

# Slowenien: Funktionierendes Flächentarifvertragssystem mit offener Zukunft

Heribert Kohl

Slowenien als eines der acht postsozialistischen neuen EU-Mitgliedsländer zeigt sich als vergleichsweise prosperierendes Land. Dies nicht zuletzt dank eines seit Jahren etablierten funktionsfähigen flächendeckenden Tarifvertragssystems mit nationalen Eigenheiten, dessen nähere Betrachtung nicht nur für die osteuropäischen Nachbarländer, sondern auch die „alten“ EU-Staaten aufschlussreich erscheint. Entgegen dem allgemeinen Trend der Erosion der überbetrieblichen sektoralen Vertragskultur zeigen sich in diesem Land bisher stabile und dennoch differenzierte Regelungsstrukturen, die neuerdings gleichwohl einer stärkeren Belastungsprobe und einem weiteren Veränderungsprozess ausgesetzt sind.

## 1

### Ausgangslage

Der erstaunlich hohe ökonomische und soziale Standard der Slowenen rührt aus einem traditionell hohen Technologie- und Bildungsniveau her, das die Turbulenzen der Loslösung vom föderalen jugoslawischen Verbund und der Gewinnung der nationalen Souveränität bewältigen half. Es unterstützte auch die marktwirtschaftliche Anpassung und Veränderung der Exportströme sowie die Übernahme des umfassenden EU-Gemeinschaftsrechts einschließlich der europäischen Sozialgesetzgebung. Dies konnte deshalb relativ problemlos erfolgen, weil bereits in der vorhergehenden Phase des Selbstverwaltungssozialismus durchaus marktwirtschaftliche Elemente auch im internationalen Gütertausch wirksam waren und insgesamt eine dezentrale wirtschaftspolitische Entscheidungsstruktur vorherrschte. Die Einzelunternehmen waren vergleichsweise autonom bei der Entscheidung über das Investitionsvolumen ebenso wie bei der Lohnhöhe entsprechend den jeweiligen Möglichkeiten, worüber formal der Arbeiterrat – zusammengesetzt aus Vertretern des Managements und der übrigen Beschäftigten – zu befinden hatte (Kohl 1972). Darüber hinaus bestand aus der früheren österreichischen Tradition herrührend in Slowenien immer auch die Institution der Wirtschaftskammer mit ihrer koordinierenden Funktion weiter, die in der Transformationsperiode eine erweiterte Rolle einnahm.

Das Einkommensniveau Sloweniens lag bereits in der früheren jugoslawischen

Ära um rd. 80% über dem des Gesamtstaats, was dieser Teilrepublik einen vergleichsweise günstigen Start in die nationale und wirtschaftliche Unabhängigkeit gestattete, zugleich aber auch erhöhte Herausforderungen an die Fähigkeit zur Innovation und Umstrukturierung stellte: Der gesamte Außenhandel musste gegenüber den früheren Verflechtungen im Süden nach Norden und Westen umgesteuert werden, die Struktur der Einzelunternehmen verlangte eine Modernisierung und anschließende Privatisierung. Und schließlich sollten die zuvor betriebssyndikalistischen Entlohnungsstrukturen im Zuge der Transformation den kontinentaleuropäischen sektoralen Flächentarifvertragssystemen angepasst werden, was von den handelnden Akteuren gänzlich neue Verhaltensweisen erforderte.

Als treibendes Element zur Entwicklung des Flächentarifvertrags in Slowenien erwies sich hierbei u.a. die Wirtschaftskammer, die bereits in der Ära des Selbstverwaltungs-Sozialismus Branchenaufgaben (Markt- und Exportförderung, Gestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen) wahrnahm. Noch in der Ära des ausgehenden früheren föderalen Jugoslawien erhielt sie 1989 auch formell die Zuständigkeit für entsprechende sektorale Tarifvereinbarungen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen und des garantierten persönlichen Einkommens. Die neue slowenische Regierung griff dies in ihrem Gesetz über die Arbeitsbeziehungen 1991 auf, erweitert nun allerdings durch die zusätzliche Beteiligung der neu formierten freiwilligen Arbeitgeberverbände (EIROOnline 2002).

In der Konsequenz bedeutete dies, dass ein einheitliches Entgeltsystem für alle

Branchen etabliert wurde mit jeweils neun in ihrem Anforderungsprofil definierten Lohngruppen, dessen Niveau in der Folge jeweils durch tripartistische Absprachen prozentual in schematischer Form angepasst wurde. Die einzelnen Branchen unterscheiden sich dabei nur in der Höhe der jeweiligen Ausgangsplafonds. Dieser Automatismus soll nun jedoch ab 2004 durch das neue tripartistische Lohnrahmenabkommen 2004–2005 beendet werden (Abschnitt 5).

Die Gewerkschaften haben sich in der Frühphase der Transformation sehr rasch auf sektorale Absprachen an Stelle der vorherigen Betriebsorientierung umgestellt, sind aber jetzt die treibende Kraft einer Weiterentwicklung des Flächentarifvertrags auf der Grundlage bilateraler Verhandlungen autonomer Partnerorganisationen.

Das vergleichsweise rasch erzielte Ergebnis zur Neuorientierung der Regelung der Arbeitsbeziehungen nach Erlangung der Souveränität Sloweniens ist ein weitverzweigtes, hierarchisch strukturiertes Netz trilateraler sowie zweiseitiger Tarifverträge, das eine nahezu hundertprozentige Abdeckung aller Beschäftigten zur Folge hat. Es erstreckt sich über mehrere Ebenen – von der betrieblichen Lohnklassifizierung bis zum nationalen Sozialpakt und übergreifenden detaillierten Rahmenabkommen.

**Heribert Kohl, Dr.,** leitet das Büro für wissenschaftliche Publizistik + Beratung (BWP), Erkrath. Arbeitsschwerpunkte: Partizipation und sozialer Dialog (z.Z. insbesondere in MOE).  
e-mail: H-Kohl@online-club.de

# 2

## Ein dreigestuftes Tarifverhandlungssystem

Kennzeichnend für das slowenische Sozialgefüge ist eine eher kooperative als konfliktträchtige Sozialpartnerschaft mit vielfältigen Regelungsabsprachen, die der Überschaubarkeit und Tradition des Landes entspricht. Sie zeigt sich bei der Frage der Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen ebenso wie bei der Vielzahl tripartistischer Abstimmungsgremien auf nationaler und neuerdings auch regionaler Ebene (Kohl/Vodovnik 1995; Kohl/Platzer 2004).

Im Tarifvertragswesen bedeutet dies ein dreistufiges System von Verhandlungen und Normierungen mit dem Ziel, sowohl einen Gleichklang der Entwicklung zu erzielen als auch der notwendigen Differenzierung gerecht zu werden:

(1) Die oberste Ebene bilden dreiseitige sowie zweiseitige Abkommen und Vereinbarungen auf staatlicher Ebene (mit und ohne Beteiligung des Staates). Sie definieren neben den Normen des kollektiven Arbeitsrechts – mit ihren z.T. stringenten und die Verhandlungsspielräume einschränkenden Vorgaben – die Mindeststandards und Leitlinien, oberhalb und innerhalb derer sich die weiteren Absprachen der unteren Ebenen zu bewegen haben. Maßgeblich ist hier vor allem der „Sozialpakt“ 2003 – 2005, ein tripartistisches Abkommen zur Regelung der Rahmenbedingungen der Wirtschafts- und Sozialpolitik – präzisiert durch ein mehrjähriges tripartistisches Lohnrahmenabkommen für die private Wirtschaft.<sup>1</sup>

Zusätzliche Bestimmungen liefert ein bilateral vereinbarter Rahmentarifvertrag für die gewerbliche Wirtschaft von 1997, in dem die für sämtliche Branchen maßgebliche Lohngruppeneinteilung, Zulagen, Urlaub und Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Fragen der Aus- und Weiterbildung, Information der Arbeitnehmer sowie auch Arbeitsbefreiung umfassend geregelt sind. Hinzu kommt die Institution des Minimallohns, der jährlich nach tripartistischer Absprache per Gesetz fixiert wird.

(2) In diesem Rahmen bestehen für die einzelnen Wirtschaftszweige (sowie bestimm-

te Berufsgruppen wie Journalisten oder Ärzte) nationale sektorale Tarifverträge, die sämtliche 34 Branchen und Subbranchen abdecken. Es handelt sich derzeit um 38 Tarifvereinbarungen (einschließlich vier berufsbezogener Vereinbarungen), die zwischen den Verbänden der Sozialpartner unter Beteiligung der Kammern in der Regel jährlich ausgehandelt werden. Sie beziehen sich in erster Linie auf die Entlohnung (in durchgehend neun unterschiedlichen Lohngruppen<sup>2</sup>), enthalten aber auch eine Vielzahl weiterer Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen. 29 davon beziehen sich auf den privaten Sektor, fünf auf den öffentlichen. Probleme ergeben sich neuerdings bei der Lohnklassifizierung durch Überschneidungen mit dem inzwischen angehobenen staatlichen Mindestlohn. Die Branchentarifverträge sind bis auf die Lohnanhänge bislang weitgehend inhaltsgleich.

(3) Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in Einzelunternehmen ergänzende Lohnvereinbarungen zwischen der zuständigen Gewerkschaft und dem Arbeitgeber abzuschließen, die die besondere Situation des Unternehmens oder Betriebs berücksichtigen und damit zusätzliche Leistungsanreize bieten können. Experten schätzen die Zahl solcher Verträge auf mehrere Tausend, die allerdings im Gegensatz zu den Branchentarifverträgen nicht zentral beim Arbeitsministerium registriert werden, sondern praktisch eine *terra incognita* darstellen (siehe Abschnitt 5.5). Die in Slowenien bestehenden Betriebsräte können Betriebsvereinbarungen allenfalls in dem Rahmen abschließen, in dem das Gesetz oder ein bestehender Tarifvertrag sie dazu ausdrücklich ermächtigt (Öffnungsklauseln – hier analog dem deutschen BetrVG, vgl. Kohl 1998a, 1998b).

Nach slowenischem Recht haben unterschiedliche Tarifvertragssysteme stets gleiche Rechtskraft. Manteltarifverträge auf der nationalen Ebene besitzen keinen übergeordneten Rang gegenüber anderen Tarifverträgen, indem sie Inhalte festlegen, die entweder durch weitere Vereinbarungen zu regeln oder aber nicht veränderbar sind. Es gilt allerdings der Grundsatz, dass das Ausmaß an Rechten, das in einem nationalen Rahmentarifvertrag mit landesweitem Geltungsbereich vereinbart wurde, durch nachfolgende Tarifverträge nicht eingeschränkt werden darf. Nach dem Günstig-

keitsprinzip können auf diesem Wege die Rechte der Beschäftigten indessen erweitert oder verbessert werden. Einige sektorale Abkommen räumen diese Möglichkeit ausdrücklich ein bzw. fordern die Sozialpartner auf, in nachfolgenden Tarifvereinbarungen z.B. auf Unternehmensebene die Entgeltsysteme oder einzelne Arbeitsbedingungen exakter zu definieren.

Das Anfang 2003 in Kraft getretene umfassende neue Arbeitsverhältnisgesetz bestimmt eine Reihe gesetzlicher Mindeststandards, die als Vorgaben bei sämtlichen Tarifvereinbarungen zu beachten sind – wie u.a. hinsichtlich der täglich vorgeschriebenen halbstündigen bezahlten Arbeitspause (d.h. im Rahmen der üblichen 40stündigen Arbeitswoche effektiv eine 37,5-Stunden-Woche) oder auch des Urlaubsgelds (von derzeit umgerechnet mindestens 560 € für alle Beschäftigten, Skledar 2003). Es setzt somit eine Reihe von Mindeststandards, lässt damit zugleich aber auch weniger Gestaltungsspielräume für flexibler angepasste Branchenlösungen.

Das derzeitige Procedere hinsichtlich der Fixierung der Lohnhöhe und deren materielle Auswirkungen lässt sich am Beispiel des Mitte 2002 abgeschlossen und jetzt ausgelaufenen tripartistischen Entlohnungsabkommen für die private Wirtschaft 2002 bis 2004 demonstrieren (Skledar 2002). Es wurde wie üblich im Anschluss durch das slowenische Parlament in Gesetzesform gegossen und legte u.a. Folgendes fest:

– Die Lohnerhöhungen für die Periode August 2002 bis 2003 sollten entsprechend den erwarteten Preissteigerungen für das Grundentgelt 4,2% betragen. Für den Fall, dass die Inflationsrate stärker als angenommen ausfiel, war im Dezember 2002 eine entsprechende Anpassung vorzunehmen.

1 Vgl. hierzu das jetzt ausgelaufene Rahmenabkommen 2002–2004 sowie zur neuesten Entwicklung das soeben abgeschlossene Entgeltabkommen für das laufende und kommende Jahr unter Punkt 5.2.

2 Die Lohngruppeneinteilung von Stufe I bis IX zieht sich durch sämtliche Branchentarifverträge in einer Spreizung eines Koeffizienten zwischen 1 und 3 gemäß den Arbeitsanforderungen von einfachen Tätigkeiten bis zum Profil höchster Verantwortung (entspricht dem Dreifachen der Eingangsstufe). Die Lohnabstände zwischen einzelnen Branchen sind mit einer Varianz bis zu 20% dagegen weniger gravierend.

**Tabelle 1: Indikatoren der Verteilungspolitik in Slowenien 2000–2004**

	2000	2001	2002	2003P	2004P
BIP-Wachstum (%)	4,6	2,9	2,9	2,6	3,6 <sup>1)</sup>
BIP/ Kopf (pro Jahr in €)	10.347	10.956	11.686	12.208	12.887
BIP/pro Kopf (% zu Vorjahr)	9,0	5,9	6,7	4,5	5,6
Produktivität (% je AN)	4,0	2,8	3,8	3,4	3,6
Inflationsrate (Verbr.pr.)	8,9	8,4	7,5	5,8	4,9
Lohnsteigerung real (%)	3,5	3,5	2,0	1,8 <sup>2)</sup>	–
Nominallöhne (€) <sup>3)</sup>	816	916	1002	1077	–
Arbeitslosenrate (ILO)	7,0	6,4	6,4	6,8	6,7
BIP/Kopf in % v. Durchschnitt der EU-15 nach Kaufkraftstandards <sup>4)</sup>	68	71	74	75	–

1) EU-Prognose: 2003 – 2006: durchschnittlich +3,9 %

2) d.h. innerhalb des Rahmens des nationalen Lohnabkommens für den Privatsektor 2002-04

3) sämtliche Beschäftigte; die Tarifentgelte im Privatsektor sind durchschnittlich 20 % niedriger

4) EU-Prognose für 2006 (Economic Forecast 2003 der Kommission): 79 %

Quelle: Slovenian Economic Mirror 2003 und 2004, IMAD, Ljubljana; EU: Economic Forecast 2002 und 2003; Deutsche Bank Research; EU-Kommission 2003; eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

– Ab August 2003 sollten die Grundlöhne um weitere mindestens 2,5 % angehoben werden (wiederum mit einer entsprechenden Indexierungsklausel).

– Ab 2004 war vorgesehen, die Lohnfindung um zwei Aspekte zu erweitern: Einmal sollen bei der Kompensation der Preissteigerung auch die Entwicklungen der Inflationsraten der hauptsächlichen EU-Handelspartner Sloweniens berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer bei den erzielten Produktivitätsfortschritten – in diesem Punkt vergleichbar den Grundsätzen des mittlerweile in der EU etablierten „Wettbewerbskorporatismus“ (Schulzen/Stückler 2000; Kohl/Platzer 2004, S. 260 ff.) – in der Form zu beteiligen, dass ihre Reallöhne um einen Betrag erhöht werden, der 1 % unter dem Produktivitätsanstieg des betreffenden Jahres liegt. Dies ist ein expliziter Bestandteil dieses wie auch des neuen tripartistischen lohnpolitischen Abkommens 2004-5 (Abschnitt 5.2).

– Darüber hinaus wurde der Grundsatz bekräftigt, dass die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg in der Weise partizipieren sollten, dass das erzielte Betriebsergebnis auch eine Grundlage für Haustarifverträge sowie individuelle Vertragsgestaltungen bildet. Durch damit mögliche Aufstockungen des Grundlohns erwartet man u.a. eine positivere Motivation der Beschäftigten.

– Hinsichtlich der staatlich zu fixierenden Mindestlöhne hat man sich in diesem Abkommen weiterhin auf den Grundsatz geeinigt, dass als Bemessungsgrundlage für diese neben dem Inflationsausgleich auch das jeweilige BIP-Wachstum heranzuziehen ist.

### 3

#### **Materielle Ergebnisse: Kontinuierliche Konvergenz im Rahmen eines „Wettbewerbskorporatismus“**

Den Hintergrund dieses abgestimmten Verfahrens bildet die Absicht, neben einer plausiblen „Lohnformel“ und ausgewogener Verteilungspolitik abwanderungsbedrohte Arbeitsplätze zu sichern und im Vorfeld der Euro-Einführung die zunächst hohe Inflationsrate kontinuierlich auf das Zielniveau der Maastricht-Kriterien zurückzuführen. Dies erklärt den hier gefundenen Konsens. Slowenien bewegt sich damit im Ergebnis innerhalb des Geleitzugs der in der EU-15 weithin verbreiteten kostenneutralen nationalen bzw. tripartistischen Lohnleitlinien. Hinzu kommt das explizite Ziel, die internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, die besonders in bestimmten Branchen (wie u.a. in der Textilindustrie) gefährdet ist. Die Nominallöhne geben dabei nur effektive Durchschnittswerte für alle Arbeitnehmer an (Tabelle 1). Inwieweit diese von den abgeschlossenen Branchentarifverträgen in Form einer Lohndrift nach oben abweichen, ist statistisch allerdings nicht nachweisbar, da die große Zahl der zusätzlichen Unternehmens-Tarifvereinbarungen trotz anders lautender gesetzlicher Vorschriften nicht erfasst und ausgewertet wird (Skledar 2004a).

Der sich abzeichnende Mainstream lässt – auch im Vergleich mit den übrigen neuen EU-Mitgliedstaaten (Kohl/Platzer 2004) – dreierlei Spezifika erkennen (Tabelle 1):

– Es gelang in Slowenien, durch eine zunächst der Modernisierung den Vorrang gebende und damit zeitlich gestreckte Privatisierung, die Arbeitslosigkeit auf einem vergleichsweise niedrigen Sockel zu halten.

– Die Inflationsrate des slowenischen Tolar (SIT) wurde kontinuierlich trotz einer inzwischen etablierten Praxis der Indexierung (orientiert an der jeweiligen Entwicklung der Einzelhandelspreise) reduziert, wodurch sich die Landeswährung als verlässliches Zahlungsmittel konsolidieren konnte. Der Aufbau einer ausreichenden eigenen Kapitaldecke wurde damit trotz vergleichsweise geringerer ausländischer Direktinvestitionen unterstützt.

– Obwohl die Einkommenssteigerung tendenziell stets unterhalb der jeweiligen anhaltend hohen Produktivitätsmargen blieb und damit die Verteilungsspielräume regelmäßig nicht ausgeschöpft werden,<sup>3</sup> stieg das Pro-Kopf-Einkommen, ausgehend von einem bereits zu Beginn der Transformation hohen Niveau in einer Weise an, die Slowenien heute an der Spitze der Erweiterungsländer rangieren lässt und weiter zu einer zielstrebigem Konvergenz mit der EU führen wird. Die EU-Kommission rechnet mit einem Erreichen des durchschnittlichen EU-Einkommensniveaus (von 100 % bei einem weiterhin mindestens 1 % über dem bisherigen EU-Wachstum liegenden dynamischen Trend) innerhalb von 10 Jahren (Europäische Kommission 2003, S. 120).

### 4

#### **Die handelnden Akteure: ein plurales Netzwerk**

Auf beiden Seiten der Tarifparteien existiert in Slowenien keineswegs jeweils nur eine einheitliche Assoziation mit einem ausschließlichen Verhandlungsmandat, sondern es treffen selbst bei den bipartistischen Verhandlungsrunden in der Regel

<sup>3</sup> Bela Galgoczi wies in einer vergleichenden profunden MOE-Analyse nach, dass zwischen 1992 und 2000 die Produktivität in Slowenien um insgesamt 71 % stieg, die realen Löhne jedoch nur um 40 % (analog dem BIP-Wachstum) angehoben wurden (Galgoczi 2002). Diese verteilungspolitische „Lücke“ (von rd. 31 Prozentpunkten in dieser Periode) wurde nach 2000 zwar deutlich abgebaut, bleibt aber weiterhin bestehen.

mehrere Verbände und Akteure aufeinander. Dies gilt sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften.

Eine besondere Spezialität Sloweniens ist hierbei die maßgebliche *Beteiligung der Industrie- und Handelskammer* sowie der Handwerkskammer am Tarifvertragsgeschehen. Dies erklärt sich zum einen aus ihrer historischen Rolle auf Branchenebene im Selbstverwaltungsozialismus und zu Beginn der Transformationsphase. Sie war (zunächst) einzige Vertreterin der Arbeitgeberseite mit verpflichtender Mitgliedschaft sowohl der alten wie auch der neuen Eigentümer. Im Gegensatz zu anderen post-sozialistischen Ländern war sie damit potente Verhandlungspartnerin der Gewerkschaften, da es keine entsprechend funktionsfähigen frei gebildeten Arbeitgeberverbände gab. Dieses Verfahren brachte im Zuge des raschen Aufbaus eines Tarifvertragssystems auf sektoraler Basis auch die quasi automatische Allgemeinverbindlicherklärung der Branchentarifverträge für sämtliche Arbeitgeber mit sich. Zugleich schuf es damit aber auch ein Strukturproblem, das mit den im Europäischen Sozialmodell üblichen Verfahren des Sozialdialogs wenig kompatibel erscheint. Dies unterstreichen die bis unmittelbar vor dem EU-Beitritt wiederholten Appelle seitens der EU-Kommission und auch des Europäischen Arbeitgeberverbands UNICE zu einer Änderung der bisher dominierenden Position der Kammern. Die als Gegenargument hier gelegentlich angeführte Berufung auf das Modell Österreich, in dem ebenfalls Verbände und Kammern gemeinsam die Tarifverträge signieren, übersieht allerdings, dass dort die frei gebildeten Arbeitgeberverbände mit mehr Substanz agieren können. Die in Slowenien seit längerem politisch angestrebte Lösung dieses Problems stellt alle Beteiligten jedoch vor nahezu unüberwindliche Schwierigkeiten.

Zwar gibt es als weiteren Verhandlungspartner von Kollektivvereinbarungen seit 1994 bereits einen funktionierenden Arbeitgeberverband der Industrie (ZDS) sowie auch des Handwerks und Kleingewerbes (ZDODS) auf freiwilliger Mitgliedsbasis. Diese Verbände mit entsprechenden Branchenuntergliederungen sind aber bislang organisatorisch derart schwach und von der logistischen und finanziellen Unterstützung der Kammern abhängig (Draus 2001), dass die seit Jahren debattierte und mittlerweile auch gesetzlich beabsichtigte Ablösung dieser korpora-

tiven Institutionen durch sie vorerst noch nicht durchführbar erscheint. Ein Weg führt daran allerdings längerfristig aus rechtlichen und praktischen Gründen wohl kaum vorbei: Zum einen widerspricht das dominierende Wirken der Kammern den (in der EU hoch gehaltenen) Prinzipien der Koalitionsfreiheit und Kampfparität der Verhandlungspartner. Zum anderen verhindert es die unmittelbare Mitwirkung der slowenischen Arbeitgeber beim Europäischen Arbeitgeberverband UNICE, der den Wechsel der ZDS vom Beobachterstatus zur Vollmitgliedschaft von der Autonomie und Unabhängigkeit eines repräsentativen Dachverbandes abhängig macht.<sup>4</sup>

Die Gewerkschaftsseite ihrerseits ist von einer in jüngster Zeit noch verstärkten pluralen Aufsplitterung gekennzeichnet. Es gibt insgesamt sechs nationale Konföderationen:

- *Bund Freier Gewerkschaften Sloweniens* (ZSSS); die frühere Staatsgewerkschaft erfasst mit über 200.000 Mitgliedern über 50 % sämtlicher gewerkschaftlich organisierter in 20 Branchen- und 19 Regionalorganisationen; ZSSS ist Mitglied des EGB;
- *Gewerkschaft Neodvisnost* („Unabhängigkeit“, gegründet 1990, besitzt mittlerweile nur noch geringen Einfluß);
- *Konföderation 90* (mit regionalem Schwerpunkt im slowenischen Küstenland);
- *Pergam* (ursprünglich aus der Medien/ Druckgewerkschaft hervorgegangen).

Die Mitgliederzahlen der drei letzteren Bünde oszillieren – bei realistischer Betrachtungsweise – zwischen 10.000 und 20.000 (Europäische Kommission 2003, S.122). Jeder von ihnen verfügt über jeweils einen Sitz im tripartistischen Wirtschafts- und Sozialrat, die ungleich größere Konföderation ZSSS hingegen nur über zwei.

Darüber hinaus bestehen in Slowenien zwei weitere als repräsentativ anerkannte nationale Gewerkschaftsbünde, was voraussetzt, dass die Organisation mindestens 15 % der Beschäftigten einer Branche auf sich vereinigt bzw. als Dachverband mehrerer Sektoren mindestens 10 % der Beschäftigten in mindestens zwei Wirtschaftszweigen (bzw. den darin dominierenden Unternehmen).<sup>5</sup> Es sind dies:

- der *„Gewerkschaftsbund Alternativa“*. Die Bestrebungen der 1999 gegründeten und gemäß den Mindestanforderungen des

Repräsentativitätsgesetzes beim Arbeitsministerium registrierten Konföderation (mit rd. 8.000 Mitgliedern mit Schwerpunkt im Eisenbahn- und Transportwesen), im tripartistischen Rat mitzuwirken, erwiesen sich bisher als erfolglos.

- Hinzu trat 2001 als Ergebnis einer weiteren Abspaltung von Eisenbahnern der „Alternativa“ die *„Gewerkschaft Solidarnost“* (Solidarität), ebenfalls mit dem Anspruch auf Anerkennung als nationale Konföderation.

Das Gewerkschaftsspektrum wird maßgeblich erweitert durch neun als repräsentativ anerkannte Fachgewerkschaften (im Bereich vor allem der nicht-gewerblichen Wirtschaft, darunter die zahlenmäßig hoch organisierte Lehrgewerkschaft) ohne Anbindung an einen nationalen Spitzenverband.

Der größte und einflussreiche Gewerkschaftsbund ZSSS kritisiert am jetzigen Zustand, dass die kleineren Gewerkschaften bereits jetzt im tripartistischen Wirtschafts- und Sozialrat überrepräsentiert sind und die bestehende Sitzverteilung keineswegs den aktuellen Größenverhältnissen entspricht. Der seit 1998 währende Versuch, die Arbeitsweise und Struktur des Rats auf eine formelle gesetzliche Grundlage zu stellen, blieb bisher trotz mehrfacher Anläufe erfolglos, da die Gesamtzahl der Vertreter einer Bank dadurch nicht verändert werden soll, zugleich aber auch Fragen der tatsächlichen Repräsentativität beachtet werden sollen.

Der ausgeprägte Gewerkschaftspluralismus wirkt sich natürlich auch bei der Tarifvertragspolitik nachhaltig aus, insbesondere in den Branchen, in denen einzel-

<sup>4</sup> Die gleichen Probleme spiegeln sich neben den bilateralen Verhandlungsebenen auch in den tripartistischen Gremien wider: So ist die Arbeitgeberseite im Wirtschafts- und Sozialrat wie folgt vertreten: Industrie- und Handelskammer 2, Handwerkskammer 1, Slowenischer Arbeitgeberverband ZDS ebenfalls 2 Sitze.

<sup>5</sup> Diese Regelung hat den ausgeprägten Gewerkschaftspluralismus keineswegs verhindern können, sondern eher befördert, da die entsprechenden Quoren – insbesondere was die Zahl der durch einen Dachverband zu repräsentierenden Branchen betrifft – als äußerst gering gelten können. Auch gibt es keine Überprüfbarkeit einer einmal anerkannten Gewerkschaft im Blick auf eine mittlerweile drastisch gesunkene Mitgliederzahl, was bei einigen neu entstandenen Konföderationen mittlerweile der Fall ist.

**Tabelle 2: Tarifpolitische Akteure und Effekte in Slowenien**

Gewerkschaften: Organisationsgrad sämtlicher Verbände insgesamt	rd. 42 %
Arbeitgeberverband ZDS und ZDODS (Handwerk/KMU): Organisationsgrad (bezogen auf Beschäftigte) <sup>1)</sup>	rd. 45 %
Deckungsrate aller Tarifverträge (bezogen auf Beschäftigte)	ca. 98 %
gesetzlich fundiertes Streikrecht	ja
gesetzliche Regelung der Aussperrung	nein
Allgemeinverbindlicherklärung der Branchentarifverträge für alle Arbeitgeber	automatisch durch Arbeitsministerium

1) sämtliche Arbeitgeber sind darüber hinaus obligatorisch Mitglieder der öffentlich-rechtlichen Kammern von Industrie und Handel sowie Handwerk als führende weitere Tarifvertragsparteien

Quelle: Kohl/Platzer 2004; Mermet/Gradev 2003, S. 405 ff.

WSI Hans Böckler Stiftung

ne Verbände ihr besonderes Standbein besitzen oder daneben weitere „repräsentative“ Organisationen bestehen. Dies wiederholt sich in unterschiedlicher Form auch auf Unternehmensebene, wobei gemäß dem slowenischen dualen System der betrieblichen Interessenvertretung auch noch die unterschiedliche interne Zusammensetzung von Betriebsräten hinzutritt, was die jeweilige Willensbildung nicht vereinfacht (Kohl 1998a, 1998b; Kohl/Platzer 2004, S. 121 ff.). Zukunftsweisend dürfte indessen die in einem feierlichen Akt am 1. Mai 2004 vollzogene Absichtserklärung sämtlicher Industrieverbände innerhalb des größten Gewerkschaftsbundes ZSSS sein, im Jahr 2005 zu einer einheitlichen und schlagkräftigen Branchengewerkschaft zu fusionieren.

Zusammenfassend zeigt sich für die tarifpolitische Landschaft trotz der internen Differenzierung der jeweiligen Tarifparteien eine im europäischen Vergleich hoch organisierte und durchaus effiziente Interessenvertretung und -regulierung (Tabelle 2).

## 5 Aktuelle Probleme der Weiterentwicklung der slowenischen Tarifpolitik

### 5.1 MINDESTLOHN

Das Mindestarbeitsentgelt wird jedes Jahr unter Berücksichtigung der allgemeinen

Erhöhung der Konsumentenpreise sowie des BIP-Wachstums durch Gesetz neu festgelegt. Die jeweilige Anpassung wird von der slowenischen Regierung nach Beratungen im Wirtschafts- und Sozialrat vorgenommen und erreicht derzeit mit einer Marge von 58 % der Durchschnittsentgelte der gewerblichen Wirtschaft knapp 500 €. Bemerkenswert ist dabei das international gesehen hohe Niveau des Minimallohns – gerade auch im West-Ost-Vergleich.<sup>6</sup>

Nach Kaufkraftstandards, die einen realen Einkommensvergleich jenseits von Währungsschwankungen und Preisunterschieden aufzeigen können, hat sich Slowenien hier zwischen die Margen der Mindesteinkommen von Griechenland und Spanien, noch weit vor Portugal, vorgeschoben und führt damit neben der allgemeinen Lohn- und Verteilungspolitik auch auf diesem Terrain den Reigen der MOE-Beitrittsländer an. Die vergleichsweise rasche Anpassung der Niveaus der Mindestlöhne in den vergangenen Jahren demonstriert Tabelle 3 (unter Berücksichtigung der Festlegungen des neuen Entgelt-rahmenabkommens 2004-5).

In den Branchentarifverträgen mit landesweitem Geltungsbereich sind darüber hinaus die Einstiegsgehälter festgeschrieben, die in der Regel die zumutbare Mindestentlohnung für die niedrigste Anforderungsart darstellen.

Ein gravierendes tarifpolitisches Problem besteht darin, dass die unteren Lohngruppen in einer Reihe von sektoralen Verträgen mittlerweile erheblich (im Ex-

tremfall bis zu einem Drittel) unter dem gesetzlichen Mindestlohn angesiedelt sind, was dazu führt, dass die Niedriglohngruppen funktionslos geworden sind; zusätzliche Leistungsanforderungen (einschließlich Überstunden) können für den betroffenen Personenkreis nicht honoriert werden, da ihnen in jedem Fall nur der Minimallohn zusteht. Quantitativ betrifft dies gut 12 % der organisierten (meist jüngeren oder geringer qualifizierten) Gewerkschaftsmitglieder und stellt an diesem Punkt das allgemein gültige neunstufige Klassifizierungssystem der Tarifverträge in seiner bisherigen Form in Frage (Skledar 2004c).

### 5.2 AUTONOME SEKTORALE TARIFVERTRAGSGESTALTUNG

Ein offener Konflikt mit zunehmend polarisierender Wirkung zwischen den Tarifvertragsparteien zeigte sich im Frühjahr 2004, als die Arbeitgeberseite – hier in Absprache mit der Regierung – erst dann in Branchentarifverhandlungen eintreten wollte, nachdem ein übergreifendes nationales Lohnabkommen (wie in den Vorjahren als Zweijahresprogramm, d.h. jetzt für die Jahre 2004 und 2005) verabschiedet worden ist. Hintergrund war die Absicht, die Preissteigerungsrate weiter zu drosseln und die Lohnanpassungen durch eine nationale Lohn-Leitlinie mindestens einen Prozentpunkt *unterhalb* der allgemeinen Produktivitätssteigerung zu fixieren. Die Verhandlungen über dieses Rahmenabkommen ziehen sich üblicherweise über einen längeren Zeitraum hin, wodurch die diesjährige Lohnrunde u.a. wieder mit erheblichen Verzögerungen zu rechnen gehabt hätte.

Diesem tripartistischen Korsett wollten sich sämtliche betroffenen Gewerkschaften zu Beginn dieses Jahres nicht länger unterziehen und riefen bereits am 25. Februar zu einem von einer starken Resonanz begleiteten einstündigen Warnstreik von 120.000 Beschäftigten auf. Beteiligt waren hier vor allem die Sektoren Energie, Bau, Chemie, Metall, Holz, Textil, Landwirtschaft und Forsten, die autonome Branchenverhandlungen unabhängig von nationalen Vorga-

**Tabelle 3: Entwicklung der monatlichen gesetzlichen Mindestlöhne**

Jahr	Betrag in SIT(Tolar) <sup>1)</sup>	Betrag in €	% zu Vorjahr
2001	92.186	392	+ 8,8
2002	101.611	426	+10,2
2003	110.380	463	+ 8,6
2004	117.500	492	+ 6,5
2005	122.600	513	+ 4,3

1) jeweiliger Stand: August des laufenden Jahres

Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien; IMAD/UMAR, Ljubljana

WSI Hans Böckler Stiftung

<sup>6</sup> Für einen Niveauvergleich mit den weiteren MOE-Ländern sowie der EU-15 vgl. Kohl/Platzer (2004, S. 240) sowie den Beitrag von Schulten in diesem Heft.

ben verlangten (EIROOnline 2004/03). Ihm folgte am 25. März 2004 ein landesweiter Warnstreik der Metaller mit Unterstützung aller Industriegewerkschaften (die Betriebe wurden dabei mit roten Flugblättern versehen: „Heute solidarisch, morgen vereint im Streik“). Zusätzlich gab es auch Arbeitsniederlegungen in bestimmten Lebensmittelbetrieben.

Diese Aktionen kumulierten in der Ankündigung eines Generalstreiks für den 26. Mai 2004, falls bis zu diesem Zeitpunkt die angestrebten Branchentarifverhandlungen sowie der tripartistische Lohnpakt nicht abgeschlossen seien.

Aufgrund dieses Drucks kam es zu einer deutlichen Bewegung in den Tarifverhandlungen. In einer Reihe von Sektoren liegen mittlerweile (Mitte Mai 2004) unterschrittsreife Verhandlungsergebnisse für die neuen sektoralen Lohnabkommen vor, so in der chemischen Industrie, der Nahrungsmittelindustrie und der Landwirtschaft, ferner der Nichtmetallindustrie.

Parallel dazu gelang Ende April 2004 der Durchbruch bei dem gleichfalls verhandelten Lohnpolitischen Rahmenabkommen 2004–2005, dessen Eckpunkte die slowenische solidarische Lohnpolitik durch zwei wesentliche Festlegungen weiter einwickeln sollen (Skledar 2004d):

(1) einen branchenbezogenen absoluten *Festbetrag* in jeweils gleicher Höhe für alle Beschäftigten eines Sektors als Inflationsausgleich zu einem vereinbarten Zeitpunkt (ab September mit späteren Korrekturmöglichkeiten) mit dem Ziel der Anpassung an die Lebenshaltungskosten wie auch der Reduzierung der bestehenden Einkommensspreizung (Volumen 2004: +3,2 % bzw. mindestens 5.000 SIT monatlich; 2005: +2,7 %, minimal 5.100 SIT in den jeweiligen Branchen);

(2) weiterhin eine gestaffelte Lohnanhebung entsprechend den jeweiligen *sektoralen* Produktivitätsfortschritten (abzüglich jeweils 1 %) sowie gegebenenfalls eine ergebnisbezogene Feinanpassung auf Unternehmensebene (mit der Möglichkeit von Härte- und Öffnungsklauseln in Krisenbranchen wie z.B. der Textilwirtschaft).

Offen blieb bis zuletzt hierbei das tarifpolitisch besonders umstrittene Lohnabkommen in der Metall- und Elektrobranche, bei dem die Positionen der Tarifparteien am weitesten auseinander klafften. Die Andro-

hung eines erweiterten Arbeitskampfes unter solidarischer Beteiligung weiterer Branchen- und Gewerkschaftsverbände führte zu einer Kompromisslösung kurz vor dem Stichtag der angekündigten Maßnahmen.

Dieser Prozess verdeutlicht, dass es vor allem der größte Gewerkschaftsbund ZSSS ernst meint mit seiner Ablehnung der bisherigen schematischen tripartistischen Rahmenregelungen und mit seiner beabsichtigten differenzierten sektoralen Tarifpolitik unter stärkerer Berücksichtigung der ökonomischen Lage des jeweiligen Wirtschaftszweigs – d.h. dann auch erweiterter Bandbreiten nach oben und gegebenenfalls unten um die nationalen Durchschnittsparameter. Für diese strukturelle Umstellung des Tarifvertragssystems auf bilateral im Detail ausgehandelte Branchenvereinbarungen rechnet ZSSS mit einem Zeitbedarf von rund zwei Jahren.

### 5.3 REPRÄSENTATIVITÄTSKRITERIEN UND NEUES KOLLEKTIVVERTRAGSGESETZ

Damit verbunden ist auch die Frage der künftigen Verhandlungspartner und ihrer Rolle nach dem EU Beitritt. Einen besonders neuralgischen Punkt bietet dabei die Funktion der Wirtschaftskammer im Tarifgeschehen, deren Ablösung durch die autonomen Arbeitgeberverbände in den bereits seit 1995 diskutierten Entwürfen eines neuen Kollektivvertragsgesetzes – wenn auch nach einer gewissen Übergangszeit – angestrebt wird. Die Debatte darüber ist aber mit weiteren „Fußangeln“ behaftet, da damit, wie die Gewerkschaften befürchten, auch die jetzige stringente Tarifbindung (einschließlich der bisher obligaten Allgemeinverbindlichkeit der Vereinbarungen) gelockert werden dürfte.

Quasi als Gegengewicht verlangt die Gewerkschaftsseite die Einführung von Vorteilsregelungen (Differenzierungsklauseln) für ihre Mitglieder. Andererseits bestehen auch weitergehende rechtliche Implikationen bis hin zum Arbeitskampfrecht und zur Kampfparität (und mithin zur Frage der Aussperrung), die eine rasche Einigung in dieser Frage behindern. Und schließlich hängt damit auch die Frage der Repräsentativitätskriterien für die Arbeitgeberverbände zusammen, die dann ähnlich wie für die Gewerkschaften (gemäß Repräsentativitätsgesetz 1993) auch in einem Spezialgesetz zu definieren sein wird (einschließlich der damit verbundenen

Frage einer veränderten Zusammensetzung des nationalen Wirtschafts- und Sozialrats sowie vergleichbarer Gremien).

### 5.4 ARBEITSKAMPFREGLUNG UND STREIK

Die Zahl der Arbeitsausstände ist seit Ende der 90er Jahre wie in den anderen Beitrittsländern auch in Slowenien deutlich zurückgegangen. Am häufigsten wurde zuletzt auf Unternehmensebene gestreikt, meist auf Initiative der Beschäftigten, seltener auf Druck einer Gewerkschaft, die sich in der Regel erst später einschaltet. Diese spielt gleichwohl bei der Durchführung von Streiks eine Schlüsselrolle, da sie darauf zu achten hat, dass dabei die einschlägigen Vorschriften eingehalten werden (gemäß Streikgesetz 1991). Die Streikfälle sind – entsprechend einer Statistik des Gewerkschaftsbundes ZSSS zum Gewerkschaftskongress 2002 – hier erstaunlicherweise in ihrer überwiegenden Mehrheit nicht rechtzeitig oder mit mehrmonatiger Verspätung ausgezahlte Löhne, während zu niedrige Entgelte bis in die jüngste Vergangenheit nur eine marginale Rolle spielten. Es ging bei Arbeitsniederlegungen bisher somit in erster Linie um nicht eingehaltene Modalitäten der Entlohnung, nicht um deren Veränderung als solche (Materialien zum ZSSS-Kongress 2002; Skledar 2004b).

Auf Branchenebene waren nach 1997 bis zur aktuellen Streikwelle 2004 im privaten Sektor immer weniger Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zu verzeichnen. Zu erfolgreichen Arbeitsniederlegungen haben in den Vorjahren einige Berufsgewerkschaften aufgerufen, wie z.B. im Gesundheitswesen die Ärzte und wiederholt die Krankenschwestern oder auch die Lokführer. Als Grund für die vergleichsweise geringe Streikhäufigkeit auf Branchen- wie auch Unternehmensebene wird die koordinierende Tätigkeit der Gewerkschaften und ihr verhältnismäßig starker Einfluss angesehen, den sie im Konfliktmanagement zwischen den Sozialparteien ausüben. Auffallend ist hingegen, dass dort, wo gestreikt wird, Intensität und Dauer von Arbeitskampfmaßnahmen in den vergangenen Jahren wieder zugenommen haben (*Tabelle 4*).

Um so erstaunlicher mutet nach Jahren relativer Streikabstinenz die neuerdings ersichtliche Kampfbereitschaft der slowenischen Gewerkschaften im Zusammenhang

**Tabelle 4: Streikbilanzen in Slowenien**

	1998	1999	2000	2001	2002
Anzahl von Streiks	34	23	19	16	19
Ausgefallene Arbeitsstunden (in 1000 Stunden)	308	154	54	200	181
Beteiligte Personen	5.832	3.155	1.960	1.916	1.880
Durchschnittliche Dauer der Streikmaßnahmen (in Stunden)	52,8	48,8	27,5	104,5	96,6

Quelle: Statistik von ZSSS 2002 (für 2002 von 1-11/02); Skledar 2004b

WSI Hans Böckler  
Stiftung

mit der aktuellen Tarifrunde 2004 an. Sie zeigt, dass die Arbeitnehmerorganisationen sich ihrer Stärke bewusst und entsprechenden Druck für die Weiterentwicklung des Flächentarifvertrags gemäß den vorhandenen ökonomischen Potenzialen auszuüben gewillt sind – ohne Rücksichtnahme auf die jeweilige schwächste Branche im Rahmen tripartistischer Arrangements.

Nach den geltenden, derzeit in einem langwierigen Novellierungsverfahren befindlichen Vorschriften des Kollektivvertragsrechts bewegen sich Tarifverträge in einem engeren und bislang hoch regulierten Rahmen. Das bisherige Recht schreibt vor, welche Fragen durch Tarifverträge verbindlich zu regeln sind. Kommt keine Einigung zustande, ist ein verbindliches schiedsrichterliches bzw. Schlichtungsverfahren zur Interessenabstimmung durchzuführen. Lässt sich eine Frage auf diese Weise nicht regeln bzw. gibt es Auslegungsprobleme bestehender Verträge, können letztlich die auch in Slowenien eingeführten Arbeitsgerichte angerufen werden. Schlichtungskommissionen mit dem Ziel der Konziliation bzw. Arbitrage, die zur Lösung kollektiver Streitigkeiten eingeschaltet werden, sind in den Tarifverträgen ausdrücklich vorgesehen. Die Mitglieder der Schlichtungskommission werden von den jeweiligen Verbandsmitgliedern bestellt. Die Instrumente vorgerichtlicher freiwilliger Einigungsbemühungen sind in jüngster Zeit verstärkt worden.

Das neue Arbeitsverhältnisgesetz 2003 sieht nicht mehr wie zuvor eine Zwangsschlichtung vor: Ein Schlichter wird nur noch auf Grund der Ermächtigung der Tarifparteien und im Rahmen der von ihnen übertragenen Befugnisse tätig. Die Tarifparteien können Schiedspersonen ihrer Wahl bestellen, ohne sich wie bisher auf eine beim Arbeitsministerium geführte Liste beschränken zu müssen. Dies wird als wesentlicher Schritt auf dem Wege zu

autonomen Tarifverhandlungen ohne staatliche Intervention angesehen.

## 5.5 TRANSPARENZ DURCH REGISTRIERUNG UND TARIFARCHIVE

Bisher werden lediglich die nationalen und sektoralen Verträge beim Arbeitsministerium registriert und publiziert. Was fehlt, ist eine Erfassung und Auswertung der Vielzahl der Kollektivvereinbarungen auf Unternehmensebene. Letztere sollten laut Gesetz zwar von den örtlich zuständigen Stellen (auf kommunaler bzw. Bezirksebene) registriert werden, was aber bisher praktisch nicht geschieht – so das Ergebnis eines im März 2004 abgeschlossenen Phare-Projekts mit deutscher Beteiligung (GVG Köln, vgl. Feldengut 2003). Auch die Verbände werten die Bandbreite hier getroffener Regelungen nach inhaltlichen Kriterien ebenso wenig aus wie die gesamte Palette der Tarifvereinbarungen. Dies wäre aber sowohl für die verbandliche und politische Entscheidungsfindung (Lohnvorgaben und Mindestlöhne) als auch für die wissenschaftliche Forschung und öffentliche Transparenz wichtig (Skledar 2004a).

# 6

## Zusammenfassung und Perspektive

Slowenien zeichnet sich durch ein lückenloses Tarifvertragssystem mit vergleichsweise hoher ökonomischer Effizienz aus. Es hat sich, ausgehend von einem völlig anders strukturierten Entlohnungs- und Regelungsmodell rasch dem kontinental-europäischen Sozialmodell angenähert und dieses an seine eigenen Gegebenheiten innovativ angepasst. Gleichwohl bleibt auch dieses neue Mitgliedsland der EU

nicht von den allgemeinen Trends der Globalisierung und den damit verbundenen Deregulierungstendenzen verschont. Die Reaktion auf Standortverlagerungen ganzer Branchen (wie etwa weitgehend der Textilindustrie) ist auch hier der Versuch, bisherige Rechte und Leistungen zu reduzieren sowie eine zunehmend moderate Entgeltspolitik unterhalb der kostenneutralen Verteilungsspielräume. Hinzu tritt bereits jetzt das verstärkte Bemühen um die Einhaltung der Maastricht-Kriterien durch weitere Drosselung der Inflationsrate im Vorfeld einer möglichst schnellen Einführung der einheitlichen europäischen Währung (EMU).

Die slowenische Regierung propagiert zwar mehr Regelungsautonomie im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs, zeigt sich aber bislang wenig gewillt, das tripartistische Korsett verbindlicher Rahmenseetzungen zu lockern. Dem gegenüber unterstreicht die gezeigte größere Kampfbereitschaft vor allem der Branchengewerkschaften deren Willen, ihre eigene Domäne der Tarifverhandlungen verstärkt zu bearbeiten und verloren geglaubtes Terrain zurück zu erobern. Die Absicht eines organisatorischen Zusammenschlusses der Industriegewerkschaftsverbände innerhalb von ZSSS dürfte diesen Prozess untermauern.

Dies erscheint den Beteiligten offensichtlich unumgänglich, um die absehbaren Strukturveränderungen in der Arbeitgeberlandschaft – sukzessiver Rückzug der Kammern aus der Tarifpolitik mit dem Risiko verstärkter Deregulierung – und damit die ungewisse Zukunft einer Erosion des Flächentarifvertrags auch in Slowenien mit Aussicht auf Erfolg bewältigen zu können.<sup>7</sup> Dies alles lässt keineswegs einen abrupten Wandel der Arbeitsbeziehungen erwarten, sondern eher deren systematische Weiterentwicklung durch Stärkung der sektoralen Verhandlungsautonomie von Arbeitgebern und Gewerkschaften.

<sup>7</sup> Diesem Ziel dient derzeit im Übrigen auch ein vom DGB-Bildungswerk moderiertes und bis 2005 laufendes Projekt („Tarifpolitische Akzente im erweiterten Europa“) im Auftrag des BMWA zur Stärkung der Kompetenz seiner Partnerorganisation ZSSS mit den Schwerpunkten eines sektoralen Verhandlungstrainings und erweiterter Öffentlichkeitsarbeit u.a. durch Nutzung der neuen Möglichkeiten des Internet.

# LITERATUR

---

- Deutsche Bank Research** (2002 ff.): Monitor EU-Erweiterung 9 (September); aktualisiert 2003 (Dezember) – fortlaufend [www.dbresearch.de]
- Draus, F.** (2001): Social dialogue in Slovenia. Study commissioned by the European Social Partners ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP, Brüssel
- EIRO** (European Industrial Relations Observatory) (2002 ff.): National Annual Reports on Slovenia, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/annualreports.html]
- Europäische Kommission** (2002): Economic Forecast 2002 for Candidate Countries – Autumn 2002, European Economy Enlargement Papers 12; aktualisiert durch Nr. 20 (November 2003), Brüssel [europa.eu.int/comm/economy\_finance/publications/enlargement\_papers/elp12\_en.htm]
- Europäische Kommission** (2003): Arbeitsbeziehungen in Europa 2002, Luxemburg
- Feldengut, K.** (2003): Bestandsaufnahme Slowenien (unv. Mskr. für DGB/BMWA-Projekt)
- Galgoczi, B.** (2002): Wage Formation in the Central and Eastern European Candidate Countries (unv. Mskr. für EGB-Seminar „Lohnfindung in den Kandidatenländern“, April 2002 in Danzig), Budapest
- Institute of Macroeconomic Analysis and Development (IMAD/UMAR):** Slovenian Economic Mirror (fortlaufend), Ljubljana [www.gov.si/umar]
- Kohl, H.** (1972): Jugoslawiens System der Selbstverwaltung – Ein Weg zu einem sozialistischen Pluralismus? in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 12/72, Bonn
- Kohl, H.** (1998a): Betriebsräte in Slowenien – eine Zwischenbilanz, in: Arbeitsrecht im Betrieb 1, S. 28 ff.
- Kohl, H.** (1998b): Pravice delojemalcev – svet delavcev – sindikat (Arbeitnehmerrechte, Betriebsrat, Gewerkschaft. Analyse deutscher und slowenischer Erfahrungen – Positiv- und Negativbeispiele), Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Ljubljana
- Kohl, H./Vodovnik Zv.** (1995): Mitwirkung, Beschäftigung, Tarifvertrag (slowenisch, in Kooperation mit Gewerkschaft ZSSS), Ljubljana
- Kohl, H./Platzer, H.-W.** (2004): Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa – Transformation und Integration: Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich (2. überarbeitete und aktualisierte Aufl.), Baden-Baden
- Mermet, E/Gradev, G.** (2003): Collective Bargaining in Europe 2002, Brüssel
- Schulten, Th./Stückler, A.** (2000): Wage policy and EMU, in: EIRO-Observer 4, Dublin
- Skledar, S.** (2002): Tripartite Private Sector Pay Policy Agreement concluded for 2002–2004, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2002/06/feature/si0206102f.html]
- Skledar, S.** (2003): Tripartite Social Agreement signed for 2003-5, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/si0307101f.html ]
- Skledar, S.** (2004a): Collective Agreement Register proposed, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/si0401103f.html]
- Skledar, S.** (2004b): Strikes over 1998–2002 examined, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/si0403103f.html]
- Skledar, S.** (2004c): Seven unions hold general warning strike in industry, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/si0403101f.html]
- Skledar, S.** (2004d): New Pay Policy Agreement for Private Sector expected soon, EIROOnline [www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/si0405101n.html]
- ZSSS** (2002): Cas je za ... Rechenschaftsbericht des Freien Gewerkschaftsbundes Sloweniens zum 4. Gewerkschaftskongress 2002 (slowenisch), Ljubljana