frage: Wer ist da organisiert?“ (BR Österreich, Großbau AG)

Problemlagen allgemein

Einleitend zur Darstellung der Situation bei der Großbau AG wurde schon darauf hingewiesen, dass die Situation im Unternehmen vor dem Hintergrund der Lage der gesamten Branche in Serbien gesehen wird. Hier wird vom Gesprächspartner weitgehende Zufriedenheit mit der Lage im Unternehmen ausgedrückt.

„Im Grunde genommen funktioniert die Großbau AG gut in Serbien. Ich bin eine Sicherheitsfachkraft. Die Mitarbeiter bekommen angemessene Bekleidung. Lohnauszahlungen sind immer, also von Anfang an sind (die) immer am 15., regelmäßig. Und deswegen bleiben die Leute im Unternehmen. Das Unternehmen ist stabil. Und die Geschäftstätigkeit ist positiv, also die Großbau AG ist in Serbien positiv. Wirklich kann man nicht vieles der Großbau AG als Arbeitgeber vorwerfen. Wir sind gut eingekleidet, alles wird...der Lohn wird bezahlt. Es gibt viele Unternehmen in Serbien, die einen Teil des Lohns offiziell bezahlen und einen anderen Teil schwarz, das heißt schwarz bezahlt, also nicht über regelmäßige Buchhaltung, sondern es wird direkt gegeben. Das ist natürlich nicht der Fall bei der Großbau AG.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Insgesamt fühlen sich die Mitarbeiter:innen bei der Großbau AG in Serbien geschätzt. Gerade in der Baubranche scheint es im Land sehr problematische Unternehmen zu geben, verglichen mit diesen ist die Situation bei der Großbau AG wesentlich besser.

„Also Mitarbeiter sind geschätzt in unserem Unternehmen, das ist sicher. Es gibt aus unserer Branche Unternehmen in Serbien, wo eigentlich immer private Personen sind, reiche, private Personen, so gesagt, und wenn der Mitarbeiter fragt: „Wann bekommen wir Lohn?“, er sagt: „Diesen Monat gibt es den Lohn nicht.“ Das ist natürlich nicht der Fall bei uns, nicht der Fall bei der Großbau AG. Also wir können mit Sicherheit sagen, dass der Mitarbeiter geschätzt wird.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Problemlagen: Bezahlung

Zugleich gibt es Probleme, die dem Gesprächspartner und sicher auch den Arbeitnehmer:innen „unter den Nägeln brennen“. Vor allem und als Erstes wird das niedrige Lohnniveau genannt.

„Vorige Woche gab es Gespräche, Verhandlungen mit dem Management bezüglich Lohnerhöhungen, aber ohne Ergebnis. Und bis zum Frühjahr gibt es keine weitere Möglichkeit für ein Gespräch. Aber bei der Großbau AG gibt immer etwas über Mindest-, es gibt eine Mindest-Zulage, etwas über, etwas mehr gibt die Großbau AG. Aber nach Ansicht der Gewerkschaft ist es trotzdem unzureichend. Es kann besser sein.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Die Gewerkschaft fordert im Unternehmen auch einen 13. Monatslohn. Argumentiert wird dieser damit, dass die Großbau AG so ein deutlich attraktiverer Arbeitgeber werden würde.

„Aber ich habe mich persönlich bemüht, dass die Großbau AG wirklich ein attraktiver Arbeitgeber, zum attraktiven Arbeitgeber wird, dadurch dass ich den Wunsch oder das Interesse an einem 13. Lohn geäußert hat, aber das wurde vom Management abgelehnt. Aber das ist nicht das erste Mal, dass es abgelehnt wurde.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Als großes Problem in diesem Zusammenhang wird gesehen, dass das Management vor Ort in Serbien nicht die Möglichkeit hat, selbständig auf Forderungen der Gewerkschaft einzugehen, sondern diese Entscheidungen immer zentral in Österreich getroffen werden.

„Wir sind schicksalhaft mit dem Management, mit dem österreichischen Management verbunden. Unser Management kann nicht entscheiden, ob wir Lohn- oder Gehaltserhöhungen bekommen oder nicht, das wird in Österreich entschieden, und deswegen sind wir in diesem Sinne nicht selbständig, dass wir sagen: ‚Okay, wir sind positiv, wir hatten ein gutes Jahr hinter uns, und es gibt Erhöhungen.‘ Also das wird alles in Österreich entschieden.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Ein weiterer Punkt, der in diesem Zusammenhang schmerzt, ist das Fehlen von kollektivvertraglichen Lohnanpassungen. Durch den Austausch im Europäischen Betriebsrat hat der serbische Gewerkschaftsvertreter erfahren, dass es in vielen anderen Ländern sehr wohl diese Anpassungen gibt

„Und ich habe heute einige Informationen bekommen vom Europäischen Betriebsrat, dass die Länder, Großbau AG-Länder aus unserer Umgebung schon Erhöhungen gehabt haben, außer Serbien und Kroatien. Deswegen wundert es mich, also in einem Jahr gibt es Anpassung entsprechend der Inflationsrate, im anderen nicht. Und die Inflation gab es bei uns auch, das ist offensichtlich.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Hier werden vom österreichischen Betriebsrat auch klar die unterschiedlichen Bedürfnislagen gesehen. In Österreich drehen sich Forderungen von Arbeitnehmer:innen zunehmend (auch) um

Arbeitsplatzsicherheit, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und ähnliche Themen. In Serbien ist das drängendste Problem nach wie vor das niedrige Lohnniveau vor dem Hintergrund ähnlicher Lebenshaltungskosten wie in Österreich.

„Dort hat jetzt Geld noch sehr, sehr hohe Priorität. Was man merkt, ist in Österreich nimmer so hohe Priorität, in Österreich ist der Arbeitsplatz, ist die Arbeitszeit, da sind andere Dinge wieder mehr oben.“ (BR Österreich, Großbau AG)

Problemlagen: Arbeitszeiten

Weniger erfreulich ist die Situation beim Thema Arbeitszeit. Die Arbeitszeiten in Serbien sind viel länger als in Österreich.

„Das haben wir auch wieder gesehen, also da geht der Arbeitstag wirklich noch Montag bis Samstag, nicht bis Freitag wie bei uns, also die haben eine 6-Tage-Woche noch, ist dort. Ich glaube aber, auch in den anderen Ländern ist das dort unten gang und gäbe. Es ist nix Besonderes, also für die. Wir haben immer geglaubt: Aha, ja, ist dort. Also Samstag ist ein normaler Arbeitstag, die leben den Werktag noch wirklich, so wir ihn nimmer so kennen, aber das ist dort in Serbien. Also Arbeitszeit ist, ja, viel, und, wie gesagt, die haben natürlich auch nicht den rechtlichen Schutz wie wir mit 10-Stunden-Tag, gibt es dort nicht, die arbeiten 12, 13 Stunden.“ (BR Österreich, Großbau AG)

In diesem Zusammenhang gibt es auch Probleme mit dem Zeitausgleichsmodell. Hier hat der serbische Gesprächspartner offensichtlich den Eindruck, dass die Situation vom lokalen Management besser dargestellt wird als diese in Wirklichkeit ist.

„Es gab gewisse Änderungen in diesem Zeitausgleichsmodell, und dafür kann ich dem Europäischen Betriebsrat danken, dass sie uns einiges geholfen haben.“ (Gew. Serbien, Großbau AG)

Ein weiterer, zwischen dem Management in Serbien und der Gewerkschaft schwelender, Konflikt betrifft das Thema des Urlaubs. Aus Sicht der Gewerkschaft würden den Mitarbeiter:innen zwei weitere Urlaubstage zustehen.

„Wir haben stets ein Problem in Bezug auf den Urlaub, zwei Tage fehlen aus Sicht der Gewerkschaft, aber wenn Sie mit dem Management reden, ist das in Ordnung. (...) Urlaubsminimum ist 20 Tage, aber es sollten eigentlich 22 Tage sein aus Sicht der Gewerkschaft. Also Urlaubsminimum, plus, dann Arbeitsbedingungen, Arbeitserfahrungen, Dienstjahre und Unterschiedliches. (...) Z. B. Asphalteure haben zwei Tage plus auf Urlaub, zwei Tage plus bekommen sie, weil sie auf Asphalt arbeiten. Er ist fertiger Maschinist, er arbeitet auch am Asphalt, aber als Maschinist hat er diese zwei Tage nicht.“ Gew. Serbien, Großbau AG)

Es gab bereits eine Initiative der Gewerkschaft, um hier Änderungen herbeizuführen, doch diese Aktion ist erfolglos geblieben.

Keine Problemlage: Arbeitssicherheit

Beim Thema Arbeitssicherheit wird von allen Gesprächspartnern betont, dass dieses Thema im Unternehmen große Priorität hat.

„Also das ist bei uns eins der wichtigsten Themen, und der Arbeitsschutz ist auf alle Fälle eins, wie gesagt, das ist bei uns ganz, ganz hohe Priorität. Und da sind wir, glaube ich, sehr, sehr gut.“ (BR Österreich, Großbau AG)

6.5 Magna Seating – Konflikte: „Wir sind jetzt einen Schritt weitergekommen“

Bei diesem Unternehmen konnte trotz intensiver Bemühungen kein Interview mit eine:r Gewerkschaftsvertreter:in in Serbien bzw. mit eine:r Betriebsrät:in in Österreich geführt werden. Mögliche Gründe dafür liegen einerseits in den heftigen Konflikten zwischen Arbeitnehmer:innen und Geschäftsführung, die sich in den letzten Jahren im Werk in Serbien ereignet haben (vgl. Bericht unten). Andererseits ist das Unternehmen, was die Kommunikation in der Öffentlichkeit betrifft, extrem zurückhaltend. Da diese Auslandsniederlassung aber einen wichtige Puzzlestein im Bild über die Situation in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien darstellt, wurde entschieden, diesen Fall mit Hilfe von Medienberichten und der Aussagen in den Expert:inneninterviews zu rekonstruieren. Dadurch stehen recht viele Informationen über die Gewerkschaftsarbeit, aber keine gesicherten Angaben über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen in Serbien zur Verfügung.

Alle hier wiedergegebenen Informationen beruhen auf Medienberichten, die als Quelle zitiert werden. Aus diesem Grund wurde auf eine Anonymisierung des Unternehmens verzichtet. Die zusätzlich zitierten Aussagen von Expert:innen dienen zur Illustration dieser Informationen.

Magna Seating ist ein Unternehmen der Firmengruppe Magna Holding. Gegründet wurde der Konzern 1957 von Frank Stronach, einem in Kanada lebenden Österreicher. In den 1980er Jahren wurde die Europazentrale des Konzerns im Süden von Wien angesiedelt. Ab dann wurden die Aktivitäten in Österreich und in Europa insgesamt verstärkt. 1998 übernahm Magna die ehemaligen Steyr-Daimler-Puch Werke. Besonders in der Steiermark wurden weitere Magna-Werke neu errichtet oder beispielsweise von Opel übernommen.

Ende der 1990er Jahre machte Magna in Österreich Schlagzeilen, als von der Unternehmensleitung versucht wurde, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern und stattdessen in den Betriebsstätten „Fairness Komitees“ einzurichten. Mit Hilfe von Urabstimmungen in den Unternehmen sollte erhoben werden, ob die Beschäftigten überhaupt ein Interesse an der Gründung eines Betriebsrates hätten.²⁹ Laut Arbeitsverfassungsgesetz obliegt es in Österreich aber weder der Geschäftsführung noch den Beschäftigten, darüber zu entscheiden, ob es in einem Betrieb einen Betriebsrat oder ein anderes Vertretungsgremium geben soll. Vielmehr ist in ArbVG §5 Abs. 10 festgelegt, dass ab fünf Arbeitnehmer:innen ein Betriebsrat zu gründen ist.

In der Zwischenzeit gibt es in den Werken von Magna einen Betriebsrat und im Jahr 2016 konnte dort auch ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet werden.³⁰

²⁹ https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/international/362037_Magna-weiterhin-ohne-Betriebsraete.html

³⁰ <https://www.derstandard.at/story/2000029710594/magna-hat-nun-europaeischen-betriebsrat-fuer-alle-eu-standorte>

Im Jahr 2013 wurde von Magna das erste Werk in Odžaci in Serbien errichtet. Das Werk liegt 140 Kilometer nördlich von Belgrad. Bei der Errichtung des Werkes wurde verkündet, dass bis 2015 444 Mitarbeiter:innen eingestellt werden sollen. In einem Zeitungsbericht wird auch recht genau über die Förderungen durch den serbischen Staat berichtet. So erhielt Magna pro Arbeitnehmer:in zwischen 4.000 und 10.000 Euro Förderung, zusätzlich wurde ein 2,6 Hektar großes Grundstück gratis zur Verfügung gestellt.³¹ Bis 2017 wuchs die Belegschaft in Odžaci auf 1.600 Arbeitnehmer:innen an.³²

2017 verkündete Magna in einer Pressemitteilung, dass die Errichtung eines weiteren Werkes in Aleksinac im Süden Serbiens geplant sei, dort sollten weitere 400 Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden. Erst im Jahr 2021 folgten Presseberichte von der tatsächlichen Eröffnung des Werkes.

2018 wurde in deutschsprachigen Medien über einen wilden Streik im Magna Werk in Odžaci berichtet.³³ Auslöser für den Streik dürfte laut den Berichten eine Gehaltskürzung von 25 bis 166 Euro in einem Monat gewesen sein – bei einem Monatslohn von 388 €.

„Und es ist auch bei Magna, es ist auch bei anderen Firmen zu dann wilden Protesten gekommen. Wenn es zu wilden Protesten kommt, ist das eine Möglichkeit, dass du dann einhakt von Gewerkschaftsseite. Wir, nämlich hier, sowas haben wir auch gehabt, dass wir dann die Information gekriegt haben: Tut was vor Ort! Ja, da sind Leute, die Arbeiter protestieren, kann man nicht was machen, dass die da zur Ruhe gebracht werden oder zur Raison? Sowas gibt es auch, nicht? Dann setzen wir uns in Kontakt mit der Gewerkschaft, die dann dem nachgeht, nicht?“ (Gewerkschaftsvertreter Serbien)

Mit Hilfe der serbischen Gewerkschaft UGS „Nezavisnost“ wurde anschließend in der Niederlassung von Magna eine Gewerkschaftsgruppe mit 150 Mitgliedern gegründet.

Im Jahr 2020 berichtete schließlich IndustriALL auf seiner Homepage davon, dass der Vorsitzende der Gewerkschaft bei Magna Seating in Serbien wegen seiner Arbeit für die Gewerkschaft zuerst schikaniert und später entlassen worden war.³⁴ IndustriALL warf in dem Bericht dem Unternehmen vor, im Werk Einschüchterungs- und Nötigungskampagnen durchgeführt und den Kollektivvertragsverhandlungsprozess behindert zu haben. Nach Angaben der Gewerkschaft wurde unter den Arbeiter:innen eine „Zustimmungserklärung“ verteilt, mit der sie forderten, dass der Gewerkschaftsbeitrag nicht mehr von ihrem Gehalt abgezogen wird. In einem gemeinsamen Schreiben forderten IndustriALL Europe und IndustriALL Global Union, die Arbeit der Gewerkschaft nicht zu behindern und den Vertreter der Gewerkschaft wieder einzustellen. Die zuständige österreichische Gewerkschaft Pro-GE war von Beginn an in diesem Konflikt engagiert.

31 <https://www.derstandard.at/search?n=&fd=1997-01-01&td=&s=score&query=magna+serbien>

32 <https://derfunke.at/aktuelles/gewerkschaft/11010-serbien-streik-im-magna-werk-in-odzaci>

33 <https://derfunke.at/aktuelles/gewerkschaft/11010-serbien-streik-im-magna-werk-in-odzaci>

34 <https://www.industrialall-union.org/union-president-fired-in-serbia>

„Von Frühjahr 2020 bis jetzt im Frühjahr gab es einen Konfliktfall bei Magna Serbien in Odczazi, also dort hat Magna ein Werk, sie stellen hier Autositze her, und da sind dort vor Ort 1.600, 1.700 Leute beschäftigt. Und uns hat dann ein Fall erreicht, eben, dass das Magna-Management die Gewerkschaft, die Betriebs-Gewerkschaft hier nicht anerkennt, also dass es da Schikanen gibt usw. In weiterer Folge ist dann der Vorsitzende der Betriebs-Gewerkschaft entlassen worden mit ziemlich fadenscheinigen Begründungen. Diese Betriebs-Gewerkschaft hat sich dann an die Branchen-Gewerkschaft gewandt und haben sich an die österreichische Gewerkschaft gewandt. Wir haben dann den Kontakt vermittelt zum Europäischen Betriebsrat und zu unseren Betriebsräten bei Magna und dann auch in weiterer Folge an IndustriALL Europe, also an die europäische Ebene, eben um auf die Situation aufmerksam zu machen und um Unterstützung ersucht, dass wieder der Gewerkschafts-Vorsitzende eingestellt wird, dass diese Repressalien eingestellt werden, und dass wir uns der Sache annehmen und sehen, was hier auch vor Ort los ist.“
(Gewerkschaftsvertreterin Österreich)

Anfang des Jahres 2021 berichtete IndustriALL schließlich, dass Magna Seating an den Verhandlungstisch zurückgekehrt sei.

„Als sich das Unternehmen weigerte, [anonymisiert: den serbischen Gewerkschaftsvertreter im Betrieb] wieder einzustellen, schloss sich ein Team aus dem Europäischen Betriebsrat, PRO-GE und IndustriALL Global and Europe und der Branchengewerkschaft ISS zusammen, um die Verhandlungen voranzutreiben. Das Unternehmen sah das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch unwiderruflich zerrüttet und weigerte sich den Vertreter der Gewerkschaft wieder einzustellen. In einem Kompromiss stimmte die zuständige Branchengewerkschaft zu, ihn als Gewerkschaftsorganisator einzustellen. Nun wurde eine angemessene Abfindung und ein Ende der Gewerkschaftszerschlagung, die Wiederaufnahme von Verhandlungen mit dem Unternehmen und die Unterzeichnung eines fairen Tarifvertrags gefordert“ (Artikel IndustriALL Europe)³⁵

Am 18. März 2021 wurde schließlich eine Einigung erzielt. Diese beinhaltet ein Abfindungspaket für den serbischen Gewerkschaftsvertreter im Betrieb, eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Management von Magna-Seating Odžaci und der zuständigen Gewerkschaft ISS sowie eine Verpflichtung zur Wiederaufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen mit der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft im Unternehmen erhält ihre Infrastruktur zurück, auch die Gewerkschaftsbeiträge werden vom Unternehmen wieder abgebucht und der Gewerkschaft übermittelt.³⁶ Die im Dezember 2019 unterbrochenen Kollektivvertragsverhandlungen werden ebenso wieder aufgenommen.

³⁵ <https://news.industrial-europe.eu/Article/593>

³⁶ Die Gewerkschaftsbeiträge werden in Serbien vom Arbeitgeber eingehoben.

Zusätzlich einigten sich beide Parteien darauf, alle Gerichtsverfahren gegeneinander einzustellen und Magna bekräftigte sein Engagement für die Einhaltung des serbischen Arbeitsrechts und der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, die in den ILO-Kernkonventionen niedergelegt sind. Die Vereinbarung wurde gemeinsam von IndustriALL Global und Europa, PRO-GE und dem Betriebsrat unterzeichnet.

Ende April 2021 berichtete auch die Gewerkschaft Pro-GE in Österreich, dass der Konflikt zwischen Gewerkschaft und Magna Serbien beigelegt werden konnte.³⁷

Anfang des Jahres 2021 wurde in Medien auch aus anderen europäischen Niederlassungen von Magna über Konflikte zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat berichtet, so z.B. von einem aktuellen Konflikt in Köln. Die Probleme in Serbien sind also keinesfalls ein Einzelfall.

Eine befragte Expertin bilanziert über den Ausgang des Konfliktes positiv:

„Wir sind natürlich einen Schritt weitergekommen, jetzt ist es fürs Magna-Management, egal ob in Deutschland, Österreich oder in Serbien, schon eine Tatsache, dass sie eine Gewerkschaft hier im Betrieb haben. Also sie weigern sich nicht wie die Jahre zuvor, überhaupt etwas zuzulassen, außer einem Fairness-Komitee. Sie sind schon so weit, dass sie akzeptieren, dass es vor Ort eine Betriebs-Gewerkschaft gibt, die dann eben auch zu informieren ist, die nicht sozusagen auszuschließen ist komplett aus allem, was Arbeitsschutz oder so angeht, und die dort Mitglieder hat.“ (Gewerkschaftsvertreterin Österreich)

Im Oktober 2021 wird schließlich von Magna eine Pressemitteilung über die Eröffnung einer zweiten Niederlassung in Aleksinac, im Süden von Serbien, veröffentlicht.³⁸ Derzeit werden dort 780 Arbeitnehmer:innen beschäftigt, geplant ist eine Erhöhung dieser Zahl auf 1.200 bis Ende 2022. Hier gibt es inzwischen bereits Bemühungen, eine Gewerkschaft zu gründen.

„Und Magna in Aleksina versuchen wir jetzt dann auch [mit einer Gewerkschaft] zu organisieren.“ (Gewerkschaftsvertreter Serbien)

³⁷ https://www.proge.at/cms/P01/P01_0.a/1342647886853/home/disput-bei-magna-in-serbien-beigelegt

³⁸ <https://www.just-auto.com/market-data/magna-seating-plant-opens-in-serbia/>

7 EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse aus den einzelnen Fallstudien zusammengeführt und Einschätzungen entlang der Fragestellungen der Untersuchung vorgenommen.

Wichtige Unterschiede in der Interessenvertretungspraxis zwischen Österreich und Serbien

In allen untersuchten Betrieben in Serbien gibt es Gewerkschaften, daneben gibt es auch österreichische Niederlassungen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Die von uns kontaktierten Gewerkschaftsvertreter:innen repräsentieren überwiegend auch Gewerkschaften, die Mitglied in einem Dachverband sind. Zusätzlich gibt es in den Betrieben meist eine, zum Teil mehrere weitere Gewerkschaften. Fallweise, so ist die Einschätzung in den Interviews, handelt es sich dabei um vom Management gesteuerte Gewerkschaften bzw. um „gelbe“ Gewerkschaften. Beim Werben um Mitglieder und damit um Einfluss und Ressourcen stehen diese Gewerkschaften zueinander in Konkurrenz. Die von uns kontaktierten Gewerkschafter:innen sind auch zuständig für internationale Kontakte, d.h. vor allem zu den Betriebsräten in Österreich und zum Europäischen Betriebsrat.

Abgesehen von der unterschiedlichen Bezeichnung des Organs „Betriebsrat“ vs. „Gewerkschaft“ unterscheiden sich auch die Arbeitsweise und die rechtliche Absicherung der Mitbestimmungsorgane zwischen Serbien und Österreich dramatisch. Hier sei auf die wichtigsten Unterschiede hingewiesen, die in unserer Untersuchung zutage getreten sind:

- Gewerkschafter:innen in den Betrieben genießen keinen Kündigungsschutz, im Gegenteil wurde aus vier von fünf Niederlassungen darüber berichtet, dass in den letzten Jahren der/die Gewerkschaftsvorsitzende das Unternehmen nach heftigen Konflikten verlassen hatte. Die Arbeit für die Gewerkschaft erweist sich oft als „Schleudersitz“.
- Abhängig von der Zahl der vertretenen Kolleg:innen steht den Gewerkschaftsvertreter:innen pro Monat ein bestimmtes Ausmaß an bezahlter Arbeitszeit für die Gewerkschaftsarbeit zu. Eine generelle Freistellung haben wir in den untersuchten Betrieben nicht gefunden.
- Die Gewerkschafter:innen haben im Gegensatz zu Betriebsrät:innen in Österreich keine starken Branchengewerkschaften hinter sich, die in vielfältiger Weise die Arbeit in den Betrieben unterstützen und fördern und auch in der Öffentlichkeit für die Interessen der Arbeitnehmer:innen eintreten. Schon gar nicht sind die Institutionen des Sozialen Dialogs automatisch in Gesetzgebungsprozesse eingebunden, es gibt auch keine Anbindung wichtiger Stakeholder an eine politische Partei. Vielmehr sind die Branchengewerkschaften personell sehr schwach ausgestattet und nicht in den politischen Willensbildungsprozess involviert.
- Gewerkschafter:innen in den Betrieben sind darauf angewiesen, aktiv um Mitglieder zu werben und stehen dabei immer wieder in Konkurrenz mit anderen Gewerkschaften, die ebenfalls um Mitglieder werben (vgl. oben). Im Alltag bedeutet dies wohl, dass einiges an Zeit

und Energie in die Auseinandersetzung mit den anderen Gewerkschaften fließen wird, möglicherweise auf Kosten von Forderungen gegenüber dem Management.

- Die (Betriebs-)Gewerkschaften heben selbst Mitgliedsbeiträge ein. Nur ein (häufig kleiner) Teil der Mitgliedsbeiträge geht an den Dachverband, der Rest bleibt im Unternehmen. Dies führt immer wieder zu undurchsichtigen Finanzstrukturen und setzt die Gewerkschaftsvertreter:innen – wenn wohl auch oft unberechtigtweise – dem Vorwurf aus, dass sie sich selbst bereichern wollen.
- Um die Beiträge bei den Gewerkschaftsmitgliedern zu legitimieren wird – so der Eindruck – fallweise eher auf kurzfristigen Aktivismus statt auf längerfristige Strategien, wie bspw. den Aufbau einer guten Gesprächsbasis mit dem Management, gesetzt.

Im Vergleich zu Österreich ist die Arbeit der (Betriebs-)Gewerkschaften in Serbien in mehrfacher Hinsicht also sehr schlecht abgesichert.

Die schwierige Situation in Hinblick auf Kündigungsschutz im Betrieb, Backup durch starke Branchengewerkschaften und die fehlenden Strukturen zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer:innen im politischen Prozess führt wiederum zu wesentlich schwächeren Strukturen im Betrieb. Dabei gibt es in den Betrieben häufig zahlreiche Probleme, mit denen die (Betriebs-)Gewerkschaften konfrontiert sind.

Problemlagen in den Betrieben

Ein zentrales Thema der Interviews waren aktuellen Probleme und Wünsche, die Arbeitssituation der Mitarbeiter:innen betreffend. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die genannten Probleme.³⁹

- Immer genannt wurden Probleme mit der **Bezahlung**, dies kann die Höhe der Löhne grundsätzlich betreffen. Der je nach Branche vereinbarte Mindestlohn ist schmerzlich niedrig und deckt die Lebenshaltungskosten in der Regel nicht ab. Was auch fehlt, sind die in Österreich gewohnten jährlichen kollektivvertraglichen Anpassungen der Löhne und Gehälter. Diese können in den untersuchten Ländern manchen Jahren abgeschlossen werden, in anderen Jahren kommt es zu keiner Einigung. Auch wenn eine Einigung erzielt werden kann, liegen die vereinbarten Anhebungen weit unter der Inflationsrate. Hinzu kommen Probleme mit der Bezahlung von Boni oder der Abgeltung von Mehr- und Überstunden. Ebenfalls ein Problem ist die Einstufung der Mitarbeiter:innen. Die in Österreich zumindest in Teilen des Arbeitsmarktes gewohnten Gehaltsvorrückungen mit den Dienstjahren gibt es nicht und es kommt vor, so wie aus der Elektronikteile AG berichtet, dass junge, neu eingestellte Mitarbeiter:innen gleich viel verdienen wie langjährige Mitarbeiter:innen mit entsprechend höherer Berufserfahrung.

³⁹ . Die Fallstudie „Magna Seating“ ist hier ausgenommen, da dort keine Interviews im Unternehmen vorliegen.

Tabelle 3: Problemlagen in den untersuchten Betrieben

Nennungen in den Interviews	Bankdienste AG	Elektronikteile AG	Warenproduktions KG	Großbau SE
Bezahlung	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeitszeit	Ja	Ja	(?)	Ja
Arbeitsverdichtung	Ja	Ja!	(?)	Nicht genannt
Befristete Verträge, Leiharbeit	Nicht genannt	Ja	(?)	Ja
Arbeitsschutz	Nein	Nein	Nein	Nein
Wirtschaftliche Probleme im Stammunternehmen?	Nein	Nicht genannt, aber hoher Kostendruck	Ja	Nein
Arbeitskonflikte (auch in der Vergangenheit)	Nicht genannt	Ja	Ja	Ja
Wünsche	Gleiche Standards, z.B. bei Urlaubstagen	Unterstützung durch ausländische Gewerkschaften	Keine Wünsche genannt	Bessere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen, nicht nur in Serbien, sondern in ganz Europa

Quelle: Eigene Darstellung

- Weitere Problembereiche betreffen die **Arbeitszeiten**. Dies können die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten, überbordende Arbeitszeiten mit Arbeit am Wochenende oder Probleme beim Zeitausgleich sein. Insgesamt sind die Probleme in diesem Bereich vielfältig und rühren einerseits daher, dass nicht die in Österreich gewohnten Schutzrechte für Arbeitnehmer:innen gelten und andererseits, dass die geltenden Rechte nicht eingehalten werden; dies wurde z.B. von der Großbau SE berichtet. Aus der Elektronikteile AG wurde über große Probleme mit Arbeitsverdichtung berichtet und diese gehen so weit, dass Mitarbeiter:innen Schwierigkeiten haben, während der Arbeitszeit das WC aufzusuchen.
- Ebenfalls Probleme gibt es immer wieder mit **befristeten Verträgen** und mit **Leiharbeitsverträgen**. Durch befristete Verträge können Mitarbeiter:innen eingeschüchtert werden, nur wenn sie sich wohlverhalten, werden ihre Verträge verlängert. Durch die Auslagerung von Teilen der Arbeiten an Leiharbeiter:innen gerät die Stammbeslegschaft zusätzlich unter Druck. Zwar wurde in Serbien 2019 ein Gesetz verabschiedet, nach dem Leiharbeiter:innen grundsätzlich den Standardbeschäftigten gleichgestellt werden und das den Anteil der Leiharbeitskräfte auf maximal 10% im Beschäftigterbetrieb begrenzt, jedoch wird inzwischen von Umgehungsmöglichkeiten berichtet, z.B. durch Auslagerung an andere Unternehmen, die keine Leiharbeitsfirmen sind.
- In keinem der untersuchten Unternehmen scheint es hingegen Probleme beim **Arbeitsschutz** zu geben. Hier sind die Niederlassungen österreichischer Unternehmen offenbar vorbildlich.

Möglicherweise wurde in Österreich bereits die Erfahrung gemacht, dass sich guter Schutz der Beschäftigten auch wirtschaftlich lohnt und man achtet deshalb auch in den serbischen Niederlassungen auf die Einhaltung der Schutzbestimmungen.

- In einem Unternehmen gibt es in Österreich zum Zeitpunkt der Untersuchung Berichte über **wirtschaftliche Schwierigkeiten** und geplante Umstrukturierungen, die möglicherweise auch die Niederlassung in Serbien betreffen könnten. In einer zweiten Niederlassung (Elektronikteile AG) wurde über Kostendruck berichtet.
- Nur in einer Niederlassung wurde nicht über heftige **Konflikte zwischen (Betriebs-) Gewerkschaft und Management** berichtet. In vier der fünf Betriebe hatte ein solcher Konflikt zum Ausscheiden eine:r Gewerkschaftsvertreter:in geführt, erst danach sind die Gesprächspartner:innen in diese Position gekommen.

Neben einer Besserung bei den akuten Problemen z.B. bei der Bezahlung **wünschen** sich die Gesprächspartner:innen gleiche Standards bei den Rechten der Arbeitnehmer:innen in Österreich und Serbien, z.B. bei den Urlaubstagen, oder bessere Unterstützung der Gewerkschaften bei der Durchsetzung ihrer Anliegen. In der Baubranche wird gesehen, dass hier die Arbeitsbedingungen auch in Österreich oder in Deutschland sehr schwierig sind, dort wünscht man sich insgesamt bessere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der Branche. Wegen des intensiven Austauschs ist der österreichische Betriebsrat der Bankdienste AG sehr gut über die Details der Situation in Serbien informiert. Deshalb wünscht man sich für Österreich, ebenso wie es ihn in Serbien bereits gibt, einen Mindestlohn. Voraussetzung dafür wäre aber, dass dieser einen würdigen Lebensstandard ermöglicht.

Probleme mit dem lokalen Management

Die Forschung zu transnationaler betrieblicher Mitbestimmung hat festgestellt, dass lokale Praktiken der Mitbestimmung selten in ein anderes Land exportiert werden (Meardi et. al. 2013). Unsere Fallstudien legen hier eine Differenzierung nahe. So wird berichtet, dass in den ersten Jahren nach der Eröffnung einer Niederlassung in Serbien meist Führungskräfte aus Österreich eingesetzt wurden. Diese sind üblicherweise mit einem Betriebsrat vertraut und sehen den Umgang mit diesem als Teil ihrer Managementaufgaben. Sie sind, so wurde berichtet, eher erstaunt, wenn es keinen Betriebsrat bzw. in Serbien keine Gewerkschaft gibt. Nach einigen Jahren haben die Unternehmen meist das Ziel, vor Ort auch lokale Manager:innen einzusetzen. Diese sprechen die lokale Sprache und sind auch sonst in vielerlei Hinsicht mit den lokalen Gegebenheiten vertraut. Mehrmals wurde berichtet, dass es mit diesen Führungskräften dann zu großen Problemen betreffend die Mitbestimmung und die Arbeitsbedingungen kommt. Lokale Manager sind den Gewerkschaften gegenüber eher feindlich eingestellt, zugleich stehen sie gegenüber der österreichischen Zentrale möglicherweise auch unter Erfolgsdruck. Diese Mischung führt dann dazu, dass genau diese Personen nicht bereit sind, mit den Gewerkschaften zu verhandeln bzw. zu kooperieren.

Förderliche und hemmende Faktoren für die transnationale Zusammenarbeit bei der Mitbestimmung

In allen vier Fallstudien, bei denen Interviews mit Betriebsrät:innen bzw. Gewerkschaftsvertreter:innen in Serbien möglich waren, wurde von Kontakten zwischen Österreich und Serbien berichtet. Der Umfang der Kontakte, die Intensität der Kontakte und die Bedeutung, die diesem Austausch beigemessen wird, unterscheiden sich aber stark zwischen den einzelnen Unternehmen. Das Spektrum reicht dabei von Vertrauen, intensiver Zusammenarbeit und dem Gefühl „Teil einer Familie“ zu sein bei der Bankdienste AG bis hin zu Skepsis und Misstrauen auf beiden Seiten, die wir bei der Warenproduktions KG gefunden haben. Wenn es auch sein mag, dass persönliche Sympathie oder Antipathie zwischen den handelnden Personen hier etwas Einfluss ausüben können, so ist doch davon auszugehen, dass strukturelle Faktoren eine viel größere Rolle spielen. Auf Basis der Fallstudien kann zwischen hemmenden und förderlichen Faktoren für eine gute Zusammenarbeit unterschieden werden:

Förderliche Faktoren:

- Tätigkeit des Unternehmens im Dienstleistungsbereich, die Leistung wird auch in anderen Ländern angeboten und nicht aus Österreich ins Ausland verlagert
- Höher qualifizierte Mitarbeiter:innen, die schwer zu finden und/oder schwer zu ersetzen sind
- Starker Betriebsrat in Österreich
- Internationalisierung als wichtiger Teil der Unternehmensstrategie
- In einem Land mit starker Mitbestimmung sozialisierte Führungskräfte, die betriebliche Mitbestimmung schätzen

Hemmende Faktoren

- Tätigkeit des Unternehmens in der Produktion oder am Bau
- Niedrig qualifizierte Mitarbeiter:innen, die leicht ersetzbar sind
- Von Unternehmensseite dient die Auslagerung vorwiegend der Kostenersparnis
- Wirtschaftliche Probleme und/oder großer Kostendruck im Unternehmen
- Lokale Führungskräfte, die betriebliche Mitbestimmung nicht schätzen bzw. bekämpfen

Der Europäische Betriebsrat als zentrale Arena des Austausches

Eingangs wurde bereits die Institution des Europäischen Betriebsrates genauer beschrieben. Im wissenschaftlichen Diskurs zu dieser Einrichtung werden immer wieder die geringen Rechte dieses transnationalen Gremiums angemerkt (Müller-Jentsch 2017). Zugleich wird angemerkt, dass dieses Gremium ein wichtiges Forum für die transnationale Zusammenarbeit sein *kann*. Dies bestätigen auch unsere Fallstudien. Die konkrete Ausgestaltung hängt vor allem von der Bedeutung und damit der Ressourcenausstattung ab, die das Unternehmen diesem Gremium beimisst oder die ein nationaler Betriebsrat in der Lage ist durchzusetzen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei

den Mitgliedern aus Serbien. Da sie nicht aus einem EU-Mitgliedsland kommen, haben sie formal kein Recht auf umfassende Mitarbeit in diesem Gremium. Die von uns vorgefundene Praxis unterscheidet sich dabei stark.

Wie das Beispiel Bankdienste AG zeigt, kann der Europäische Betriebsrat für die Zusammenarbeit über Grenzen hinweg sehr wichtig sein. In diesem Unternehmen fühlen sich die Vertreter:innen aus Serbien vollständig integriert. Im Gegensatz dazu sind in der Elektronikteile AG die serbischen Gewerkschaftsvertreter:innen von den Informationen abhängig, die ihnen vom österreichischen Betriebsrat weitergegeben werden. In anderen Unternehmen haben serbische Vertreter:innen einen Status als kooptierte Mitglieder und sind damit Mitglieder „zweiter Klasse“. Insofern geben auch die Ergebnisse unserer Untersuchung Anlass zur Kritik an den eingeschränkten Rechten des Europäischen Betriebsrates. Bessere Rechte auf Einbindung in den EBR für die Vertreter:innen in ausländischen Niederlassungen (zumindest im Nicht-EU-Ausland) könnten dazu beitragen, die Situation zu verbessern.

Einhaltung der nationalen Rechtsstandards

Eine wichtige Frage am Beginn unserer Untersuchung war jene, ob österreichische Unternehmen die nationalen Arbeitsrechtsnormen einhalten oder ob diese auch unterschritten werden. Hier zeigt sich, dass die Vorschriften in Serbien häufig so viel Spielraum lassen, dass die Unternehmen Vorschriften nicht zu unterschreiten brauchen bzw. die Rechtsdurchsetzung so schwach ist, dass dies bei Auseinandersetzungen kaum ein Thema ist. Wichtig erscheint vielmehr, sowohl die Standards bei den Arbeitsbedingungen anzuheben als auch den sozialen Dialog zu stärken. Konkreter werden wir auf diese Punkte im nächsten Abschnitt im Bereich „Empfehlungen/Politische Forderungen“ eingehen.

Best-Practice Beispiel Bankdienste AG

Schließlich sollte mit dem Projekt auch versucht werden, mögliche Best-Practice-Beispiele zu identifizieren. Hier hat sich die Bankdienste AG in vielerlei Hinsicht als vorbildlich gezeigt. Wie aus der Beschreibung der Fallstudie hervorgeht, gibt es auf österreichischer Seite intensive Bemühungen für einen guten und intensiven Austausch zwischen den Kolleg:innen in Österreich, Serbien und den Niederlassungen in anderen Ländern. Die Einbindung in Strukturen wie den Europäischen Betriebsrat und die guten Kontakte zu den Kolleg:innen aus den anderen Ländern stellen für die Gewerkschaft in Serbien eine Ressource dar, die bei Problemen genutzt werden kann, um Abhilfe zu schaffen. Auch die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung sind, so geht aus den Interviews hervor, besser als in anderen österreichischen Niederlassungen. Nicht übersehen werden darf hier jedoch, dass es sich bei den Mitarbeiter:innen in Serbien durchwegs um höherqualifizierte Kolleg:innen handelt. Die Produkte und Abläufe des Unternehmens sind durchaus komplex, Mitarbeiter:innen brauchen meist eine längere Einarbeitungszeit, um die Kund:innen gut beraten oder in diesen Strukturen produktiv arbeiten zu können.

8 FORDERUNG UND EMPFEHLUNGEN

Aus der Beschreibung der Situation geht klar hervor, dass es dringend Verbesserungen in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen in Serbien braucht. Die umfassende Beschreibung der Lage in Nordmazedonien und Albanien zeigt auch dort Handlungsbedarf, wenn auch in diesen Ländern derzeit nur wenige österreichische Unternehmen aktiv sind.

Folgende Forderungen leiten wir aus der Untersuchung ab:

Verantwortung der Unternehmen auch für Produktionsstandorte im Ausland

Im Februar 2022 hat die Europäische Kommission einen Entwurf für ein Lieferkettengesetz präsentiert.⁴⁰ Erstmals werden damit Unternehmen in der gesamten EU verpflichtet, soziale und Umweltstandards in ihren weltweiten Zulieferunternehmen einzuhalten. Analog dazu müssen Unternehmen auch Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihren ausländischen Niederlassungen übernehmen. Andernfalls profitieren Unternehmen implizit – so wie dies derzeit in einigen Fallbeispielen unserer Untersuchung sichtbar ist – nicht nur von den niedrigeren Löhnen, sondern auch von gewerkschaftsfeindlichem Verhalten im Unternehmen, den schlechteren Arbeitsbedingungen oder der Missachtung der (schon niedrigeren) arbeitsrechtlichen Standards und der schlechteren Rechtsdurchsetzung.

Bessere Rechte- und Ressourcenausstattung des Europäischen Betriebsrates

Der Europäische Betriebsrat ist ein wichtiges Forum für Austausch und Vernetzung von Betriebsrät:innen und (Betriebs-)Gewerkschafter:innen. Da Serbien nicht Mitglied der EU ist, haben serbische Gewerkschafter:innen kein Recht, als gleichberechtigte Mitglieder an diesen Sitzungen teilzunehmen. Die Praxis ist dabei, wie wir gezeigt haben, sehr unterschiedlich ausgestaltet. Verfolgt der Konzern das Ziel, eine gemeinsame Unternehmenskultur über die Ländergrenzen hinweg zu pflegen, werden die serbischen Vertreter:innen als gleichberechtigte Mitglieder behandelt und ebenso zu den Treffen eingeladen wie Vertreter:innen aus den EU-Ländern. Wird die serbische Niederlassung als „verlängerte Werkbank“ gesehen, werden nur die Mindeststandards erfüllt. Die serbischen Betriebs-Gewerkschafter:innen sind dann von der Informationsweitergabe durch Mitglieder im Europäischen Betriebsrat abhängig. Hier braucht es bessere Rechte auf Mitarbeit für Vertreter:innen aus Auslandsniederlassungen.

Reformen und Stärkung der Institutionen des Sozialen Dialogs

Wir haben gesehen, dass die Strukturen des Sozialen Dialogs in Serbien, Nordmazedonien und Albanien sehr viel schwächer ausgeprägt sind als in Österreich. In den Betriebsfallstudien in Serbien wurden die daraus resultierenden Probleme in den Betrieben zum Teil sehr deutlich sichtbar. Vor diesem Hintergrund sind Reform und Stärkung des sozialen Dialogs enorm wichtig.

⁴⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf

Da wir uns bei unserer Studie auf die Situation in den Betrieben konzentriert haben, weisen wir hier auf erste Ansatzpunkte hin.⁴¹

- Der Soziale Dialog in Serbien, aber auch in Nordmazedonien und Albanien, muss insgesamt reformiert und gestärkt werden.
- Es braucht Akteur:innen sowohl auf Seiten der Arbeitgeber:innen als auch der Arbeitnehmer:innen, die die jeweilige Seite tatsächlich vertreten, in Verhandlungen eintreten und auch den politischen Prozess beeinflussen können.
- Die Finanzierung der Arbeit der Gewerkschaften muss auf allen Ebenen transparent und klar geregelt werden.
- Der bestehende Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften muss hintangehalten und demokratisch legitimierte Formen der Koordination müssen installiert werden.
- Strukturelle und legislative Hindernisse für die breite und effektive Interessenvertretung der Sozialpartnervverbände (etwa legislative und Repräsentationshürden bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Kollektivverträgen) müssen beseitigt werden.
- Staatliche Organisationshilfen für die Sozialpartner müssen eingeführt werden, etwa die systematische Einbindung in die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, die Übertragung von administrativen und exekutiven Aufgaben im Sozialversicherungssystem und die Einführung von betriebsunabhängigen Systemen des Einhebens von Mitgliedsgebühren.

Insgesamt muss eine Debatte darüber geführt werden, wie notwendige Reformen im Bereich der Arbeitsbeziehungen in den Beitrittskandidatenländern am besten auf den Weg gebracht werden können. Eine taxative Auflistung unabdingbarer Bedingungen für einen erfolgreichen Beitritt zur EU scheint dabei wenig hilfreich zu sein, da ein solcher Forderungskatalog von Maßnahmen, die vor dem Hintergrund organisch gewachsener und etablierter Modelle der Arbeitsbeziehungen in anderen nationalen Kontexten vorgeschlagen werden, notwendigerweise als paternalistisch aufgefasst werden. Zudem sollten Reformmaßnahmen grundsätzlich pfadabhängig konzipiert und implementiert werden, da ein bloßes Kopieren von Strukturelementen der Arbeitsbeziehungen von einem nationalen Kontext in einen anderen i.d.R. nicht funktioniert. Eine Möglichkeit wäre etwa das Formulieren von EU-weiten Zielvorgaben im Bereich der Arbeitsbeziehungen, etwa betreffend die kollektivvertragliche Erfassungsquote auf nationaler Ebene, wie sie derzeit im Rahmen der europäischen Mindestlohninitiative⁴² diskutiert wird. Die Formulierung derartiger Zielvorgaben hätte den Vorteil, dass es den Mitgliedsstaaten überlassen bliebe, wie das jeweilige nationale System der Kollektivvertragsverhandlungen zu adaptieren sei, um die Zielvorgaben zu erreichen. Die nationalen politischen Akteure und Arbeitsmarktparteien wären von sich aus angehalten, sich an bestehende Modelle anderer Länder zu orientieren und zu entscheiden, auf welche Weise und auf welchen Ebenen der soziale Dialog gestärkt werden sollte. Somit könnte ein gleichberechtigter

⁴¹ Weitere Hinweise finden sich z.B. hier: <https://www.rosalux.rs/en/working-conditions-transnational-companies>

⁴² Vgl. etwa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

transnationaler Dialog zwischen EU-Staaten und Beitrittskandidaten sowohl auf staatlich-administrativer aber auch verbandlicher Ebene hergestellt und forciert werden, ohne die Akteure der Beitrittskandidatenländer von vornherein auf bestimmte Maßnahmen hin zu verpflichten und damit zu desavouieren.

Tiefgreifende Reformen müssen jedenfalls eine unabdingbare Voraussetzung für einen möglichen Beitritt dieser Länder zur Europäischen Union darstellen.

QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS

- Anceva, Mare (2018). Macedonia. Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15359.pdf>
- Arandarenko, Mihail (2019). Eurofound: Living and Working in Serbia. <https://www.eurofound.europa.eu/country/serbia>
- Astrov, V., Holzner, M., Leitner, S., Mara, I., Podkaminer, L., & Rezai, A. (2018). Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU (Forschungsbericht 12) (S. 1–80). Wien: wiiw.
- Astrov, V., Leitner, S., Mara, I., Podkaminer, L., & Vidovic, H. (2020). Wage Developments in the Western Balkans, Moldova and Ukraine (Research Reportz No. 444) (S. 68). Wien: wiiw.
- Breuss, F. (2016). Wirtschaftliche Auswirkung von „1989“ auf Österreich. In W. Müller (Hrsg.), Österreich und die Folgen von 1989 (S. 34). Wien: AUSTRIACA, Österreichische Akademie der Wissenschaften.
- Danaj, Sonila (2019). Living and Working in Albania <https://www.eurofound.europa.eu/country/albania>
- Der Standard (1. November 2021). Zoran Zaev zieht nach Wahldebakel in Nordmazedonien Konsequenzen. <https://www.derstandard.at/story/2000130836764/zoran-zaev-zieht-nach-wahldebakel-in-nordmazedonien-konsequenzen>
- Der Standard (22. Dezember 2021). Nordmazedoniens Regierungschef Zaev reicht Rücktritt ein. <https://www.derstandard.at/story/2000132118597/nordmazedoniens-regierungschef-zaev-reichte-ruecktritt-ein>
- Doci, Nikoll (2018). Albania. Annual Review 2018 of Labour Relations and Social Dialogue. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15351.pdf>
- Dokić, Milica, Jovanović, Milica (2019). Productive employment and working conditions as determinants of sustainable economic development in Serbia; in: Studies in Business and Economics 14(3), 84-96. <https://magazines.ulbsibiu.ro/eccsf/RePEc/blg/journal/14307dokic.pdf>
- Ellereit, Eva, Sadiki, Valon (2021). Nordmazedonien. Gewerkschaftsmonitor. <http://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16062/2021-nordmazedonien.pdf>
- Fair Wear Foundation (2021). North Macedonia country study 2021. <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2021/04/North-Macedonia-Country-Study-2021.pdf>
- Glassner, V. (2015). Welche Tarifpolitik braucht Europa? Abgerufen von http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_Glassner_01_14.pdf
- Klapper, Stine, Lamllari, Genci (2021). Albanien. Gewerkschaftsmonitor. <http://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16045/2021-albanien.pdf>
- Klemm, M., Kraetsch, C., & Weyand, J. (2011). Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung - ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag**/Solidarity in Company-level Codetermination in European Multinationals as a Theoretical Challenge: A Cultural-sociological Approach. Industrielle Beziehungen; Leverkusen, 18(4), 292–314.
- Kohl, H. (2009). Social dialogue, workers' rights and freedom of association in the western Balkans – a survey after a first round of empirical research. SEER, 12(2), 151–173. <https://doi.org/10.5771/1435-2869-2009-2-151>

- Köstinger, A. (2012). Market exit and possible re-entry. Challenges and Opportunities in the waste management sector. Experience of Saubermacher Dienstleistungs AG in Albania (Masterarbeit). Universität Wien, Wien. Abgerufen von http://othes.univie.ac.at/22395/1/2012-09-05_0553428.pdf
- Ladjevac, Bojan (2017). FES: Trade Unions in Serbia on the Move? <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/13087.pdf>
- Ladjevac, Bojan (2021). FES: Serbien. Gewerkschaftsmonitor. <http://library.fes.de/pdf-files/id-gewerkschaftsmonitore/16068/2021-serbien.pdf>
- Majhosev, Andon (2019). Eurofound: Living and Working in North Macedonia <https://www.eurofound.europa.eu/country/north-macedonia>
- Meardi, G., Strohmer, S., & Traxler, F. (2013). Race to the East, race to the bottom? Multi-nationals and industrial relations in two sectors in the Czech Republic. *Work, Employment and Society*, 27(1), 39–55. <https://doi.org/10.1177/0950017012464417>
- Müller-Jentsch. (2017). Strukturwandel der industriellen Beziehungen: „industrial citizenship“ zwischen Markt und Regulierung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaft.
- Pernicka, S. (Hrsg.). (2015). Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen (2015. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Petkovic Gajic, Dragana (2018). FES: Serbia. Annual Review 2018 of Labour Relations and Social Dialogue. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15364.pdf>
- Psychogios, Alexandros, Szamosi, Leslie T., Prouska, Rea, Brewster, Chris (2020). Varieties of crisis and working conditions: A comparative study of Greece and Serbia; in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26(1), 91-106. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680119837101>
- Stadler, B. (2019). Arbeitsbedingungen in Unternehmen mit ausländischer Muttergesellschaft in Serbien, Kroatien und Montenegro (FORBA-Forschungsbericht) (S. 1–22). Wien.
- Stadler, B., Adam, G., Eichmann, H., & Ecker-Eckhofen, J. (2019). Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Die Praxis der Betriebsratsarbeit im Aufsichtsrat im Kontext von Digitalisierung (S. 64).
- Tálos, E. (2017). Sozialpartnerschaft: Ein zentraler Gestaltungsfaktor im Österreich der Zweiten Republik. In *100 Jahre Arbeitsmarktverwaltung* (S. 159–182). Wien, Österreich: V&R unipress.
- wiiw. (2018). 2018 FDI Report FDI in Central, East and Southeast Europe: Declines due to Disinvestment (S. 1–164). Wien: wiiw. Abgerufen von <https://wiiw.ac.at/declines-due-to-disinvestment-dlp-4548.pdf>
- WKO (2021a). Die serbische Wirtschaft. <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/die-serbische-wirtschaft.html>
- WKO (2021a). Länderprofil Nordmazedonien. <http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-nordmazedonien.pdf>
- WKO (2021b). Coronavirus: Situation in Serbien. <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-situation-in-serbien.html>
- WKO (2021c). Nordmazedonien. Los geht's. Länderreport Außenwirtschaft Austria 2021. <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/nordmazedonien-laenderreport.pdf>
- WKÖ (2021d). Die albanische Wirtschaft. <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/die-albanische-wirtschaft.html>

TABELLEN- UND KARTENVERZEICHNIS

Karte 1: Untersuchte Länder am Westbalkan22

Karte 2 Serbien27

Karte 3 Nordmazedonien.....43

Karte 4 Albanien.....54

Tabelle 1: Interviewte Expert:innen.....24

Tabelle 2: Überblick über die Fallstudien63

Tabelle 3: Problemlagen in den untersuchten Betrieben 113

ANHANG

FORBA FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

Projektinfo

Arbeitsbedingungen und Sozialer Dialog in Auslandsniederlassungen österreichischer Unternehmen

Zahlreiche österreichische Unternehmen betreiben Auslandsniederlassungen in Ländern des Westbalkans. Je nach Branche wurden Teile der Produktion ins Ausland verlagert oder das Unternehmen bietet seine Dienste auch in diesen Ländern an.

Die Arbeitsbedingungen in Österreich und in den Zielländern der Auslandsniederlassung können sich in vielerlei Hinsicht sehr stark unterscheiden, seien dies die Bezahlung, die Formen der Beschäftigung oder der Arbeitsschutz für die ArbeitnehmerInnen. Aber auch die Strukturen der Interessenvertretung sind häufig anders gestaltet als in Österreich.

Mit unserem Forschungsprojekt wollen wir die Arbeitsbedingungen und den Sozialen Dialog in Unternehmen mit Niederlassungen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien untersuchen. Dabei interessieren wir uns für die Perspektiven in den österreichischen und in den ausländischen Unternehmensteilen.

Das Projekt wird von der AK Wien finanziert, die Gewerkschaften PRO-GE und GPA unterstützen die Durchführung.

Ihre Teilnahme am Projekt ist in mehrerlei Hinsicht wertvoll:

- Sie leisten mit Ihrer Teilnahme einen sehr wichtigen Beitrag zur Forschung
- Mehr (anonymisierte) Informationen über die tatsächlichen Problemstellungen in Unternehmen in Serbien, Nordmazedonien und Albanien tragen zu einem besseren Diskurs und passgenaueren politischen Forderungen bei
- Auf Wunsch erhalten Sie Rückmeldung über die Ergebnisse der Untersuchung im Verhältnis zu Unternehmen aus anderen Branchen

Alle Informationen über Personen und Unternehmen werden ausschließlich anonymisiert weitergeben. FORBA verpflichtet sich zur strengen Einhaltung aller Datenschutzvorschriften.

Kontakt: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
Aspernbrückengasse 4/5
1020 Wien, Österreich

Mag. Dr. Bettina Stadler, stadler@forba.at

Mag. Georg Adam, adam@forba.at

Informacija o projektu

Uslovi rada i socijalni dijalog u inostranim filijalama austrijskih kompanija

Brojne austrijske kompanije imaju inostrane filijale u zemljama Zapadnog Balkana. Zavisno o kojoj se grani privrede radi, delovi proizvodnje su premešteni u inostranstvo ili kompanija svoje usluge nudi i u ovim zemljama.

Uslovi rada koji važe u Austriji u mnogome se mogu jako razlikovati od onih postojećih u ciljnim zemljama inostranih filijala, bilo da se radi o zaradi, oblicima zapošljavanja ili bezbednosti i zdravlju na radu zaposlenih. Takođe su strukture i snaga lobiranja interesnih grupa često manje izražene nego što je to slučaj u Austriji.

Našim istraživačkim projektom želimo da ispitamo uslove rada i socijalni dijalog u filijalama austrijskih kompanija u Srbiji, Severnoj Makedoniji i Albaniji. Zanimaju nas gledišta od strane austrijskog i inostranog dela kompanije. Kontaktiraćemo ukupno pet kompanija.

Projekat finansira Radnička komora „AK Wien“ a implementaciju podržavaju sindikati PRO-GE i GPA.

Vaše učešće u projektu pruža veliki doprinos na više načina:

- vašim učešćem znatno doprinosite istraživačkom radu
- raspolaganje sa više (anonimiziranih) informacija o stvarnim problemima u inostranim filijalama austrijskih kompanija unapređuje diskurs i doprinosi prilagođenijim političkim zahtevima
- dobićete povratne informacije o rezultatima ispitivanja u odnosu na druge kompanije iz drugih privrednih grana ako to želite

Sve informacije o osobama i kompanijama prosljeđivaće se anonimizirano. FORBA će se strogo pridržavati propisa o zaštiti ličnih podataka.

Kontakt: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler, stadler@forba.at
Mag. Georg Adam, adam@forba.at

#FÜRIMMER

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



▶ youtube.com/AKoesterreich
▶ twitter.com/arbeiterkammer
▶ facebook.com/arbeiterkammer
▶ [@ich.bin.die.gerechtigkeit](https://instagram.com/ich.bin.die.gerechtigkeit)

ARBEITERKAMMER.AT/100

AK | **100**
JAHRE
GERECHTIGKEIT