

Sperner, Birgit

Working Paper

Systeme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Slowenien und Kroatien: Ein kurzer Überblick

Arbeitspapier, No. 9

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Sperner, Birgit (1999) : Systeme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Slowenien und Kroatien: Ein kurzer Überblick, Arbeitspapier, No. 9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116472>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Birgit Sperner

***Systeme des betrieblichen
Arbeits- und Gesundheitsschutzes
in Slowenien und Kroatien***

Arbeitspapier 9

Systeme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Slowenien und Kroatien

Ein kurzer Überblick

Birgit Sperner

Die vorliegende Zusammenfassung wurde im Rahmen eines Praktikums
im Referat Internationales der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet.

Impressum:

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefon: 0211 7778-223
Telefax: 0211 7778-211
E-Mail: Peter-Scherrer@boeckler.de

Redaktion: Peter Scherrer, Astrid Grunewald, Referat Internationales
Best.-Nr.: 11009
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, September 1999
DM 15,00

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Slowenien	7
Steckbrief	7
Politische Parteien	8
Wirtschaftliche Situation	8
Gewerkschaften in Slowenien	9
Betriebliche Interessenvertretung	10
Rechtliche Rahmenbedingungen	10
Sozialversicherung	11
Besuch in Slowenien	12
<i>Firma KRKA</i>	12
<i>Firma Helios</i>	14
<i>Firma Tosama</i>	16
Fazit	18
Kroatien	19
Ländersteckbrief	20
Politik	20
Gewerkschaften	20
Betriebliche Interessenvertretung	21
Wirtschaft	21
Arbeits- und Gesundheitsschutz	22
Besuch in Kroatien	22
<i>Firma Industrogradnja</i>	23
<i>Firma Victor Lenac</i>	24
<i>Firma Uljanik</i>	25
Fazit	26
Abschließende Bemerkungen	27
Quellen	29
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	31

Einleitung

Dieser kurze Überblick entstand im Rahmen eines Praktikums beim Referat Internationales der Hans-Böckler-Stiftung (HBS).

In Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik, der Hauptträgerin der Schulungen, fördert die Hans-Böckler-Stiftung Seminare zum Thema „Prävention und Entschädigung nach dem Unfallversicherungsrecht“. An dieser Stelle sei den MitarbeiterInnen und ReferentInnen für ihr Engagement und ihren Einsatz in dieser so wichtigen Bildungsarbeit gedankt. Dank aber auch für die Unterstützung bei der Recherche nach Informationen zu diesem komplexen Thema. In den letzten Jahren wurden mehrere Besuchergruppen aus verschiedenen Ländern Mittel- und Osteuropas (Bulgarien, Rußland, GUS, Kroatien, Slowenien) von der Berufsgenossenschaft eingeladen. Den KollegInnen wurden zahlreiche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland vermittelt. An den Seminaren nahmen BetriebsrätInnen, gewerkschaftliche Vertrauensleute und ExpertInnen, die alle im Rahmen ihrer Tätigkeit für Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich sind, teil. Ziel war ein Austausch von Informationen über Systeme und die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den jeweiligen Ländern und in der BRD. Kenntnisse über den Stand der Entwicklung zu diesem wichtigen Bereich in den Ländern Mittel- und Osteuropas sind hier nicht sehr weit verbreitet. So entstand die Idee, diese Seminare zu begleiten, um anschließend einen Überblick zu erarbeiten und die Erkenntnisse interessierten KollegInnen zur Verfügung zu stellen.



Das deutsche System mit seinen Berufsgenossenschaften, komplexen rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen nahm jedoch nahezu den gesamten Raum der Seminare ein. So geriet die Erörterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Ländern der Gäste leider kurz. Nur am Rande der Seminare bot sich die Gelegenheit zum Informationsaustausch mit einigen KollegInnen. Ansonsten erschwerten „Verständigungsprobleme“ (die DolmetscherInnen brauchten auch mal eine Pause) die Kommunikation.

Der beste Weg, etwas über die Lebens- und Arbeitsverhältnisse in einem anderen Land zu erfahren, ist, einfach dorthin zu fahren und vor Ort zu recherchieren. Die richtigen AnsprechpartnerInnen waren bereits bekannt und so konnte mit Hilfe von einigen SeminarteilnehmerInnen aus Slowenien und Kroatien eine kleine Exkursion vorbereitet werden. Ich erhielt die Gelegenheit, vor Ort Betriebe zu besichtigen, mit den zuständigen Fachleuten zu sprechen und einfach Bilder im Kopf mit nach Hause zu tragen. Es war ein sehr schönes Erlebnis, KollegInnen aus den Seminaren in ihrem Arbeitsumfeld wiederzutreffen. Ich war von der Gastfreundschaft und Auskunftsfreude in allen besuchten Betrieben sehr beeindruckt.

Im folgenden werden zunächst für das jeweilige Land ein kleiner Steckbrief und einige wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen dargestellt, um dann auf die Regelung und den Stellenwert von Arbeits- und Gesundheitsschutz einzugehen. Anschließend berichte ich von den Eindrücken, die ich in den besuchten Betrieben sammeln konnte.

Slowenien

Slowenien liegt geographisch betrachtet in der Mitte Europas. Der Staat grenzt im Westen an Italien, im Norden an Österreich, im Nordosten an Ungarn, im Osten und Süden an Kroatien und im Südwesten an die Adria.



© Meyers Lexikonverlag

Steckbrief

Einwohner:	1,975 Mio.
Fläche:	20.256 km²
Länge der Grenzen:	Österreich 324 km, Kroatien 546 km, Italien 235, Ungarn 102 km, Meeresküste 46 km
Hauptstadt:	Ljubljana
Bevölkerungsdichte/km²:	98,2
Unabhängigkeit:	1991
Nationalfeiertag:	25.06.
Währung:	1 Slowenischer Tolar (SIT) = 100 Stotin

Politische Parteien

Die letzten Wahlen zur Staatsversammlung fanden im November 1996 statt. Es kam zu folgenden Ergebnissen:

Zusammensetzung der Staatsversammlung

Politische Parteien		Sitze
LDS (Libérale Demokratie Sloweniens)	27,01 %	25
SLS (Slowenische Volkspartei)	19,38 %	19
SDS (Sozialdemokratische Partei)	16,13 %	16
SKD (Slowenische Christdemokraten)	9,62 %	10
ZLSD (Reformkommunisten)	9,03 %	9
DeSUS (Rentner- und Pensionistenpartei)	4,32 %	5
SNS (Slowenische Nationalpartei)	3,22 %	4
DS (Demokratische Partei Sloweniens)	2,68 %	–
Zelenie (Grünen)	1,76 %	–
Gesamt	100,00 %	88

Quelle: Europäisches Parlament Arbeitsgruppe des Generalsekretariates Task-Force „Erweiterung“: Slowenien und der Beitritt zur Europäischen Union, Themenpapier Nr. 9, 1. Überarbeitung, <http://www.europarl.eu.int/enlargement>, S. 5.

Eins der Hauptziele der slowenischen Regierung ist der EU-Beitritt.¹ Ihren Beitrittsantrag stellte sie am 10. Juni 1996. Slowenien gehört zu den Beitrittsländern der „ersten Welle“, die unter Beobachtung der Kommission stehen. In Slowenien begann der Prozeß der Entwicklung neuer industrieller Beziehungen bereits vor der Unabhängigkeit. 1989 kam es zu einer neuen Gesetzgebung, die die Grundlage für Arbeitsbeziehungen auf der Basis von Verträgen bildete.²

Wirtschaftliche Situation

Bereits in kommunistischen Zeiten hatte Slowenien ein höheres BIP pro Kopf aufzuweisen als der jugoslawische Durchschnittswert.³ Slowenien war soweit entwickelt, daß das mittlere Einkommen das der übrigen Teilrepubliken um mehr als das zweifache überstieg.⁴

Nach dem Übergang zur Marktwirtschaft im Jahr 1990 stürzte das bisher wirtschaftlich erfolgreiche Slowenien in eine tiefe Krise. Ca. 40 % des Marktes in Ex-Jugoslawien waren verloren worden. Viele Firmen wurden geschlossen, andere mußten ums Überleben kämpfen. In diesem ökonomischen Umfeld brach auch das vorher gut ausgebaute System des Arbeitsschutzes zusammen. Die meisten der in diesem Bereich eingesetzten

staatlichen Sicherheitsingenieure verloren ihren Arbeitsplatz. Heute gibt es beispielsweise nur noch ca. 80 staatliche Generalinspektoren. Diese Anzahl reicht bei weitem nicht aus.

Mit dem Ansteigen der Arbeitslosigkeit stiegen die Austritte aus den Gewerkschaften. Hier wird ein Mitgliederverlust von ca. 40 % angegeben. Es ging bis zum Konkurs von Gewerkschaften, den z. B. der Bund der freien Gewerkschaften am 11. 9. 1990 anmeldete. Ein Teil der GewerkschaftssekretärInnen arbeitete jedoch auf ehrenamtlicher Basis weiter. Die ArbeitnehmervertreterInnen waren damit beschäftigt, den massiven Personalabbau so fair wie möglich zu gestalten. Wichtig war, ArbeitnehmerInnen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, beizustehen und ihre Rechte zu vertreten.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz war erst einmal ins Hintertreffen geraten. Die Situation hatte sich soweit verschärft, daß ArbeitnehmerInnen zur Akzeptanz jeglicher Bedingungen bereit waren. Es wurde vorgezogen, unter schlechteren und gefährdenden Bedingungen zu arbeiten, als gar keine Beschäftigung zu besitzen. Weiterhin hat nach 1990 eine große Anzahl betrieblicher Sicherheitsingenieure ihre Arbeitsplätze verloren. Um wieder Fuß zu fassen, machten sie sich teilweise selbständig und sind jetzt im Auftrag von Betrieben tätig. In diesem Bereich gibt es mittlerweile auch viele, die keine ausreichende Ausbildung besitzen. Es fehlt ein Kontrollorgan, um hier einen Riegel vorzuschieben.

Mittlerweile hat sich die Wirtschaft etwas erholt. Seit ca. vier Jahren geht es langsam bergauf. Es wurden neue Märkte erschlossen. Nach wie vor ist jedoch die Arbeitslosigkeit hoch. Während nationale Erhebungen von ca. 15 % ausgehen, gibt Eurostat 7 – 8 % an.

Die Höhe der Löhne und Gehälter variiert stark nach Branche, Betriebsgröße oder Sitz des Unternehmens. Durchschnittlich werden brutto ca. 1.650,00 DM verdient, netto ca. 1.050,00 DM. Damit sind Löhne und Gehälter im Vergleich zu Mitbewerberländern im ehemaligen Jugoslawien hoch.

Gewerkschaften in Slowenien

Die slowenische Gewerkschaftslandschaft ist durch eine plurale Organisationsstruktur gekennzeichnet. Es gibt mehrere Konföderationen, deren Beziehungen zueinander sich zwischen Konflikt und Kooperation bewegen. Belastend wirkt sich das ungelöste Problem der Verteilung des Gewerkschaftsvermögens aus.⁵

Im ZSSS, der Vereinigung der freien Gewerkschaften Sloweniens, sind über 60 % der organisierten ArbeitnehmerInnen vertreten. Die Zahl der Mitglieder beträgt ca. 400.000, wovon jedoch nur 300.000 Mitglieder Beiträge entrichten. 100.000 Mitglieder sind RenterInnen bzw. Arbeitslose, die satzungsgemäß keinen Beitrag zahlen.

Es gibt drei weitere Gewerkschaftsbünde, die insgesamt ca. 7 % der organisierten ArbeitnehmerInnen vertreten. Die übrigen 33 % sind Mitglieder autonomer Gewerkschaften.

1 Vgl. EU-Kommission: Regular Report on Slovenia's Progress towards accession, S. 7.

2 Vgl. Vodovnik, Zvone: The transformation of industrial relations in Slovenia, South-East Europe Review 3/98, S. 97.

3 Vgl. Europäisches Parlament Arbeitsgruppe des Generalsekretariates Task-Force „Erweiterung“: Slowenien und der Beitritt zur Europäischen Union, Themenpapier Nr. 9, 1. Überarbeitung, <http://www.europarl.eu.int/enlargement>, S. 7.

4 LexiROM 4.0.

5 Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999, S. 6 f.

Die einzige Einzelgewerkschaft des ZSSS, die eine Kommission für Arbeitssicherheit besitzt, ist die Metallgewerkschaft (SKEI). Diese Kommission ist ausschließlich mit Arbeitssicherheitsingenieuren besetzt. Sie besucht Betriebe und berät im Falle der Nichteinhaltung von Vorschriften. Nach einer Frist von zwei Monaten erfolgt eine Anzeige bei der staatlichen Behörde, die jedoch – wie ein Kollege resigniert festgestellt hat – in der Regel nicht tätig wird.

Betriebliche Interessenvertretung

Das Mitbestimmungsgesetz von 1993 legt die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb fest. Die Organe der Mitbestimmung sind Betriebsräte, Vertrauenskörper der Gewerkschaften und Aufsichtsräte. Stark im Betrieb ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung, die nach dem bescheidenen Einblick, den ich erhalten habe, eng mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet. Da der Betriebsrat noch ein relativ neues Gremium ist, besitzt die Ausübung dieser Funktion noch keine Tradition. Die in den Betrieben angetroffenen KollegInnen, befragt nach ihrem Selbstverständnis, sehen sich als „InteressenvertreterInnen der Beschäftigten“. Sie scheinen sich jedoch erst noch in ihre Rolle einleben und einarbeiten zu müssen. Insbesondere in Sachen Arbeitsschutz kommen neue Aufgaben auf die betrieblichen AkteurInnen zu. Zu Zeiten der ArbeitnehmerInnenselbstverwaltung war es so, daß Arbeits- und Gesundheitsschutz in erster Linie der Tätigkeitsbereich von SicherheitsingenieurInnen und -beauftragten war.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtliche Grundlage für die Regulierung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bildet der Artikel 66 der Verfassung der Republik Slowenien. Hier ist grundsätzlich festgehalten, daß ein gesundes Leben verfassungsrechtlich geschützt ist, was auch das Arbeitsumfeld betrifft.⁶

Detaillierter ist das Gesetz zur Sicherheit am Arbeitsplatz, welches zuletzt im Jahre 1986 grundsätzlich verändert und ergänzt wurde. Weiterhin existieren Gesetze zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsversicherung. Zahlreiche weitere Gesetze sprechen das Thema an, wie das Mitbestimmungsgesetz, das Rentengesetz oder die Behindertenversicherung.⁷ Die vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen werden von den befragten KollegInnen qualitativ nicht schlecht beurteilt, basieren jedoch auf dem System der ArbeitnehmerInnenselbstverwaltung und sind somit nicht mehr zeitgemäß.

Derzeit ist ein neuer Gesetzentwurf zum Arbeitsschutz, basierend auf der EU-Richtlinie 89/391 von 1989, in der Umsetzung. Zum Zeitpunkt meiner Recherche war er in der dritten Lesung. Zu bedenken ist, daß die EU-Kommission in ihrem „Regular Report“ die Langsamkeit des Gesetzgebungsverfahrens anmahnte. Der Grund sei eben die Erfordernis von drei Lesungen und Instabilitäten innerhalb der Koalition, die eine Einigung erschweren.⁸

6 Vgl. Republic of Slovenia Ministry of Labour, Family and social affairs: Contribution to the Vienna Workshop on the situation in the area of health and safety, Ljubljana 1998.

7 Vgl. Republic of Slovenia Ministry of Labour, Family and social affairs: Contribution to the Vienna Workshop on the situation in the area of health and safety, Ljubljana 1998.

8 Siehe Themenpapier Nr. 9, Slowenien und der Beitritt zur Europäischen Union, S. 5.

Der erste Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz wurde bereits 1995 vom Arbeitsministerium erstellt. Zur ersten Erörterung in der Nationalversammlung kam es allerdings erst im November 1997. Aufgrund der wirtschaftlichen Lage stand das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz vorerst hinten an und der Entwurf war in der Schublade verschwunden. Diesen ersten Entwurf beurteilten die Gewerkschaften als unzureichend. Während die Sicherheit der technischen Ausrüstung enthalten war, fehlte die medizinische Sicherheit. Die Gewerkschaften machten von ihrem informellen Vorschlags- bzw. Beratungsrecht an das Parlament Gebrauch und brachten die betreffenden Inhalte in den Gesetzentwurf ein. Hier haben die Gewerkschaften ihre Machtposition demonstriert.

Das Gesetz legt insbesondere die Rechte und Pflichten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit einem gesunden und sicheren Arbeitsprozeß fest und befaßt sich mit Maßnahmen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten sollen.⁹ Festgelegt ist auch ein Anhörungsrecht für ArbeitnehmerInnen bzw. deren VertreterInnen für alle Fragen, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen.¹⁰

Die EU-Kommission bestätigte, daß Fortschritte in der Annäherung der Gesetzgebung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemacht worden seien. Um den Anforderungen der EU gerecht zu werden, bedürfe es jedoch mehr als einer neuen Gesetzgebung. Teilweise seien nur langsam Fortschritt gemacht worden. Die Kommission konstatiert, daß das slowenische Nationalprogramm keine ausreichenden Details im Hinblick auf die notwendigen Maßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb getroffen hat.¹¹

Eine der befragten Gewerkschaftskolleginnen meint, nachdem sich die Wirtschaft wieder etwas erholt habe, sei es jetzt wieder an der Zeit, sich um Themen wie Arbeitsschutz Gedanken zu machen. Nachdem ein Kompromiß erzielt worden ist, wird in den nächsten Monaten mit dem Erlaß des Gesetzes gerechnet. Ein anderer Kollege merkt an, daß früher in jedem Betrieb, mit mindestens 100, heute aber nur in Betrieben mit mindestens 500 Schwerarbeitern ein Sicherheitsingenieur beschäftigt sein muß. Dieser könne von außerhalb kommen, und die Qualifikationserfordernisse seien zurückgeschraubt worden. Es sei hier zu Lasten von ArbeitnehmerInnen zu Verschlechterungen gekommen.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungen sind unabhängig vom Staat. Sie werden von den Sozialpartnern verwaltet. Im beschlußfassenden Organ, der Versammlung, besitzen derzeit die Regierung 10, RentnerInnen 8, Behinderte 2, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen je 5 Plätze. Auch hier wird es eine Reform geben. Das Abkommen über die Pensionsreform sieht vor, daß die Anzahl der Plätze für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auf 18 erhöht wird. Auf die Mehrzahl dieser Sitze werden die Gewerkschaften Anspruch erheben. Der Grund ist, daß ArbeitnehmerInnen höhere Sozialversicherungsbeiträge entrichten als ArbeitgeberInnen. Es ist zwar gesetzlich verankert, daß ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen je 50 % der Sozialversicherungs-

9 Siehe Artikel 1 des Gesetzentwurfes für die dritte Lesung in der Nationalversammlung, Juni 1999.

10 Siehe Artikel 28 des Gesetzentwurfes für die dritte Lesung in der Nationalversammlung, Juni 1999.

11 Vgl. EU-Kommission: Regular Report on Slovenia's Progress towards accession, S. 33.

beiträge bezahlen, seit ca. zwei – drei Jahren ist es jedoch so, daß die Regierung einen Teil der Arbeitgeberbeiträge übernimmt. Damit verbindet sich die Hoffnung, der gesparte Beitrag werde in die Schaffung neuer Arbeitsplätze investiert. Seitdem ist laut Auskunft einer Kollegin die Arbeitslosigkeit zurückgegangen, inwieweit das jedoch auf die Senkung der Arbeitgeberbeiträge zurückzuführen ist, kann nicht festgestellt werden. In Slowenien gibt es keine gesetzliche Unfallversicherung. Berufsunfälle und aus der Erwerbstätigkeit resultierende Erkrankungen werden nicht gesondert erfaßt und behandelt. Alles kommt aus einem Topf, d. h. auch die Kosten werden – mehr oder weniger – paritätisch getragen. Dabei ist es so, daß die Krankenversicherung für die medizinische Rehabilitation zuständig ist, zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit die Rentenversicherung. Allerdings stehen nicht genügend Therapieplätze zur Verfügung, so daß die Wartezeiten lang sind. Oft ist es dann zu spät, die Erwerbsfähigkeit eines/r ArbeitnehmerIn wiederherzustellen.

Generell ist das soziale Netz in Slowenien gut entwickelt. Es gibt jedoch keine Richtlinien, welche Arbeitsplätze gefährlich sind und welche nicht. Notwendig ist ein Erfassungs- und Informationssystem. Unter Abschnitt V in dem Gesetzentwurf zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind Grundlagen dazu enthalten.

Besuch in Slowenien

Um sich schließlich Eindrücke von der Situation vor Ort zu verschaffen, wurden KollegInnen vom Verbund der freien Gewerkschaften gebeten, den Besuch in einigen Betrieben zu organisieren. Daraufhin sind drei Betriebe ausgewählt worden, in welchen der Arbeits- und Gesundheitsschutz jeweils einen unterschiedlichen Stellenwert einnimmt. Für jede Betriebsbesichtigung stand ein Tag zur Verfügung. Im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz präsentierte sich jeweils ein unterschiedliches Bild.

Firma KRKA¹²

Am Morgen meines ersten Tages in Slowenien holte mich die Kollegin vom Freien Gewerkschaftsbund ab, und die Fahrt ging nach Novo Mesto. Wir besuchten die Firma KRKA. Bei unserem Eintreffen morgens am Firmmentor wurden wir bereits von dem Vorsitzenden der Gewerkschaftsfraktion im Betrieb erwartet. Zunächst erhielten wir in Form einer Filmvorführung viele Informationen über die Firma KRKA. Sehr deutlich unterstreichen wird darin der hohe Stellenwert, den der Schutz der Umwelt für das Unternehmen besitzt.

Die Firma KRKA – benannt nach dem Fluß Krka, der die gesamte Region Dolenjska charakterisiert – wurde 1954 als kleines Labor für Kosmetika gegründet. Schon im ersten Jahrzehnt wurden Grundlagen für alle Geschäftsbereiche geschaffen: Das Institut für Entwicklung entstand, die ersten Patente wurden angemeldet, Produktion und Verkauf von Kosmetika begannen, die ersten Schritte Richtung Export wurden gemacht, und neue Gebäude für die pharmazeutische Produktion wurden errichtet. Später orientierte man sich zusätzlich am Tourismus und schuf Kurzentren als Tochterfirmen.

Heute gehört KRKA zu den führenden pharmazeutischen Betrieben auf den Märkten von Mittel- und Osteuropa. Die Firma ist mit ca. 3.000 Beschäftigten eine der „Top-Companies“ in Slowenien. Ihre Produktpalette

umfaßt Medizin, Kosmetik und auch Produkte für die Tierpflege und -medizin. Die Waren finden sich auf den Märkten von über 70 Ländern weltweit. Ca. 75 % der produzierten Waren werden exportiert, insbesondere in die Länder der CEFTA. Andere Exportländer sind die USA, Japan, Australien und Länder der EU. Für die Jahrtausendwende wird ein Umsatz von 500 Millionen US\$ angestrebt. Die Produktion entspricht zu 100 % den Anforderungen des europäischen Marktes. Außerdem werden alle FDA (American Food and Drug Administration)-Standards eingehalten.

Im Jahre 1996 wurde die Privatisierung des Unternehmens abgeschlossen. Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurde in der Firma KRKA traditionell großgeschrieben. Im Zuge der Privatisierung bestand allerdings die Befürchtung der Beschäftigten, daß neue Investoren von dem erreichten hohen Standard abweichen würden. Es ist jedoch gelungen, den Standard zu sichern bzw. weiterzuentwickeln. Bereits vor der Privatisierung gab es 24 Vereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene, worauf der Haustarifvertrag heute Bezug nimmt. Diese Vereinbarungen wurden alle übernommen. Sollte hier von der Geschäftsleitung eine Veränderung angestrebt werden, muß sie sich mit dem Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften auseinandersetzen. Es bestehen derzeit jedoch keine Befürchtungen, daß eine Verschlechterung der Bedingungen erfolgt. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben einen hohen Stellenwert; die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen wird vom Management positiv beurteilt. Auch nach der Privatisierung hat sich die personelle Besetzung des Top-Managements nicht verändert. Außerdem ist die Unternehmenskultur, die das Ergebnis von jahrelangem Handeln und entwickelten Traditionen ist, erhalten geblieben.

Für den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz existiert eine gesonderte Abteilung, die direkt dem Personalmanagement unterstellt ist. Sie ist mit vier Sicherheitsingenieuren besetzt. Die gesetzlichen Voraussetzungen sind ein College-Abschluß, das Bestehen einer Prüfung und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung. Die bei KRKA beschäftigten Kollegen besitzen alle einen Universitätsabschluß und haben gesonderte umfangreiche Prüfungen zur Arbeitssicherheit und zum Feuerschutz abgelegt. Von hier aus werden alle Aktivitäten, die den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreffen, organisiert und koordiniert. Das betrifft zum Beispiel Schulungen der Beschäftigten, Kontrolle der technischen Ausrüstung und der Arbeitsumwelt. Außerdem werden die Sicherheitsingenieure einbezogen, wenn es um die Konstruktion und Planung von Neubauten geht. Schon während der Bauphase werden dann Schulungen und die Ausbildung der ArbeitnehmerInnen geplant.

Die Arbeit des Betriebsrates zum Bereich Arbeitsschutz wird sicherlich dadurch befähigt, daß einer der vier Sicherheitsingenieure Mitglied ist. So ist die Interessenvertretung stets auf dem aktuellen Stand. Insgesamt scheint die Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Management konfliktfrei zu sein. Bei einem Rundgang durch die Produktion erhielten wir zunächst einen Einblick in einen fast vollständig automatisierten Produktionsbereich. Nur im Kontrollbereich war jemand anzutreffen, der den Prozeß überwachte. Er erläuterte, daß die Zeit, die ArbeitnehmerInnen an den Maschinen verbringen, auf ein Minimum reduziert worden sei. Für diese kurze Zeit stünde dann die erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung. Auf meine Frage nach dieser Ausrüstung, wurde mir gleich ein für die Beschäftigten zugänglicher Behälter gezeigt, wo die Stöpsel für die Ohren aufbewahrt werden. Mit Grinsen auf dem Gesicht schenkte mir der im Kontrollbereich zuständige Kollege ein Paar Ohrstöpsel als Souvenir.

Die Ausstattung und die Auszeichnung der Maschinen und Hallen mit Sicherheitshinweisen scheint vorbildlich. Am Eingang jeder Halle finden sich zunächst Schilder, die auf die jeweiligen Gefahren hinweisen. Ausführliche

¹² Die Firma präsentiert sich im Internet unter www.krka.si.

Beschreibungen für jede einzelne Maschine sind vorhanden. Alle besichtigten Produktionsstätten wirken sauber und aufgeräumt. Dort wo Medizin hergestellt wird, tragen ArbeitnehmerInnen Schutzanzüge und –masken, die auf mich als Haien wie Astronautenanzüge wirken. Die Räume sind mit technisch aufwendigen Klimaanlage ausgestattet. Unter anderem wird auch mit unterschiedlichem Luftdruck – je nach den besonderen Anforderungen – gearbeitet. Die Sicherheitsbestimmungen für diese Art der Produktion sind ausgesprochen streng. Dort, wo schon die Qualität der Produkte von einem Höchstmaß an Hygiene und Schutz abhängt, scheinen auch ArbeitnehmerInnen zu profitieren.

Der Leitsatz „Healthy environment and healthy people“ der Firma scheint auch verfolgt zu werden, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen geht. Es wird sich nicht ausschließlich an den Vorschriften orientiert, sondern an dem, was technisch machbar ist. Obwohl die Anzahl der Arbeitsunfälle vergleichsweise niedrig ist, wird weiter daran gearbeitet, die Arbeit im Betrieb noch sicherer und weniger gefährdend zu gestalten.

Einen besonders hohen Stellenwert in der Politik des Unternehmens nimmt die Aus- und Weiterbildung ein, in diesem Rahmen auch das Training im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Ausgaben stellen den größten Posten im Bereich der Investitionen dar. Dabei wird ein moderner, interdisziplinärer Ansatz verfolgt. Besondere Bedeutung kommt auch dem Schutz der Umwelt zu.

In Zusammenhang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz ist wohl die Unterhaltung von Sportstudios, die die ArbeitnehmerInnen für einen geringen Beitrag benutzen können, bemerkenswert. Bei den Wahlen zum Aufsichtsrat wird Wert darauf gelegt, daß alle Mitglieder aus der Gegend stammen bzw. eine besondere Bindung an die Firma und die Region haben.



Firma Helios¹³

Unser nächster Besuch führte uns nach Domzale zur Firma Helios. Beim Betreten der Firma erhalten BesucherInnen als erstes die „Visitors Safety Regulations“, die verschiedene Verbote und Gebote zur Sicherheit auf dem Betriebsgelände enthalten. Wir wurden dann gleich in ein Besprechungszimmer gebracht, wo wir von der Geschäftsleitung, Gewerkschaftsvertretung, Betriebsrat und der Abteilung für Arbeitssicherheit herzlich begrüßt wurden.

Zunächst erhielten wir generelle Informationen zur Firmengeschichte, der Produktpalette und über die Organisation der Arbeitssicherheit im Betrieb.

1924 wurde die Firma Helios durch den Deutschen Herrn Marx gegründet. 1999 ist also der 75. Geburtstag des Unternehmens. Noch heute sind Produkte aus der Anfangszeit im Sortiment. Dieses besteht aus Kunst-

harzen, verschiedenen Beschichtungen, Klebstoffen und Stärken. Jährlich werden ca. 42.000 Tonnen Ware produziert, davon ca. 60 % für den Export. Insgesamt wurden 1998 36% der produzierten Menge in Slowenien umgesetzt, 21 % in Ländern des früheren Jugoslawiens, 15% in den Ländern der früheren Sowjetunion, 11% in Mitteleuropa, 10 % in den Ländern der EU und schließlich 7 % außerhalb Europas.

Verwendet werden ca. 700 verschiedene Rohmaterialien. Neun der Substanzen sind als Gefahrenstoffe definiert. Entsprechend der betreffenden EU-Richtlinie sind das Materialien, die ätzend bzw. leicht entflammbar sind. Die Firma Helios berücksichtigt bei der Handhabung die Bestimmungen dieser Richtlinien. Bei jeder Einführung eines neuen Stoffes erhalten die ArbeitnehmerInnen eine Einweisung, um genau über Handhabung und Gefahren informiert zu sein. Außerdem können die besonderen Eigenschaften bzw. Risiken jederzeit nachgelesen werden.

Eine hohe Bedeutung wird auch dem Schutz der Umwelt und der sicheren Entsorgung von Abfall zugeschrieben. Im letzten Jahr wurde der Umwelt-Standard ISO 14000 erreicht. Dieser wird jedoch von Firmenleitung und Betriebsrat nicht als ausreichend betrachtet. Solange die Natur in irgendeiner Form belastet wird, wird weiterhin an einer Erhöhung des Standards gearbeitet. Gemeinsam mit dem Umweltministerium hat Helios einen Fond gegründet. Für jeden umweltfreundlich produzierten Liter Ware wird ein Betrag gespendet, um damit Höhlen und Brunnen zu säubern, die sich nahe an Trinkwasserreservaten befinden.

In der chemischen Industrie sind Arbeits- und Feuerschutz eng miteinander verzahnt. In der Abteilung für Brandschutz sind 21 Feuerwehrleute beschäftigt, die auch außerhalb des Betriebes eingesetzt werden. Auf dem Betriebsgelände gibt es drei verschiedene Feuerwarnsysteme. Außerdem befinden sich an den Hallen Anschlüsse für Schläuche, so daß niemand den brennenden Raum betreten muß. Ein Feuer kann so innerhalb von drei Minuten gelöscht werden. Der letzte Brand war vor 15 Jahren.

In dem besichtigten Betriebsteil arbeiten ca. 750 Beschäftigte. Davon besitzen ca. 13 % einen Universitätsabschluß und 20 % einen Collegeabschluß, was weit über dem slowenischen Durchschnitt liegt. Künftig soll die Personalstruktur insoweit verändert werden, daß der durchschnittliche formale Bildungsgrad noch weiter ansteigt. Bildung wird als wichtiger Wettbewerbsvorteil betrachtet. In die berufliche Weiterbildung werden jährlich ca. 40 Millionen SIT (etwas mehr als 4 Millionen DM) investiert. Hiermit werden auch Seminare zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finanziert. 10 % der ArbeitnehmerInnen werden jährlich im Rahmen von Bildungsurlaub zu diesem Themenbereich geschult. Es wird sehr viel Wert darauf gelegt, die Seminare methodisch und didaktisch aufzubereiten. Durch die Verwendung von Anschauungsmaterial, wie z. B. Bildern, wird der Unterricht anschaulich gestaltet. Damit sollen den ArbeitnehmerInnen die Gefahren am Arbeitsplatz deutlich gemacht werden, um auch das notwendige Bewußtsein zu schaffen.

Alle neu eingestellten ArbeitnehmerInnen erhalten Schulungen zur Arbeitssicherheit, die von ortsansässigen ExpertInnen durchgeführt werden. Für die ReferentInnen ist es Voraussetzung, Erfahrungen in der Erwachsenenbildungsarbeit zu besitzen. Koordiniert werden die Aktivitäten von der Abteilung Arbeitssicherheit, die früher aus drei bis vier Beschäftigten bestand. Aufgrund von Umstrukturierungen und Fluktuation ist jetzt noch ein einziger Sicherheitsingenieur in der Abteilung beschäftigt. Zusätzlich ist jede/r ArbeitnehmerIn mit Personalverantwortung zuständig für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bei unserem Rundgang im Betrieb, der vom Produktionsleiter begleitet wurde, fiel uns zunächst auf, daß in vielen Teilen keine ArbeitnehmerInnen anzutreffen sind. Wir wurden aufgeklärt, daß der Produktionsprozeß

¹³ Weitere Informationen sind im Internet unter www.helios.de.

zum Teil automatisiert ist. ArbeitnehmerInnen sind nur in den Hallen dieses Produktionsabschnittes anzutreffen, um die Rohstoffe einzufüllen. Der Aufenthalt in den Räumen, wo es ausgesprochen warm ist, wird soweit wie möglich verkürzt. Nur beim Auffüllen der Maschinen ist die Gefahr vorhanden, daß ArbeitnehmerInnen direkt mit den Rohmaterialien in Berührung kommen.

An jeder der Maschinen sind Anweisungen für den sicheren Gebrauch angebracht. Es gibt neue Produktionslinien mit modernen Maschinen. Teilweise sind aber alte Maschinen in Gebrauch, die keine modernen Sicherheitsvorkehrungen aufweisen. Hier ist es möglich, daß Dämpfe aufsteigen, was – trotz leistungsstarker Absauganlagen – auch zu riechen ist.

In einem anderen Betriebsteil läuft eine Art Band, wo Farbe abgefüllt und die Dosen verschlossen werden. Einer der dort beschäftigten Arbeitnehmer hatte als Sitzgelegenheit mehrere Eimer übereinandergestapelt, was aber wohl in absehbarer Zeit verändert werden würde. Kurz vorher ist uns erläutert worden, daß derzeit alle Arbeitsplätze evaluiert werden, um sie ergonomisch an jede/n einzelne/n Beschäftigte/n anzupassen.

In der Firma Helios scheint Arbeits- und Gesundheitsschutz ein wichtiges Anliegen zu sein, nicht nur um den gesetzlichen Vorschriften Genüge zu tun. Die Zielsetzung des Unternehmens ist, die Unfallrate, die 1998 4,5 % betrug, auf 3 % abzusenken.

Gefahren sind insbesondere dort vorhanden, wo ältere Maschinen zum Einsatz kommen. Diese werden nach und nach ersetzt, was jedoch Zeit und Kapital erfordert. Es ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, daß früher sämtliche Gewinne sofort reinvestiert wurden. Seit der Privatisierung des Betriebes wird jedoch ein Teil davon an die AktionärInnen ausgeschüttet.

Die MitarbeiterInnen der Firma Helios, die ich kennenlernen konnte, erschienen mir alle ausgesprochen motiviert und verantwortungsbewußt. Es wurde mir das Gefühl vermittelt, daß sich etwas bewegt. Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als wichtiges Anliegen betrachtet.

Firma Tosama

Der letzte Besuch in Slowenien führte uns zur Firma Tosama. Wir wurden freundlich empfangen und hatten zunächst Gelegenheit, ein erstes Informationsgespräch zu führen. Dabei waren der Sicherheitsingenieur, der Produktionsleiter, der Betriebsratsvorsitzende und die Vorsitzende des gewerkschaftlichen Vertrauenskörpers im Betrieb.

Das Unternehmen fertigt vier verschiedene Produktgruppen:

- persönliche Hygiene (z. B. Damenbinden, Tampons, Windeln, Watteestäbchen und -pads)
- steriler medizinischer Bedarf (z. B. Wundauflagen, sterile Kleidung für Operationen)
- Gartenprodukte (z. B. Material zum Abdecken von Setzlingen)
- Bandagen

Die Firma Tosama besitzt große Marktanteile bei Slipeinlagen, Tampons und Tageshygiene, insbesondere in Slowenien, aber auch europaweit. 18 % der Firmenanteile sind im Besitz der Beschäftigten, der Rest sind staatliche Fonds. Das Unternehmen besaß zum Zeitpunkt der Privatisierung einen Wert von ca. 55 Millionen DM; seither wurde noch viel investiert.

Fest beschäftigt sind in der Firma 650 ArbeitnehmerInnen. Dazu kommen jeweils ca. 20 – 40 Aushilfen und über die Sommermonate werden zusätzlich Studierende eingestellt. Während früher grundsätzlich im Dreischicht-Betrieb gearbeitet worden ist, gibt es heute zwei Schichten und nur ca. 40 Beschäftigte, die nachts arbeiten. Bei besonders großer Nachfrage wird gelegentlich eine Extraschicht eingelegt.

Ehe wir das Gespräch inhaltlich vertieften, brachen wir zu einem Betriebsrundgang auf. Beim Betreten der ersten Halle fiel uns sofort die hohe Luftfeuchtigkeit auf. Wir wurden aufgeklärt, daß für die qualitativ hochwertige Produktion von Hygiene- und Kosmetikartikeln eine Luftfeuchtigkeit von 75 % notwendig ist. Trotz vorhandener Absaugvorrichtungen war die Luft voll von Fasern. Der Boden der Halle war an mehreren Stellen uneben und insgesamt nicht aufgeräumt, so daß die Gefahr zu stolpern und sich zu verletzen gegeben war. Auffällig war auch der Geräuschpegel, der mir ziemlich hoch erschien. Trotzdem wurde offensichtlich keine entsprechende Schutzausrüstung verwendet. Auf meine Frage hin erfuhr ich, daß als Grenzwert ein Geräuschpegel von 90 Dezibel gilt. Bei höherem Lärmpegel sei ein Schutz vorgeschrieben, ansonsten könnten die ArbeitnehmerInnen freiwillig davon Gebrauch machen. Es greift aber niemand auf das Angebot zurück.



Als wir eine andere Halle betraten, wurden gerade stapelweise Kartons mit Damenbinden verpackt. Diese Ladung war eine Spende für die Frauen im Kosovo. Damit wird einem nahezu existentiellen Problem begegnet, an das in Anbetracht der durch den Krieg verursachten Schäden nicht unbedingt als erstes gedacht wird.

Bei Betrachtung der Produktionsanlagen wird erläutert, daß diese sehr teuer sind und mindestens vierzig Jahre lang in Betrieb bleiben müssen, um rentabel zu sein. Der Unterschied zwischen alten und neuen Maschinen wird natürlich zunächst anhand der Leistungsfähigkeit deutlich, aber auch an den Sicherheitsvorkehrungen.

Während bei den neueren Maschinen alle beweglichen Teile abgedeckt sind, liegen sie bei den älteren Maschinen frei. Unfälle passieren auch überwiegend an den alten Maschinen. So schneiden sich ArbeitnehmerInnen z. B. beim Einlegen des Materials in die Finger. Im Jahr werden ca. 30 – 40 Unfälle dieser in der Regel weniger schweren Unfälle gezählt. Ungefähr ein Viertel davon sind Wegeunfälle. Die meisten der Unfälle ereignen sich von Januar bis März; im Sommer scheinen die ArbeitnehmerInnen ausgeruhter zu sein, wie mir erläutert wurde.

Innerhalb des Unternehmens gibt es einen Sicherheitsbeauftragten. Es wird uns erklärt, daß die Produktionsanlagen – entsprechend den gesetzlichen Vorschriften – periodisch überprüft werden. Ebenso werden ArbeitnehmerInnen periodisch von Arbeitsmedizinern untersucht. Dies sei alles sehr teuer. Gesonderte Untersuchungen fänden bei der Einführung neuer Technologien statt. Es würden die Auswirkungen auf die Arbeitsumwelt getestet. Hier habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Schulungen von ArbeitnehmerInnen finden statt, wenn sie eingestellt werden. Bei mehreren Neueinstellungen finden sie in Form von Seminaren statt, ansonsten als Unterweisungen am Arbeitsplatz. Es wird darauf hingewiesen, daß die ArbeitnehmerInnen in den Gruppen ein hohes Verantwortungsgefühl füreinander besitzen und aufeinander „aufpassen“.

Später finden dann in Form von Multiple Choice Tests statt, auf die sich die Beschäftigten in Eigenregie vorbereiten können. Sie erhalten die Unterlagen ausgehändigt, damit sie sich zu Hause oder in den Pausen mit den Fragen auseinandersetzen können.

Der Betriebsrat ist erst vor kurzem neu gewählt worden und macht sich mit seinen Aufgaben vertraut. Auf meine Frage hin erläutert der Vorsitzende, daß er sich als Interessenvertreter der ArbeitnehmerInnen versteht, allerdings habe er sich noch nicht gesondert mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb befaßt. Hier hilft die langjährige Vorsitzende der Gewerkschaftsdelegation aus. Bisher sei es so gewesen, daß der Betriebsrat tätig geworden sei, wenn es zu Beanstandungen kam. Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretung arbeiten Hand in Hand.

Die Gewerkschaften sind schon in sozialistischen Zeiten sensibler für Arbeits- und Gesundheitsschutz geworden. Allerdings wurden die betreffenden Aufgaben im Betrieb von den Sicherheitsingenieuren wahrgenommen. Für die betriebliche Interessenvertretung ist es ein neues Betätigungsfeld.

Bei Tosama hat Arbeits- und Gesundheitsschutz derzeit keine Priorität. Es gäbe keine Probleme. Falls es soweit wäre, würden die zuständigen KollegInnen bereit sein zu handeln.

Fazit

Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes scheinen gute Grundlagen für ein erfolgreiches System des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes geschaffen zu werden. Es wird darauf ankommen, die Inhalte flächendeckend umzusetzen. Wie bereits geschildert, nimmt der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Nach Auskunft einer Kollegin ist es derzeit überwiegend so, daß dem Thema weniger Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz erscheint mir von den GewerkschaftskollegInnen sehr ernst genommen zu werden. Der Eindruck hat sich mir auf dem Seminar, in den Gesprächen und durch den Einsatz im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf vermittelt. Oftmals jedoch – so eine Kollegin – ist es ausgesprochen schwierig, den Willen zur Verbesserung in die Betriebe zu tragen. Viele der langjährigen FunktionärInnen zeigen keine Bereitschaft zur Veränderung, sondern wollen in den ausgefahrenen Gleisen bleiben. Hoffnung wird auf eine neue, jüngere Generation von InteressenvertreterInnen und Sicherheitsbeauftragten gesetzt.

Dringend notwendig scheinen auch Investitionen in die technische Ausrüstung der Betriebe. So sind Gefahren vor allem dort vorhanden, wo alte Maschinen in Betrieb genommen werden.

Kroatien

Kroatiens geographische Lage ist in Südosteuropa. Der Staat grenzt im Norden an Slowenien, im Nordosten an Ungarn, im Osten an Serbien, im Süden an Bosnien, Herzegowina und Montenegro und schließlich im Südwesten an die Adria.



Ländersteckbrief¹⁴

Fläche:	56.538 km ² , davon 56.410 km ² Land, 128 km ² Wasser
Einwohner:	4,7 Millionen
Hauptstadt:	Zagreb
Amtssprache:	Kroatisch
Nationalfeiertag:	30. Mai
Unabhängigkeit:	25. Juni 1991
Währung:	1 Kuna = 100 Lipa
Grenzen:	Slowenien 670 km, Ungarn 379 km, Serbien 241 km, Bosnien und Herzegowina 932 km, Montenegro 25 km, Küste 5.790 km (1.778 km Festland, 4.012 km Inseln)

Politik

Im April und Mai 1990 fanden die ersten Mehr-Parteien-Wahlen statt. Als Präsident wurde Franjo Tudjman im Mai 1990 gewählt. Er wurde bei den Wahlen 1997 wiedergewählt.

Gewerkschaften

Die kroatische Gewerkschaftslandschaft ist ausgesprochen zersplittert. Neue Organisationen und miteinander in Konkurrenz stehende Gewerkschaften brachten komplexe Strukturen hervor.¹⁵ Es gibt sowohl Berufs-, Betriebs- als auch Branchengewerkschaften, die mehreren Bündeln angehören. Daneben existieren zahlreiche weitere Organisationen. Ab einer Anzahl von mindestens 10 kann sich ein Zusammenschluß von ArbeitnehmerInnen als Gewerkschaft registrieren lassen.¹⁶ Die Konflikte zwischen einzelnen Gewerkschaftszentralen behindern die Fortentwicklung der Gestaltung von Tarifverträgen und der betrieblichen Rolle der Gewerkschaften.¹⁷

Mit ca. 500.000 Mitgliedern ist der Bund autonomer Gewerkschaften Kroatiens (SSSH) der größte, genauso wie der vertrauenswürdigste Verhandlungspartner für Arbeitgeber und Regierung. Es handelt sich um den 1990 reformierten sozialistischen Gewerkschaftsbund.¹⁸

Meine Gastgeberin war die im SSSH organisierte kroatische Metallarbeitergewerkschaft SMH (Sindikat Metalaca Hrvatske), die auch Mitglied des Internationalen Metallarbeiterbundes ist. Hier sind von insgesamt ca. 65.000 ArbeitnehmerInnen in der Metallindustrie 55.000 organisiert; davon sind 32.000 zahlende Mitglieder. SMH betreut die Mitglieder in neun verschiedenen Regionen, für die jeweils ein regionales Büro existiert.

In der Metallindustrie gibt es derzeit 176 Tarifverträge auf Firmenebene. Das Zentralkomitee hat sich auf verschiedene Regelungsinhalte verständigt, die Bestandteil jedes Tarifvertrages sein müssen, z. B.:

- 40-Stunden-Woche
- Nicht-Einbeziehung der Samstage bei der Berechnung der Urlaubstage
- Mindestlohn
- Zuschläge
- Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Bestandteil vieler Tarifverträge ist auch der Abschluß einer Unfallversicherung, die nicht nur für Arbeitsunfälle aufkommt, sondern auch privat verbrachte Zeit abdeckt. Hier sehen die Gewerkschaften für sich einen Verhandlungsspielraum. Vereinbart werden auch Boni für gefährliche Arbeiten.

Betriebliche Interessenvertretung

Nach mehrjährigen konfliktträchtigen Verhandlungen im Wirtschafts- und Sozialrat wurde 1995 das neue kroatische Arbeitsgesetz verabschiedet, welches sich am deutschen Betriebsverfassungsgesetz orientiert. Im März 1996 fanden die ersten Betriebsratswahlen statt. Besonders erfolgreich war der SSSH, der 80 % aller Mandate gewann.¹⁹

Da die Rolle des Betriebsrates noch keine Tradition hat, sind die KollegInnen jetzt dabei, sich mit ihren Aufgaben vertraut zu machen. Bemängelt wird, daß die Funktion nicht ausreichend definiert ist. Nur 20 Artikel der 245 Artikel des Arbeitsgesetzes befassen sich mit der Betriebsratstätigkeit. Scherzhaft meinte ein Kollege, es handele sich um ein „Betriebsverfassungsgesetz superlight“.

Eine wichtige Rolle spielt auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb. Es ist gesetzlich geregelt, daß in einem Betrieb, in dem mindestens 1.000 ArbeitnehmerInnen organisiert sind, ein/e GewerkschaftsvertreterIn freigestellt wird. Bei 300 – 999 Organisierten ist eine teilweise Freistellung vorgesehen. Streiks finden beispielsweise fast ausschließlich auf einzelbetrieblicher Ebene statt und haben in der Regel betriebliche Konflikte zum Anlaß. Während meines Aufenthaltes in Kroatien schien sich ein Streik in einer Werft anzubahnen, weil angekündigt wurde, das Urlaubsgeld werde nicht ausbezahlt. Nachdem die gewerkschaftlichen Vertrauensleute aktiv geworden waren, konnte der Konflikt durch Verhandlungen gelöst und der Arbeitskampf abgewendet werden.

Wirtschaft

Bis 1990 erbrachte Kroatien ca. ein Viertel des jugoslawischen Bruttosozialproduktes. Aufgrund des serbisch-kroatischen Krieges kam es jedoch zu immensen Einbrüchen.

¹⁴ Quellen: LexiROM 4.0; <http://www.odci.gov/cia/publications/factbook/country-frame.html>.

¹⁵ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999, S. 12.

¹⁶ Vgl. Union of Autonomous Trade Unions of Croatia: Status Report, March 1999

¹⁷ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999, S. 13.

¹⁸ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999, S. 12.

¹⁹ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999, S. 13.

Der wichtigste Wirtschaftszweig ist die Landwirtschaft. Dazu zählen der Anbau von Mais, Weizen, Zuckerrüben usw., aber auch der Anbau von Wein an der Küste und die Fischerei an der Adria. In der Industrie dominieren Maschinen- und Schiffbau, Erdölraffinerien, Eisen-, Stahl- und Aluminiumerzeugung. Ein wichtiges Standbein ist auch der Fremdenverkehr, der infolge des Krieges jedoch stark zurückgegangen ist.²⁰

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Gesundheit und der Umwelt ist verfassungsrechtlich gewährleistet (Artikel 58 und Artikel 69). Anders als in Deutschland sind alle Vorschriften der kroatischen Verfassung unmittelbar geltendes Recht.²¹ Weiterhin befaßt sich das kroatische Arbeitsgesetz vom 17. Mai 1995 mit Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Art. 21 verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und auch der Moral des Arbeitnehmers. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflicht, ist er schadenersatzpflichtig. Anders als in Deutschland ist jedoch der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, wenn er zur Verfügung gestellte Sicherheitsausrüstung nicht verwendet bzw. fahrlässig gehandelt hat.

Basierend auf dem Artikel 89 der kroatischen Verfassung, welcher das Verfahren regelt, wurde am 5. Juli 1996 das Arbeitsschutzgesetz (Occupational Safety & Health Act) verkündet.²² Es wurde unter der Nummer 01-96-1284/1 registriert.

Die interviewten GewerkschaftskollegInnen bemängeln, daß sich das Gesetz eher mit den Konsequenzen bei Unfällen und Gesundheitsschädigungen auseinandersetzt. Die Prävention käme leider zu kurz. Außerdem kommen viele Arbeitgeber ihren Verpflichtungen nicht nach. Im Falle eines Anspruchs ist es üblich, daß ArbeitnehmerInnen vor Gericht ziehen müssen, obwohl letztendlich 97 % der Fälle gewonnen werden.

Probleme sind insbesondere durch den Mangel an finanziellen Mitteln begründet. Teilweise ist die Situation so verschärft, daß innerhalb eines Betriebes selbst die Anschaffung von Seife zum Händewaschen diskutiert werden muß. Weitaus gefährlicher ist jedoch der schlechte Zustand von industriellen Anlagen. Häufig werden bereits abgeschriebene alte Maschinen aufgekauft und in Betrieb genommen. Diese Anlagen bergen sehr hohe Unfallgefahren, wie auch aus den Gesprächen mit betrieblichen Akteuren deutlich wird.

Besuch in Kroatien

Während meines Besuches in Kroatien wurde ich von einer Kollegin betreut, die selbst Vorsitzende der Gewerkschaftsfraktion eines Metallbetriebes ist. Sie war für die drei Tage meines Aufenthaltes bezahlt vom Arbeitgeber freigestellt.

Montag abend trafen wir uns gemeinsam mit einer weiteren Kollegin und dem örtlichen Sekretär der Metallgewerkschaft, um uns kennenzulernen. Dienstag standen dann zwei Betriebsbesichtigungen auf dem Programm. Mittwoch morgen war ich bei der Metallarbeitergewerkschaft SMH eingeladen, wo weitere Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erörtert werden konnten.

20 Vgl. LexiROM 4.0.

21 Vgl. Institut für Südosteuropa: Kroatisches Arbeitsgesetz, Frankfurt 1995, S. 13.

22 Es liegt die englische Übersetzung, ausgehändigt von einer Kollegin des freien Gewerkschaftsbundes, vor.

Firma Industrogradnja

Das erste Unternehmen, zu dessen Besichtigung wir eingeladen worden waren, befindet sich in der Region Promorsko-Goranska nahe Rijeka. Die Firma Industrogradnja wurde vor vierzig Jahren gegründet. Der besichtigte Standort ist ca. 15 Jahre alt. Dort werden Stahlkonstruktionen hergestellt, ca. zu 50 % für den Export. Derzeit beschäftigt die Firma noch 87 ArbeitnehmerInnen; vor der Privatisierung waren es 360.

Bei unserem Eintreffen werden wir zunächst freundlich empfangen. Es fand eine Gesprächsrunde statt, an welcher der Manager, der Betriebsratsvorsitzende, der Sicherheitsingenieur und der Vorsitzende der Gewerkschaftsvertretung im Betrieb teilnahmen. Gleich zum Einstieg in die Diskussion merkte der Geschäftsführer resigniert an, daß der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb ein großes Problem darstelle. Es gäbe unglaublich viel zu tun, aber kein Geld.

Die Arbeit in einem Stahlbetrieb ist körperlich außerordentlich belastend, so daß sie kaum jemand bis zum Rentenalter ausüben kann. Erschwerend kommt hinzu, daß die Altersstruktur der Beschäftigten im Betrieb unausgewogen ist. Ein Fünftel der Arbeitnehmer sind bereits älter und praktisch nicht mehr erwerbsfähig. Der Krankenstand ist mit durchschnittlich 20 – 25 % ausgesprochen hoch. Es entstehen dem Unternehmen hohe Kosten. Daraufhin fragte ich, ob denn nach einer bestimmten Dauer des Krankenstandes nicht die Krankenversicherung einspringe. Dies sei schon richtig, jedoch kommen die meisten, kurz bevor die Lohnfortzahlung durch die Krankenversicherung übernommen worden wäre, für kurze Zeit in den Betrieb zurück. Im Falle von Krankheit beträgt die Fortzahlung nur 80 %. Bei einem Arbeitsunfall 100 %.

Gesetzlich vorgeschrieben ist das Abschließen einer Unfallversicherung für alle ArbeitnehmerInnen. Die Träger sind private Agenturen. Es wird erläutert, daß die Versicherung bei einem Unfall einen Festbetrag von bis zu ca. 25.000,00 DM ausbezahlt. Wenn allerdings der Unfall schwerer ist und der/die betreffende ArbeitnehmerIn Anspruch auf eine höhere Entschädigung besitzt, muß das Unternehmen den Betrag aufstocken.

Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften existiert in der Firma ein Gremium, das sich mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb auseinandersetzt. Mitglieder sind der Sicherheitsingenieur, ein Vertreter des Betriebsrates, zwei Gewerkschaftsdelegierte und der vertraglich gebundene Arbeitsmediziner. Dieses Gremium trifft sich einmal im Monat, um Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb zu erörtern. Damit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbedingungen, die ein Zusammentreffen alle drei Monate vorschreiben, übertroffen. Derzeit wird z. B. nach einer kostengünstigen Lösung für ein besonderes Problem gesucht. In einer neueren Halle mit klaren, durchsichtigen Oberlichtern ist die Temperatur sehr stark durch die Außenbedingungen beeinflusst. Das heißt, daß die Halle im Sommer unerträglich warm ist und im Winter ausgesprochen kalt. Bei der Besichtigung konnte ich mich selbst von dem Problem überzeugen. Weiterhin sind mir Wasserpfützen in den Hallen aufgefallen, um die wir herumgehen mußten. Auch hier gilt, daß neuere Maschinen einen sichereren Eindruck machen als die älteren, wo bewegliche Teile nicht abgedeckt sind. Was weiterhin auffällt, sind Arbeitnehmer, die sichtbar mit Schutzausrüstung ausgestattet sind, diese aber leider nicht sachgemäß anwenden. So beobachteten wir einige Kollegen, die beim Schleifen, wo die Funken nur so sprühen, ihre Schutzbrillen dekorativ auf der Stirn tragen ... Derartige Probleme scheinen international zu sein.



Im Unternehmen Industrogradnja wurden 1998 sechs Arbeitsunfälle registriert. Dabei handelte es sich überwiegend um Brüche, zu denen es kommt, wenn Stahlteile herunterfallen. Derartige Verletzungen heilen sehr schlecht. Deshalb ist auch die durchschnittliche Zeit, die ArbeitnehmerInnen nach einem Unfall nicht arbeitsfähig sind, mit drei Monaten sehr lang.

Firma Victor Lenac

In Rijeka besuchten wir die im Jahr 1896 gegründete Werft Victor Lenac. Damals hieß das Unternehmen Lazarus, benannt nach dem tschechischen Gründer Emilio Lazarus. 1938 wurde im Hause der erste Tarifvertrag von Kroatien geschlossen. Stolz wurde mir eine Kopie davon überreicht.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Produktion zunächst gestoppt. Lazarus baute u.a. Kriegsschiffe. Dann wurde die Werft nach einem im Krieg gefallenen Kollegen umbenannt in „Victor Lenac“. Heute ist die Werft die größte Reparaturwerkstatt im Adriatischen Meer. Es werden dort hauptsächlich Reparaturen, Umbauten und Trockendockarbeiten an Schiffen durchgeführt.

Seit Anfang 1993 ist Victor Lenac zu 100 % in Privatbesitz. Auch nach der Privatisierung hatte das Unternehmen die Nase vorn. Victor Lenac war die erste Metallfirma, die einen Tarifvertrag abgeschlossen hatte. Dieser Tarifvertrag aus dem Jahr 1994 umfaßte auch ein Kapitel zum Arbeitsschutz, obwohl das entsprechende Gesetz erst 1996 erlassen worden ist.

Im Rahmen der Unternehmenspolitik nimmt der Schutz der Umwelt einen sehr hohen Stellenwert ein. Noch vor allem anderen wurde mir berichtet, daß die ISO-Bestimmungen 14001 und 9002 erreicht worden sind. Die Zertifikate wurden von der Kölner Niederlassung der Firma Lloyd's Register Quality Assurance Ltd. vergeben. Die vor Ort tätige Mitarbeiterin wurde mir vorgestellt. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, daß sich nahe der Werft Badestrände für TouristInnen befinden. Dies ist sicher eine Ursache für die hohe Priorität des Umweltschutzes.

Im weiteren wird berichtet, daß eines der Hauptprobleme bezüglich von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die Arbeit mit Asbest darstellt. Viele ausländische Schiffe werden vor Ort gewartet bzw. umgebaut, weil z. B. innerhalb der EU strengere Vorschriften im Zusammenhang mit Asbest gelten. Es wurde auf ein neues Verfahren hingewiesen, das die Arbeit mit Asbest so sicher wie möglich gestaltet. Die Umstellung würde jedoch hohe Kosten verursachen und ist deshalb vom Management abgelehnt worden.

Um eine Vorstellung von der Größe des Unternehmens zu erhalten, machten wir noch eine kleine Fahrt im PKW über das Betriebsgelände. So konnte ich einen ersten Eindruck gewinnen. Das Gelände wirkte sauber und aufgeräumt. Auffällig war, daß einige der Arbeitnehmer keine Helme trugen, obwohl dies durch ein entsprechendes Schild vorgeschrieben wurde.

Den gesetzlichen Vorschriften entsprechend gibt es eine Abteilung für Arbeitssicherheit, die zwei Sicherheitsingenieure umfaßt. Ein weiterer Ingenieur und zwei Kontrolleure sind für den Brandschutz zuständig. Die Schulungen der ArbeitnehmerInnen umfassen die Einweisung durch die Vorgesetzten am Arbeitsplatz, eine dreitägige Schulung zum Arbeitsschutz, die Theorie und Praxis beinhaltet und jährlich wiederholt wird. Weiterhin nehmen alle Beschäftigten an einem siebentägigen Seminar zum Brandschutz teil.

Gesetzlich vorgeschrieben ist auch ein Komitee, das sich mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb beschäftigt. Dieses umfaßt sechs Mitglieder: einen Vertreter des Managements, den Chef der Abteilung für Arbeitssicherheit, den Produktionsleiter, einen Vertreter des Betriebsrates, den Arbeitsmediziner und bei Bedarf den Arbeitsinspektor der Regierung. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen trifft sich das Komitee alle drei Monate; bei Bedarf öfter.

Der (oberflächliche) Eindruck, der sich mir darstellt, ist, daß derzeit insbesondere der Schutz der Umwelt Priorität besitzt. Das vermitteln mir auch die schriftlichen Unterlagen über die Werft, die mir zur Verfügung gestellt worden sind. In Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz scheinen die gesetzlichen Bedingungen streng befolgt bzw. sogar übertroffen zu werden.

Firma Uljanik

Während eines kurzen Aufenthaltes an der Adria ergab sich die Gelegenheit, eine weitere Werft mit Standort Pula zu besichtigen. Spontan erklärten sich einige der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und zwei Kollegen der Abteilung Arbeitssicherheit (in Absprache mit dem Management) bereit, mir einen Einblick in die betrieblichen Abläufe der Firma Uljanik zu gewähren. Anders als in der Werft in Rijeka werden dort Schiffe gebaut. Das Personal beträgt über 3.000 ArbeitnehmerInnen.



Wie in den anderen Betrieben sind entsprechend den gesetzlichen Vorschriften eine Abteilung und ein Komitee für Arbeitssicherheit eingerichtet, auch die entsprechenden Schulungen der ArbeitnehmerInnen finden statt. Der Sicherheitschef führte mir weiterhin ein System zur Erfassung der Gefahren und der dafür vorgeschriebenen Schutzausrüstung für jeden einzelnen Arbeitsplatz vor.

Durch Helme geschützt, brachen wir zu einem Rundgang über das Betriebsgelände auf. Auf der sogenannten Olivenbauminsel, einer Halbinsel, deren Name aus längst vergangener Zeit stammt, wurde ein riesiges Schiff gebaut. Ich selbst wurde Zeugin, wie ein tonnenschweres Stahlteil eingepaßt worden ist. Zum Bewegen dieser Bauteile gibt es riesige Kräne. Zwei von den Stahlelementen baumelten ca. 20 m über dem Boden übereinander. Es ging ein starker Wind, und die Teile schaukelten hin und her. Ich erschrak, als ich einen Arbeiter auf dem unteren Element klettern sah. Er versuchte, einen Holzbalken zu positionieren. Vermutlich sollten die beiden Teile aufeinander gelagert werden. Gebannt starrte ich auf die Szene, die sich da hoch über meinem Kopf abspielte. Es sah sehr gefährlich aus, denn der starke Wind brachte die Stahlteile zum Schwanken. Mir blieb fast das Herz stehen, als sich der Arbeitnehmer den Kopf stieß und sein Helm herunterfiel. Daraufhin ermahnte ihn der Sicherheitsingenieur lautstark, woraufhin der Arbeitnehmer den schwankenden Boden verließ und auf das danebenstehende Gerüst kletterte. Ein weiterer Kollege erschien und fing an, heftig mit dem Sicherheitsingenieur zu diskutieren, wohl darüber, ob es sich um eine gefährliche Situation handelte oder nicht. Leider konnte ich selbst kein Wort verstehen und war auf die etwas wortkarge Übersetzung eines anderen Kollegen angewiesen.

Zum Abschluß meines Besuches begleiteten mich vier der gewerkschaftlichen Vertrauensleute zum Bus. Auf dem Weg trafen wir genau den Arbeitnehmer, um dessen Leben ich wenige Stunden vorher gebangt hatte. Mit einem freundlichen Klopfen auf die Schultern meinte ich zu ihm: „Wie schön, daß dir nichts passiert ist!“

Er winkte ab und erwiderte betont „männlich“: „*Ach, Kollegin, Sorge dich nicht, ich mache den Job schon seit 15 Jahren ...*“

Fazit

Die gesetzlichen Vorschriften zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten keine zufriedenstellenden Regelungen zur Prävention. Zudem werden Bestimmungen häufig nicht befolgt. Das Hauptproblem in Kroatien scheinen der schlechte Zustand der industriellen Anlagen und der Mangel an finanziellen Mitteln zu sein. Aber auch auf Seiten der ArbeitnehmerInnen fehlt das Bewußtsein um Unfallgefahren am Arbeitsplatz. Weiterhin scheinen BetriebsratskollegInnen noch an ihrem Selbstverständnis, insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu arbeiten.

Abschließende Bemerkungen

Beim Ziehen von Schlußfolgerungen bin ich sehr vorsichtig, da die kleine Anzahl von Betrieben, die ich besucht habe, bei weitem nicht repräsentativ ist. Bei einem Vorabgespräch zu meinem Besuch in Kroatien sagte beispielsweise ein Kollege, wir könnten nur Betriebe besuchen, wo der Arbeits- und Gesundheitsschutz einigermaßen gut geregelt ist. Es wäre schwierig, dort Zugang zu erhalten, wo es gravierende oder ernsthafte Mängel gäbe.

Letztendlich kann jedoch gefolgert werden, daß die besten institutionellen Voraussetzungen wenig nutzen, wenn kein Geld vorhanden ist, um die industriellen Anlagen zu modernisieren und sicher auszurüsten. Eines der Hauptprobleme sowohl in Slowenien als auch in Kroatien ist in der Inbetriebnahme von alten, oft schon abgeschriebenen Maschinen zu sehen. Ein Hindernis für Investitionen scheint zu sein, daß nach der Privatisierung von Betrieben Gewinne an die Aktionäre ausgeschüttet werden müssen und nicht im Unternehmen verbleiben.

Ein weiteres Problem, das verbreitet zu sein scheint, ist, daß ArbeitnehmerInnen die zur Verfügung stehenden Schutzausrüstungen nicht oder nicht korrekt anwenden. Es mangelt wohl an dem notwendigen Bewußtsein für Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz. Notwendig erscheint mir, durch konsequente anschauliche Schulungen und Erläuterungen die Gefahren deutlich zu machen und auch auf die Einhaltung von Schutzvorschriften zu drängen. ArbeitnehmerInnen dürfen dies nicht als Schikane und Unbequemlichkeit empfinden, sondern sollten begreifen, daß es sich um notwendige Mindestbedingungen zu ihrem eigenen Schutz handelt.

In Anbetracht der Europäisierung bzw. Internationalisierung von Arbeitsbedingungen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in anderen Ländern auch für uns ein wichtiges Anliegen. Es muß darauf gedrängt werden, daß kein Unternehmen auf Kosten der Arbeitssicherheit und der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen Wettbewerbsvorteile besitzt.

Als Unterstützung für die KollegInnen wäre es sicher hilfreich, weiterhin Gedanken und Meinungen auszutauschen. Durch die Diskussion mit betrieblichen PraktikerInnen und die Analyse ihrer Erfahrungen könnten sie mehr Sicherheit gewinnen und ihr Rollenverständnis als betriebliche InteressenvertreterInnen in einer Marktwirtschaft festigen.

Auch um am Aufbau und der Weiterentwicklung von staatlichen Institutionen teilhaben zu können, halte ich es für vorteilhaft, daß InteressenvertreterInnen sich die Systeme anderer Länder ansehen und sich in einem kritischen Dialog damit auseinandersetzen. Sehr sinnvoll wären Schulungen, die auf die praktischen Gegebenheiten vor Ort eingehen. Innerhalb von Seminaren sollte Raum vorhanden sein, die neuen Erkenntnisse auf die eigenen Gegebenheiten zu beziehen und zu diskutieren, inwieweit Lösungsansätze enthalten sind bzw. wie die ersten Schritte zu einer Umsetzung aussehen könnten.

Quellen

EU-Kommission: Regular Report on Slovenia's Progress towards accession. Brüssel 1999.

Europäisches Parlament, Arbeitsgruppe des Generalsekretariates Task-Force „Erweiterung“: Slowenien und der Beitritt zur Europäischen Union, Themenpapier Nr. 9, 1. Überarbeitung, (<http://www.europarl.eu.int/enlargement>).

Friedrich-Ebert-Stiftung: Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa, Politikinformationen Osteuropa Nr. 78, April 1999.

Institut für Südosteuropa: Kroatisches Arbeitsgesetz, Frankfurt 1995.

Republic of Slovenia, Ministry of Labour, Family and social affairs: Contribution to the Vienna Workshop on the situation in the area of health and safety, Ljubljana 1998.

Union of Autonomous Trade Unions of Croatia: Status Report, March 1999.

Vodovnik, Zvone: The transformation of industrial relations in Slovenia, South-East Europe Review 3/98, Nomos-Verlag, Baden-Baden 1998.



Aims and Objectives of the South-East Europe Review for Labour and Social Affairs

The **SEER** tries to stimulate the exchange of information among researchers, trade unionists and people who have a special interest in the political, social and economic development of the region of south-east Europe.



The **SEER** tries to create more understanding for the importance of the elaboration of democratic structures in industrial relations.

The **SEER** tries to combine contributions from different disciplines and "political schools" into an

The **SEER** tries to draw attention to new research results and the latest analysis about the ongoing process of political and social changes in the south-east of Europe.

information package of interest for policy makers, researchers, academics and trade unionists from various backgrounds.

Editor: Peter Scherrer

Hans-Böckler-Foundation, Bertha-von-Suttner Platz 1, D-40227 Düsseldorf
Tel. ++ 49-211-77780, Fax ++ 49-211-77784223, eMail: Peter-Scherrer@boeckler.de

Associate Editor: Calvin Allen

Researcher, Society of Telecom Executives, 1 Park Road, Teddington, Middlesex TW11 0AR
Tel. ++ 44-181 943 5181, Fax ++ 44-181 943 2532, eMail: calvin@ste.org.uk

Order Form for the South-East Europe Review for Labour and Social affairs
Published in Spring, Summer, Autumn and Winter

Name: _____

Institution/Organisation: _____

Address: _____

POST CODE: _____

Phone: _____

Fax: _____

Please send to: SEER, Peter Scherrer, Hans-Böckler-Stiftung, Bertha-von-Suttner-Platz 1, D-40227 Düsseldorf/Germany.
The SEER is published by the Hans-Böckler-Foundation.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs- Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung**

