

Tarifstreitigkeiten in Polen und Lösungsmethoden

Gewerkschaften in der Volksrepublik Polen und in der Republik Polen

In der Volksrepublik Polen (1944-1989) wurden die Gewerkschaften von der Regierung kontrolliert. Sie spielten theoretisch eine bedeutende Rolle im politischen und gesellschaftlichen Leben – nahmen z.B. an den Tätigkeiten der Nationalräte oder der Betriebsräte teil, arbeiteten mit Sonderkommission für Kampf gegen Wirtschaftsmisbrauch und- schaden mit, verwalteten den betrieblichen Urlaubsfonds, hatten Recht auf legislative Initiative. Das war möglich unter der Bedingung, dass die Gewerkschaften mit der politischen Doktrin übereinstimmten. Die Arbeiter streikten, weil die legalen, dem Regime unterstellten Gewerkschaften in der Wirklichkeit nicht die Interessen der Gewerkschaftler vertraten.

Es entstanden unabhängige Gewerkschaften, die im geltenden Rechtssystem illegal waren. Erst im Jahre 1980, nach der Streikwelle von Arbeitern wurde die unabhängige Gewerkschaft „Solidarność“ von der Regierung anerkannt und legalisiert. „Solidarność“ wurde in der kurzen Zeit eine der größten Massenorganisationen in der Volksrepublik Polen. „Solidarność“ hatte ungefähr 10 Millionen Mitglieder und wurde zum Zentrum der Opposition, womit sie das Regime bedrohte. Im Jahre 1981 entstanden neue unabhängige

Diese vom Regime nicht kontrollierte Initiative wurde für die Regierung gefährlich. Mit Verhängung des Kriegsrechts in Polen im Dezember 1981 wurde die Tätigkeit von „Solidarność“ untersagt und 1982 wurde nicht nur „Solidarność“, sondern auch alle regierungsfreundlichen Gewerkschaften kraft des Gesetzes für illegal erklärt.

Nach zwei Jahren wurde auf Grund des gleichen Gesetzes Gesamtpolnische Vereinigung der Gewerkschaften (OPZZ) gegründet, dessen Zentrale dem Hauptorgan der Staatsgewalt, der Polnischen Vereinigten Arbeiterpartei (PVAP) untergeordnet war. Der OPZZ hat das damalige Vermögen der Solidarność übernommen.

Solidarność wurde wieder für illegal erklärt und erst infolge den Gesprächen am Runden Tisch, die zur unblutigen Wende führten, wieder staatlich anerkannt.

Nach der Wende war "Solidarność" die größte und stärkste politische Bewegung in Polen. Im Jahre 2002 entstand Gewerkschaftsbund FZZ Forum als Alternative für "Solidarność" und Gesamtpolnische Vereinigung der Gewerkschaften(OPZZ)

Gewerkschaften in Zahlen

Jetzt werden die drei erwähnten Gewerkschaften für die wichtigsten gehalten, wobei Solidarność ungefähr 900 000 Mitglieder hat, die in zwölftausend Betriebskommissionen tätig sind; OPZZ – 800000 Mitglieder, die in 90 gesamtpolnischen Gewerkschaftsorganisationen organisiert sind und FZZ Forum – ungefähr 400 000 Mitglieder mit 27 Gewerkschaftsorganisationen.

Außer NSZZ “Solidarność”, OPZZ i FZZ gibt es in Polen 300 Gewerkschaftsbünde, 273 werden in ganz Polen vertreten und 24 000 sind Lokalorganisationen, unter denen 7000 auf der regionalen Ebene tätig und mit keinem Gewerkschaftsbund verbunden sind.

Gesetzes über Gewerkschaften

Gesetzes über Gewerkschaften aus dem Jahr 1991 bestimmt, wie die Gewerkschaften gegründet werden – der Bund ernennt Kraft eines entsprechenden Beschlusses zehn zur Gründung von Gewerkschaften berechnigte Personen, welche die Satzung beschließen und unter sich Gründungskomitee von 3 bis 7 Personen wählen. Die Gewerkschaft muss in das Landesgerichtsregister eingetragen werden.

Gesetz über Lösung der Tarifstreitigkeiten

Mit dem Gesetz über Gewerkschaften trat im Jahre 1991 Gesetz über Lösung der Tarifstreitigkeiten in Kraft.

Im Gesetz werden Forderungsrechte bestimmt, unter anderem Forderungsrahmen, die zum Tarifstreitgegenstand werden können, Tarifstreitetappen sowie Verantwortung für Verletzung des Gesetzes

Forderungsrahmen

Wenn es sich um Tarifstreitgegenstand handelt, werden im Gesetz: Arbeits-, Lohn- und Sozialbedingungen sowie Gewerkschafts- und Freiheitsrechte der Arbeitnehmer bestimmt. Private Forderungen der Beschäftigten können jedoch nicht zum Streitgegenstand werden.

Dem Gesetz nach ist nur die Gewerkschaft berechnigt die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, Arbeitgeber werden dagegen von Arbeitgeberverbänden repräsentiert.

Tarifvertrag

Tarifvertrag ist ein besonderer Vertrag zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften, welche die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Die Tarifverträge bestimmen vor allem die Lohnbedingungen und Sozialleistungen für Arbeitnehmer und andere vom Vertrag umfassten Personen. Die Vorschriften ermöglichen folgende Verträge abzuschließen:

Firmentarifverträge, die vom Arbeitgeber und der Gewerkschaft und nicht betriebliche, die von außerbetrieblichen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen werden. Rechte und Interessen der Arbeitnehmer können, müssen aber nicht, von der Arbeitnehmerorganisation vertreten werden. Der Tarifvertrag wird nach den Verhandlungen abgeschlossen.

Die von der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber abgeschlossenen Tarifbedingungen und Tarifvereinbarungen können laut Gesetz nicht zum Streitgegenstand werden, es sei denn, dass der Tarifvertrag gekündigt wird. Das ist ein wichtiger Eintrag, weil die Gewerkschaften manchmal im Rahmen des Tarifstreits Forderungen stellen, die Tarifvertragänderung verlangen, ohne früher den Tarifvertrag gekündigt zu haben.

Beginn des Tarifstreits

Der Arbeitgeber, dem Forderungen von der Gewerkschaft überreicht werden, hat drei Tage um sie zu berücksichtigen. Die Streit anmeldende Gewerkschaft hat das Recht den Arbeitgeber im Voraus in Kenntnis zu setzen, dass im Fall, wenn die gestellten Forderungen nicht berücksichtigt werden, wird Streik ausgerufen, was jedoch nicht früher als 14 Tage nach der Anmeldung folgen darf. Der Tag, an dem die Forderungen dem Arbeitgeber überreicht wurden, gilt als der Tag, an dem der Streit begann.

Nachdem der Streit von der Gewerkschaft/den Gewerkschaften angemeldet wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet über diesen Tatbestand den entsprechenden Bezirksinspektor für die Arbeit, zu informieren und gleichzeitig Verhandlungen zu führen.

Nach den Angaben von Ministerium für Arbeit und Soziales sind im Jahre 2006 zu den 659 Streitmeldungen eingegangen und 2007 waren es 2869. Dem Gesetz gemäß ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet den Bezirksinspektor für die Arbeit über die Streitetappen, über den durchgeführten Streik oder über Streitende zu informieren und deswegen sind die Angaben über die Ergebnisse der Streitigkeiten nicht vollständig.

Tarifverhandlungen

Als Ergebnis der Verhandlungen können entweder eine Einigung oder Protokoll über Differenzen, falls es zu keiner Einigung gekommen ist, in dem Standpunkte der Parteien genannt werden, unterschrieben werden. Damit der Streik legal wird, falls die Beteiligten keine Einigung erzielt haben, muss die Bedingung der Niederschrift des Protokolls über Differenzen, in dem die Standpunkte der Parteien genannt werden, erfüllt werden. Im Jahre 2006 wurden 20 Protokolle über Differenzen niedergeschrieben und im Jahre 2007 – 37, für entsprechend 86 und 116 Streitfälle, die bei dem Ministerium für Arbeit und Soziales gemeldet wurden. Die Zahl der Einigungen ist in diesen Jahren ähnlich- 25 im Jahre 2006 und 36 im Jahre 2007.

Nach der Niederschrift des Protokolls über Differenzen kann die Gewerkschaft von den gestellten Forderungen zurücktreten. Bei 13 Fällen im Jahre 2006 und 11 im Jahre 2007 war das der Fall.

Wenn die Gewerkschaft ihre Forderungen aufrechterhält, wird der Streitfall von einem Schlichter geführt.

Schlichter

Diese Rolle kann jede in die von dem Ministerium für Arbeit und Soziales geführte Liste, Person übernehmen, aber die Parteien haben das Recht eine nicht eingetragene Person zu wählen, wobei sie sich einig sein müssen. Das geschieht jedoch selten.

Bevor der Kandidat in die Liste eingetragen wird, muss seine Kandidatur mit sieben so genannten Partner des Sozialdialogs abgesprochen werden. Das sind drei Gewerkschaftsbünde (die schon erwähnten Solodarność, Gesamtpolnische Vereinigung der Gewerkschaften (OPZZ) und FZZ Forum und vier Arbeitgeberorganisationen- Polnischer Arbeitgeberbund, Polnische Konföderation Privater Arbeitgeber „Lewiatan“ (PKPP), Polnischer Gewerbebund und Business Center Club – Arbeitgeberbund).

Die Parteien wählen gemeinsam den Schlichter, aber wenn sie sich innerhalb der fünf Tage nicht einig sind, wendet sich eine der Parteien an den Minister für Arbeit und Soziales, damit er einen Schlichter von der Liste nennt.

Laut Gesetz haben die Gewerkschaften das Recht nach 14 Tagen nach dem Beginn des Tarifstreit den Streik auszurufen, was in der Praxis eine kurze Frist ist.

Wenn wir genau zählen- nach der Anmeldung des Streits hat der Arbeitgeber 3 Tage um Forderungen anzunehmen, dann Verhandlungen, dann Schlichtung: 5 Tage für die Wahl des Schlichters, was im besten Fall 8-9 Tage ergibt. Angenommen nennt das Ministerium für Arbeit und Soziales den Schlichter innerhalb eines Tages und die Schlichtung beginnt schon

am nächsten Tag, vergingen bereits 10-11 Tage, nachdem die Forderungen überreicht worden waren und der Streit begonnen hatte. Wenn wir berücksichtigen, dass die Gewerkschaft das Recht hat, den Streik nach 14 Tagen auszurufen, ist dieser Eintrag für den Arbeitgeber nicht günstig.

Der Schlichter kann es für nötig halten die wirtschaftliche Lage des Betriebs festzustellen und kann den Parteien vorschlagen, eine Expertise durchzuführen. Die Einigung der Parteien beauftragt den Schlichter den Antrag an die Gewerkschaften zu stellen, den Streik auf den Zeitpunkt zu verschieben, in dem die ökonomisch-finanzielle Lage des Betriebs festgestellt wird.

Wenn die Parteien eine Einigung erzielen, endet das Schlichtungsverfahren mit der Niederschrift dieser Einigung. Wenn die Parteien keine Einigung erzielt haben, endet das Schlichtungsverfahren mit dem Protokoll über Differenzen, in dem die Standpunkte der Parteien genannt werden.

Streik

Erst nachdem das Protokoll über Differenzen nach dem Schlichtungsverfahren unterschrieben worden ist, sind die Gewerkschaften berechtigt den Streik auszurufen. Die Gewerkschaften können auf das Streitrecht verzichten und entweder von den gestellten Forderungen zurücktreten oder den Streitfall von dem Schiedskollegium beurteilen lassen. Der betriebliche Streitfall wird von Schiedskollegium beim Landesgericht und der mehrere Betriebe umfassende Streitfall beim Obersten Gericht untersucht.

Die Gewerkschaft kann den Streik ausrufen, nachdem die Mehrheit der Beschäftigten dem Streik zugestimmt hat, unter der Bedingung, dass an der Streikabstimmung mindestens 50% der Beschäftigten des betreffenden Betriebes teilnahmen, was mindestens 25 % der Beschäftigten bedeutet. Der Streiktermin muss nach mindestens fünf Tagen von der Streikausrufung vereinbart werden.

Verantwortung für den Streik

Die Teilnahme des Beschäftigten am Streik ist als keine Verletzung der Arbeitspflicht anzusehen. Der Streikende hat das Recht auf Sozialleistungen und der Streik unterbricht auch das Arbeitsverhältnis nicht. Für die Dauer des Streiks bekommt der Streikende kein Entgelt. Der illegal durchgeführte Streik untersteht laut Gesetz der Geldstrafe und die Streikorganisatoren tragen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) bestimmte Verantwortung für wegen des Streiks oder der gesetzwidrigen Protestaktion entstandene Sachschaden.

Von der Anmeldung des Streiks bis zur Schlichtung

Wie es bereits erwähnt wurde, war im Jahre 2007 die Zahl der von den Arbeitgebern zu Bezirksinspektoren für die Arbeit angemeldeten Streitfälle 4,5 mal größer als im Jahre 2006. (Im Jahre 2007 waren es 2869 im Vergleich zum Jahr 2006, in dem es 659 waren.) Die meisten Streitigkeiten wurden in Kattowitz - 947 angemeldet, am zweiten Platz ist Łódź mit 385 angemeldeten Streitfällen. Das ist aber nicht gleich mit der Zahl der Schlichtungsverfahren, die von einem Schlichter des Ministers für Arbeit und Soziales durchgeführt wurden. Die Schlichtung wurde im Jahre 2006 bei 86 Streitfällen und im Jahre 2007 bei 116 Streitfällen durchgeführt. Diese große Diskrepanz ist darauf zurückzuführen, dass entweder die Parteien eine Einigung erzielt haben oder die Gewerkschaft von seinen Forderungen zurückgetreten ist.

Zukunft

Jetzt arbeitet Dreiseitige Kommission für Soziales und Wirtschaft w Rahmach der Arbeitsgruppen an der Novellierung des Gesetzes. Die Dreiseitige Kommission für Soziales und Wirtschaft wurde im Jahre 1994 ernannt und vereinigt von dem Ministerpräsidenten mit Namen genannten Regierungsvertreter, Vertreter der repräsentativen Gewerkschaftsverbände und Vertreter der repräsentativen Arbeitgeberorganisationen – in der Wirklichkeit sind es Vertreter der sieben Sozialpartner.

Es wird daran gearbeitet, die Definition von dem Tarifstreit zu präzisieren, Kontrolle der Streitlegalität einzuführen, die Schlichtung von Anfang des Streitfalls zu ermöglichen, die den Ausruf des Streiks berechtigende Zahl der Beschäftigten, die dem Streik zustimmen, zu erhöhen. (Jetzt berechtigt 25 % der Beschäftigten im Betrieb, die dem Streik zustimmen, den Streik auszurufen.)

Schlussfolgerungen

Die Einführung der genannten Änderungen ist notwendig, um erfolgreich Tarifstreitigkeiten zu lösen und um die vom Staat getragenen Kosten zu reduzieren.

Es ist notwendig die Schlichtung in den ersten Tarifstreitetappen einzuführen, das heißt gleich, nachdem der Streitfall von den Gewerkschaften angemeldet wurde. Direkte Verhandlungen, die ohne die unparteiliche Person geführt werden, können zur Verschärfung der Situation führen.

Die Legalität des Streitfalls sollte auch in der Etappe, in der Forderungen dem Arbeitgeber gestellt werden, untersucht werden, sonst kann Gerichtsverfahren über Legalität des Streiks ein paar Jahre nach seinem Ende dauern, was jetzt der Fall ist. Auch wenn der Organisator des für illegal erklärten Streiks zur Geldstrafe in Höhe von 600 zł (200 Euro) verurteilt wird, ist das unverhältnismäßig zu dem wegen des Streiks entstandenen Sachschaden oder zu Bankrott der Firma.

Anna M. Wróbel

Schlichterin beim Ministerium für Arbeit und Soziales der Republik Polen, Schlichterin beim Swiss Chambers' Court of Arbitration and Mediation, Schlichterin bei der London Chamber of International Arbitration, Gerichtsschlichterin, Beraterin für Innen - und Außenkommunikation

www.houseofmediation.eu

+ 48 604 071 068

