

DISSERTATION

Titel der Dissertation

**„Gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung in Kroatien –
Zur Transformation der Arbeitsbeziehungen nach dem Ende der
jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung“**

verfasst von

Mag.a Angela Wieser

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt.
Studienblatt:

A 092 300

Dissertationsgebiet lt.
Studienblatt:

Dr.-Studium der Philosophie UniStG Politikwissenschaft

Betreut von:

Univ.-Prof. Dr. Dieter Segert

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Die kroatische Systemtransformation	13
1.1. Besonderheiten der kroatischen Systemtransformation	13
1.1.1. Nationalismus	21
1.1.2. Klientelismus und Korruption	27
1.1.3. Entfremdung zwischen Eliten und BürgerInnen	33
1.2. Grenzen und Schwierigkeiten der Demokratisierung im Vergleich	40
1.2.1. Gemäßigter Nationalismus?	40
1.2.2. Politischer Kapitalismus und Postdemokratie	49
1.2.3. Krise der repräsentativen Demokratie	55
1.3. Konsequenzen für eine demokratiethoretische Untersuchung	64
2. Mitbestimmung in der Demokratie	70
2.1. Der Demokratie- und Mitbestimmungsbegriff	70
2.2. Formen und Funktionen von Mitbestimmung	76
2.2.1. Gewerkschaftliche Mitbestimmung	77
2.2.2. Betriebliche Mitbestimmung	83
2.3. Hintergründe kroatischer Mitbestimmung	89
2.3.1. Die jugoslawische Arbeiterselbstverwaltung.....	89
2.3.1.1. Geschichtliche Hintergründe.....	90
2.3.1.2. Systemische Widersprüche und Herausforderungen.....	95
2.3.1.3. Non-Participation.....	97
2.3.2. Mitbestimmung im Postsozialismus.....	100
2.3.2.1. Gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten	102
2.3.2.2. Betriebliche Partizipationsmöglichkeiten.....	106
2.3.2.3. Quellen schwacher Einflussmöglichkeiten	109
3. Mitbestimmung und Einfluss kroatischer Gewerkschaften	112
3.1. Hintergründe gewerkschaftlicher Schwäche – historische Entwicklungen	117
3.1.1. Politische (Un-)Abhängigkeit als Erbe des Vorgängerregimes	117
3.1.2. Die Gleichzeitigkeit von Krieg und Privatisierung	120
3.1.3. Neoliberale Normalisierung	123
3.2. Hauptmerkmale kroatischer Gewerkschaften	125
3.2.1. Fragmentierung.....	125

3.2.2. <i>Beispiel Repräsentationsgesetz</i>	133
3.3 Formen gewerkschaftlicher Einflussnahme	138
3.3.1 <i>Institutionelle Einflussmöglichkeiten</i>	140
3.3.1.1 <i>Der Privatisierungsprozess – Phasen und Charakteristika</i>	140
3.3.1.2. <i>Gewerkschaftliche Einflussnahme auf den Privatisierungsprozess</i>	144
3.3.1.2. <i>Das Arbeitsgesetz – Belanglosigkeit des Sozialen Dialoges (normativ vs. faktisch)</i>	150
3.3.2 <i>Mobilisierende Formen der Einflussnahme</i>	156
3.3.2.1. <i>Das Arbeitsgesetz – in Richtung plebiszitäre Einflussnahme</i>	156
3.3.2.2. <i>Andere Formen mobilisierender Einflussnahme</i>	161
4. Betriebliche Mitbestimmung in Kroatien – Das Beispiel des Betriebes ITAS	167
4.1. ITAS – Von der Arbeiterselbstverwaltung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung	168
4.1.1. <i>ITAS während und am Ende der Arbeiterselbstverwaltung</i>	168
4.1.2 <i>Vom Privateigentum zur Übernahme durch die Beschäftigten</i>	174
4.2. Strukturen betrieblicher Mitbestimmung	181
4.2.1. <i>Betriebliche Gewerkschaften und Betriebsräte in Kroatien</i>	181
4.2.2. <i>Erhöhte Kontrolle und Mitbestimmung im Fall ITAS</i>	189
4.3. Funktionen von Mitbestimmung bei ITAS.....	197
4.3.1. <i>Gestaltung von Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung</i>	197
4.3.2 <i>Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit</i>	204
4.3.2 <i>Spillover am Beispiel ITAS</i>	210
4.3.3 <i>Wahrnehmung des politischen System</i>	217
Fazit	224
Anhang	238
<i>Annex – Datenerhebungs- und Analysemethode</i>	238
Abstract.....	240
Literaturverzeichnis.....	242
Abkürzungsverzeichnis	256
Lebenslauf	257

Einleitung

Die vorliegende Arbeit ist motiviert durch 20 Jahre kroatischer Systemtransformation, durch die Zeit nach dem Systemzusammenbruch und die Herausforderungen und Widersprüche, die der kroatischen Gesellschaft in diesem Prozess begegneten. Ziel der Dissertation ist, durch die Erklärung und Strukturierung des Transformationsprozesses zu verstehen, wie Kroatien diesen Prozess bewältigt hat. Der gesellschaftliche Bereich der Mitbestimmung wird als Untersuchungsbeispiel für die Konsequenzen des Postkommunismus und der heutigen demokratiepolitischen Realitäten herangezogen. Es ist das Bestreben der Autorin, durch die Analyse der Mitbestimmung einerseits detaillierte Aussagen über diesen Bereich treffen zu können und andererseits vom Spezifischen aufs Allgemeine zu schließen. Das heißt, dass die Wahl und Analyse des Untersuchungsgegenstands motiviert sind durch die Herausforderungen und Widersprüche der kroatischen Systemtransformation und damit auch zum Verständnis des Post-Postkommunismus beitragen sollen.

Der Begriff des Post-Postkommunismus wurde von Boris Buden geprägt. Der kroatische Philosoph widmet sich knapp zwanzig Jahre nach dem Systemzusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens dem Ende des Postkommunismus, dem Ende einer „Zone des Übergangs“ und dem Ankommen an diesem Ende – im Post-Postkommunismus. Was Buden nach zählt, sind die Erfahrungen, die in der Zone des Übergangs gemacht wurden. Diese Erfahrungen sind auf einem zentralen Widerspruch aufgebaut, nämlich auf der Tatsache, dass die Transitologie der Revolution von 1989 und ihren AkteurInnen ihre historische Relevanz abspricht. Indem von den „Kindern des Kommunismus“ gesprochen wird, offenbaren sich das größte Paradoxon und die Ideologie der Transitologie: „Menschen, die in den demokratischen Revolutionen 1989/90 gerade ihre politische Reife bewiesen haben, sind über Nacht zu Kindern geworden!“ (Buden 2009, S. 34) Diese Kindermetaphorik ist als Symptom für die neuen Herrschaftsverhältnisse im Postkommunismus zu verstehen (ebd., S. 43), in dem die Mündigkeit der AkteurInnen der Systemtransformation bestritten wurde, die sie nun wiederzuerlangen hatten. Buden widmet sein Buch den Zagreber StudentInnen, die als Kinder des Post-Postkommunismus 2009 ihre Mündigkeit bewiesen, sich gegen die bestehenden Herrschaftsverhältnisse auflehnten und die Philosophische Fakultät mehr als einen Monat besetzten.

Die Untersuchung fragt nach den Konsequenzen der postsozialistischen Transformation und danach, in welchem gesellschaftlichen Bereich die Herausforderungen der

Systemtransformation, die sich aus diesem zentralen Widerspruch und damit zusammenhängenden Prozessen ergaben, besonders gut zu erkennen sind.

Das erste Kapitel ist bestrebt, einen solchen Bereich zu identifizieren, und gliedert sich in drei Teile. Zu Beginn wird die Bestandsaufnahme von Buden durch eine Analyse des Wahlkampfes 2011 – 20 Jahre nach den ersten freien Wahlen in Kroatien – erläutert. Die Geschehnisse rund um die Parlamentswahlen 2011 als auch die Kommentare und Interpretationen des Wahlkampfes verweisen auf die politischen Themen und Geschehnisse, die Kroatien nach 20 Jahren des Überganges beschäftigten. Die Beobachtung eines Wahlprozesses dient als Ausgangspunkt für eine Übersicht über die zentralen Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der kroatischen Systemtransformation und der ex-jugoslawischen Transformationsprozesse im Allgemeinen.

Als erste Besonderheit der kroatischen Transformation wird die Entwicklung von einem staatsbildenden, liberalen zu einem xenophoben Nationalismus beschrieben (Pusić 1999). Dieser war sowohl treibendes Argument und ausschlaggebendes Charakteristikum des Sezessionskrieges als auch Thema und Problem im unabhängigen Kroatien nach 1995. Die ethnonationale Exklusion ganzer Bevölkerungsgruppen gehörte dabei zu den Strategien der Festigung eines unabhängigen Nationalstaates und der Legitimierung einer neuen soziopolitischen Elite, die das Land führte. Dieses Netzwerk, das sich zu Beginn der 1990er-Jahre rund um Tudjman formierte, ist das zweite Charakteristikum der Systemtransformation, das von kroatischen SozialwissenschaftlerInnen als solches bezeichnet wird. Die Ausbildung dieser Elite war nach Meinung dieser Personen ein komplexer Prozess, der vor allem durch Klientelismus und Korruption während der Transition zur Marktwirtschaft gekennzeichnet war (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 1). Diese Entwicklungen hatten im kroatischen Postsozialismus eine Entmündigung der BürgerInnen zur Folge, indem sie die Entscheidungsmacht der kroatischen WählerInnen einschränkten. Das führt zum dritten Charakteristikum der kroatischen Systemtransformation, das anhand relevanter sozialwissenschaftlicher Analysen deutlich wird. Im Laufe der Systemtransformation ist eine Entfremdung zwischen Bevölkerung und politischer Führung zu beobachten. Wenngleich das Vertrauen in das Tudjman-Regime zu Beginn der 1990er-Jahre unerschütterlich erschien, verringerte es sich nach Ende des Krieges, zwischen 1995 und 1999, deutlich. Aber auch nach 2000 war kein exakter Bruch, sondern eine Kontinuität dieses Trends zu erkennen, der sich bis zum EU-Beitritt des Landes weiter steigerte. Die Analyse der Charakteristika der kroatischen Systemtransformation in Kapitel 1.1. hat zwei Funktionen: Sie dient einem

Überblick über den Status quo sozialwissenschaftlicher Auseinandersetzung zum Thema als auch der Spezifizierung des Untersuchungsgegenstandes.

Eine zentrale Erkenntnis aus dieser Erhebung ist, dass die Erfahrung des Postsozialismus in Kroatien den Standards des neuen Systems – der repräsentativen Demokratie – nicht entsprach und zu einer Krise der repräsentativen Demokratie führte.

Dem demokratischen Anspruch der Systemtransformation widmet sich das darauffolgende Unterkapitel (1.2.) im Detail. Die Besonderheiten der kroatischen Systemtransformation werden vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Transitions- und Demokratisierungsforschung zu Mittel- und Osteuropa herausgearbeitet. Auf diese Weise wird die Erhebung zum Stand sozialwissenschaftlicher Forschung weitergeführt. Darüber hinaus bietet die Konzentration auf die Demokratisierungsforschung die Möglichkeit, der Frage nachzugehen, inwieweit Ähnlichkeiten in den Herausforderungen demokratischer Standards in anderen postsozialistischen Ländern und auch in „etablierten Demokratien“ im Westen bestehen. Nicht zuletzt fungierten diese westlichen politischen Systeme als Vorbilder für die Transition. Die Demokratie, deren Autorenschaft den Ländern des Postsozialismus in der Transformation aberkannt wurde, kehrte als fremdes Objekt wieder zurück (Buden 2009, S. 45). Der Westen stellte dabei das Ideal dar. Um ein geeignetes Untersuchungsfeld für die Widersprüche und Herausforderungen demokratischer Transformation zu finden, wird auch eruiert, ob dieses demokratische Vorbild nicht selbst an Gebrechen und Unvollständigkeiten litt.

Auf Grundlage dieser Überlegungen widmet sich Kapitel 1.2. aktuellen Debatten rund um die Krisen der Demokratie und der Postdemokratie im Westen. Durch das Einbeziehen dieser Debatte und die Ausarbeitung von Parallelen zwischen etablierten Demokratien in Westeuropa und jungen Demokratien in Mittel- und Osteuropa wird gezeigt, dass eine Analyse postsozialistischer Demokratisierungsprozesse nicht nur für Regionalstudien interessant ist. Postsozialistische Fallbeispiele können spätestens 20 Jahre nach dem Umbruch auch zur Theoriebildung zu den Krisen repräsentativer Demokratien im Allgemeinen dienen. In diesem Abschnitt wird gezeigt, dass die Herausforderungen und Krisen der repräsentativen Demokratie sich vor allem an der Schnittstelle von politischer und wirtschaftlicher Entscheidungsfindung zeigen. Die repräsentative Demokratie scheint nicht mehr imstande zu sein, ihre politischen und wirtschaftlichen Versprechen zu halten.

Da die Widersprüche der demokratischen Transformation nach diesen Erläuterungen besser benannt werden können, widmet sich der letzte Teil des ersten Kapitels der Definition des Untersuchungsgegenstandes und der leitenden Fragestellungen dieser Arbeit. Ausgehend von

der Erkenntnis, dass eine demokratietheoretische Untersuchung der Systemtransformation, ihrer Widersprüche und Konsequenzen den Blick auf die Schnittstelle von Wirtschaft und Politik lenken muss, wird die Entscheidungsfindung an dieser Schnittstelle analysiert. Fehlende Transparenz und Kontrolle im Zusammenspiel wirtschaftlicher und politischer Entscheidungsfindung gilt als Quelle für die Krise der Demokratie. Als Antwort auf die Krise wird ein Mehr an Partizipation von Betroffenen propagiert.

Ausgehend von diesen Überlegungen, widmet sich die vorliegende Arbeit der Mitbestimmung im Arbeitsbereich, der Partizipation von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsbeziehungen. Das hat verschiedene Gründe: Im Arbeitsbereich wird in hohem Maße über kollektiven und persönlichen Wohlstand entschieden. Darüber hinaus sind der Zugang zur Erwerbsarbeit, die Form der Arbeitsbeziehungen und die spezifische Arbeitsteilung durch politische Entscheidungen geformt, welche ihrerseits von demokratietheoretischen Überlegungen beeinflusst sind. Nicht zuletzt erhält dieser Bereich durch die spezifische Vergangenheit besondere Relevanz, da mit der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung ein System geschaffen wurde, das ein Mehr an Partizipation und Selbstbestimmung im Wirtschafts- und Arbeitsbereich zur Legitimierung des sozialistischen Systems umzusetzen versuchte.

Die leitenden Fragestellungen, die sich daher für den Untersuchungsgegenstand vor dem Hintergrund der kroatischen Systemtransformation ergeben, sind: Wie hat sich die Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen in Kroatien in den letzten 20 Jahren gewandelt? Inwieweit konnten VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen auf den postsozialistischen Reformprozess Einfluss nehmen? Wie gestaltet sich die betriebliche Mitbestimmung nach dem Ende der Arbeiterselbstverwaltung? Welche Relevanz hat Mitbestimmung aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen und ihren VertreterInnen für die Demokratie?

Zur Operationalisierung der Fragestellungen widmet sich das zweite Kapitel der genauen Begriffsbestimmung von Mitbestimmung im Kontext relevanter Demokratietheorien. Es sind vor allem die *Partizipatorische Demokratie*, die *Industrielle Demokratie* und die *Wirtschaftsdemokratie*, die genauere Aussagen über den demokratischen Gehalt von Mitbestimmung liefern. Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen, liegt der Arbeit ein partizipativer Demokratiebegriff zugrunde. Darüber hinaus werden auf Basis der verwendeten Demokratietheorien die beiden Untersuchungsniveaus von Mitbestimmung in den kroatischen Arbeitsbeziehungen definiert. Diese Niveaus sind einerseits das Mikroniveau von Mitbestimmung am Arbeitsplatz und andererseits das Makroniveau von Mitbestimmung auf dem gesamtstaatlichen Niveau der Arbeitsbeziehungen. Beiden Niveaus wird in der

Theorie große Relevanz für Demokratie zugesprochen. So entsteht die demokratietheoretische Funktion von gewerkschaftlicher Mitbestimmung aus dem gesamtstaatlichen Makroniveau der Regulierungs- und Kontrollfunktion von Mitbestimmung, die als Beeinflussung der sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen zugunsten des Allgemeininteresses definiert wird (Kapitel 2.2.2.). Auf dem Mikroniveau wird der betrieblichen Mitbestimmung die demokratietheoretische Funktion der Kontrolle wirtschaftlicher Macht des Betriebes zugesprochen. Darüber hinaus soll Mitbestimmung einem partizipativen Demokratieverständnis zufolge der Eigenkontrolle der Arbeitsaufgaben und der Verringerung von Fremdbestimmung dienen. Nicht zuletzt wird der Erfahrung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz auch die sogenannte Spillover-Funktion zugeschrieben. Gemäß der These der Partizipatorischen Demokratie erhöht die Praxis von Mitbestimmung am Arbeitsplatz partizipatives Verhalten in anderen Lebensbereichen.

Anhand der theoretischen Grundlagen wird in Kapitel 2.2.2. ausgeführt, was genau mit diesen Funktionen gemeint ist, und wie sie praktisch umgesetzt werden können. So korrespondieren die beiden Untersuchungsniveaus auch mit den zuvor definierten leitenden Fragestellungen. Die Analyse des Makroniveaus von Mitbestimmung liefert Antworten auf die Frage, inwieweit gewerkschaftliche VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen in Kroatien auf den postsozialistischen Reformprozess Einfluss nehmen konnten. Das Mikroniveau der Mitbestimmung widmet sich der Fragestellung, wie sich betriebliche Mitbestimmung nach Ende der Arbeiterselbstverwaltung gestaltete. Durch die Differenzierung der Untersuchung auf die beiden Untersuchungsebenen werden auch eine gegenstandsorientierte Erklärung und Strukturierung der Transformationserfahrungen als auch ihrer Konsequenzen für die demokratiepolitischen Realitäten heute ermöglicht. Zusätzliche Fragestellungen für die beiden Untersuchungsniveaus ergeben sich darüber hinaus aus dem folgenden Kapitel, das sich der Literaturanalyse und Bestandsaufnahme sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse zur Mitbestimmung in der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung und Mitbestimmung im postsozialistischen Kontext widmet.

Das Kapitel 2.3. ist daher insofern relevant für die vorliegende Analyse, als es eine Klärung der Traditionen und Hintergründe von Mitbestimmung in Kroatien in den letzten 20 Jahren gibt. Durch die Aufarbeitung von Analysen der Arbeiterselbstverwaltung wird nach der Praxis von Mitbestimmung im Sozialismus gefragt. Durch die Analyse der Struktur und Umsetzung der Arbeiterselbstverwaltung aus Sicht der ArbeiterInnen werden die Ausgangspunkte für Mitbestimmung im Transformationsprozess nach dem Ende der Arbeiterselbstverwaltung beleuchtet. Zusätzlich widmet sich das Kapitel auch der Frage, wie sich auf Grundlage

sozialistischer Erfahrungen Mitbestimmung in anderen Ländern entwickelt hat. In diesem Sinne verweist dieser Teil der Analyse auf Trends in der Stellung und Partizipation der Arbeitnehmerschaft in der postsozialistischen Systemtransformation und damit nach dem Zusammenbruch von politischen Systemen, als die Interessen der Arbeiterschaft systemdefinierend fungierten.

Nachdem die relevanten Theorien, Begriffe und Hintergründe erläutert wurden, sind es zu Beginn des folgenden Kapitels wieder Hintergründe, die den Anfang bilden: Prozesse und Faktoren, die sich als relevant für die Gestaltung und den Spielraum gewerkschaftlichen Arbeitens in Kroatien nach 1990 erwiesen haben, werden ebenso dargestellt wie politische Realitäten und Entwicklungen, die aus Sicht der kroatischen Gewerkschaften ausschlaggebend für ihren Handlungsspielraum nach dem Ende der Arbeiterselbstverwaltung und zentral für die Erfahrung der Systemtransformation waren. Die ersten Analyseergebnisse der Untersuchung von Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau bilden somit den Beginn des dritten Kapitels. Das Kapitel widmet sich der Frage, wie kroatische Gewerkschaften den postsozialistischen Reformprozess beeinflussten bzw. inwieweit sie ihre Regulierungs- und Kontrollfunktion zugunsten des Allgemeininteresses nutzen konnten.

Die Faktoren des Vorgängerregimes, der Gleichzeitigkeit von Krieg und Privatisierung als auch des neoliberalen Zeitgeistes erschwerten gewerkschaftliche Arbeit in Kroatien. Sie waren Herausforderungen und Widersprüchlichkeiten der Systemtransformation, denen sich die Gewerkschaften stellen mussten. Diese Faktoren wirkten sich ebenso auf die Strukturen der Gewerkschaften aus. In diesem Zusammenhang ist das Verhältnis zwischen politischen EntscheidungsträgerInnen und den Gewerkschaften als inhärenter Teil der Untersuchung zu verstehen. So wird zu Beginn des Kapitels die große Bedeutung der Unabhängigkeit von den politischen Repräsentanten nach 1990 deutlich, wohingegen am Ende des Abschnitts die Kehrseite dieser Unabhängigkeit im Sinne einer weiteren fehlenden Einflussmöglichkeit auf politische Entscheidungen klar wird. Anstatt aber das Verhältnis von Gewerkschaft und Regierung in den Mittelpunkt der Analyse zu stellen, wird der Untersuchungsfokus direkt auf die Gewerkschaften gelenkt. Das heißt, dass die Mitbestimmung aus Perspektive der Gewerkschaften betrachtet wird, was auch durch die begrenzten Analysen der kroatischen Gewerkschaftslandschaft nach 1990 motiviert ist. Die entsprechende Analyse beruht weitgehend auf Interviews, die mit VertreterInnen aller fünf Gewerkschaftsverbände geführt wurden. Dieser Schwerpunkt ergibt sich aus der These der Krise der Demokratie. Die Krise der Demokratie wird dabei vor allem auf fehlende Partizipation der von politischen

Entscheidungen Betroffenen zurückgeführt. Die geringe Einflussmöglichkeit wie auch das Desinteresse von BürgerInnen und Zivilgesellschaft untergraben demokratische Entscheidungsprozesse. Deshalb lenkt die vorliegende Arbeit den Blick bewusst auf die Perspektive derjenigen, die partizipieren sollten – in diesem Fall der Gewerkschaften.

Zur Illustration gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten bezieht sich die Analyse im letzten Teil dieses Kapitels auf zwei zentrale Reformprozesse im postsozialistischen Kroatien. Der Privatisierungsprozess war die grundlegende wirtschaftliche Neuordnung in der Systemtransformation, die sowohl Auswirkungen auf Eigentumsverhältnisse als auch auf Arbeit, Arbeitsbeziehungen und die demokratischen Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften hatte. Danach widmet sich Kapitel 3.3.1. einer weiteren Reform, der Reform des Arbeitsgesetzes. Mit den Reformen des Arbeitsgesetzes seit 1990 wurden die Mitbestimmungsmöglichkeiten auf gewerkschaftlichem als auch betrieblichem Niveau neu definiert. Die beiden erwähnten Reformen bilden die legislative Grundlage für Mitbestimmung in Kroatien heute. Gleichzeitig illustriert der Änderungsverlauf des Gesetzes die unterschiedlichen Formen und Grenzen gewerkschaftlicher Einflussnahme auf politische Entscheidungen in verschiedenen Stadien des Gesetzesänderungsprozesses.

Dass zwischen gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau und Mitbestimmung in Betrieben natürlich deutliche Verbindungen bestehen, wird anhand von betrieblichen Protestaktionen erläutert, die ab Mitte der 1990er-Jahre eine Besonderheit im kroatischen Arbeitskampf darstellen und zugleich den Übergang zum Fallbeispiel der Firma ITAS kennzeichnen. Anhand dieses Unternehmens, das sich zu 100 Prozent im Eigentum seiner MitarbeiterInnen befindet, wird betriebliche Mitbestimmung heute in Kapitel 4 untersucht. Der besondere Fall ITAS ist einzigartig in Kroatien und wurde für die Analyse ausgesucht, weil manche ArbeitnehmerInnen dieses Betriebes die verschiedenen Phasen der Mitbestimmung der vergangenen 20 Jahre erlebt haben. Da der Betrieb schon während der SFRJ gegründet wurde und einige MitarbeiterInnen bereits mehr als 30 Jahre in der Firma tätig sind, haben sie sowohl die Praxis der Arbeiterselbstverwaltung als auch die Änderungen im Transformationsprozess (vor allem während und nach der Privatisierung des Unternehmens) erlebt und sind auch heute noch in einem Betrieb tätig, der von den ArbeitnehmerInnen verwaltet wird, und in dem sie mit maximaler Mit- und Selbstbestimmung ausgestattet sind.

Deswegen widmet sich der erste Teil der Analyse widmet sich einer chronologischen Darstellung der Entwicklungen der Firma ITAS, die auf den Erinnerungen und

Einschätzungen der Beschäftigten beruht. Damit wird nicht nur ein Einblick in die Entwicklung der Firma gewährleistet, sondern es wird auch untersucht, welche Erinnerungen und Einschätzungen bei den Beschäftigten zu den unterschiedlichen Stadien des Entwicklungsprozesses bestehen. In diesem Sinne wird wiederum die Perspektive der Beschäftigten, ihr Blick auf Mitbestimmung und den Mehrwert von Mitbestimmung, wiedergegeben.

Zuvor findet noch eine Kontextualisierung des Beispiels statt. Diese ist einerseits notwendig, um die grundlegenden Formen und Strukturen betrieblicher Mitbestimmung in Kroatien im Allgemeinen zu klären. Andererseits können generelle Einblicke in die demokratiethoretischen Funktionen von Mitbestimmung in Kroatien geboten werden. Nicht zuletzt wird anhand der Kontextualisierung auch deutlich, inwieweit ITAS im kroatischen Vergleich über ein Mehr an Mitbestimmung im Sinne der Organisation und Strukturen des Betriebes verfügt verglichen mit anderen Unternehmen im Land.

Die Untersuchung des demokratiethoretischen Mehrwertes erhöhter Mitbestimmung erfolgt im letzten Kapitel der Analyse. Es sind die drei demokratiethoretischen Funktionen von Mitbestimmung in Bezug auf die Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen, auf die Wahrnehmung von Eigenkontrolle und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten als auch auf eine mögliche Realisierung eines Spillover-Effektes, die darin beleuchtet werden.

Mit diesem Schwerpunkt kommt die vorliegende Untersuchung auch ganz in der Gegenwart und bei der Frage nach den heutigen betrieblichen als auch politischen Realitäten an. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse zu den zentralen Charakteristika und Herausforderungen der kroatischen Systemtransformation im Bereich der Mitbestimmung fokussiert die Analyse im letzten Teil der Arbeit auf die demokratiepolitischen Konsequenzen. Das heißt, dass mithilfe der Befragung von MitarbeiterInnen von ITAS und aus Perspektive dieser ausgewählten Gruppe der „Kinder des Kommunismus“ der Frage nachgegangen wird, warum in diesem Fallbeispiel für die erhöhte Mitbestimmung gekämpft wurde. Wie werden die arbeitspolitischen Entwicklungen und Realitäten im postsozialistischen Kroatien von den ITAS-MitarbeiterInnen eingeschätzt, und welche Relevanz kommt der Mitbestimmung im Umgang mit diesen Realitäten zu? Am Ende widmet sich die Untersuchung damit der Einschätzung der Systemtransformation und der Demokratie heute durch eine Gruppe von BürgerInnen. Mithilfe dieses Aspektes wird der Kreis zu den Erfahrungen der Systemtransformation und ihren Herausforderungen geschlossen und gefragt, inwieweit die BürgerInnen sich die Mündigkeit, die ihnen abgesprochen worden war, wieder erkämpft

haben – und erläutert, ob aus Kindern der Kommunismus nun abgeklärte alte Hasen der Demokratie geworden sind.

1. Die kroatische Systemtransformation

1.1. Besonderheiten der kroatischen Systemtransformation

20 Jahre nach dem Zusammenbruch des sozialistischen Jugoslawiens schloss Kroatien als erste ex-jugoslawische Republik die Beitrittsverhandlungen mit der Europäischen Union (EU) ab und trat dieser am 1. Juli 2013 bei. Nach allgemeiner Einschätzung müsste dies ein sicherer Beweis dafür sein, dass Kroatien den Übergang zur Marktwirtschaft und zur Demokratie geschafft hat und sich nun zurücklehnen darf, um die Vorteile dieser Errungenschaften zu genießen. Es scheint ein Wandel mit recht klar definiertem Beginn und Ende gewesen zu sein: von der Verfassung aus dem Jahr 1990, die die dem Systemwechsel zugrundeliegenden Prinzipien der Demokratie und der unabhängigen Gerichtsbarkeit definiert,¹ bis hin zur Unterzeichnung des EU-Beitrittsvertrages am 9. Dezember 2009, der die Reformbemühungen und die „harte Arbeit, Beharrlichkeit, politische[n] Mut und Entschlossenheit“² durch den Beitritt zur EU belohnte. Das Ziel scheint erreicht zu sein und die Zeit des Wandels vorüber. In den Worten des kroatischen Philosophen Boris Buden: „Das war der Postsozialismus, eine Zone des Übergangs, aus der wir zurückgekehrt sind. Bleibt nur die Frage, ob wir etwas daraus gelernt haben“ (Budén 2009, S. 14).

Der Postsozialismus steht für das Zusammenspiel von Heute und Gestern. Er zeichnete sich durch den Bezug zum Vorgängersystem, dem Staatssozialismus, aus. Der Begriff Postsozialismus soll darauf hinweisen, dass nach dem *Ende der Geschichte* (Fukuyama 1992) doch noch deutliche „Fußspuren des Staatssozialismus“ (Segert 2007) in der Landschaft zu finden sind und dass die Geschichte nicht zu Ende ist, sondern weitergestrickt wird. Aber auch der Postsozialismus ist, wenn man Buden Glauben schenkt, zu einem Ende gelangt und Kroatien damit im Post-Postsozialismus angekommen (oder in der Marktwirtschaft, der Demokratie und der EU). Der Post-Postsozialismus selbst zeichnet sich wiederum durch seine Abhängigkeit und seinen Bezugsrahmen vom Vorgängersystem aus. Die Erfahrungen, die in der postsozialistischen Phase gemacht wurden, werden folglich nachwirken. Sie formen die Realität Kroatiens, und ihr Vermächtnis wird das politische System und sein Funktionieren noch lange beeinflussen. Was der vorliegenden Arbeit hinsichtlich des Begriffs des Postsozialismus zugrunde liegt, ist, dass es einen geschichtlichen Bezugsrahmen und ein Fortwirken von Funktionslogiken gibt – „history matters“ (Putnam zitiert nach

¹ Artikel 1 der kroatischen Staatsverfassung definiert Kroatien nicht nur als demokratischen, sondern auch als sozialen Staat.

² EU-Ratspräsident Herman Van Rompuy bei der Unterzeichnung des Beitrittsvertrages, zitiert nach Focus 2011.

McFaul/Stoner-Weiss 2004, S. 9). Auch wenn ein Übergang abrupt ausgelöst werden kann, so dauert er an und zeichnet sich durch seine Prozesshaftigkeit aus. Um die heutige Lage in Kroatien untersuchen zu können, müssen ihr Bezugsrahmen und ihre Ausgangslage sowie deren die Funktionsprobleme während dieser Zeit verstanden werden, da die Vergangenheit des Vorgängerregimes mit Veränderungen und Reformen nach dem Systemzusammenbruch interagiert (Autengruber 2008). Dieser Bezugsrahmen, für den der Postsozialismus plädiert, ist „mehr als nur ein Konstrukt – einfach weil er zugleich auch bestimmten historischen Gegebenheiten in der praktischen Welt ‚da draußen‘ entspricht“ (Humphrey in Hann 2002, S. 27). Das heißt, dass gewisse soziale und institutionelle Logiken auf historische Entwicklungen zurückzuführen sind und nicht abrupt abgelöst werden. In diesem Sinne versucht die vorliegende Arbeit die „praktische Welt da draußen“, die heutige Realität des politischen Zusammenlebens in Kroatien, durch das Verstehen des postsozialistischen Bezugsrahmens und seiner Prozesshaftigkeit zu fassen. Anhand der Erfahrungen aus 20 Jahren Systemtransformation und Postsozialismus soll auf diesem Weg eine Bestandsaufnahme der kroatischen Demokratie heute erfolgen. Als Einführung in die politischen Themen des 21. Jahrhunderts in Kroatien wird ein Blick auf den Wahlkampf 2011 geworfen, um zu eruieren, welche Bereiche die kroatischen BürgerInnen und die politische Meinungsäußerung nach 20 Jahren des Überganges beschäftigen.

Rückkehr in die 1990er-Jahre?

20 Jahre nach Ausrufung der kroatischen Unabhängigkeit und im Jahr des Abschlusses der EU-Beitrittsverhandlungen fanden in Kroatien Parlamentswahlen statt, die erneut eine politische Wende einläuteten. Die Themen dieser Wahl sind Synonym für und Skizze der demokratischen Realität in Kroatien und ihrer Funktionslogiken. Sie sind sozusagen eine Reflexion auf die Erfahrung, die im Postsozialismus gemacht wurde.

Es waren die siebten Parlamentswahlen seit 1991, die am 4. Dezember 2011 abgehalten und bei denen 151 Parlamentssitze vergeben wurden. Wie in den vorangegangenen Wahlen konnten kroatische StaatsbürgerInnen aus zehn Wahlkreisen innerhalb Kroatiens und aus einem gemeinsamen Wahlbezirk im Ausland partizipieren. Zivilgesellschaftliche Organisationen und internationale Beobachter kritisierten diese Art der Wahlberechtigung von KroatInnen außerhalb Kroatiens erneut. So wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass fehlerhafte Wählerlisten, die sich aus zweifachen Wohnsitzen im Ausland (vor allem in Bosnien und Herzegowina) und im Inland ergaben, das Wahlergebnis bis zu ganzen Prozentpunkten verfälschten (Freedom House 2012; GONG 2011; OSCE/ODIHR 2012).

Traditionell profitierte die HDZ (die Kroatische Demokratische Gemeinschaft) von diesen Stimmen der kroatischen Diaspora, die sich während des Wahlkampfes auch für die Erhaltung des Diaspora-Wahlrechts einsetzte. Die Diskussionen um das Diaspora-Wahlrecht hatten sich schon im Anlauf zur Verfassungsänderung vom 21. Mai 2010 verschärft, während die HDZ diese Rechte verteidigte und schlussendlich die Anzahl der Mandate der Diaspora im Staatsparlament von fünf auf drei reduziert wurde. Im Wahlkampf stieg die Unterstützung der KroatInnen in Bosnien und Herzegowina durch die HDZ und Premierministerin Jadranka Kosor weiter an. Sie unterstützte offen die Ambitionen der HDZ-Schwesternpartei in Bosnien und Herzegowina, einen kroatischen Teilstaat in Bosnien zu errichten und damit einen Angriff auf die Staatlichkeit des Nachbarlandes zu starten (Die Presse 2011). Von internationalen KommentatorInnen wurde dies nur als ein Beispiel aus einer Reihe von Vorkommnissen gewertet, die eine Rückkehr der HDZ zur nationalistischen Rhetorik der 1990er-Jahre darstellten (Index 2011; Rakela 2011). Schon im August 2011 wurde Kosor von europäischen KollegInnen für ihre Preisung und Huldigung der in Den Haag angeklagten Generäle Ante Gotovina und Mladen Markač gerügt (Der Standard 2011). Auch die Nachbarschaftspolitik Kroatiens litt durch die Vergangenheitspolitik der Regierung. In den Monaten vor der Parlamentswahl sorgte ein Gesetz, das kurz vor den Wahlen erlassen worden war, für stark angespannte Beziehungen mit Belgrad sowie mit anderen Parteien im Inland und sogar innerhalb der HDZ. Das Gesetz erklärt Anklagen gegen kroatische BürgerInnen in anderen Ländern des ehemaligen Jugoslawiens aufgrund von Verbrechen in den Balkankriegen für nichtig. Das heißt, dass kroatische Staatsbürgerinnen nicht in Bosnien, Mazedonien, Montenegro, Slowenien oder Serbien für Kriegsverbrechen in den 1990er-Jahren angeklagt werden dürfen. Obwohl Präsident Josipović sofort eine Anfechtung des Gesetzes durch den Verfassungsgerichtshof ankündigte und es wieder zu einer Annäherung zu Belgrad durch die neue SDP-Regierung (Sozialistische Demokratische Partei) kam, resultierte das Vorgehen der HDZ in angespannten nachbarschaftlichen Beziehungen. Anstatt der Aufrechterhaltung regionaler Initiativen zur Vergangenheitsaufarbeitung, die in den vorangegangenen Jahren mühevoll gestartet worden waren, setzte sich die HDZ im Wahlkampf einmal mehr aufgrund ihres national geprägten Vergangenheitsverständnisses in Szene und versuchte mithilfe von nationalem Gedankengut zu polarisieren. Sie blieb – trotz Tudjmans Sohnes auf dem ersten Platz des Zagreber Wahlkreises – jedoch erfolglos. Zusammen mit anderen Parteien des rechten Lagers, musste die HDZ große Verluste hinnehmen. So fiel die von der HDZ geführte Koalition von 42% im Jahr 2007 auf 23,4% zurück. Die Rückkehr zur Rhetorik der 1990er-Jahre funktionierte für die HDZ im Jahr 2011

offensichtlich nicht; zu groß war der durch Korruptionsskandale und die Wirtschaftskrise ausgelöste Druck auf die Partei.

„Schwarze Fonds“

In den Monaten vor den Wahlen überschattete das Thema der Korruption während der Privatisierung von Staatsunternehmen und der illegalen Parteienfinanzierung alle anderen Diskussionen. Wahlbeobachter im In- und Ausland sowie die EU hatten schon seit Jahren die intransparenten Vorgaben der kroatischen Parteienfinanzierung im kroatischen Wahlgesetz kritisiert (GONG 2012). Nur ein paar Wochen vor den Parlamentswahlen kam es jedoch durch eine Untersuchung der Antikorruptionsbehörde (USKOK) der HDZ-Parteifinzen zur Blockade der finanziellen Grundlage für die Partei. Schon im Juni 2011 hatte Ljubo Bušić, der Direktor der Zagreb Monting PIM, der USKOK gestanden, Bestechungsgelder an die HDZ als Partei gezahlt zu haben. Während des Sommers steigerte sich die öffentliche Debatte rund um die „Schwarzen Fonds“³ – des Parteikapitals, das auf illegalen und dubiosen Wegen angehäuft worden war. Am 26. Oktober 2011 leitete die USKOK eine offizielle Untersuchung gegen die HDZ als juristische Person wegen intransparenter Wahlkampffinanzierung in den Parlamentswahlen 2003 und 2007 und den Präsidentschaftswahlen 2005 ein. Als Folge der Untersuchung wurden große Teile der Parteikonten eingefroren, wodurch die finanziellen Möglichkeiten der HDZ-Wahlkampagne 2011 deutlich eingeschränkt wurden.

Der Skandal der *Schwarzen Fonds* bedeutete nach den Korruptionsvorwürfen gegen und nach der Verhaftung von Langzeitpremier Ivo Sanader eine zusätzliche Schwächung des Ansehens der Partei in der Öffentlichkeit. Obwohl sich Kosor seit dem abrupten Abtritt Sanaders als Korruptionsbekämpferin zu profilieren versuchte, begann nicht nur dieses angestrebte Image, sondern auch das Bild einer christlich-sozialen Partei im Kreise ihrer wirtschaftlich klugen und weitsichtigen europäischen Verbündeten durch die Finanzkrise 2008 zu bröckeln. Zudem hatte die globale Wirtschaftskrise seit 2009 auch Auswirkungen auf die wirtschaftliche Performanz Kroatiens. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) war von 2008 auf 2009 um 6,7% gefallen, wobei allein im Jahr 2009 ein Rückgang von 5,8% zu verzeichnen war. Doch auch bis zu den Wahlen 2011 hatte sich die wirtschaftliche Lage nicht stabilisiert, sondern zusehends verschlechtert. Kurz vor den Wahlen 2011 wies Nationalbankchef Željko Rohatinski darauf hin, dass die gegenwärtige Stagnation nicht ohne strukturelle Änderungen und wirtschaftspolitische Impulse überwunden werden könnte. Das Krisenmanagement der HDZ

³ „crni fondovi“ (übersetzt v. d. Verf.); für alle folgenden Zitate aus dem Kroatischen, seien es direkte Zitate aus den geführten Interviews, Zitate aus kroatischen Primär- und Sekundärquellen oder kroatische Bezeichnungen, gilt, dass sie von der Verfasserin übersetzt wurden.

war von Ausbruch der Krise bis zu den Wahlen auf sehr negative Reaktionen vonseiten der Öffentlichkeit gestoßen.

Obwohl das in der Zeit der Sparpakete nicht verwunderlich war, fiel dennoch der undifferenzierte Zugang der HDZ auf, der sich in einer der ersten Maßnahmen gegen die Wirtschaftskrise, der *Krisensteuer*⁴, widerspiegelte. Diese sah vor, dass zusätzlich zur bestehenden Einkommenssteuer einheitlich vier Prozent auf ein Einkommen von über 6000 kroatischen Kuna eingehoben wurden. Dieses Vorhaben wurde jedoch schon recht bald auf öffentlichen Druck und Druck anderer Parteien wieder fallen gelassen (Der Standard 2010). Eine weitere unpopuläre Maßnahme waren das Kürzen der Gehälter öffentlich Bediensteter und ein Aufnahmestopp in der öffentlichen Verwaltung (European Commission 2009, S. 8).

Durch die Krise konnte sich die HDZ nicht mehr auf den wirtschaftlichen Aufschwung stützen, der zwischen 2002 und 2007 als ökonomische Legitimation der Regierung und als Deckmantel für bestehende sozioökonomische Ungleichheiten in der Gesellschaft fungiert hatte. Darüber hinaus machte die Wirtschaftskrise deutlich, unter welchen Schwächen und strukturellen Defiziten der kroatische Wirtschaftsboom der vorangegangenen Jahre gelitten hatte.⁵ Korruptionsskandale, wie die *Schwarzen Fonds*, oder undifferenzierte politische Maßnahmen, wie die *Krisensteuer*, taten ihr Übriges dazu, um der HDZ ihre sozioökonomische Kompetenz abzusprechen. Dies erinnerte an das Jahr 1999, als sich das Land in der schlimmsten wirtschaftlichen Krise seit dem Zusammenbruch Jugoslawiens befand, die das Ende der langjährigen HDZ-Regierung einleitete. Auch diesmal wurde die wirtschaftliche Situation, gepaart mit einer Politik, lediglich reaktiv auf Krisenerscheinungen zu antworten und sich mit Ideologie (Nationalismus) und klientelistischen Mechanismen an der Macht zu halten (Zakošek 2009, S. 12), der HDZ zum Verhängnis und provozierte schon Monate vor der Wahl Proteste der Bevölkerung.

Proteste

Im Wahljahr 2011 gab es in Kroatien eine Reihe von Anti-Regierungsdemonstrationen, die von Mitte Februar bis April in der Hauptstadt Zagreb sowie in anderen Städten des Landes

⁴ „krizni porez“

⁵ Diese strukturellen Defizite sind für den kroatischen Politologen Zakošek folgende: „(...) ein drastischer Rückgang des verarbeitenden Gewerbes, die Exportschwäche und die starke Subventionsabhängigkeit mancher Sektoren (Schiffbau, Energie); eine zunehmende Abhängigkeit von der Kreditaufnahme im Ausland bzw. von dem Überschuss des touristischen Sektors; die Festlegung auf einen festen und relativ hohen Wechselkurs der kroatischen Währung; ein hypertropher staatlicher Haushalt als Quelle von Transfers und Privilegien zahlreicher Klientelgruppen der Regierungspartei HDZ; Ungleichgewichte des Arbeitsmarktes mit einer hohen Arbeitslosigkeit, aber gleichzeitig auch Defizite in manchen Sektoren und einem kontinuierlichen brain-drain hochqualifizierter Experten (Naturwissenschaften, IT, Chemie, Maschinenbau); eine extrem niedrige Erwerbsquote (unter 60 Prozent), das heißt ein sehr hoher Anteil der abhängigen Bevölkerung und die Notwendigkeit hoher sozialer Transfers“ (Zakošek 2009, S. 12).

organisiert wurden. Wie in den Jahren zuvor wurden soziale Netzwerke zum Protestaufruf gegen die Regierungspolitik genutzt.⁶ Über Facebook motivierten die VeranstalterInnen dazu, gegen die Regierungspolitik zu demonstrieren, und ab Mitte Februar wurden wöchentliche Protestmärsche in Zagreb organisiert. Bei den mehrheitlich friedlichen Protesten kam es immer wieder zu Zusammenstößen mit der Exekutive. Unter anderem setzte die Polizei am 24. Februar Tränengas gegen DemonstrantInnen ein, die versuchten, zum Regierungsgebäude in Zagreb zu gelangen (Der Standard 2011b). Nur zwei Tage später kam es in der Hauptstadt wieder zu Ausschreitungen. Diesmal wurden rund 33 Personen verletzt, und eine Zahl an DemonstrantInnen wurde festgenommen. Ohne neuerliche gewalttätige Ausschreitungen wurden die Proteste schon drei Tage später friedlich weitergeführt. Jede Woche marschierten Tausende DemonstrantInnen zu den Regierungsgebäuden und den Wohnsitzen von PolitikerInnen und versuchten wichtige Straßen in Zagreb zu blockieren, um auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen. Auch in anderen Städten wurden die Proteste sporadisch weitergeführt. Ende März wurden in Zagreb wegen der Störung einer Parteiveranstaltung der HDZ zwei Personen sowie zwölf andere wegen der Blockierung eines Polizeiwagens festgenommen.

Der Wahlkampf war gekennzeichnet von andauernden und weit verbreiteten Unmutsäußerungen.⁷ Die DemonstrantInnen forderten den Rücktritt der Regierung und Erneuerungen in der Sozial- und Wirtschaftspolitik; sie protestierten gegen Intransparenz und Parteioligarchie und forderten die Aufklärung von Korruptionsfällen. In der Analyse der Proteste verwies der Politikwissenschaftler Dražen Lalić auf die Tatsache, dass sich in den Demonstrationen die sozioökonomische als auch moralische Frustration der Bevölkerung widerspiegelte. Weit verbreitete Unzufriedenheit mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes hatte es schon vor dem Jahr 2011 gegeben. Doch da die korrupten und klientelistischen Strukturen (vor allem durch die Festnahme von Ex-Premier Ivo Sanader im Dezember 2010) öffentlich sichtbar geworden waren und es zur moralischen Delegitimierung der Regierungspartei gekommen war, schlug die sozioökonomische Frustration der Bevölkerung in die beschriebenen anhaltenden Proteste um (Lalić 2011). Auch andere kroatische KommentatorInnen sahen die Gründe für die Proteste im Kummulieren der Kritik am bestehenden Kapitalismus und in seinen sozioökonomischen Folgen, in der

⁶ Die Demonstrationen im Wahlkampf 2011 bauten auch auf der Erfahrung der Proteste aus dem Jahr 2011 auf, als wochenlang Studierende und Gewerkschaften gegen die bestehende Regierungspolitik demonstrierten. Mehr zu diesen Protesten in Kapitel 1.1.3.

⁷ Auch diese Demonstrationen können als Parallele zum Jahr 1999 verstanden werden, in dem der Abwahl der HDZ anhaltende Proteste gegen Tudjman und sein Regime vorangegangen waren.

Unzufriedenheit mit dem politischen Regime, seiner Partokratie und seinen oligarchischen Strukturen (Danas 2011).

Nationalistische Polarisierungen

Das Jahr 2011 hatte jedoch mit einer ganz anderen Art von Protest angefangen. Die Demonstrationen, die am 10. Jänner in Vukovar begannen, waren durch folgendes Ereignis motiviert: die Festnahme des kroatischen Kriegsveteranen Tihomir Purda in Bosnien und Herzegowina auf Grundlage eines serbischen Haftbefehls. Purda wurden in jenem Haftbefehl Kriegsverbrechen in Vukovar vorgeworfen. Die DemonstrantInnen, vor allem KriegsveteranInnen, warfen der Regierung nationalen Verrat durch die Kooperation mit Serbien vor und kritisierten zudem die – aus ihrer Sicht gegebene – Marginalisierung von KriegsveteranInnen im Staat. Parallel zu den Facebook-Protesten gegen die Regierung am 26. Februar organisierten auch die KriegsveteranInnen eine Demonstration in Zagreb, an der rund 15.000 Personen teilnahmen. Eine der wichtigen traditionellen Wählergruppen der HDZ übte damit heftige Kritik an der Regierung und fügte den Protesten ein zusätzliches Motiv hinzu.

Abgesehen von der Frustration aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Landes und der korrupten Machenschaften der herrschenden Elite waren die Proteste von der Unzufriedenheit der „nationalen“ Politik der Regierung geprägt. Die HDZ hatte im Verlauf des EU-Annäherungsprozesses verstärkt von nationalistisch geprägten Entscheidungen abgesehen. Die zu diesem Zeitpunkt beginnende Zusammenarbeit mit dem ICTY und den Nachbarstaaten im Bereich der Aufarbeitung von Kriegsverbrechen wurde von KriegsveteranInnen als Untergrabung ihrer Dienste und Opfer für das unabhängige Kroatien verstanden. Andererseits war diese große Wählergruppe in den zwei Jahren vor den Wahlen wegen der ihr gewährten Privilegien auch wiederholt in die öffentliche Kritik geraten. So war es nicht verwunderlich, dass die große Protestkundgebung der KriegsveteranInnen am 26. Februar nicht nur durch Hasstiraden gegen führende Persönlichkeiten der SDP, sondern auch gegen die Premierministerin Kosor gekennzeichnet war (Zebić 2011). Die spätere Huldigung von KriegsverbrecherInnen durch die Premierministerin kann in diesem Sinn auch als Versuch der Konsolidierung der Beziehungen zu dieser Wählerklientel verstanden werden. Zusammen mit den großen Ausschreitungen bei den Facebook-Protesten konnte man bei diesen Demonstrationen eine „Explosion des Nationalismus, des Rassismus, der Xenophobie und des Anti-Europäismus“⁸ beobachten. Antiregierungsproteste fanden in kleinerem Ausmaß und

⁸ Kommentar von Politologen Grubešić in Radio Zebić 2011b

friedlich noch einmal vor den Wahlen im Herbst 2011 und in Anlehnung an die Occupy-Bewegung statt.

Es war das Zusammenspiel von diesen drei Aspekten, die das Wahljahr und den Wahlkampf 2011 bestimmten: Nationalismus und nationalistische Polarisierungen, Dominanz von Korruption und Klientelismus in einer destabilisierten Wirtschaftslage sowie der hohe Grad der Frustration und die Unzufriedenheit mit der Politik vonseiten der BürgerInnen. Doch nicht nur vor den Umbruchwahlen 2011 spielten diese Faktoren eine zentrale Rolle in der politischen Auseinandersetzung Kroatiens. Sozialwissenschaftliche Analysen der Systemtransformation in Kroatien zeigen, dass diese drei Themen während der letzten 20 Jahre relevant waren und den Charakter der kroatischen Demokratie heute mitbestimmen (Ramet/Matić 2007, 2010; Zakošek 2002). Im Folgenden sollen daher diese drei Charakteristika der kroatischen Systemtransformation genauer unter die Lupe genommen werden, um gesellschaftliche Bereiche zu bestimmen, die für eine demokratietheoretische Untersuchung Kroatiens von Relevanz sein könnten.

Im Allgemeinen wurde die kroatische Systemtransformation in zwei Phasen geteilt. Die 1990er-Jahre unter Präsident Franjo Tudjman waren durch ein semi-autoritäres Regime und die exekutive und legislative Machtkonzentration auf den Präsidenten Tudjman und seine Partei, die HDZ, charakterisiert. Erst mit dem Tod Tudjmans im Jahr 2000 wurden die Grundlagen für eine Konsolidierung demokratischer Strukturen im Land geschaffen. Diese ging jedoch nur langsam vonstatten und war durch intransparente Reformen und Versäumnisse, vor allem in Justizbereich, gekennzeichnet. Im Folgenden wird deshalb auf Basis der Beiträge der kroatischen Transformationsforschung ein Überblick über diese drei Aspekte und ihre Auswirkungen auf die kroatische Demokratie gegeben, der in die Phasen vor und nach dem Jahr 2000 geteilt ist. Ziel ist es, anhand dieser drei Aspekte die Charakteristika der kroatischen Systemtransformation zu beleuchten, um daraufhin die demokratiepolitischen Implikationen dieser Spezifika zu verorten. Das heißt, dass der aktuelle Stand wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit der kroatischen Systemtransformation auf Gemeinsamkeiten untersucht wird. Es soll gezeigt werden, dass der kroatische Postsozialismus vor allem in der sozioökonomischen Polarisierung der Gesellschaft sowie in einem Gefälle zwischen politischer Elite und BürgerInnen negative Spuren für die Demokratie im Land hinterlassen hat.

1.1.1. Nationalismus

Durch das Ende des Staatssozialismus fand in den betroffenen Ländern ein „re-framing“ (Brubaker 1996), eine Neudefinition und Umstrukturierung der Verhältnisse, von Staat, Nation und Nationalismus statt. In allen postsozialistischen Staaten Ost- und Südosteuropas brachte der Zusammenbruch der sozialistischen Föderationen eine Neuverhandlung von staatlichen Grenzen und ihrer nationalen Gemeinschaft mit sich.⁹ Allen Staaten war eine „Nationalisierung“ der Staatlichkeit gemeinsam. Der Zusammenbruch der multinationalen UdSSR und der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien (SFRJ) machte die daraus hervorgehenden Staaten zu *nationalisierenden Staaten* (Brubaker 1996, S. 63). Dieser Begriff weist im Vergleich mit dem Begriff des Nationalstaates auf die Dynamik der (nationalen) Definition von Staatlichkeit hin. Er betont die Prozesshaftigkeit dieses Vorgangs, in dem aus einem Staat ein Nationalstaat wird. In diesem Sinne sind *nationalisierende Staaten* auch keine abgeschlossenen, national homogenen Staaten, sondern, ganz im Gegenteil, heterogene Staaten, die als unfertig verstanden werden (ebd.). Ein ausschlaggebendes Charakteristikum der Systemtransformation nach 1989 war daher dieser Prozess der Nationalisierung.

Parallel zum Prozess der Nationalisierung der Staatlichkeit hatte die Systemtransformation nach 1989 den Anspruch einer demokratischen Wende. Das heißt, dass die Neuverhandlung des Verhältnisses von Nation und Staat um den Aspekt der Demokratie erweitert wurde. Der Prozess der Nationalisierung ging Hand in Hand mit dem Prozess der Demokratisierung dieser Staaten, die nationale Emanzipation wurde gleichzeitig als demokratische Liberalisierung verstanden. Der Nationalismus als Bewusstsein der Nationalisierung mag auf Basis verschiedener Zugehörigkeiten definiert werden. Obwohl es jedoch eine Reihe von Definitionen von Nationalismus gibt, sei er zivil, liberal, illiberal, revolutionär oder ethnisch; so favorisiert der Nationalismus, wie Sabrina Ramet (2007) überzeugend argumentiert, immer die eigene Gruppe. Nationalismus begünstigt das Eigene und bildet damit die Grundlage einer Gemeinschaft. Damit ist er jedoch auch inhärent exklusiv. Er stellt eine Herausforderung für ein demokratisches System dar, zum Beispiel durch Diskriminierung ethnischer Minderheiten. So war der Nationalismus in Kroatien nicht nur treibendes Argument und

⁹ Manche postsozialistischen Staaten, wie Polen oder Ungarn, konnten auf längere historische Erfahrungen von Staatlichkeit und Unabhängigkeit zurückblicken. Andere Länder wie die Tschechoslowakei definierten das Verhältnis von Staatlichkeit und staatlichen Grenzen sowie der nationalen Gemeinschaft innerhalb dieser Grenzen auf der Basis kürzerer historischer Erfahrungen; zu Nationalstaatsbildung und Nationalismus in Mittel- und Osteuropa nach 1990 siehe Brubaker 1996 als auch zum Beispiel: Hosking/Schöpflin 1997; Ocka 2010; Mungiu-Pippidi/Krastev 2004;

ausschlaggebendes Charakteristikum des Sezessionsprozesses, sondern wurde weiters zum zentralen Dilemma des unabhängigen Kroatiens.

Der kroatische Nationalismus wird in unterschiedliche Phasen geteilt. An dieser Stelle werden nur die unmittelbaren Einflüsse während des Umbruches erwähnt. In den 1980er-Jahren, am Vorabend der kroatischen Unabhängigkeit, die sich unter anderem über die Ablehnung der serbischen Hegemoniebestrebungen in der SFRJ definierte, fungierte der Nationalismus vor allem als Fundament der Sezessionsbewegung (Brubacker 1996, S. 70). Als Gegenpol zur kroatischen Reformbewegung innerhalb der kommunistischen Partei basierte dieser Nationalismus auf der Ablehnung der SFRJ, vor allem des serbischen Einflusses innerhalb der Föderation und eines ausgeprägten Antikommunismus. Geführt von Dissidenten und ehemaligen Aktivisten des Kroatischen Frühlings (1967–1971) konstituierte sich dieser Nationalismus in Form der Kroatischen Demokratischen Union (HDZ). Die HDZ wurde 1989 als Partei gegründet, doch war sie mehr National- und Sammelbewegung denn Partei und verfügte nach nur kurzer Zeit über eine breite Anhängerschaft sowie (angeblich) eine Million Mitglieder (Hoppe 1997, S. 11). Die Mobilisierung der HDZ verfolgte zwei Ziele: erstens die staatliche Unabhängigkeit und zweitens die Zerschlagung des kommunistischen Regimes (Melčić 2007, S. 457). Diese Ziele waren national aufgeladen, und so war es ein unabhängiger Staat für Kroaten und die Zerschlagung des serbischen Regimes, die diese Bewegung auch zu einer *nationalisierenden Bewegung* machten (Brubacker 1996, S.71).

Ein wichtiger Bestandteil der HDZ und des jungen nationalisierenden Kroatiens war es staatliche Symbole, Sprache und Mythen national zu prägen. Es fand eine Reinterpretation der Vergangenheit statt, die gewisse Ereignisse thematisierte und affirmativ ausgelegte, jedoch andere historische Entwicklungen in der Geschichtsdarstellung ausblendete (Paić in Dzihic/Nadjivan/Paić/Stachowitsch 2006, S. 96).¹⁰ So propagierte Präsident Tudjman eine „Aussöhnung“ der kroatischen Geschichte, indem er die Rückholung der Überreste des Ustascha-Führers Pavelić nach Kroatien verlangte (Pavelić war in Spanien gestorben) und wiederholt auf die positiven Aspekte des NDH-Regimes verwies (Ebd.; Ramet 2010). Der

¹⁰ So konnte eine Anlehnung an die Symbolik und Ikonografie des Ustascha-Staates erkannt werden. Als neue Nationalflagge wurde das rot-weiße Schachbrettemblem gewählt, das auch während des NDH-Regimes zum Einsatz gekommen war. Weiters fand eine Umbenennung öffentlicher Plätze und Straßen statt, zum Beispiel des Platzes der Opfer des Faschismus in Zagreb in den Platz kroatischer Helden. Diese Reinterpretation der Geschichte fand zudem Niederschlag in den Schulbüchern des jungen kroatischen Staates (Agičić/Najbar-Agičić und Höpken in Ramet/Matić 2007). Damit schloss die Geschichtsschreibung an ehemalige Veröffentlichungen des Präsidenten Tudjman an, der als Historiker das Ausmaß der Verbrechen des NDH-Regimes im Konzentrationslager Jasenovac bezweifelt hatte. Auch die Selbstdarstellung Tudjmans, der in seiner weißen Uniform als Vater der kroatischen Nation auftrat, war nicht nur als Anlehnung an Tito zu verstehen, sondern erinnerte in Symbolik und Geste ebenso an den Ustasa-Führer Ante Pavelić (Čulić 1996).

Aufruf der HDZ zur nationalen Aussöhnung, die Heimatliebe und Vaterland über politische Orientierung zu stellen schien, entsprach dem Charakter der Partei als Sammelbewegung.

Vesna Pusić spricht in ihrer Analyse des kroatischen Nationalismus in den 1990er-Jahren von einer Phase des liberalen Nationalismus mit dem Ziel der staatlichen Unabhängigkeit. Als zweite Phase nennt sie den ethnischen und xenophoben Nationalismus, der spätestens mit dem Ausbruch der Kampfhandlungen in Kroatien und der Involvierung Kroatiens in den Krieg in Bosnien und Herzegowina überhand nahm (Pusić 1999). Obwohl diese Trennung in der chronologischen Entwicklung der Ereignisse nicht deutlich zu erkennen ist, so verweist sie doch auf die Dichotomie der kroatischen Nationalisierung, die einerseits eine positiv besetzte Idee von Unabhängigkeit und Demokratie versprach, gleichzeitig jedoch große Teile der BürgerInnen ausschloss und Souveränität des Staates über das Kollektiv der Nation und nicht durch individuelle demokratische Rechte definierte (Pusić 1999). Im nationalisierenden Kroatien hatten nationale Minderheiten, vor allem kroatische SerbInnen, keinen Platz mehr. Ihnen wurden nicht nur Arbeitsrecht und Wahlrecht abgesprochen, sondern die Existenz im Staat selbst (Brubaker 1995, S. 119). Zwischen 1991 und 1995 traf die „Politik der Nationalen Einheit“ (Zakošek 1995), die durch den Ausnahmezustand der Kriegshandlungen begründet wurde, alle politischen Entscheidungen. Auf Basis dieser Argumentation erreichte die HDZ politische Hegemonie, die kaum diskursive oder parteiliche Alternative zuließ. Die Opposition und Interessengruppen aller Sparten wurden wegen der serbischen Aggression gegen Kroatien dazu aufgerufen, mit der Regierung zusammenzuarbeiten. Im gegenteiligen Fall konnte ihnen Verrat vorgeworfen werden. Doch auch mit dem Ende der Kampfhandlungen wurde diese Politik in abgeänderter Form fortgesetzt.

Nach dem Dayton Friedensvertrag 1995 fanden eine Konsolidierung und Institutionalisierung des HDZ-Regimes durch die Kontinuität des Nationalismus statt. Zu Beginn der 1990er-Jahre und mit dem Anspruch der nationalen Unabhängigkeit diente der Nationalismus der Etablierung der HDZ und ihrer Machtübernahme. Als inhärenter Teil der Strukturen und Funktionslogiken des aufgebauten Regimes war er nun Teil der Machterhaltung des HDZ-Regimes. Čular definiert folgende Charakteristika der HDZ, die zur Institutionalisierung des Regimes beitrugen: ein unklares Parteiprogramm mit einfachem nationalen Appell, den charismatischen Führer der Partei, der bald einen fast messiashaften Status erreichte, sowie den emotionalen und nationalen Populismus der Partei (Čular 2001, S. 35–36). Das Hauptnarrativ der Partei war – auch nach 1995 – der Abwehrkampf/Heimatkrieg gegen die serbischen Aggressoren. Aufgebaut zum wichtigsten nationalen Mythos, wurde Kritik am oder Hinterfragung des Vaterlandkriegs als Angriff auf die kroatische Unabhängigkeit

dargestellt (Jović 2009, S. 14). Dies wurde nicht nur durch die Unmöglichkeit der Kritik an den Helden des Vaterlandskrieges, den ehemaligen Befehlshabern, deutlich, sondern auch durch die vergleichsweise hohe Privilegierung und soziale Unterstützung der KriegsveteranInnen.

Die Gruppe der KriegsveteranInnen wurde somit zu einer weiteren Klientengruppe der HDZ und gesellte sich zu einer Reihe von anderen Gruppen, die erleichterten Zugang zu öffentlichen Gütern besaßen. So ging, nach Daten aus dem Jahr 1998, der größte Teil des Staatsbudgets an die KriegsveteranInnen und Invaliden aus dem Vaterlandskrieg, und sie genossen außerdem Priorität bei der Anstellung in staatlichen Betrieben (Čular 2005, S. 51). Neben den KriegsveteranInnen setzte sich das HDZ-Regime während seines Machtaufbaus für die Rehabilitierung und Mitbestimmungsrechte der kroatischen Diaspora im neuen vereinten Kroatien ein. Auch hier wurde das nationale Narrativ aller Kroaten innerhalb und außerhalb der territorialen Grenzen zur Mobilisierung dieser Gruppe gebraucht, welche durch ihre finanzielle Unterstützung den Wahlkampf 1990 und die Machtübernahme der HDZ absicherte. Diesen Gruppen, den im Ausland lebenden KroatInnen, ehemaligen KriegsveteranInnen oder politischen Gefangenen aus der Zeit des Kommunismus, wurden Regierungszuwendungen zuteil, wodurch die HDZ ihre Wählerklientel sicherte.¹¹

Auf diese Weise hatte der Nationalismus der 1990er-Jahre eine Polarisierung der Gesellschaft zur Folge. Politisch Verwandte wurden unterstützt, und das sozioökonomische Gefälle innerhalb der Gesellschaft vergrößerte sich. Aber auch nach dem Ende des Tudjman-Regimes im Jahr 2000 gab es keinen eindeutigen Bruch mit diesen Politiken. Nationalistischer Populismus sowie die selektive Privilegierung gewisser Gesellschaftsgruppen und die Marginalisierung anderer blieben bestehen.

Für die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Auswirkungen des kroatischen Nationalismus nach 2000 fungieren vor allem die Fragen des Umgangs mit der Vergangenheit und dem Vaterlandskrieg sowie die Behandlung und Rechte der serbischen Minderheit als Beispiele.

¹¹ Der größten kroatischen Diasporagruppe in Bosnien und Herzegowina wurde zum Beispiel die Möglichkeit des steuer- und zollfreien Handels mit kroatischen Produkten in Bosnien zuteil. Das führte in diesen Teilen der Herzegowina zu einem regelrechten Boom im Shoppingtourismus und war einer der Schritte, durch die sich die HDZ die zwölf für die WählerInnen der Diaspora reservierten Parlamentsmandate sicherte (Čular 2005, S. 51.). Eine Differenzierung in der Funktion der Diaspora und der KriegsveteranInnen als Klientel der HDZ wird in der Analyse von Stubbs und Zrinščak geboten. Dabei ist die politische und wirtschaftliche Relevanz der Diaspora als HDZ-Klientelgruppe sehr deutlich, waren und sind die Kriegsveteranen in ihrer Unterstützung der HDZ doch gespalten: „Not unlike the issue of the Croatian Diaspora, it would be wrong to consider war veterans as a unified block: there are a range of veterans’ voices across the political spectrum, but the political symbiosis between leading associations and the dominant political elite is clear and demonstrable.“ (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 16)

Eine der zentralen Fragen der 2000er-Jahre war die Handhabung Kroatiens mit den Forderungen des Internationalen Strafgerichtshofes für das ehemalige Jugoslawien (ICTY). Mit dem Ende des Tudjman-Regimes und der neuen Regierung unter dem sozialdemokratischen Premierminister Ivica Račan wurde eine neue Ära in der Beziehung Kroatiens zum ICTY anvisiert. Bis dahin hatte die HDZ unter Tudjman die Kooperation mit dem ICTY möglichst niedrig gehalten und die Dokumentenübergabe im Fall Blaškić oder in Fällen zur Operation Sturm verweigert. Demgegenüber hatten die Sozialdemokraten im Wahlkampf 2000 damit geworben, das Bild Kroatiens im Ausland und damit verbunden die Zusammenarbeit mit dem ICTY zu verbessern. Doch nur kurz nach dem ersten Besuch der damaligen Chefanklägerin Carla del Ponte in Zagreb änderte sich die SDP-Politik auf diesem Gebiet. Nicht nur dass die vorsichtige Račan-Regierung schon in der Mitte des Jahres 2001 aufhörte, vollständig mit dem ICTY zu kooperieren, sondern zusätzlich verstärkte sie die nationalistische Rhetorik und kritisierte öffentlich die Anklage kroatischer Generäle und Zivilpersonen (Jović 2009, S. 2). Dieser Umschwung in der Politik Račans konnte die Popularität der Regierung jedoch nicht mehr steigern. Die Zusammenarbeit mit dem Strafgerichtshof wurde der Regierung zum Verhängnis, indem Tausende KriegsveteranInnen gegen die Zusammenarbeit mit dem ICTY demonstrierten und der Junior-Koalitionspartner HSLs die Regierung mit der Kritik verließ, dass Račan die Würde Kroatiens und des Vaterlandkrieges nicht genügend verteidigt hätte (Jović 2009; Jović/Lamont 2010; Lamont 2010). Die HDZ hatte die Antiregierungsproteste orchestriert. Nach ihrer Rückkehr an die Macht im Jahr 2003 kam jedoch auch die HDZ unter Druck, im Rahmen der EU-Annäherung verstärkt mit dem ICTY zusammenzuarbeiten.

Christopher Lamont (2010) zeigt in seiner Analyse der Post-Tudjman-HDZ überzeugend, wie es die HDZ in ihrer Regierungszeit ab 2003 schaffte, eine Gratwanderung zwischen der Kooperation mit dem Kriegsverbrechertribunal einerseits und der Aufrechterhaltung des nationalen Narratives des Vaterlandkrieges zu vollführen. Während die HDZ gleich nach ihrer Machtübernahme 2003 damit anfang, ihre Verpflichtungen unter dem Statut des ICTY wahrzunehmen und aufgrund des EU-Kandidatenstatus auch Ante Gotovina auslieferte, so war sie weiterhin konsistent in ihrem Widerstand gegenüber den Versuchen des ICTY, kroatische BürgerInnen für ihre Verbrechen zwischen 1991–1995 verantwortlich zu halten. Sanader und seine Regierung stellten die Kooperation mit dem ICTY als rechtliche Obligation dar, während vor dem heimischen Publikum die Anklage Gotovinas gefordert wurde (Lamont 2010, S. 1702). Ein aufgeklärter Umgang mit dem Vaterlandskrieg wurde durch die HDZ nicht gefördert; stattdessen wurde eine Kontinuität im Nationalverständnis aufrechterhalten

und gleichzeitig die Darstellung Kroatiens als europäischer Staat verstärkt. Die diskursive Veränderung in der HDZ Politik bestand darin, dass die Zusammenarbeit mit dem ICTY und die Einhaltung internationaler Standards nun als „europäische Reife“ und Zeichen nationaler Souveränität dargestellt wurden (Zambelli 2010, S. 1681).¹²

Als wichtiger Indikator für das Weiterbestehen nationalisierender Politik der HDZ nach 2003 kann auch die zwiespältige Position der HDZ-Regierung gegenüber der großen serbischen Minderheit genannt werden. Als die HDZ 2003 neuerlich die Regierung formte, trat sie mit serbischen Minderheitenvertretern in eine Koalition ein, und ein Jahr darauf wurde ein Minderheitengesetz auf Verfassungsniveau verabschiedet. Dieses sicherte der Minderheit ein hohes Maß an normativem Minderheitenschutz, eine Reihe von kulturellen Rechten sowie politische Rechte wie die proportionale Vertretung in staatlichen Institutionen (Tatalović 2007, S. 50) Die normativen Errungenschaften für die serbische Minderheit wurden jedoch aufgrund der nur zögerlichen Umsetzung konterkariert, vor allem in Bezug auf die Rückkehr von serbischen Flüchtlingen nach Kroatien. EU-Fortschrittsberichte wiesen in den 2000er-Jahren wiederholt auf die bestehende Unterrepräsentation von Minderheiten in staatlichen Institutionen und auf die Diskriminierung von serbischen KroatInnen bei der Arbeitssuche hin (European Commission 2005, 2006, 2008). Und obwohl bei der Rückgabe des Eigentums sowie der Anrechnung von Arbeitsjahren von kroatischen SerbInnen, die im Krieg geflohen waren, Fortschritte verzeichnet wurden, machte das UN-Flüchtlingskommissariat darauf aufmerksam, dass diese Prozesse nur sehr langsam vonstatten gingen und sehr restriktiv umgesetzt wurden (UNHCR 2008). Kroatische SerbInnen sind in Kroatien weiterhin täglich mit Ressentiments und mit dem Unwillen der nationalen oder lokalen Regierungen konfrontiert, Vorgaben des Minderheitenschutzes umzusetzen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der kroatische Nationalismus während der 2000er-Jahre, mit dem Ende des Tudjman-Regimes und der Abschwächung nationaler Narrative und Symbolismen eine europäische Salonfähigkeit erfahren haben. Diese ist durch die gesetzliche Anpassung an Vorgaben der EU, zugleich jedoch fehlende Bereitschaft zur Umsetzung dieser gekennzeichnet. Gleichzeitig ist nach 2000 kein Bruch in der Regierungspolitik der HDZ bezüglich der Unterstützung und Nichtunterstützung von Wählergruppen entlang nationaler Fragen zu erkennen. KriegsveteranInnen und die Diaspora blieben weiterhin die wichtigsten Empfänger der Parteizuwendungen, während nationale Minderheiten (aber auch kritische

¹² Internationalen Verpflichtungen wurde jedoch nur oberflächlich nachgekommen, was durch andere Beispiele der rechtlichen Vergangenheitsaufarbeitung deutlich wurde. So unterstützte der kroatische Staat finanziell die rechtliche Verteidigung von Angeklagten in Den Haag; heimische Kriegsverbrecherprozesse waren gekennzeichnet von einem Bias gegenüber serbischen Angeklagten; und Opfer kroatischer Kriegsverbrechen fanden nur ungenügend rechtliche Repräsentation (Jović 2009).

Medien und zivilgesellschaftliche Gruppe) weiterhin unter fehlenden demokratischen Standards litten.

Die ethnonationale Exklusion von Bevölkerungsgruppen und die sozioökonomische Unterstützung und Bevorzugung gewisser Wählergruppen waren Teil der kroatischen Staatsbildung nach 1990. Es waren Strategien, die der Erreichung des primären politischen Ziels der HDZ, der Festigung eines unabhängigen Nationalstaates, dienten. Die Formierung einer neuen soziopolitischen Elite und des Netzwerkes rund um Tudjman, das diese Strategien im Kontext von Krieg und Transition unterstützte, war nach Meinung von Analysten ein komplexer und paradoxer Prozess (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 10). Vor allem war er jedoch gekennzeichnet durch Klientelismus und Korruption während der Transition zur Marktwirtschaft.

1.1.2. Klientelismus und Korruption

Der kroatische Nationalstaatsbildungsprozess der 1990er-Jahre, der sich durch ethnonationale Mobilisierung und Netzwerke auszeichnete, hatte zweifellos auch Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Umbrüche des Landes. Das Ende der Arbeiterselbstverwaltung wurde durch ein neoliberales Modell ersetzt, das die Verbindungen zwischen Staat und Wirtschaftssektor zu trennen versuchte; dazu sollten Marktprinzipien und Konkurrenz die Ineffizienz des sozialistischen Vorgängerregimes ablösen (Cvijanović/Redžepagić 2011, S. 356). Doch die Transformation blieb weiterhin durch enge Verflechtungen zwischen Staat und Wirtschaft gekennzeichnet.

Die Entstehung dieser Netzwerke in Kroatien kann als Erfüllung der Prognose eines „Dilemmas der Gleichzeitigkeit“ (Offe 1991) verstanden werden, welches aus der gleichzeitigen Systemtransformation auf politischer, wirtschaftlicher und staatlicher Ebene erwächst. Die Gleichzeitigkeit der Einführung von Marktwirtschaft und Demokratie im postsozialistischen Raum barg die Gefahr, dass die Initiativen der neuen Reformeliten nicht unbedingt dem Gesamtwohl, sondern in erster Linie den Bereicherungsinteressen von Angehörigen des Staatsapparates dienen könnten (Offe 1991, S. 284). Diese Gefahr korrespondierte auch mit dem „Paradox der Transition“, das besagt, dass durch die sozioökonomischen Einschnitte der wirtschaftlichen Transition für die Bevölkerung sozialer Unfrieden entstehen kann, was wiederum eine starke Konzentration politischer Macht notwendig erscheinen lässt, um die Umsetzung der Reformen zu gewährleisten (vgl. Soberg in Ramet/Matic 2007; Krastev 2002). So birgt wirtschaftliche Transformation an sich die

Gefahr der Bereicherung durch die Elite. Gleichzeitig potenziert sich durch den Reformprozess die Wahrscheinlichkeit einer Machtkonzentration, die wiederum als Gefahr für den Demokratiesierungsprozess verstanden werden kann.

Es gibt nur wenige Analysen des kroatischen Wirtschaftsmodells nach 1990 (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 11). In der begrenzten Literatur werden Begriffe wie *crony capitalism* oder *clientelist capitalism* für die Einschätzung des Systems verwendet. Mit den beiden Begriffen wird eine kapitalistische Wirtschaft beschrieben, die auf Vetternwirtschaft, Klientelismus und Populismus aufgebaut ist, und in der nicht die Finanzmärkte die Allokation von Kapital dominieren, sondern es ausgiebige Möglichkeiten für klientelistische Netzwerke gibt, die Wirtschafts- und Sozialpolitik zu beeinflussen (Bičanić/Gligorov/Krastev 2003, S. 16; Cvijanović/Redžepagić 2011, S. 356). Diese Form des Klientelismus¹³ wirkte auch unterstützend für den Nationalstaatsbildungsprozess, der durch das Tudjman-Regime vorangetrieben wurde. Dabei wird vor allem von 200 Regime-nahen Familien (Horvat 2002; Bičanić 2001, S. 170) gesprochen, die durch die Machtübernahme Tudjmans begünstigt wurden, indem sie wichtige Positionen in Partei und Staat einnahmen sowie in der Privatisierung ehemals staatlicher Unternehmen zum Zug kamen. Der Privatisierungsprozess als zentraler wirtschaftlicher Reformprozess während der Einführung der kapitalistischen Marktwirtschaft generierte Klientelismus, indem versucht wurde, dadurch auch eine nationale kapitalistische Klasse zu schaffen, die dem politischen Regime nahestand (Bičanić 2001, S. 170).

Diese 200 regimenahen Familien waren eine Klientel, die sich zu den in den vorgangegangenen erwähnten Klientelgruppen der Diaspora und der KriegsveteranInnen gesellte. Klientelistische Gruppen überschneiden sich jedoch auch häufig, indem sich zum Beispiel eine Reihe der Führungsmitglieder in Politik und Wirtschaft aus der kroatischen Diaspora bildete. Diaspora-Angehörige hatten es im Ausland zu Bildung und Reichtum gebracht und waren in ideologisch wenig belasteten Natur- und Ingenieurwissenschaften geschult worden. Nach dem Zusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens waren sie nicht zuletzt wegen ihrer Distanz zur Ideologie des Vorgängerregimes und ihres Bildungsniveaus die erste Wahl, um das politische und wirtschaftliche Machtvakuum zu füllen (Hoppe 1997, S. 23).

Die Kriegshandlungen verschärften die Gefahren des Klientelismus zusätzlich. Die Unsicherheit, die die Kriegshandlungen in sich bargen und die demokratische Institutionen und Prozesse verhinderten, eröffnete Raum für kriminelle Machenschaften. In der

¹³ Wir definieren Klientelismus anlehend an Cvijanović/Redžepagić 2011 als Form der politischen Korruption durch nicht-finanzielle Bestechung.

Intransparenz des Krieges bekamen Waffengeschäfte und Kriegsprofiteure erhöhten Handlungsspielraum. Mitglieder der neuen antikommunistischen Elite waren in Waffenhandel und Geldschmuggel involviert mit dem Resultat, dass einige ehemalige KriegsveteranInnen große Vermögen nach Ende des Krieges angesammelt hatten und weiterhin mit staatlichen Strukturen eng vernetzt waren (Grubiša 2010, S. 76). Ein Beispiel dafür ist der ehemalige General Vladimir Zagorec. Dieser machte in der kroatischen Armee während der 1990er-Jahre rasch Karriere vom Chauffeur zum General und stand der Führungselite des Staates sehr nahe (Ebd.). Er war unter anderem für Waffengeschäfte des Verteidigungsministeriums zuständig, die jedoch unter dem UN-Embargo illegal abgewickelt werden mussten. Auf diesem Weg häufte sich Zagorec ein großes Vermögen an und wurde 2009 wegen Amtsmissbrauchs verurteilt. Sogenannte Tycoons, die sich wie Zagorec an der der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft persönliche bereicherten, können auch als Synonyme für die Schwierigkeiten der politischen und wirtschaftlichen Transformation in Ex-Jugoslawien gesehen werden, die auch nach den 1990er-Jahren weiterwirkte.¹⁴

Die Auswirkungen des kroatischen Klientelismus sieht die sozialwissenschaftliche Forschung vor allem im Bereich der Sozialpolitik, denn Klientelismus muss nicht Korruption und Schmiergelder einschließen, sondern kann sich auch auf Beispiele beziehen, in denen öffentliche Güter über paternalistische Mediatoren einer Wählergruppe zukommen (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 6). Dafür wird im Fall Kroatiens wiederum gerne die Gruppe der KriegsveteranInnen als Beispiel herangezogen. Der Verband der KriegsinvalidInnen des Heimatkrieges HIVDRA (Verbund kroatischer Kriegsinvaliden des Heimatkrieges) war eine zentrale Verbindungsstelle zwischen der Wählerschaft der KriegsveteranInnen und dem kroatischen Staatsapparat (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 13). Der Verband setzte sich für die Interessen der KriegsveteranInnen ein, war gleichzeitig Hüter des nationalen Narratives des Vaterlandkrieges von 1991 bis 1995 und wurde so zu einer der relevantesten sozialen Kräfte in Kroatien, die großen Einfluss auf alle Parteien besitzt (ebd., S. 12–13). In der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre, nach dem Ende des Krieges und in einer wirtschaftlich desaströsen Lage, war es für das Tudjman-Regime zentral, sich die Unterstützung der KriegsveteranInnen

¹⁴ Bezüglich der Verstrickung von Politik, Wirtschaft und Kriminalität als Erbe der 1990er-Jahre in Ex-Jugoslawien stößt man in der sozialwissenschaftlichen Literatur auch immer wieder auf den Begriff des *state-capture*. Vor allem auf das Beispiel Serbien wurde dieser Begriff angewandt (Vgl. Ramet 2011). *State-capture* wird von der Weltbank wie folgt definiert: we „ (...) define state capture as the capacity of firms to shape and affect the formation of basic rules of the game (i.e., laws, regulations, and decrees) through private payments to public officials and politicians.“ (Hellman/Jones/Kaufmann 2000). Bezogen auf das ex-jugoslawische Serbien fügt Pešić in ihrer Definition noch den Aspekt des Allgemeinwohls hinzu, indem sie *state-capture* als Einfluss jeglicher Gruppe auf staatliche Institutionen und Politik im eigenen Interesse und zum Nachteil des Allgemeinwohls definiert (Pešić 2007, S. 1). Anfällig für solchen Einfluss sind besonders Armee, Exekutive sowie Justiz (ebd., S. 3).

durch besondere Privilegien zu sichern.¹⁵ Doch auch nach den 1990er-Jahren blieb die besondere Stellung der KriegsveteranInnen im kroatischen Sozialsystem bestehen. Stubbs und Zrinščak führen dafür auch das Beispiel des VeteranInnenregisters an, das von der HDZ-Regierung 2005 eingeführt und 2008 aktualisiert wurde. Eine Reihe von Oppositionellen verlangte die Veröffentlichung des Registers, da rund 500.000 Personen, viel mehr als jemals im Krieg gekämpft hatten, registriert sein sollen. Doch die Regierung weigerte sich das Register zu veröffentlichen (Stubbs/Zrinščak 2011, S. 13). Über das Beispiel der KriegsveteranInnen hinaus weist die Literatur auch auf die Tatsache hin, dass Kroatien vergleichsweise hohe Ausgaben für sein Sozialsystem aufwendet, diese jedoch ungleich zwischen sozialen Gruppen verteilt sind (Cvijanović/Redžepagić 2011, S. 366; Stubbs/Zrinščak 2011).

Das Zusammenspiel von Systemumbruch, Krieg und Klientelismus resultierte in einer sozialen Polarisierung der Gesellschaft, die sich in Gewinner und Verlierer der Transition teilte. Der profitierenden Elite stand eine durch Kriegsfolgen, Deindustrialisierung und Privatisierungen verarmende Bevölkerung gegenüber. Schon im ersten Jahr des Krieges wurden mehr als 400.000 KroatInnen obdachlos, 40% der kroatischen Industrie war zerstört, und der Tourismus verringerte sich um rund 80% (Ramet 2011, S. 266). Zwischen 1990 und 1994 verringerte sich das kroatische BIP um 9,3% jährlich (Stubbs/Zrinščak 2009, S. 126). Überdies hatte der Schwebestand zwischen Krieg und Frieden weitere immense Belastungen durch Militärausgaben verursacht, die Versorgung von zeitweise 700.000 Flüchtlingen und Vertriebenen nötig gemacht, und die Arbeitslosenrate war zwischen 1990 und 1998 von 11,4% auf 17,6% gestiegen (Melčić 2007, S. 510–512). Zur Überwindung der kritischen Wirtschaftslage wurde ab 1993 ein rigides Stabilitätsprogramm durchgeführt (ebd., S. 510). Vorangetrieben von heimischer Nachfrage und großer Nachkriegsinvestition in Aufbau und Rekonstruktion trugen diese Maßnahmen bis 1997 zu einem starken Anwachsen des BIP bei, das jedoch schon 1999 wieder absank (Gligorov/Vidović 2004, S. 2). Als Gründe dafür werden das Ausufern öffentlicher Ausgaben und des öffentlichen Sektors gesehen, das 1999 seinen Höhepunkt erreichte, sowie der künstlich hochgehaltene Wechselkurs der Währung Kuna, der zu einer Währungsdeflation führte (ebd. S. 2; Meier 2001, S. 36). Die Kuna galt als stark überbewertet. Interessant an diesem Beispiel des Wechselkurses der Kuna ist der Zusammenhang mit dem Nationalismus des jungen Kroatiens, da die Kuna nicht nur als Zahlungsmittel, sondern auch als eine Art nationales Symbol für das Regime fungierte und aufgrund dessen hochgehalten wurde (Meier 2001, S. 36). Während also ein kleiner elitärer

¹⁵ Als Beispiel dafür fungieren in der Literatur oft die günstigeren Bedingungen, durch welche Kriegsveteranen im Privatisierungsprozess kroatischer Unternehmen Anteile der Unternehmen erhielten (siehe Kapitel 3.1.2.).

Kreis von Führungspersönlichkeiten in Politik und Wirtschaft stark von der Transition zur Marktwirtschaft profitierte, so stand diesen Gewinnern der Transition (und des Krieges) eine große Zahl an Verlierern gegenüber.

Die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Ende des Tudjman-Regimes war gekennzeichnet durch das Erbe dieses Systems; so verbesserte sich die wirtschaftliche Lage Kroatiens auch nach dem Jahr 2000 nur schleppend. Zu Beginn des Umbruchs war ein allgemein positiver Trend in der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu verzeichnen. Mit hohen Wachstumsraten, größeren Investitionen und steigendem Konsum sowie größeren Auslandsinvestitionen konnten Erfolge im makroökonomischen Bereich verbessert werden. Doch auch diese ersten Erfolge waren von steigender Verschuldung überschattet, nicht nur im staatlichen, sondern auch im privaten Sektor (Franičević in Vaughan-Whitehead 2011, S. 143). Schon im Jahr 2004 war Kroatien im Vergleich zu anderen postsozialistischen Ländern Europas das am höchsten verschuldete Land, und 2005 wurde es von der Weltbank als „severly indebted middle-income country“ eingestuft (Gligorov/Vidović 2006). Hinzu kommt, dass auch in diesen ersten Jahren nach dem Jahr 2000 das BIP unter dem Niveau der Vorkriegszeit blieb. So erreichte das BIP von 2003 nur 91% des BIP aus dem Jahr 1989 (Gligorov/Vidović 2004), und hohe Arbeitslosenraten sowie ein steigendes Handelsdefizit trübten schon während dieser ersten Jahre die positive Entwicklung (Croatian Economic Survey 2003, S. 7). Das makroökonomisch positive Bild der kroatischen Wirtschaft zwischen 2002 und 2007 basierte weitgehend auf einem Auslandskredit-Boom, der dem Land ab 2008 zum Verhängnis wurde (IMF Country Report, S. 3)

Ab 2008 begann die globale Finanzkrise Kroatien dann schlimmer und länger zu schaden als erwartet (Franičević 2011, S.143). Im letzten Quartal von 2008 begann Kroatien die Auswirkungen der Krise zu spüren und im Vergleich zu 2007, als noch 5,5% BIP Wachstum verzeichnet wurden, hatte sich 2008 das Wachstum bereits auf 2,4% verringert (European Commission 2009, S. 19). Zu Beginn des Jahres 2009 fiel das BIP 6,7% im Vergleich zum Vorjahr, das Wachstum wurde kleiner und verringerte sich über das ganze Jahre um rund 5,8% (European Commission 2010, S.18). Die Auswirkungen der Krise zeigten sich weiters in einem Anstieg der Arbeitslosenraten, der Insolvenz von Tausenden von Klein- und Mittelunternehmen sowie einer Verschlimmerung bestehender sozioökonomischer Polarisierungen wie dem Zentrum-Peripherie-Gefälle (Bertelsmann 2012). Die Armutsgefahr stieg mit der Finanzkrise, während ArbeitnehmerInnen durch eine Verringerung des Gehaltes

sowie ein Ausbleiben des verringerten Gehaltes doppelt belastet waren (Franicević 2011, S. 159)

Zusammen mit der wirtschaftlichen Krise begannen nun auch die korrumpierten Strukturen aufzubrechen. Wie zuvor erwähnt, sind Klientelismus und Korruption verwandte Phänomene. Es gibt eine klare empirische Verwandtschaft, bei der Korruption die Verwendung öffentlicher Ämter zum privaten Vorteile einschließt, dabei jedoch – im Gegensatz zum Klientelismus – auch direkte finanzielle oder materielle Zuwendungen durch Bestechung umfasst (Kitschelt 2000, S. 853).¹⁶ Mit Ende der 2000er-Jahre und durch die Antikorruptionsagentur USKOK kam in Kroatien das illegale und korrupte System, das klientelistische Beziehungen in der Gesellschaft begleitete, immer mehr ans Licht. Zu Beginn handelte es sich dabei um Skandale, die sich vor allem auf Privatisierungsprozesse bezogen. Allen voran stand das Beispiel des Verkaufs von Anteilen des größten staatlichen Unternehmens, des Ölkonzerns INA. Dem ehemaligen Vizepremier Damir Polančec wurde vorgeworfen, dass er in der zweiten Runde der Privatisierung der INA vom ungarischen Ölkonzern MOL Hilfe für einen Kredit von der ungarischen OTP Bank forderte. Die ungarische Bank sollte angeblich dem kroatischen Konzern Podravka, bei dem Polančec im Vorstand saß, einen Kredit sichern, und im Gegenzug hätte MOL bessere Bedingungen in der zweiten Runde der Privatisierung der INA erhalten (Der Standard 2010b). Auch Ivo Sanader wurde in diesem Fall als Zeuge in einen Parlamentsausschuss geladen, bevor im Dezember 2010 ebenso ein Verfahren gegen ihn eingeleitet wurde. Etwa wurde Sanader die Verwendung öffentlicher Gelder für die Wahlkampagne 2007 vorgeworfen. Obwohl es öffentliche Hinweise und Initiativen von Parlamentariern zur Aufklärung gab, war es bis 2009 weder dem Parlament noch dem Staatsanwalt gelungen, eine Untersuchung in dem Fall einzuleiten (Bertelsmann 2012). Die schlussendliche Untersuchung dieser Fälle wurde unter anderem unter dem Druck der EU eingeleitet, die seit Jahren eine Stärkung der Antikorruptionsagentur USKOK forderte, sowie der wirtschaftlichen Krise, die die politische Elite des Landes in Erklärungsnot brachte.

Die Hinterlassenschaften von Klientelismus und Korruption im kroatischen Postsozialismus brechen langsam auf. Zusammenfassend kann mit dem Politologen Damir Grubiša das Zusammenspiel folgender Aspekte als Grund für die Entwicklung und Persistenz dieses Systems angeführt werden: das Erbe des sozialistischen Vorgängersystems, das kleine Korruption begünstigte und den Parteikader bevorzugte; kriminalisierte und korrupte Strukturen als Folge des Krieges und Waffenhandels; der intransparente

¹⁶ Zur Definitionen von Klientelismus und Korruption sowie ihrer gegenseitigen Beziehung siehe auch Alemann (2005)

Privatisierungsprozess staatlicher Unternehmen; die neue politische Kultur der „nationalen Revolution“; ein großer bürokratischer Staatsapparat, der sich durch Ämterpatronage auszeichnet; sowie ein sogenannter Hyper-Normativismus, der durch das rasche Erlassen von Gesetzen eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit Reformen verhinderte (Grubiša 2010, S. 76–77). In einem Demokratieverständnis, das die Perspektive der BürgerInnen zu fassen versucht, müssen die Phänomene des Klientelismus und der Korruption vor allem auch als eine Form der Beziehungen zwischen BürgerInnen und PolitikerInnen gesehen werden. Denn neben dem Verständnis von Beziehungen zwischen BürgerInnen und PolitikerInnen im Modell der „verantwortlichen Parteiregierung“ zeigt die Erfahrung von Transformationsländern, dass auch die Konzeptionalisierung dieser Beziehungen über das Klientelismus-Modell notwendig sein kann (Kitschelt/Wilkinson 2007, S. 2). Allen voran ist der Blick auf die Beziehung von politischen Repräsentanten und der Wählerschaft durch die Brille des Klientelismus notwendig, da dieser einerseits eine eigene Responsivität der PolitikerInnen gegenüber ihrer Klientel zur Folge hat und andererseits die Sichtbarmachung dieser Strukturen zu Frustration und Misstrauen der BürgerInnen gegenüber den politischen Entscheidungsträgern führen kann.

1.1.3. Entfremdung zwischen Eliten und BürgerInnen

Die Sichtbarmachung klientelistischer Strukturen und korrupter Netzwerke zwischen Politik und Wirtschaft begann noch während des Tudjman-Regimes, als diese zum Thema der öffentlichen Auseinandersetzung wurden. Vetternwirtschaft und Korruption in Regierungskreisen wurden in der kroatischen Presse breit diskutiert, während die internationale Gemeinschaft vor allem Anstoß an spezifischen Fällen nahm, wie der Ernennung von Tudjmans Sohn Miroslav zum Geheimdienstchef (Hoppe 1997, S. 34). Für die kroatischen BürgerInnen erschwerten diese Praktiken des Regimes und der Einfluss informeller Netzwerke auf die Entscheidungsfindung das Urteil darüber, welchen Schritten politischer Eliten sie ihr Vertrauen schenken sollten, und wer für welche Erfolge und Misserfolge verantwortlich war (Offe 2003, S. 15). Hinzu kam die ideologische Selbstdarstellung des Regimes, die eine offene Auseinandersetzung mit der Regierungspolitik behinderte. Schon allein die Selbstdarstellung der HDZ als eine nationale Bewegung und als die Vertretung der ganzen kroatischen Nation sowie der strikte Antikommunismus führten zur Ausgrenzung politisch anders Denkender. Durch die Inanspruchnahme der Vertretung nationaler Interessen und nationaler Einheit sicherte sich die HDZ auf diese Weise eine

moralische Überlegenheit. Auf jegliche Kritik an der Regierung und ihren Politiken reagierte die HDZ mit dem Vorwurf des fehlenden Patriotismus und antisystemischer oder antistaatlicher Intentionen (Čular 2001, S. 39–40; Lalović, 2000, S. 199).

Es wurde jedoch nicht nur die Beurteilung der institutionellen Struktur und Arbeit der Regierung verhindert, sondern auch der demokratische Einfluss der BürgerInnen darauf gehemmt. Obwohl die institutionellen Arrangements in der Verfassung als demokratisch bezeichnet wurden, waren schon allein in der formellen Regelung der Beziehungen von staatlichen Institutionen untereinander demokratische Defizite zu erkennen (Kasapović 2001, S. 20). Vor allem war die exekutive Macht auf den Präsidenten konzentriert. Schon deshalb wurde das kroatische politische System während der 1990er-Jahre als semi-autoritäres und präsidentielles System mit autoritären oder totalitären Zügen bezeichnet (Kasapović 2001, S. 17; Lalović 2000).

Weiters wurden bestehende Gesetze zum Vorteil der HDZ interpretiert und neue Gesetze zum Machtbestand erlassen. Unter anderem wurde auf diese Weise gegen die freie Medienberichterstattung vorgegangen und die Gewaltenteilung durch den Angriff auf die Justiz untergraben. Diese besondere Gestaltung der Gesetzeslage wurde beispielsweise in Form einer Regelung über „unbotmäßige“ Berichterstattung von Journalisten deutlich sowie durch ein Gesetz über den staatlichen Gerichtsrat, das das Regime einsetzte, um eine Säuberung der Justiz zu ermöglichen (Szöke 2010, S. 228–229).

Zu diesen vorgenannten undemokratischen Praktiken kamen die Versuche einer Einflussnahme auf das Wahlergebnis im Interesse der herrschenden Gruppe. Da der gesellschaftliche Rückhalt der HDZ mit Ende des Krieges zu schwinden begann, versuchte sich das Regime durch die Anpassung der Wahlgesetzgebung sowie Wahlfälschung und Nichtanerkennung von Wahlergebnissen an der Macht zu halten. Beispielhaft dafür war die sogenannte Zagreber Krise im Jahr 1996. Nachdem die Oppositionskoalition die Regionalwahlen in Zagreb gewonnen hatte, wurde die Koalition vom Präsidenten – mit dem Argument, dass keine oppositionelle Situation in der Hauptstadt zugelassen werden konnte – daran gehindert, die Stadtregierung zu formen. (Čular 2001, S. 40). Während der nächsten Monate hielt die Krise an, und es war der Zagreber Opposition durch die Intervention von Tudjman unmöglich, den Bürgermeister zu stellen. Tudjman legte wiederholt sein präsidentielles Veto gegen die Wahl des Oppositionskandidaten zum Bürgermeister ein. „Nachdem der Präsident im April 1996 die Regierung aufforderte, den Stadtrat aufzulösen und seinen eigenen Kandidaten als Beauftragten einzusetzen, hob das kroatische Verfassungsgericht die Auflösung der Stadtregierung sowie die Ernennung der neuen

Beauftragten auf.“ (Szóke 2010, S. 90). Im gleichen Jahr kam es in Zagreb auch zu den größten Protesten gegen das Regime, die Kroatien bis dahin gesehen hatte. Als Ende des Jahres dem kritischen Zagreber Radio 101 die Lizenz nicht verlängert wurde, gingen rund 120.000 Leute aus Protest gegen die Regierungspolitik auf die Straße.

Korruption und Klientelismus konnten die Legitimität der HDZ-Regierung in den Augen der BürgerInnen nicht mehr gewährleisten. In den nächsten Jahren schwand die Stärke der HDZ weiter. Die offene Ignoranz demokratischer Standards durch das Regime und die klare Frustration der Bevölkerung darüber stärkten die Opposition und machten schlussendlich eine Übereinkunft zwischen Regierung und Opposition zur Änderung des Wahlgesetzes zu Beginn 1999 möglich. Mit den Gesetzesänderungen wurden die Mandate für Diasporastimmen von einer festgelegten Anzahl von Parlamentssitzen zu einer Anzahl von Sitzen, abhängig von der Wahlbeteiligung, verändert (Ramet/Matić 2007, S. 50). Die Parlamentswahlen 1999 wurden nach dem Tod Tudjmans¹⁷ auf das Jahr 2000 verschoben.

Die ersten freien Wahlen im Jahr 2000 und die damit eingeläutete *zweite Transition* Kroatiens (ebd.) sind kaum vergleichbar mit dem Umbruch, der im benachbarten Serbien zur fast gleichen Zeit stattfand. Der Umbruch des Jahres 2000 in Kroatien, der als Beginn einer demokratischen Konsolidierung gewertet wurde, war ein gemäßigter Übergang (Čular 2001, S. 44). Es war keine Revolution, sondern eine stetige Veränderung, die sich letztlich im Wahlausgang manifestierte, und die in diesem Sinne als Übergang durch kritische Wahlen (Kalandadze/Orenstein 2009, S. 1405) bezeichnet werden kann. Parallelen zwischen Serbien und Kroatien können bestenfalls aufgrund der Tatsache gezogen werden, dass Parlamentswahlen oder *electoral revolutions* (Bunce/Wolchik 2006) den Umbruch einleiteten. In Kroatien waren diese jedoch nicht so stark von Protesten und Demonstrationen begleitet. Zakošek argumentiert, dass die De-jure-Institutionalisierung des demokratischen Systems trotz undemokratischer Praktiken des Regimes dazu beitrug, den demokratischen Umbruch durch Wahlen zu gewährleisten. Gleichzeitig spielten zwei weitere Aspekte eine wichtige Rolle. Die nationale Rhetorik des Tudjman-Regimes war immer weniger effizient in der Mobilisierung der Wählerschaft gewesen, und parallel dazu resultierte die HDZ-Politik am Ende der 1990er-Jahre in einer desaströsen wirtschaftlichen Lage des Landes, die eine explodierende Arbeitslosigkeit nach sich zog (Zakošek 2008, S. 601). In diesem Sinne war der kroatische Umbruch keine Revolution, sondern ein wichtiger Schritt zur Konsolidierung des demokratischen Systems. Das Tudjman-Regime hatte nach dem Krieg seine Legitimationsgrundlage kontinuierlich verloren. Die Funktionslogiken des Regimes – die

¹⁷ Dieser hatte schon lange an einer Krebserkrankung gelitten und starb im Dezember 1999 in Zagreb.

Bevorzugung gewisser gesellschaftlicher Gruppen, das Bestehen klientelistischer Netzwerke oder die Untergrabung freier Meinungsäußerung – hatten ein Gefälle zwischen der regierenden HDZ und ihrem Rückhalt in der Bevölkerung entstehen lassen. Im Allgemeinen war ein starker Verlust des Vertrauens der Bevölkerung zur Regierung zwischen 1995 und 1999 zu beobachten (Stulhofer 2004).

Doch in der Entfremdung zwischen Bevölkerung und politischer Führung war nach dem Jahr 2000 kein deutlicher Bruch, sondern eine weitere Kontinuität zu erkennen. Der Opposition, der in den Wendewahlen des Jahres 2000 die WählerInnen ihr Vertrauen ausgesprochen hatten, verlor dieses nach nur kurzer Zeit wieder. Unter Premierminister Ivica Račan hatte die neue Regierung der Bevölkerung ein ambitioniertes Programm angekündigt und große Versprechen gemacht. Zentraler Punkt der Ambitionen war die Verbesserung der Beziehungen Kroatiens ins Ausland, die Hand in Hand gehen sollte mit wirtschaftlicher Besserung und Stabilisierung. So begann die neue Regierung rasche Verhandlungen mit internationalen Geldgebern, wie der Weltbank und dem IWF, aber zugleich wurden auch die Bemühungen gegenüber dem ICTY verstärkt. Letzteres führte zu politischen Turbulenzen: Mit der Anklage der Generäle Gotovina, Norac und Ademi im Jahr 2001 gelangte die neue Regierung schon nach knapp einem Jahr unter schweren öffentlichen Druck. Weiters trug die neue Performanz der Regierung kaum zu einer Besserung der öffentlichen Meinung bei. Bis zum verfrühten Auseinanderfallen des Račan-Kabinetts im Jahr 2003 sank das Vertrauen der Bevölkerung in staatliche Institutionen weiter. Als Grund dafür ist unter anderem die wie schon während des Tudjman-Regimes erhöhte Wahrnehmung von Korruption anzuführen (Stulhofer 2004).

Die Steigerung des Misstrauens der Bevölkerung in staatliche Strukturen mag jedoch ein „verkehrtes“ Resultat im Prozess der Demokratisierung und Öffnung der Gesellschaft gewesen sein. Wie der Genesung einer Krankheit die Verschlechterung des Zustandes vorangeht, so mag es auch sein, dass die Demokratisierung in der Gesellschaft Einblick in die und Begriff der Problemlage erlangt sowie, daraus folgend, Ernüchterung zur Folge hat. In diesem Sinne blieben die Gefälle zwischen BürgerInnen und Regierenden auch nach 2000 bestehen.

Obwohl kein Zweifel daran besteht, dass in Kroatien nach 1995 die Demokratie „the only game in town“ war und keine antisystemischen Überzeugungen in der Bevölkerung oder einem Teil der Bevölkerung präsent waren, so wurde die Demokratie doch auch nicht mit dem Leben bürgerlicher Beteiligung gefüllt. Von einer weitgehenden Konsolidierung des

demokratischen Systems kann man also nicht sprechen, vor allem da das Hauptmerkmal der kroatischen Demokratie nach 2000 die Diskrepanz zwischen formellen, demokratischen Strukturen und ihrer faktischen Umsetzung war.

In der Analyse der Herausforderungen der Demokratie in Kroatien seit 2000 wird von KommentatorInnen und WissenschaftlerInnen wiederholt auf das Fehlen bürgerlicher Beteiligung verwiesen. Formal waren die demokratischen Institutionen und Prozesse großteils etabliert. Gleichzeitig fehlte es an ziviler Kontrolle und Beteiligung innerhalb dieses formellen Rahmens. Beispiel dafür war die anhaltende Schwierigkeit der freien Berichterstattung in Kroatien nach 2000. Zwar kann man von einer Verringerung des politischen Einflusses auf die Medien in Kroatien nach 2000 sprechen, doch ging diese Hand in Hand mit einer verstärkt prekären wirtschaftlichen Situation für die unabhängige Presse durch Marktmechanismen. Eines der wichtigsten kritischen Blätter des Landes, *Feral Tribune*, fiel 2008 seinen finanziellen Problemen zum Opfer. Freedom House wies darauf hin, dass Kroatien nur über wenige hochwertige Medien verfügt, die eine professionelle sowie verantwortungsvolle Berichterstattung ermöglichen (Freedom House 2008). Dem Pluralismus der Medien stand zwar nun nicht mehr der Präsident gegenüber, dafür gab es aber große Medienkonglomerate sowie Marktlogiken, die unter dem Zeichen der Verkaufszahlen und des Konsums alternative Narrative und kritische öffentliche Information verhinderten.

Generell ist der Einfluss von zivilgesellschaftlichen Organisationen auf die kroatische Politik niedrig. Das liegt unter anderem darin begründet, dass nach den hohen ausländischen Unterstützungen für NGOs während des Krieges die Zuwendungen verringert wurden. Dieser Trend setzte sich auch nach dem Jahr 2000 fort. Zusätzlich mussten sich zivilgesellschaftliche Institutionen mit unklaren legislativen und prozeduralen nationalen Standards auseinandersetzen (Freedom House 2005). Obwohl angesichts des EU-Beitrittes die legislativen Standards zur Kooperation öffentlicher Organe und zivilgesellschaftlicher Organisationen verbessert wurden, bleibt die tatsächliche Partizipation zivilgesellschaftlicher Akteure gering (Barić/Dobrić 2012). Der Gesetzgebungsprozess ist gekennzeichnet von mangelnder oder nicht rechtzeitiger Ankündigung des Verfahrens sowie Verunmöglichung der Vorbereitung von zivilgesellschaftlichen Akteuren; weiters fehlt es an öffentlichen Debatten und Beratungsprozessen vor der Parlamentssitzung (Barić/Dobrić 2012, S. 914). Einige zivilgesellschaftliche Organisationen wiesen in einem offenen Brief auf diese mangelnde Kommunikation mit der öffentlichen Hand hin (Javno 2008). Ein weiteres Beispiel für mangelnde Transparenz, ist die Tatsache, dass jede zweite Anfrage von BürgerInnen an öffentliche Stellen unbeantwortet bleibt (Zebić 2008). Auch innerhalb des

Parlamentes ist der Konsultationsprozess während der Gesetzgebungsverfahren sehr eingeschränkt, was vor allem anhand der Anpassung an die weitläufige EU-Legislation deutlich wurde. Denn durch den „quick adoption approach“ der HDZ-Regierung nach 2003 war im kroatischen Parlament, das an sich ein marginalisiertes Organ gegenüber der Regierung darstellt, nur wenig Raum für Debatten und Diskussion (Marsić 2006, S. 30). In diesem Sinne kann festgestellt werden, dass der Einfluss und die Position nicht staatlicher Akteure auch nach 2000 gering blieben und die Intransparenz des Regierungshandelns andauerte. Auch hier wurden zwar auf formellem Niveau Zugeständnisse gemacht, doch es fehlte an der Umsetzung (European Commission 2008). Das Ausmaß der Korruptionsskandale heute zeigt zudem, wie einflussreich Partikularinteressen im Vergleich zur Kontrolle und Mitsprache von zivilgesellschaftlichen AkteurInnen und BürgerInnen waren sind.

Das Aufdecken der Korruption ist im Kontext der niedrigen Vertrauensquoten der kroatischen BürgerInnen gegenüber politischen Parteien und der Justiz zu verstehen. Das Vertrauen in Institutionen und Organisationen verringerte sich zwischen 1995 und 2003 stark, wovon vor allem politische Parteien, die Regierung und das Gerichtssystem stark betroffen waren; dieser Trend hielt auch nach 2003 an (Stulhofer 2004). Aktuelle Daten zeigen ebenso, dass das Vertrauen in öffentliche Institutionen weiterhin niedrig ist, und allen voran sind politische Parteien von hohem Misstrauen (hoch auch im europäischen Vergleich) betroffen (GfK 2012). Die gleiche Studie zeigt weiters, dass an der Schwelle zum EU-Beitritt das Vertrauen in EU-Institutionen in Kroatien sehr gering war, und zwar mit nur 22% der Befragten, die der EU Vertrauen, und rund 54%, die Brüssel misstrauten (Slobodna Dalmacija 2013).

Da vom Misstrauen der BürgerInnen in erster Linie die öffentlichen Institutionen der repräsentativen Demokratie in Kroatien betroffen sind, besteht die Gefahr, diese Institutionen in ihrem Wesen zu destabilisieren. Durch den Verlust der gesellschaftlichen Unterstützung kommen diese Institutionen in eine Legitimationskrise. Man kann auch von einer *Krise der repräsentativen Demokratie*¹⁸ sprechen. Denn abgesehen von der Kirche und der Armee scheinen sich keine öffentlichen Institutionen, vor allem keine politischen Repräsentanten vom negativen Trend, der sich während der postsozialistischen Transformation durchgesetzt hat, zu erholen. Gründe für dieses Misstrauen gegenüber staatlichen Strukturen und für die allgemeine Unzufriedenheit der kroatischen Bevölkerung werden in der Wahrnehmung von Korruption (Stulhofer 2004) sowie in der Enttäuschung über die Entwicklungen der Transition gesehen (Lipovčan/Prizmić-Larsen 2006; Ilišin 2008).

¹⁸ Mehr zum Begriff der Krise der repräsentativen Demokratie als Phänomen westlich-liberaler Demokratien s. Kapitel 1.2.3.

Mit Juli 2013 ist Kroatien, nach den 20 turbulenten Jahren der Systemtransformation, der EU beigetreten. Dirigiert durch die EU-Konditionalität, hat sich während dieser Zeit einiges verändert. Demokratische Standards wurden in vielen Aspekten gestärkt, und der Prozess der Restrukturierung der Wirtschaft wurde abgeschlossen. Der EU-Beitritt hat auch große Relevanz für die Region und lässt eine andauernde Verbesserung nachbarschaftlicher Beziehungen erwarten. Die Diskrepanzen zwischen den erreichten formellen Standards und der faktischen Umsetzung bleiben jedoch weiterhin bestehen, und so wirken die Charakteristika der kroatischen Transformation, die im vorliegenden Kapitel skizziert wurden, weiter. Auch die Europäische Kommission hat im Abschlussbericht zu Kroatien spezifischen Fokus auf Rechtsstaatlichkeit und Justiz gelegt und für die Mehrheit der Punkte eine weitere Umsetzung angenommener Standards verlangt. Die bestehende Diskrepanz zwischen formellen Anforderungen und tatsächlicher Umsetzung korrespondiert mit der bürgerlichen Unzufriedenheit und dem sich weitenden Graben zwischen Politik und den Interessen der BürgerInnen (Džihic/Segert/Wieser 2012).

Aus den Hinterlassenschaften des sozialistischen Systems wurde unter dem Deckmantel der nationalen Revolution ein weiterhin elitäres System kreiert, das durch Klientelismus und Korruption gekennzeichnet ist und die BürgerInnen enttäuscht über die Differenz zwischen Anspruch und Realität zurücklässt. Die nationale Revolution hatte politische Gleichheit und Einfluss versprochen, aber auch Wohlstand und Verbesserung der Lebensstandards. Diese Hoffnungen wurden nicht erfüllt, und man kann von einer doppelten Krise der Erwartungen sprechen: sowohl einer Krise der staatlichen Fähigkeit, Wohlstand und Umverteilung zu garantieren, als auch einer Krise der Partizipation und der politischen Gleichheit. Diese beiden Aspekte sind zentrale Charakteristika der *Krise der repräsentativen Demokratie*. So konnte die Systemtransformation in Kroatien sowohl auf sozioökonomischem Niveau als auch in der politischen Durchsetzung der Demokratie nicht halten, was es versprochen hatte. Ist das jedoch eine Besonderheit Kroatiens? Ist eine *Krise der repräsentativen Demokratie* nicht auch in anderen Ländern Mittel- und Osteuropas zu beobachten?

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob die Charakteristika der kroatischen Systemtransformation, wie sie im vorliegenden Kapitel ausgeführt wurden, auch in den Entwicklungen der mittel- und osteuropäischen Ländern zu erkennen sind. Ist denn nicht auch in Mittel- und Osteuropa ein Ansteigen des Misstrauens gegenüber politischen Eliten festzustellen? Beherrschen Klientelismus und Korruption nicht ebenso die politische Klasse in anderen postsozialistischen Ländern oder zumindest die Wahrnehmung der politischen Klasse? Kann nicht auch dort von einer *Krise der repräsentativen Demokratie* gesprochen

werden? Ist Kroatien also in einer gewissen Normalität angekommen, die sie mit anderen postsozialistischen Ländern teilt? Und falls dies eine vergleichbare Normalität darstellt, sind genauso etablierte Demokratien der „alten“ EU Länder davon betroffen?

1.2. Grenzen und Schwierigkeiten der Demokratisierung im Vergleich

Nationalismus, Klientelismus und die *Krise der repräsentativen Demokratie* wurden im vorangegangenen Kapitel als allgemeine Herausforderungen der kroatischen Systemtransformation definiert. Die Skizze dieser Charakteristika stellt eine Bestandsaufnahme derjenigen Phänomene dar, die politische Entscheidungsprozesse und Strukturen in Kroatien in den letzten 20 Jahren beeinflusst haben. Im Folgenden soll über den Vergleich mit demokratischen Herausforderungen in anderen postsozialistischen Ländern sowie mit Phänomenen aus „etablierten“ Demokratien eruiert werden, ob auch dort ähnliche Entwicklungen zu beobachten sind. Folgende Fragen leiten dieses Kapitel: Wie sind die Charakteristika der kroatischen Systemtransformation mit anderen postsozialistischen Ländern zu vergleichen? Welche Ähnlichkeiten sind hierbei zu Debatten und Phänomenen in „etablierten Demokratien“ zu verorten? Welche Herausforderungen und Krisen entstehen aus diesem Vergleich für die Demokratie?

1.2.1. Gemäßigter Nationalismus?

Als erstes Charakteristikum des kroatischen Postsozialismus wurde der Nationalismus als leitende Staatsideologie während der 1990er-Jahre und in abgeschwächter Form nach 2000 definiert. Zusammen mit anderen ex-jugoslawischen Ländern wurde die ethnonationale Mobilisierung zum Unterscheidungsmerkmal des sogenannten *Yugoslav exceptionalism*. Vor dem Zusammenbruch der SFRJ bezog sich der Begriff des jugoslawischen Exzeptionalismus auf die Blockfreiheit und die Besonderheiten des jugoslawischen Selbstverwaltungssozialismus im Vergleich zu anderen osteuropäischen Staaten. Ab der Systemtransformation bezeichnete der Ausdruck jedoch vielmehr das Ausmaß nationalistischer Politiken und die Schwere ihrer Folgen durch Gewalt und Krieg im ehemaligen Jugoslawien, das exzeptionell und mit keinen anderen postsozialistischen Staaten zu vergleichen war.¹⁹

¹⁹ Die theoretischen Erklärungsansätze zur Frage, warum gerade im ehemaligen Jugoslawien ethnonationale Politik auf so fruchtbaren Boden fiel und zu solchen Gräueltaten führte, sind vielzählig. Sie reichen vom kulturistischen Argument, wonach eine Tradition von Konflikten zwischen den Völkern des ehemaligen Jugoslawiens bestehe, zu einem akteurstheoretischen, das die Verantwortlichkeit politischer Eliten dafür hervorhebt, welche den Nationalismus als *politische Unternehmer* in ihrem Interesse genützt hätten (Zakošek 2008). Wie auch in der Analyse der Erklärungsansätze zum Zusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens

Ungeachtet des vergleichsweise liberaleren Ausgangspunktes Jugoslawiens führte die Entwicklung zu einer im postsozialistischen Kontext unvergleichbaren ethnonationalen Mobilierung, die in Krieg und Kriegsverbrechen endete (Džihic/Segert 2010, S. 248).

Doch spielte nationale Mobilisierung nicht ebenso in anderen postsozialistischen Staaten eine Rolle? Auch andere sozialistische Ländern waren multinationale Gebilde, die während des und nach dem Zusammenbruch des Vorgängersystems mit der Frage der nationalen Grundlage des neuen demokratischen Staates konfrontiert waren. So war das Verhältnis von Nation und Staat, Nationalismus und Staatlichkeit, das am Beispiel Kroatiens erläutert wurde, auch in anderen postsozialistischen Ländern der ehemaligen Sowjetunion für den Verlauf der Demokratisierung von Bedeutung. Deutlich wird dies anhand der Beiträge und Entwicklung der Demokratisierungsforschung.

Klassische Arbeiten zu demokratischer Transformation beschäftigten sich kaum mit der Frage von Staatlichkeit und Nationalismus, da ein großer Teil der Literatur Fallbeispiele Südeuropas und Lateinamerikas behandelte. Wie Linz und Stepan argumentieren, nahm der Nationalismus innerhalb dieser Staaten eine unbedeutende Rolle in der Transformation und der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung ein, da konkurrierende Nationalismen keine ausschlaggebende Rolle in der Demokratisierung dieser Staaten hatten. Das ist darauf zurückzuführen, dass trotz nationaler Unterschiede innerhalb eines Staates diese Unterschiede keine Herausforderung für die Legitimität seiner Staatlichkeit darstellten bzw. dass die Staatlichkeit durch den demokratischen Umbruch nicht herausgefordert wurde. In diesem Sinne waren sogar der baskische und katalanische Nationalismus keine große Gefahr für die demokratische Transformation Spaniens, da sie zu diesem Zeitpunkt in keinem ausschlaggebenden Maß die Legitimität der spanischen Staatlichkeit infrage stellten. Erst mit der postsozialistischen Transformation hielt die Frage nach den nationalen Grundlagen demokratischer Staaten stärker Einzug in die Demokratisierungsforschung (Linz/Stepan 2011, S. 16–17).

Gründe für diese Renaissance wurden in der Tatsache verortet, dass einige wichtige staatliche Gebilde des Sozialismus – die UdSSR, die Tschechoslowakei und die SFRJ – allesamt multinationalen Charakter besaßen (ebd.). Eine erste Schlussfolgerung aus diesem Verhältnis von Nationalismus und Staatlichkeit während der Demokratisierung war, dass demokratische Prozesse umso schwieriger sein können und manche Wege zur Staatlichkeit umso mehr in Konflikt mit der Demokratie stehen, je pluralistischer eine Gesellschaft ist. Darüber hinaus

deutlich wird, ist nicht nur ein Ansatz zur Analyse des Geschehenen notwendig, sondern das Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren als Wurzel des Übels wahrscheinlich (Überblick zu diesen Erklärungsansätze findet man bei Jović 2001).

hat die Wichtigkeit des Nationalismus in der postsozialistischen Demokratisierung nicht nur auf die negativen Aspekte des Zusammenspiels von Nationalismus und Staatlichkeit hingewiesen, sondern aufgezeigt, dass der Anspruch auf nationale Autonomie im Staatssozialismus auch eine Form der Emanzipation darstellte (Mungiu-Pippidi 2010, S. 122). Nationalismus wurde zur Grundlage für das Aufbegehren und den Protest gegen das Regime. Die Wiederorientierung an ethnischer und nationaler Zugehörigkeit in den mitteleuropäischen Ländern hatte demnach damit zu tun, dass die Revolutionen von 1989 nicht nur Rebellionen gegen illegitime Regime gewesen waren, sondern dass auch nationale Revolutionen gegenüber der sowjetischen Herrschaft darstellten, die sich aus dem imperialen Charakter des sowjetischen Regimes ergaben (Bunce 2005, S. 433).

Sowohl die UdSSR, die Tschechoslowakei als auch die SFRJ wurden allesamt durch Nationalstaaten ersetzt. Allein die Tatsache, dass aus all diesen Staatssozialismen Nationalstaaten hervorgingen (ebd., S. 269), zeigt, dass konkurrierende Nationalismen eine hohe Herausforderung für die sozialistische Staatlichkeit bedeuteten. Die Transformationstheorie fasst die Gefahren für die Staatlichkeit eines demokratischen Staates wie folgt zusammen: Die Staatlichkeit ist besonders gefährdet, wenn Unklarheit und interner Dissens über die territorialen Grenzen, über die nationale politische Gemeinschaft, über die Monopolstellung des Staates oder über die Tatsache, welcher *demos* oder welche *demoi* dem Staat als gleichberechtigte BürgerInnen zugerechnet werden, bestehen (Merkel 2010, S. 326).

In all diesen Punkten war die Staatlichkeit der multinationalen, sozialistischen Staaten herausgefordert. Der Unterschied zwischen den zentraleuropäischen Staaten und den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens war hingegen der, dass auch innerhalb der Republiken des ehemaligen Jugoslawiens und damit innerhalb der Nationalstaaten, die aus der SFRJ hervorgegangen waren, Uneinigkeit bestand. Das heißt, dass sich der Zerfall SFRJ nicht nur die Strukturen der SFRJ auf gesamtstaatlichem Niveau betraf, sondern auch die Strukturen der Republiken, Kroatiens, Serbiens und Bosnien-Herzegowinas Gefahr liefen sich aufzulösen. Im Vergleich dazu zerfiel die Tschechoslowakei zwar in ihre beiden konstituierenden Nationalstaaten, doch innerhalb Tschechiens oder der Slowakei gab es kaum Infragestellung dieser Staatlichkeit – wie es diese vergleichsweise in Bosnien gab. Die Staatlichkeit der Nationalstaaten, die aus dem Staatssozialismus in Mittel- und Osteuropa hervorgegangen waren, wurde durch die postsozialistische Demokratisierung nicht in den Grundfesten ihrer Legitimität erschüttert. Im Gegenteil, die Einigkeit von Nation und Staat fungierte als Ausgangspunkt der Demokratisierung dieser Länder. Trotzdem hatte diese nicht nur positive Auswirkungen im Verlauf des Demokratisierungsprozesses.

Auch in mittel- und osteuropäischen Staaten führte das Verhältnis von Nationalismus und Staatlichkeit zu Herausforderungen für die jungen Demokratien und ihre Prinzipien. Der Umgang mit nationalen Minderheiten wird oftmals als Beispiel für das konfliktreiche Verhältnis von Nation und Staat herangeführt. So sind bis heute die nachbarschaftlichen Beziehungen zwischen postsozialistischen Staaten durch den Umgang mit den gegenseitigen Minderheiten getrübt. Ein Beispiel dafür sind die Beziehungen zwischen Rumänien und Ungarn, die in den letzten Jahren erneut durch Proteste und Autonomiebestrebungen der ungarischen Minderheit in Rumänien beeinträchtigt sind (The Economist 2013). Ähnlich verhält es sich in den Beziehungen zwischen Ungarn und der Slowakei. Obwohl sich die Länder schon 1995 auf gute nachbarschaftliche Verhältnisse einigten, sind die Positionen und Rechte der gegenseitigen Minderheiten weiterhin Auslöser von Disput und Konflikt zwischen den beiden Staaten (Hamberger 2010). Die Einigkeit von Nation und Staat wird oft durch die großen nationalen Minderheiten infrage gestellt, indem sie durch Autonomieansprüche die territoriale Einheit des Staates zu untergraben scheinen. Der Umgang des Staates mit seinen Minderheiten und den ihnen zugesprochenen Rechten fungieren andererseits als Gradmesser für die demokratische Qualität eines Landes. Denn die Qualität der Demokratie kann am Zustand und an den Rechten ihrer Minderheit abgelesen werden.²⁰ Für den Fall, dass die bürgerlichen und demokratischen Rechte in einem Land auf die ethnische Mehrheit der Staatsbürger beschränkt sind, wurde in der wissenschaftlichen Debatte nach 1989 der Begriff der *ethnic democracy* (Kaldor/Vejvoda 2002, S. 33) eingeführt. Dieser Begriff entstand vor allem durch die Erfahrung mit Lettland und Estland, wo in den frühen 1990er-Jahren ein Drittel der russischsprachigen Bevölkerung von Staatsbürgerschaftsrechten ausgeschlossen wurde. Die Definition der Staatsbürgerschaft entlang ethnischer Linien motivierte die Demokratietheorie, diesen Begriff zu formen (Smith 1966). Dass erhebliche Einschränkungen für ein Drittel der Bevölkerung eine Herausforderung des Gleichheitsprinzips und damit der Qualität der Demokratie darstellen, war in diesem Fall kaum zu leugnen.

Komplexer ist der Status einer Minderheit, die in allen postsozialistischen Ländern zu finden ist, und deren Position die Qualität der jungen postsozialistischen Demokratien in den letzten 20 Jahren immer wieder untergraben hat: der Roma. Die Roma sind die größte ethnische Minderheit in den osteuropäischen Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Von den rund acht Millionen Menschen dieser Gruppe, die in Europa leben, sind gut drei Viertel in Osteuropa

²⁰ Die Qualität und Legitimität einer Demokratie können durch „Minoritätenprobleme“ untergraben werden: „Enthalten die neuen Titularnationen ethnischen Minderheiten die (vollen) Bürgerrechte vor und benachteiligen diese politisch, wirtschaftlich und sozial, bedeutet dies nicht nur eine qualitative Einschränkung der Demokratie, sondern die benachteiligten, unterdrückten oder ausgeschlossenen Minderheiten könnten die Legitimität des Staates insgesamt bestreiten.“ (Merkel 2010, S. 327)

ansässig. Sie gelten in der postsozialistischen Transformationstheorie nicht nur als Verlierer und „Waisen“ der Transition, auch europäische Minderheitenstandards sind im Fall der Roma in Osteuropa deutlich an ihre Grenzen gestoßen (Barany 1998). Angehörige der Roma-Minderheit sind im Laufe der osteuropäischen Demokratisierung durch das Netz des porösen Wohlfahrtsstaates gefallen (Bohle/Greskovist 2009, S. 56), sie gehörten zu den Ersten, die durch den Zusammenbruch der Vollbeschäftigung ihre Arbeitsplätze verloren (Orenstein 2008, S. 84), und sind weiterhin am schlimmsten von Armut und sozialer Exklusion betroffen. Obwohl auch während des Staatssozialismus keine tiefgreifende Inklusion der Roma stattgefunden hat, so waren die Folgen der sozioökonomischen Transformation im Postsozialismus für die Roma desaströs (vgl. Barany 2002). Wie Pogany zeigt, hat diese Erosion der bereits sehr niedrigen Lebensstandards der Roma während einer Zeit stattgefunden hat, in der sowohl die EU als auch die OSZE verstärkt Standards in Minderheitenrechten von ihren (zukünftigen) Mitgliedern gefordert haben. Liberale Minderheitenrechte erwiesen sich im Fall der Roma als begrenzt erfolgreich, da für deren Position sozioökonomische Ansprüche weitaus relevanter waren. Die Roma, die in vielerlei Hinsicht nicht die konventionellen Charakteristika einer nationalen Minderheit aufweisen (d.h. keine einheitliche Sprache oder Religion), entsprachen in diesem Sinne auch nicht der Betonung nationaler Identität in der postsozialistischen Demokratisierung (Vgl. Pogany 2006). Die traditionelle Sicherung der Rechte nationaler Minderheiten erwies sich im Fall der Roma als unzulänglich. Zusammenfassend ist zu sagen, dass von den *Dilemmas der Gleichzeitigkeit* (Offe 1991), die Nations- und Staatsbildung zweifellos eine gravierende Schwierigkeit war, die nicht nur im ehemaligen Jugoslawien, sondern auch in der ganzen osteuropäischen Region den postsozialistischen Demokratisierungsprozess erschütterte (Merkel 2010, S. 328). Beispielhaft dafür ist, wie soeben dargelegt, der Umgang mit Minderheiten innerhalb der postsozialistischen Nationalstaaten, allen voran den Roma.

Ein weiteres Synonym für die anhaltende Attraktivität exklusiver Nations- und Nationalstaatskonzeptionen in Mittel- und Osteuropa ist der Trend des Rechtspopulismus, der ab dem Jahr 2000 in der Region deutlich erkennbar war. Im Rahmen der Spielregeln der repräsentativen Demokratie beinhaltet die rechtspopulistische Mobilisierung ein exklusives Staatszugehörigkeitsverständnis, in dem die Roma wiederum als zentrales Feindbild eingesetzt werden. Der staatsbildende Nationalismus einerseits und der Rechtspopulismus andererseits sind zwar unterschiedliche Phänomene, doch am gleichen Ende des politischen Diskurses angesiedelt. Während der Nationalismus des Staatsbildungsprozesses sich auf die

ationale Festigung des Staates bezieht, funktioniert der Rechtspopulismus innerhalb einer gefestigten Demokratie. Die unterschiedlichen Funktionen sind jedoch von ähnlichen ideologischen Inhalten gekennzeichnet. Beide Phänomene zeichnen sich durch ein exklusives und illiberales Nationsverständnis aus. In diesem Sinne kann Rechtspopulismus auch als Beispiel eines konsolidierten Nationalismus verstanden werden. Der HDZ-Wahlkampf 2011 mit Rückgriff auf die Rhetorik der 1990er-Jahre kann als Beispiel für einen konsolidierten Nationalismus in Form von rechtspopulistischer Mobilisierung verstanden werden.

In Mittel- und Osteuropa wurde sehr früh nach dem postsozialistischen Umbruch vor der populistischen Gefahr (Hausner 1992) gewarnt. Seit damals hat sich eine Reihe sozialwissenschaftlicher Auseinandersetzungen der Vielzahl an Beispielen populistischer Parteien und Akteure in der Region gewidmet. Sowohl in Ungarn und der Slowakei, in Tschechien als auch in Polen wurden neue politische Akteure auf ihren populistischen Charakter untersucht. Allen voran hat das ungarische Beispiel der Partei Fidesz sowohl als wichtige zivilgesellschaftliche Bewegung der späten 1980er- und frühen 1990er-Jahre als auch als Oppositionspartei, in ihrer Annäherung an die rechtsradikale Jobbik sowie als Regierungspartei seit 2010 ForscherInnen beschäftigt. Wie Mate Szabo (2011) argumentiert, waren populistische Elemente von Beginn an inhärenter Teil der Partei, da sie aus einer antikommunistischen Bewegung entstanden waren. Sowohl in Regierungsbeteiligungen seit 1998 als auch als Oppositionspartei betonte die Partei das „Nationale“ und „Populäre“ und wurde für ihre fehlende Distanzierung von der rechtsextremen paramilitärischen Ungarischen Garde und ihrem Flirt mit der rechtsextremen Jobbik-Partei kritisiert (Szabo 2011; Bugarcic 2008, S. 96.). Die populistischen Elemente, die in der Fidesz-Politik identifiziert wurden, sind: Kritik am Etablisement und der Elite; Parteinahme für das und mit dem Volk und kleinen Gemeinschaften gegenüber den kosmopolitischen sozialliberalen Parteien; Vorwurf gegenüber den Institutionen des Parlamentarismus und dem Prozess der Wahlen, den Volkswillen zu manipulieren und illegitim zu sein; neue Formen der Organisation durch sogenannte Bürgerbündnisse (Polgári Szövetség), in denen nationale und religiöse Symbole eine wichtige Rolle spielen (Szabo 2011, S. 58). Im Vergleich zum staatsbildenden Nationalismus wird an diesem Beispiel deutlich, dass sich der Rechtspopulismus zusätzlich durch den Aspekt der Elitenkritik auszeichnet. Die Auswirkungen auf Minderheiten und „andere“ können jedoch ähnlich desaströs sein. Durch die Stärke der Fidesz-Partei und dem steigenden Einfluss von Jobbik und der Ungarischen Garde wurde die Roma-Minderheit in Ungarn in den letzten Jahren massiv diskriminiert und verfolgt. Trauriger Höhepunkt war der

Tod von sechs Roma, die Anschlägen im Zeitraum zwischen 2008 und 2009 zum Opfer fielen (Amnesty International 2010).

Doch nicht nur in Ungarn war die rechtspopulistische Mobilisierung gegen die Roma als zentrales Feindbild zu beobachten. Eine Reihe von anderen Parteien in Mittel- und Osteuropa zeigt Parallelen zur ungarischen Fidesz-Partei. In der Slowakei sind es Jan Slota und dessen Slowakische Nationalpartei, die schon während der frühen 1990er-Jahre als nationalpopulistische Partei auffiel und die seit 1989 zweimal Teil einer slowakischen Regierungsmehrheit war. Von Beginn an waren xenophobische Äußerungen gegenüber der Roma-Minderheit und anderen nationalen Minderheiten in der Slowakei zentraler Teil ihrer Mobilisierung (Bugaric 2008, S. 96; Rupnik 2007, S. 2), und bis heute erlangt Jan Slota wiederholt durch diskriminierende Aussagen Aufmerksamkeit (ROMEIA 2011). Andere Beispiele des mittel- und osteuropäischen Populismus stellen in Polen die Kaczynski-Zwillinge und in Tschechien der sogenannte tschechische *Allparteienpopulismus* dar (Segert 2005). Die hier angeführten Beispiele unterscheiden sich voneinander in hohem Maße. In der Erforschung nationalpopulistischer Akteure in Mittel- und Osteuropa wurde daher wiederholt auf die Notwendigkeit der Einzelfallforschung und auf die Tatsache, dass unter dem Begriff des Transformationspopulismus eine Reihe an sehr unterschiedlichen Phänomenen zusammengefasst wird (Barlai/Hartleb 2008), hingewiesen. Es ist die Schwierigkeit des Konzeptes des Populismus, dass es eine Vielzahl oft unvergleichbarer Phänomene zusammenfasst und gleichzeitig durch seine Vagheit und Unklarheit ermöglicht, Gemeinsamkeiten und allgemeine Trends zu benennen (Krastev 2007, S. 103). Die Gemeinsamkeiten, die in den mittel- und osteuropäischen Beispielen erkannt wurden, sind die genannte Abgrenzung gegenüber den „anderen“, sowohl der Roma als auch anderer nationaler Minderheiten, die die nationale Einheit gefährden, oder aber auch die kommunistische Nomenklatura, die die Nation ins Unglück gestürzt hat. Zu den Feindbildern der „anderen“ haben sich im Laufe der EU-Integration der mittel- und osteuropäischen Länder auch die EU-Bürokraten gesellt. Der EU-Skeptizismus entwickelte sich auf diese Weise zu einem weiteren Verbindungsmerkmal der postsozialistischen Populisten. Auf Basis dieser vagen Gemeinsamkeiten wurden die populistischen Akteure in Ost- und Mitteleuropa als Zeichen für einen illiberalen Trend postsozialistischer Gesellschaften definiert (Krastev 2007; Rupnik 2007).

Illiberal ist in diesem Fall jedoch nicht mit antidemokratisch zu verwechseln. Der populistische Trend wurde vielmehr als Abwendung vom liberalen Paradigma verstanden, das den Umbruch in den sozialistischen Gesellschaften vorangetrieben hatte. Rupnik

argumentiert, dass der populistische *backlash* in Ost- und Mitteleuropa eine direkte Herausforderung des Liberalismus darstellt, der die Region seit 1989 dominierte und auf einem Elitenkonsens basierte, der eine verfassungsrechtliche Ordnung und wirtschaftliche Liberalisierung propagierte. Dieser Konsensus zeichnete sich unter anderem durch einen Elitenbias so wie fehlende bürgerliche Partizipation aus. Die daraus resultierende populistische Antwort birgt zwar eine mögliche Gefahr für liberaldemokratische Prinzipien und Institutionen, ermöglicht jedoch auch eine Hinterfragung „selbst-verständlicher“ Annahmen liberaler Demokratie – wie zum Beispiel die Neutralität von Verfassungsgerichten oder Zentralbanken (Rupnik 2007b, S. 18–20). Ähnliche Schlüsse zieht Krastev. Den populistischen Moment in Mittel- und Osteuropa interpretiert er nicht als Angriff auf die Demokratie, sondern im Gegenteil, als demokratische Unterstützung, indem Populismus Herausforderungen liberaler Demokratien aufzeigt, allen voran den wachsenden Graben zwischen Eliten und BürgerInnen (Krastev 2007). Demgegenüber wies die Forschung weiterhin auf den ausgrenzenden Charakter des Populismus hin. So ist es die plebiszitäre Konzeption von Demokratie im Populismus, die das Potenzial des Populismus als Korrektiv (Decker 2006) untergräbt. Denn die vorhandene Interessensvielfalt soll im Populismus durch eine mehrheitsdemokratische Entscheidungsbefugnis aufgehoben werden, was auf eine sehr homogene Identitätskonstruktion hinweist, die im Kern als antiliberaler Ideologie zu verstehen ist (ebd., S. 26–27).

Durch den Blick auf Entwicklungen in Westeuropa wird klar, dass der Populismus in Mittel- und Osteuropa nicht ein Phänomen der Region, sondern auch in anderen Teilen Europas (und der Welt) zu finden ist. Die FPÖ in Österreich, Silvio Berlusconi in Italien, die Front National in Frankreich sowie Pim Fortuyn in den Niederlanden sind nur einige der Beispiele für rechtspopulistische Parteien in Westeuropa. Doch auch bei diesen Beispielen bleibt umstritten, ob der Begriff des Populismus überhaupt Qualität für die Typologisierung von Parteien aufweist (Frölich-Steffen 2008, S. 305). In einer Definition, die versucht sowohl west- als auch osteuropäische Populisten zu fassen, sieht Frölich-Steffen die zentrale Botschaft populistischer Agenden in der Kritik am „korrupten“ Establishment, das der Kontrolle durch das Volk entglitten ist. Weiters grenzt sich der Populismus auf der horizontalen Ebene von Außenstehenden und anderen ab, während er von der Konstruktion einer bedrohten kollektiven, nationalen, ethnischen oder regionalen Identität getragen ist, die sich auch durch sowohl rechts wie links verortbare Euroskepsis auszeichnet (Frölich-Steffen 2008, S. 306–307). Die Ausgrenzung und Polarisierung der Gesellschaft durch den Populismus ist auf Basis

dieser Definition auch als größte Herausforderung für die Qualität der Demokratie zu benennen. Decker argumentiert, dass anstelle des geduldigen Aushandelns verschiedener Interessen die populistisch-plebiszitäre Demokratiekonzeption die Dezision ersetzt. Die vorhandene Interessensvielfalt wird auf diese Weise durch eine mehrheitsdemokratische Entscheidungsbefugnis aufgehoben, die auf Ausgrenzung beruht und damit polarisierend wirkt. Somit erklärt sich auch das Bedürfnis nach homogenen Identitätskonstruktionen, der Drang, das „Volk“ als vorgestellte Einheit nicht nur im Inneren gegen die herrschenden Eliten, sondern auch nach außen hin von anderen Völkern und Nationen zu unterscheiden (Decker 2006, S. 26–27).

Populismus stellt ganz deutlich eine Gefahr für demokratische Standards durch exekutivorientierte politische Kultur und Minderheitenfeindliche Orientierung dar. Anhand der angeführten Definition wird deutlich, dass die Definition den Beispielen entspricht, die für Ost- und Mitteleuropa herangezogen wurden, jedoch gleichzeitig auf die westeuropäischen Beispiele anwendbar ist. Der Aufstieg rechtspopulistischer Parteien in Mittel- und Osteuropa seit den frühen 1990er-Jahren stellt also eine Parallele zu Westeuropa dar, denn es waren allen voran westeuropäische Parteien, wie FPÖ, Vlaams Block oder Front National, die den Rechtspopulismus in diesen Jahren zum vielfach untersuchten Phänomen machten.

Die sozialwissenschaftliche Forschung wies wiederholt auf die Parallele populistischer Politik in West- und Osteuropa hin. In diesem Kontext wurde der Osten unter anderem als negativer Trendsetter verstanden, in dem sich Probleme der repräsentativen Demokratie durch eine kürzere demokratische Tradition stärker äußern können als im Westen (Bos/Segert 2008). Die Parallelen zwischen populistischen Parteien in Ost- und Westeuropa weisen auf die Tatsache hin, dass durch die Einführung repräsentativer Demokratie und ihrer Institutionen in Osteuropa auch die mit ihr in Zusammenhang stehenden Schwierigkeiten aufkommen. Einerseits kann daher von einem Nachvollzug bekannter Entwicklungsprozesse aus Westeuropa und einem Export der auch negativen Funktionslogiken repräsentativer Demokratie nach Osten gesprochen werden. Andererseits bietet die Gegenthese eine Umkehrung der Exportlogik und betrachtet den Osten als Trendsetter (ebd., S. 323) der Entwicklung in einem globalisierten Kontext. Der osteuropäische Populismus fungiert in dieser These als Hinweis auf die Gefährdungen der Demokratie, die sich im Osten durch bestehende Instabilität im politischen Wettbewerb (zum Beispiel die Tatsache, dass sich Parteien auf keine Stammwählerschaft stützen können) oder durch starke informelle Einflüsse auf das Institutionensystem deutlicher äußern als im Westen (ebd.).

Der Rechtspopulismus, wie er sich in den mittel- und osteuropäischen Ländern in den letzten Jahren entwickelt hat, kann als ein gemäßigter Nationalismus verstanden werden, der nicht so sehr als Legitimationsgrundlage der politischen Elite fungiert, wie dies in Kroatien der Fall war. Er ist vielmehr als politische Antwort auf den anwachsenden Graben zwischen politischer und wirtschaftlicher Elite einerseits und BürgerInnen andererseits zu verstehen. Dieser Graben ist – wie im kroatischen Fall gezeigt wurde – unter anderem auf Enttäuschungen der BürgerInnen mit den sozioökonomischen Entwicklungen der Transition sowie auf Enttäuschungen im politischen Bereich zurückzuführen. So sollen im Folgenden die kroatischen Transitionscharakteristika des Klientelismus (vgl. Kapitel 1.1.2.) und das steigende Misstrauen in politische Institutionen (vgl. Kapitel 1.1.3.) durch Entwicklungen in anderen postsozialistischen Ländern und westlichen „etablierten“ Demokratien kontextualisiert werden, denn auch hier sind Parallelen zwischen dem kroatischen Fall, anderen postsozialistischen als auch westeuropäischen Beispielen zu ziehen.

1.2.2. Politischer Kapitalismus und Postdemokratie

In der vorangegangenen Darstellung allgemeiner Charakteristika der kroatischen Demokratisierung wurden Klientelismus und Korruption als Besonderheit der postjugoslawischen Entwicklung definiert. Auf die Gefahr von Klientelismus und Korruption wurde jedoch auch im Fall anderer postsozialistischer Staaten hingewiesen, und selbst 20 Jahre nach Ende des Staatssozialismus bleiben verwandte Diskussionen in diesen Ländern aktuell. Für den Fall Tschechiens hat im Jahr 2011 eine Studie der Karls-Universität darauf hingewiesen, dass 67% der öffentlichen Auftragsvergaben, die von 2006 bis 2010 getätigt wurden und sich zusammen auf rund EUR 13,7 Milliarden beliefen, nicht in der Auftragsvergabe-Datenbank aufschienen. Weiters hatten rund 14% der Ausschreibungen nur einen Antragsteller, der nicht den OECD-Kriterien entsprach (The Economist 2011). In der Hauptstadt Prag gibt es seit 2011 auch sogenannte Corrupt-Touren, bei der TschechInnen und TouristInnen aus der ganzen Welt durch Prag und zu Orten geführt werden, die sich durch ihre Rolle in Korruptionsskandalen auszeichnen (Die Presse 2012). Bezüglich Ungarn wies Transparency International 2012 darauf hin, dass durch ein Fehlen institutioneller Kontrollen und Machtteilungen Privatinteressen höheren Einfluss auf die Regierungspolitik haben als das öffentliche Interesse und die Korruptionsgefahr vor allem aus einem symbiotischen Verhältnis der politischen und wirtschaftlichen Elite hervorgeht (Politics.hu 2012). Die Bevorzugung von informellen wirtschaftlichen gegenüber formalen öffentlichen Interessen ist der

Bertelsmann Stiftung zufolge auch in Litauen zu erkennen, wo Privatinteressen als deutlich einflussreicher als öffentliche Interessen definiert werden (Rusu 2010).

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass eine Reihe verschiedener Praktiken als Korruption und Klientelismus verstanden wird. Sowohl die Bestechung von Verwaltungsorganen und Politikern als auch die Beeinflussung öffentlicher Auftragsvergaben können als Formen der Korruption aufgefasst werden. So bleibt auch die Definition von Korruption in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung umstritten, besonders wenn es um die Frage geht, ob Phänomene wie Lobbying oder Klientelismus auch unter den Korruptionsbegriff fallen (Olteanu 2011, S. 205).

Die Ungenauigkeit und Differenzierungen des Korruptionsbegriffs erschweren auch eine Einschätzung, ob Korruption und Klientelismus zu einer Besonderheit der postsozialistischen Transformation in den mittel- und osteuropäischen Staaten – ähnlich wie in Kroatien – geworden sind. Im Allgemeinen wurde den postsozialistischen Staaten ein hohes Maß an Korruption attestiert. Im Vorfeld ihres EU-Beitrittes wurde den mittel- und osteuropäischen Ländern im öffentlichen Diskurs ein Korruptionsproblem zugeschrieben, und auch empirische Untersuchungen bestätigten ein Zunehmen der Korruption nach dem Ende des Sozialismus (ebd.; Holmes 2009, S. 265.) Große Unterschiede waren jedoch vor allem im Vergleich der GUS-Staaten mit den mittel- und osteuropäischen Ländern zu erkennen. Bei einem genaueren Blick auf die Unterschiede innerhalb postsozialistischer Staaten zeigten Studien der Weltbank, dass sich Formen und Häufigkeit von Korruption in der GUS-Region und in mittel- und osteuropäischen Ländern deutlich unterschieden, aber auch innerhalb der mittel- und osteuropäischen Region große Ungleichheiten zu erkennen waren (Hellman/Jones/Kaufmann 2000). Diese Unterschiede ließen darauf schließen, dass zwar eine erhöhte Gefahr administrativer Korruption in der postsozialistischen Region festzustellen war, diese sich jedoch in nationalen Praktiken und Entwicklungen unterschieden (ebd.). Gründe für die scheinbar besondere Anfälligkeit postsozialistischer Staaten für Korruption wurden als Folge des kommunistischen Erbes sowie in der Kombination eines schwachen Staates mit einer schwachen Wirtschaft und dem Einfluss des Neoliberalismus gefunden (Holmes 2009, S. 282–283).

Als ein weiterer Aspekt ist das Verhalten von Akteuren vor dem Hintergrund nationaler Traditionen zu nennen. Die Verantwortung der Eliten im postsozialistischen Transformationsprozess war ausschlaggebend, während eine Reihe an Reformen durch die Einführung der liberalen Marktwirtschaft und eine Neudefinition des Sozialsystems notwendig war. Die Akteure konnten sich dabei kaum auf marktwirtschaftliche Erfahrung

stützen, und die genannten Neudefinierungen fanden zusätzlich in einer Zeit statt, in der neoliberale Praktiken die Weltwirtschaft charakterisierten. So erfuhren auch etablierte Marktwirtschaften während dieser Zeit den Einzug der Marktparadigmas in viele Bereiche gesellschaftlichen Lebens. Während der Westen zwar eine schleichende Erosion des Sozial- und Wohlfahrtsstaates erfuhr, kam es in den postsozialistischen Staaten jedoch auf einen Schlag zum Abbau des Sozialstaates und zur Privatisierung öffentlicher Funktionen (Ehrke 2004, S. 4).

„Der relative Schutz, den die [westeuropäischen] Nationalstaaten in den ersten Dekaden nach dem zweiten Weltkrieg noch bieten konnten, war die Voraussetzung für den Auf- und Ausbau sowohl international wettbewerbsfähiger Produktionskapazitäten als auch sozialer Sicherungssysteme, die die Bevölkerung gegen die Risiken der internationalen Märkte absicherte (...). Der postkommunistische Kapitalismus ist nicht das Produkt ‚organischer‘ nationaler Entwicklungen, sondern des kommunistischen Zusammenbruchs und der Globalisierung, die in den Transformationsgesellschaften ein freies Aktionsfeld ohne Widerstände vorfand“ (ebd., S. 4).

Das, was Ehrke als freies Aktionsfeld bezeichnet, war natürlich trotzdem von den jeweiligen nationalen Traditionen abhängig. Hierfür sind etwa die Position und Macht der Gewerkschaft *Solidarność* in Polen zu nennen, die erheblichen Einfluss auf den Transformations- und Privatisierungsverlauf in Polen nehmen konnten. Die Wichtigkeit des Verhaltens der Reformeliten im Zusammenspiel mit anderen Akteuren spiegelte sich ebenfalls in der Auseinandersetzung mit dem postsozialistischen Kapitalismus wider.²¹ Denn auch in der Einschätzung des postsozialistischen Kapitalismus wurde auf die Gefahr der Korruption hingewiesen, was zu Beginn des Transformationsprozesses in der Transformationstheorie als Gefahr des politischen Kapitalismus (*political capitalism*) definiert wurde.

Die These des politischen Kapitalismus besagte, der kommunistischen Elite war es im Jahr 1988 klar, dass das Ende des kommunistischen Systems unvermeidlich war, woraufhin die Umwandlung von politischer Position in privates Vermögen vorbereitet wurde (Szelenyi 2008, S. 144). Empirische Studien ehemaliger Anhänger der These des politischen Kapitalismus zeigten jedoch, dass sich die Gefahr der Übernahme wirtschaftlicher Macht durch ehemalige politische Machthaber des Staatssozialismus nur bedingt bewahrheitete. In einer groß angelegten Untersuchung der Karrieren ehemaliger „Apparatschiks“ und Leiter staatlicher Unternehmen in Polen, Ungarn und der Tschechischen Republik zeigen Gil Eyal,

²¹ Es wird auch in der Kapitalismusforschung von unterschiedlichen Kapitalismen im postsozialistischen Raum gesprochen mit verschiedenen Folgen und Schwierigkeiten (Bohle/Greskovits 2007), Ehrke führt jedoch auch Gemeinsamkeiten an. Dazu gehören eine sozioökonomische Polarisierung zwischen einer neuen wirtschaftlichen Führungsgruppe und neuen Formen von Exklusion und Armut, die Herausbildung eines „hybriden pseudo-neoliberalen“ Staates sowie der Mangel an wirtschaftlicher und sozialer Basiskoordination via Vertrauen (Ehrke 2004, S. 4).

Ivan Szelenyi und Eleanor Townsley jedoch, dass nur wenige dieser Akteure von der Privatisierung staatlichen Eigentums profitierten:

„(...) if any crime was committed it was not a systematic theft of public property. Indeed, the opposite was true. Our cautious managers seemed unwilling to take responsibility for the firms they ran, and appeared unlikely to transform themselves from socialist managers into capitalist owner-operators.“ (Eyal/Szelenyi/Townsley 2000, S. 154).

Sie argumentieren anhand ihrer Erkenntnisse, dass nicht viele ehemalige Parteimitglieder nach der Transformation ihre Machtpositionen wiedereinnahmen und bei den Personen, bei denen dies der Fall war, keine persönliche Bereicherung in Form von Privatkapital zu erkennen war (ebd., S. 13). Die Autoren betonen jedoch die Besonderheit des postsozialistischen Kapitalismus, wonach die Entwicklung des Kapitalismus ohne eine vorangegangene Eigentums-Bourgeoisie stattfand (ebd., S. 113). Und obwohl diese Besonderheit nach den Erkenntnissen der AutorInnen nicht zur Ausbreitung eines politischen Kapitalismus führte, so ist doch ein sogenannter post-communist managerialism war beobachten. Dieses Phänomen definieren sie wie folgt: „It describes the agents that have led the process of modernization and capitalist transformation – technocrats and managers – and it also describes the basis of their power and authority – managerial know-how and executive position“ (ebd., S. 54). Weiters bezieht sich diese Definition nicht nur auf Technokraten und Manager, sondern beschreibt auch eine Mentalität und Ideologie, die die postsozialistische Transformation leitete, die verschiedenen Fraktionen der postsozialistischen Elite zu einem hegemonischen Block vereinte (ebd., S. 11) und durch die Vision der Modernisierung geführt wird (ebd., S. 86).

Was anhand der Erläuterungen zum politischen Kapitalismus deutlich wird, ist die Relevanz, die dem Prozess der Privatisierung in Bezug auf die Vernetzung wirtschaftlicher und politischer Macht im Postsozialismus entgegenkam. Es waren die Transition von staatlichem Eigentum zu privatem Eigentum sowie die Veränderung der Eigentumsverhältnisse, die Möglichkeit zur Bereicherung durch Korruption und Bestechung gaben und das Bestehen von klientelistischen Strukturen begünstigten. Hinzu kam, dass der Prozess der Privatisierung die deutlichsten und schmerzhaftesten Folgen für die BürgerInnen der postsozialistischen Transformation beinhaltete. Die Eigentumsverhältnisse waren zentraler Aspekt der Unterscheidung der Planwirtschaft und Marktwirtschaft und nach Kornai auch Grundlage der Dysfunktionalität des planwirtschaftlichen Systems (Kornai zitiert nach Thelen 2003, S. 22).

Kritik an der These des politischen Kapitalismus ergab sich jedoch nicht nur aus den angeführten empirischen Untersuchungen. Eine grundlegende Kritik an dem Konzept des

politischen Kapitalismus war, dass diese These kaum über die vage Behauptung des politischen Einflusses auf das Wirtschaftsleben in postsozialistischen Gesellschaften hinausging. Dieser Kritik zufolge wurde durch das Konzept des politischen Kapitalismus nicht geklärt, in welcher Hinsicht sich der Einfluss politischer Machthaber und gut vernetzter Unternehmer auf die Wirtschaft im Postsozialismus vom politischen Einfluss dieser Akteure auf den Markt in Westeuropa unterscheidet (Ganev 2000).

In der Kritik an der These des politischen Kapitalismus werden wiederum Parallelen in den Entwicklungen zwischen Ost und West deutlich. Denn auch im Westen wurde gleichzeitig die intransparente Vernetzung von wirtschaftlicher und politischer Macht als Funktionsstörung der Demokratie diagnostiziert. Die prominenteste These, die die Gefahren für die westlichen Demokratien im undurchsichtigen Zusammenspiel politischer und wirtschaftlicher Akteure definierte, war die Postdemokratie von Colin Crouch (2004). In seiner Arbeit erstellte Crouch die These, dass politische Verfahren und Regierungen zunehmend ungleicher werden, während demokratische Institutionen in den westlichen Demokratien weiterhin bestehen. Postdemokratie ist die Untergrabung schon erreichter demokratischer Standards bei zeitgleichem Weiterbestehen demokratischer Institutionen. Gründe für die Untergrabung dieser Standards findet Crouch vor allem in der wirtschaftlichen Globalisierung, innerhalb welcher Demokratie nicht Schritt halten konnte mit der Entwicklung des Kapitalismus hin auf das globale Niveau (Crouch 2004, S. 29). Die globale Firma (*global firm*) ist dabei die zentrale Institution der Postdemokratie, die durch ihre wirtschaftliche Macht und die Drohung des Standortwechsels lokale demokratische Standards (die zum Beispiel von Steuer- oder Arbeitspolitik geschützt werden) gefährdet. Die korporatistische Elite gewinnt im Rahmen der wirtschaftlichen Globalisierung an politischer Macht und marginalisiert den Einfluss anderer politischer Akteure (ebd., S. 43). Diese Entwicklung zugunsten von Korporationen untergräbt die demokratische Partizipation und den Einfluss anderer Interessensvertretungen. Dazu gehören unter anderem Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen, die Arbeitnehmer vor den Gefahren der wirtschaftlichen Globalisierung schützen sollten.

Ähnlich wie in den Arbeiten zum Phänomen der state-capture formuliert die Postdemokratie die These der Aushöhlung demokratischer Verfahren und Institutionen sowie normativer und struktureller Grundlagen der Demokratie durch Wirtschaftsinteressen. Der Begriff der Postdemokratie beinhaltet die Beobachtung, dass der Einrichtung des demokratischen Diskussions und des Streits, des konfliktbeladenen politischen Entscheidens zusehends die normative Rechtfertigung entzogen wird und dass der ökonomische Imperativ – das heißt, die

imperative Denkungsart, Politik und Gesellschaft allein unter dem Gesichtspunkt der zu ermöglichenden Effizienzsteigerung und Kommodifizierung zu betrachten – in den vergangenen Jahren demokratische Entscheidungen immer stärker determiniert hat (Brodozc/Llanque/Schaal 2008, S. 287). Die Gefahr für die Demokratie besteht demnach darin, dass egalitäre Grundlagen der Mitbestimmung und Partizipation sowie des Allgemeinwohls auf wirtschaftliche Interessen reduziert werden. Weiters ist es nicht nur neoliberale Logik im Allgemeinen, die in alle Bereiche gesellschaftlichen Lebens Einzug hält, sondern es sind spezifische Praxen von Korruption und Klientelismus, die den Einfluss auf politische Entscheidungen auf einen kleinen Kreis an Akteuren reduzieren. Am Beispiel westlicher Demokratien argumentiert Crouch, dass eine parabelförmige Lebenskurve der Demokratie im Westen zu erkennen ist, die vom vordemokratischen Zeitalter zum demokratischen Augenblick aufsteigt, der sich durch idealtypische Verhältnisse von politischer Gleichheit und ein Höchstmaß an politischer Partizipation auszeichnet. Was heute jedoch in westlich-liberalen Demokratien zu erkennen ist, hat den Höhepunkt der Parabel und den demokratischen Augenblick überschritten. Nun werden politische Entwicklungen sichtbar, die eigentlich für vordemokratische Zeiten charakteristisch sind – diese Phase nennt Crouch Postdemokratie.

Der Unterschied zwischen den Thesen des politischen Kapitalismus am Beispiel Osteuropas einerseits und der Postdemokratie im Westen andererseits sind die Erfahrung und Tradition demokratischer Institutionen, die der Westen vorzuweisen hat. Auswirkung von Klientelismus und Korruption im Osten können durch zivilgesellschaftliche oder parlamentarische Kontrolle sowie eine funktionierende Verwaltung schwieriger abgedefert werden als im Westen, da der Westen auf eine längere demokratische Tradition blicken kann. Angewendet auf Crouchs Bild der demokratischen Parabel, sind die postsozialistischen Länder demnach wohl vor dem demokratischen Augenblick und die Demokratien des Westens danach zu verorten. Die Gemeinsamkeiten bleiben in den Gefahren für die Demokratie bestehen. Wie Olteanu aufzeigt, beeinträchtigt Korruption nämlich nicht nur die ökonomische Dimension eines Landes, wie etwas Steuerausfälle oder Mehrkosten durch korrupte öffentliche Auftragsvergaben, sondern hat auch direkte negative Auswirkungen auf das demokratische Zusammenleben. Demokratische Prozesse selbst sind durch Korruption gefährdet, da Korruption die Logik des diskursiven Entscheidungsfindungsprozesses außer Kraft setzt (Olteanu 2012, S. 269). Weiters können spezifische Formen der Korruption spezifische Gefährdungen für die Qualität der Demokratie darstellen. So hat Justizkorruption direkte negative Auswirkungen auf die Rechtsstaatlichkeit in einem Land. Im Allgemeinen besteht

durch Korruption sowohl im Westen als auch im Osten ein hohes Gefahrenpotenzial für Kernelemente der Demokratie, wie politische Gleichheit, Volkssouveränität, Partizipation, Rechtsstaat und Vertrauen in die Demokratie (ebd., S. 270).

Die Geschlossenheit politischer und wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse durch Klientelismus und Korruption geht sowohl im Osten als auch im Westen Hand in Hand mit einer polarisierenden Wirtschaftslage. Wie der Weltarbeitsmarktbericht 2013 der ILO wiederum bestätigte, wird die Kluft zwischen Arm und Reich in der EU immer größer, und auch der Arbeitsmarkt erholt sich nur ungleich nach dem vom wirtschaftlichen Zusammenbruch im Jahr 2008. Doch die polarisierende Wirtschaftslage ist im Postsozialismus nicht erst seit der Weltwirtschaftskrise von Bedeutung. Die Arbeitsmarktsituation war nach der Vollbeschäftigung im Sozialismus von hoher Arbeitslosigkeit und einer hohen Anzahl von Langzeitarbeitslosen gekennzeichnet (Radić 2002). Hinzu kam, dass die Rekonstruktion des Arbeitsmarktes vor allem auf den niedrigen Lohnkosten aufbaute und damit hohe Exportquoten sicherte. So steigerte sich die Exportperformanz der zehn mittel- und osteuropäischen Länder um rund 300% zwischen 1990 und 2001, basierte jedoch in erster Linie auf den niedrigen Gehältern in den ehemaligen sozialistischen Staaten (Galgoczi 2003, S. 276). Trotzdem erholten sich die mittel- und osteuropäischen Wirtschaften nur schleppend und hinterließen enttäuschte BürgerInnen in prekären Arbeitsverhältnissen (Varga/Freyberg-Inan 2009).

1.2.3. Krise der repräsentativen Demokratie

Angesichts dieser Trends ist die kroatische Ernüchterung mit dem Funktionieren des neuen Systems und mit den Resultaten der Transformation kein Einzelfall. Der Gallup Balkan Monitor, eine quantitative Umfragestudie des renommierten Gallup Institutes, die im Raum des ehemaligen Jugoslawiens (plus Albanien) jährlich durchgeführt wird, spiegelt diese Ernüchterung als Charakteristikum der ganzen Region wider. Aus der Perspektive der BürgerInnen zeichnen die Ergebnisse der Umfrage aus dem Jahr 2010 ein trübes Bild der Zufriedenheit mit der politischen Lage in der ganzen Region. In der Zusammenfassung der Resultate der Studie bezeichnet Ivan Krastev die südosteuropäischen Gesellschaften als misstrauisch und pessimistisch, skeptisch gegenüber den eigenen Möglichkeiten, etwas zu verändern, und einer möglichen Emigration zugetan. Vor allem die wirtschaftliche Lage macht den BürgerInnen in der Region zu schaffen. So kommt eine Mehrheit der Befragten in allen Ländern wirtschaftlich nur schwer über die Runden und eine Mehrzahl ist gegenüber der

ökonomischen Zukunft des Landes pessimistisch eingestellt (Gallup Balkan Monitor 2010). Doch kann diese Entwicklung nicht auf den südosteuropäischen Raum eingeschränkt werden. Ähnlich wie das „Dilemma der Gleichzeitigkeit“ (Offe 1991) und die Gefahren, die sich daraus für ein demokratisches Zusammenleben ergeben, als Gemeinsamkeit postsozialistischer Transformationen verstanden werden können, so sind auch der Verdruss und die Ernüchterung der BürgerInnen eine Parallele in vielen postsozialistischen Staaten. Von Relevanz für die Einschätzung der Transformation ist dies, weil eine (demokratische) Transformation nur als erfolgreiche Errungenschaft gelten kann, wenn die Personen, die davon beeinflusst wurden, diese auch als erfolgreich bezeichnen (Offe in Bakke/Peters 2009, S. 32). 20 Jahre nach dem Ende des Staatssozialismus war der Erfolg anhand dieser Beurteilung jedoch begrenzt, da sich als eine charakteristische Eigenschaft der Transformation die Ernüchterung und Unzufriedenheit aufseiten der Bevölkerung einstellten. Nach den ersten zehn Jahren der Transformation hatte eine Evaluierung der Demokratieunterstützung in mittel- und osteuropäischen Ländern gezeigt, dass das Niveau der Unterstützung des neuen Systems deutlich geringer war als in Westeuropa (Fuchs/Roller 2006). Weiters wies auch die „Life in Transition“-Studie aus dem Jahr 2007, durchgeführt von der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, darauf hin, dass der Durchschnitt der BürgerInnen der mittel- und osteuropäischen Staaten meinte, im Vorgängersystem besser gestellt gewesen zu sein als nun, und nur 30% der Befragten glaubten, dass ihr Haushalt nach der Transformation in einer besseren Situation war als 1989 (Offe in Bakke/Peters 2011, S. 32). In einer anderen Studie aus dem Jahr 2008 gaben nur rund 21% der Befragten in Litauen, 24% in Bulgarien, 24% in Rumänien, 30% in Ungarn und 38% in Polen an zu glauben, vom Fall der Berliner Mauer profitiert zu haben (Krastev 2010, S. 114).

Die Unzufriedenheit mit den Errungenschaften der Transformation geht Hand in Hand mit der Skepsis gegenüber der politischen Elite. Obwohl hinsichtlich des Vertrauens der Bevölkerung in ihre PolitikerInnen kein einheitliches Bild von Mittel- und Osteuropa zu zeichnen ist, so ist doch ein Trend erkennbar. Parallel zum hohen Grad der Kritik am neuen System ist auch ein weit verbreitetes Gefühl der Inkompetenz sowie negativer Responsivität und Fähigkeit politischer Eliten bei der Bevölkerung präsent (Pollak 2007, S. 43). Diese Einschätzung wird von einer hohen Wahrnehmung von Korruption mitgetragen. So wurde in den postsozialistischen Staaten Korruption als eine der größten Probleme der demokratischen Revolution genannt (Holmes 2006, S. 3; Hellmann/Jones/Kaufmann 2000). Das Misstrauen gegenüber politischen Parteien und anderen politischen Akteuren ist demnach ähnlich wie in

Kroatien und im ex-jugoslawischen Raum sehr hoch. Das „New Europe Barometer“ zeigte, dass im Durchschnitt rund 74% der BürgerInnen in Mittel- und Osteuropa den politischen Parteien in ihrem Land misstrauen. Zusammengenommen weisen diese Daten auf eine hohe Ernüchterung und hohes Misstrauen innerhalb postsozialistischer Gesellschaften hin, die das System delegitimieren und damit auch zur Destabilisierung der Gesellschaft beitragen könnten. Wie ist jedoch dieses hohe Maß an Ernüchterung und hohem Misstrauen zu erklären?²²

Die Stabilität und Attraktivität von Demokratie hängen größtenteils von den Erwartungen und Vorstellungen der BürgerInnen an das System ab. Nicht umsonst spricht man von der Herrschaft des Volkes. Der Wille und die Erwartung der BürgerInnen beeinflussen die Zufriedenheit und damit die Nachhaltigkeit der Demokratie. Normen und Interessen kreieren Erwartungen an die Demokratie – und umgekehrt. Um die Unzufriedenheit mit dem System zu begreifen, muss man daher den Ausgangspunkt, das heißt, die Erwartungen an die Demokratie, betrachten. Denn auch die Spielregeln, die Normen, die in einem demokratischen System bestehen, werden von den Erwartungen der BürgerInnen an das System definiert (Habermas 1994, S. 4–5). Politische Tradition und historische Spezifitäten beeinflussen solche Erwartungen. Um die Erwartungen der BürgerInnen im postsozialistischen Raum verstehen zu können, müssen (wie auch in Bezug zum Postsozialismus dargelegt) die Funktionslogiken des Vorgängersystems mitbedacht werden. Im postsozialistischen Kontext haben die Krisen des Staatssozialismus die Hoffnungen definiert, die daraufhin an das alternative Modell der Demokratie (und Marktwirtschaft) gebunden wurden. Grundsätzlich sind zwei Ebenen der Erwartungen zu unterscheiden, auf die auch schon im kroatischen Fall hingewiesen wurde. Einerseits waren es die Hoffnung auf eine politische Öffnung und Einfluss auf politische Entscheidungen sowie ein erhöhtes Maß an Freiheit, die die Erwartungen an das neue System beeinflussten. Andererseits war es natürlich auch der Wohlstand der westlichen Welt, den man sich von einem Umbruch erhoffte.

In Bezug auf das politische Niveau argumentieren Varga und Freyberg-Inan, dass die massive Enttäuschung über das neue demokratische System vor allem von zwei Faktoren abhängig ist, nämlich dem Vertrauen in die wichtigsten demokratischen Einrichtungen (besonders das Parlament) und der Zufriedenheit der BürgerInnen durch die empfundene (Effizienz) ihrer Vertretung sowie durch ihre Erfahrungen (Häufigkeit und Art) mit politischer Beteiligung (Varga/Freyberg-Inan 2009, S. 104). Die schon angeführten Daten in Bezug zu Vertrauen in politischen Parteien in Mittel- und Osteuropa zeigen, dass diesbezüglich Erwartungen von

²² Der folgende Abschnitt basiert weitgehend auf Erläuterungen aus Džihic/Wieser/Segert 2012.

BürgerInnen in Parteien enttäuscht wurden. Jacobs weißt weiters darauf hin, dass das Niveau an Vertrauen in die Exekutive mit dem Niveau der Zufriedenheit mit dem System korrespondiert. Denn tatsächlich fand Jacobs in sieben untersuchten Ländern Mittel- und Osteuropas bei denjenigen häufiger Antisystemeinstellungen, die wenig oder kein Vertrauen in die Regierung zeigten (Jacobs 2004, S. 218).

Gleichzeitig scheint auch der zweite Faktor der Erfahrungen mit politischer Beteiligung die Demokratieunzufriedenheit negativ zu beeinflussen. Wenn man sich zum Beispiel die Wahlgänge in postsozialistischen Staaten ansieht, ist nur ein geringes Niveau an Wahlbeteiligung zu verzeichnen (Segert 2009, S. 126). Hinzu kommt, dass die dominante Kraft hinter den Reformprozessen in Mittel- und Osteuropa, der EU-Integrationsprozess, bürgerliche Beteiligung nicht forcierte. So wies die Europäisierungsforschung darauf hin, dass der EU-Annäherungsprozess der mittel- und osteuropäischen Staaten durch ein exekutives Bias (Pridham 2005) gekennzeichnet war. Die Anpassung an den *acquis communautaire* sowie an die Kopenhagener Kriterien wurde vor allem durch die Zusammenarbeit exekutiver Stellen durchgesetzt. Zivilgesellschaftliche Organisationen und Interessensvertretungen hatten nur begrenzte Beteiligungsmöglichkeiten und Einfluss auf den Reformprozess, der dem EU-Beitritt in Ost- und Mitteleuropa vorausging. Hinzu kommt, dass während der EU-Erweiterung auch vermehrt auf den Elitenbias und einen exekutiven Bias der EU-Institutionen selbst hingewiesen wurde, die im Kontext der EU-Verfassung und des darauf folgenden Lissabon-Vertrages als demokratisches Defizit der EU diskutiert wurden.

Diese erste politische Ebene der Erwartungen ist nicht klar von der zweiten Ebene, den sozioökonomischen Hoffnungen, die an den Systemumbruch gebunden waren, zu trennen. So zeigt Jacobs unter anderem, dass Erwartungen an politische Institutionen nicht nur klassische Aufgaben wie die Gewährleistung von Freiheitsrechten beinhalten. Denn in modernen Gesellschaften wird von einem Staat meist nicht nur die Sicherung der Freiheit erwartet sondern auch die Pflicht zu einer Absicherung sozialer Risiken (Jacobs 2004, S. 218). So waren es nicht nur politische Freiheit und Pluralität, durch die der Umbruch geleitet wurde, sondern auch der Wohlstand der westlichen Welt, den man sich durch eine Öffnung erwartete.

Anhand der Frage nach den Erwartungen argumentiert Segert, dass man auch verstehen muss, was 1989 abgelehnt wurde. Im Zentrum der Ablehnung des Staatssozialismus und seiner Niederlage gegenüber dem westlichen Konkurrenzsystem stand die wirtschaftliche Ineffizienz der „zweiten Welt“, die sich im Gegensatz zum westlichen Wohlfahrtskapitalismus offenbarte. „Es handelte sich beim Wettbewerb zwischen ‚erster‘ und ‚zweiter Welt‘ nicht nur

um den Kampf zwischen Diktatur und Demokratie, sondern auch um die Auseinandersetzung zwischen zwei Sozialstaatstypen“ (Segert 2009, S. 122). Denn das Verhältnis der beiden Systeme definierte sich über die Frage, welches der Systeme am besten in der Lage sei, die sozialen Bedürfnisse und Erwartungen der Bevölkerung zu befriedigen (Ebd.). In diesem Sinne waren es sozioökonomische Erwartungen an das neue, westliche System, das die Wahrnehmung und Einstellung seiner BürgerInnen nach dem Umbruch stark prägten.

Die *Krise der repräsentativen Demokratie*, die sich durch die Enttäuschung politischer und sozioökonomischer Erwartungen auszeichnete, ist somit nicht nur in Kroatien zu verorten, sondern kann anhand steigenden Misstrauens gegenüber der politischen Elite und der höheren Unzufriedenheit mit dem Lebensstandard auch für den mittel- und osteuropäischen Raum skizziert werden. Das wird unter anderem in der Studie von Jacobs deutlich, die darauf deutet, dass sich sozioökonomische Enttäuschung direkt auf Systemeinstellungen der BürgerInnen niederschlägt.

„(...) je besser die ökonomische Lage eingeschätzt wird, je zufriedener jemand mit seiner individuellen Situation ist oder eine Verbesserung der sozialen Lage der Familie erkennt, desto unwahrscheinlich ist es, dass Antisystemeinstellungen vertreten sind. (...) In allen sieben Ländern besteht eine besonders ausgeprägte Beziehung zwischen der Bewertung von Transformationserfahrungen und Antisystemeinstellungen. In dem Maße, wie sich die Befragten als Verlierer des Transformationsprozesses sehen, steigt auch die Wahrscheinlichkeit, daß sie Antisystemeinstellungen vertreten“ (Jacobs 2004, S. 203–205).

Jacobs weist weiters darauf hin, dass in der Beurteilung der sozioökonomischen Transformation und Zufriedenheit mit dem neuen System die Frage des Arbeitsverhältnisses ein wichtiger Faktor ist. Dieser Faktor ist von hoher Relevanz, da sich vor allem Arbeitslose als VerliererInnen der Transformation sehen und mit dem ökonomischen Systemwechsel in Mittel- und Osteuropa eine Arbeitslosigkeit entstand, die in ihrem Ausmaß und ihrer alltäglichen Präsenz in den Ländern des real existierenden Sozialismus unbekannt war (ebd., S. 207). Diese Erkenntnisse unterstützt auch die These Seymour Lipsets (1997), wonach für die Stabilität von Demokratie soziale und wirtschaftliche Voraussetzungen notwendig sind. Ähnliche Resultate auf die Frage von Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die Demokratie wurden auch in einer quantitativen Studie, die rund 69 Länder umfasste, gefunden. So zeigte sich, dass Arbeitslosigkeit einen hohen Einfluss auf die Wahrnehmung von Demokratie hat, indem persönliche Arbeitslosigkeit negative Einstellungen gegenüber der Effektivität von Demokratie begünstigt (vgl. Altindag/Mocan 2010).

In diesem Sinne ist wiederum eine Parallele zwischen Entwicklungen in Westeuropa und im postsozialistischen Mittel- und Osteuropa zu erkennen. Auch im Westen zeugen Umfragen

von einer erhöhten Unzufriedenheit der Bevölkerung mit dem Funktionieren der Demokratie. In der jährlichen Umfrageerhebung der EU, dem Eurobarometer, wird deutlich, dass die Zufriedenheit mit nationalen Parlamenten und Regierungen, aber auch mit EU-Institutionen kontinuierlich (mit nur kleinen Erholungen) in den letzten Jahren gefallen ist (Eurobarometer Fall 2012, S. 14). Auffällig ist hierbei zwar, dass besonders in den neuen EU-Mitgliedsstaaten, das heißt, in den ehemaligen postsozialistischen Ländern, die Unzufriedenheit mit der Demokratie im Steigen begriffen ist (SSOAR 2005), doch auch in westeuropäischen Ländern wurde steigende Demokratieverdrossenheit beobachtet. So zeigt eine Studie aus dem Jahr 2009 zu Österreich, dass sich 35% der ÖsterreicherInnen als „ziemlich unzufrieden“ mit der Demokratie im Land bezeichnen und weitere elf Prozent „sehr unzufrieden“ sind. Zusammen ergibt das mehr als doppelt so viele Demokratieverdrossene wie noch 1999 (Profil 2009).

Dieser Trend erhöhter Unzufriedenheit mit dem Funktionieren des demokratischen Systems sowie seinen Institutionen und RepräsentantInnen wurde in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung der letzten Jahre unterschiedliche benannt. Allen voran wurde dieses Phänomen als Politikverdrossenheit bezeichnet. Kai Arzheimer (2002) bietet in seiner Studie eine Bedeutungsanalyse des Begriffs der Politikverdrossenheit und kommt zum Schluss, dass es sich dabei um ein sehr heterogenes Modewort handelt:

„Politische Verdrossenheit in all ihren sprachlichen Varianten – Politikverdrossenheit, Parteienverdrossenheit, Politikerverdrossenheit, Staatsverdrossenheit, etc. – ist ein wissenschaftliches Modewort, mit dem seit dem Ende der siebziger Jahre eine ganze Reihe an Phänomenen (...) bezeichnet wurde. Als wissenschaftlicher Begriff ist ‚Verdrossenheit‘ denkbar ungeeignet, weil es ihm an Eindeutigkeit, Präzision und theoretischer Fruchtbarkeit fehlt (...)“ (Arzheimer 2002, S. 203).

Weiters zeigt Arzheimer auf, dass vor allem drei Verdrossenheitseinstellungen in der Literatur genannt werden, nämlich Enttäuschung, Unzufriedenheit und Misstrauen (ebd., S. 179). Gleichzeitig ähneln diese Einstellungen anderen politikwissenschaftlichen Begriffen, die teilweise höheren analytischen Gehalt besitzen, wie politische Unzufriedenheit (political dissatisfaction, discontent, dissent, disaffection), inefficiency, politische Entfremdung (political alienation) (ebd., S. 181–193). In Bezug auf die Frage nach Demokratieverdrossenheit weist Arzheimer darauf hin, dass die Debatte um die Legitimationskrise und damit die Krise der Demokratie zu den Vorgängerdebatten bezüglich des Begriffs der Politikverdrossenheit zählen.

Das Phänomen steigender Unzufriedenheit und anderer Herausforderungen der Legitimationsgrundlage westlicher Demokratien ist damit kein neues. Trotzdem versuchte

eine Reihe an Beiträgen in den vergangenen Jahren erneut eine Beschreibung des Phänomens.²³ Zu den prominentesten Thesen dabei gehört die Postdemokratie-These. Als Symptom der Postdemokratie wird die Dominanz von Partikularinteressen gegenüber dem Rückgang von Massenmobilisierung und Beteiligung verstanden, die gegenüber den globalen unkontrollierbaren Finanz- und Kapitalmärkten ohnehin kaum mehr Durchsetzungsvermögen besitzen (Crouch 2004, S. 19). Die postdemokratische Zeit, in der wir leben, zeichnet sich also durch die Tatsache aus, dass relevante wirtschaftliche und politische Entscheidungen kaum mehr von BürgerInnen beeinflusst werden können, sondern einer globalen Elite vorbehalten sind. Das schlägt sich auch in niedriger Wahlbeteiligung nieder, was wiederum die Frage aufwirft, inwieweit gewählte Repräsentanten durch einen Wahlgang legitimiert sind, bei dem nur ein kleiner Teil der Bevölkerung teilgenommen hat.²⁴ Die Postdemokratie-These ähnelt in ihrer Grundaussage der These der *Krise der repräsentativen Demokratie*, wie sie zuvor skizziert wurde. Indem auch die Postdemokratie das Problem des Funktierens der Demokratie heute in der Tatsache verortet, dass sich die demokratischen Standards von Mitsprache und Einflussnahme, allen voran in wirtschaftlichen Entscheidungen, verringern, so entspricht dieses Urteil den enttäuschten Erwartungen in politischer und wirtschaftlicher Hinsicht, wie sie in der *Krise der repräsentativen Demokratie* konstatiert werden.

²³ Eine sehr bekannter Betrag zum Thema (im deutschsprachigen Raum) ist Dahrendorfs *Krisen der Demokratie*, der sich vor allem auf die politische und wirtschaftliche Aushöhlung des Nationalstaates und die damit einhergehende Krise der demokratischen Legitimität bezieht (Dahrendorf 2003, S. 9). Er verbindet hierbei vor allem den Aspekt der globalen und transnationalen Herausforderungen gegenüber der Demokratie mit der Frage der gesellschaftlichen Verankerung und des demokratischen Legitimitätsverlustes. Ursachen und Kennzeichen für die Aushöhlung der Demokratie sieht er im Konkreten in der Globalisierung, der Aushöhlung des Parlamentes (ebd., S.61) oder in neuen Ungleichheiten (ebd., S. 21–23). In seiner diskursiven Einführung zum Thema Demokratie widmet auch Thomas Meyer (2009) ein ganzes Kapitel der Frage der Transformation der Demokratie und unterteilt diese in die Bereiche der Postparlamentarischen→groß? Demokratie, der Mediendemokratie und Postdemokratie. Der Transnationalen→groß? Demokratie bzw. den transnationalen Herausforderungen von Demokratie widmet er ein eigenes Kapitel. Ein weiterer Überblick zu den Bereichen der Bedrohungen von Demokratie wird von Brodocz, Llanque, Schaal in der Einleitung zu ihrem gleichnamigen Buch gegeben (2008). Ausgehend von den Veränderungen nach dem Ende des Ost-West-Konfliktes und des Wegfalls der Systemkonkurrenz der westlich-liberalen Demokratie bestimmen die Autoren vier Ebenen der Bedrohungen staatlicher Demokratie, nämlich Bedrohungen durch Entgrenzung, durch Leistungsgrenzen, durch funktionale Selbstblockaden und Bedrohungen durch normative Selbstüberforderung (Brodocz, Llanque, Schaal 2008, S. 16). Ähnliche Bedrohungen bzw. Herausforderungen, allen voran die funktionalen Selbstblockaden und Leistungsgrenzen, werden auch in einem Sammelband renommierter Demokratietheoretiker zusammengefasst (Alonso/Keane/Merkel 2011). Doch hier wird die Krise spezifiziert und die Frage nach den Herausforderungen der heutigen Demokratie als *Krise der repräsentativen Demokratie* diskutiert, die auch in einer Reihe von anderen Publikationen konstatiert wird.

²⁴ Besonders auffallend ist die sinkende Wahlbeteiligung in den postsozialistischen Ländern. Greskovits argumentiert, dass seit den frühen 1990er-Jahren bis in die Mitte der 2000-Jahre die Wahlbeteiligung in nationalen Parlamentswahlen in neuen EU Mitgliedsstaaten durchschnittlich von 80% auf 55% fiel, wobei nur zweimal knapp eine Zwei-Drittel-Beteiligung erreicht wurde und in den meisten Fällen die Wahlbeteiligung unter 60% blieb. Obwohl im gleichen Zeitraum auch in den alten Mitgliedsstaaten der EU eine Verringerung der Wahlbeteiligung wahrzunehmen ist, so kann doch seit der EU-Erweiterung eine 20%ige Diskrepanz zwischen „alten“ und „neuen“ Mitgliedsländern festgestellt werden (Greskovits 2007, S. 45).

Wie in diesem Unterkapitel gezeigt wurde, bestehen deutliche Parallelen in den Analysen der Herausforderungen junger Demokratien in Osteuropa und etablierter Demokratien in Westeuropa. Anzeichen dafür sind im Rechtspopulismus (vgl. Kapitel 1.2.1.), den Korruptionsskandalen (vgl. Kapitel 1.2.2.) oder dem sinkenden Vertrauen der BürgerInnen in politische Entscheidungsträger (vgl. Kapitel 1.2.3.) zu finden. Der Ausdruck der *Krise der repräsentativen Demokratie* wird an dieser Stelle daher als Sammelbegriff für die Debatten bezeichnet, die sowohl am Beispiel Osteuropas als auch Westeuropas eine Krise der liberalen Demokratie, wie sie gegenwärtig besteht, verorten.²⁵ Michelsen und Walter haben eine umfassende Analyse der Debatten rund um Demokratiekrise heute vorgelegt und sprechen von unpolitischer Demokratie und der Krise der Repräsentation. Diese zeichnet sich, ähnlich wie schon zuvor erläutert, auch durch politische Alternativlosigkeit und wirtschaftliche Zwänge aus. In diesem Sinne wird auch in dieser Arbeit konstatiert, dass ein zentrales Versprechen der repräsentativen Demokratie ins Wanken gebracht wurde, nämlich:

„(...) dass sich den gesellschaftlichen Akteuren mehr als eine politische Option bieten sollte, die in der gesellschaftlichen Sphäre waltenden Prozesse wenigstens mitzugestalten oder – negativ formuliert – den Notwendigkeiten des ökonomischen Lebens zu trotzen, und dass die verschiedenen im gesellschaftlichen Diskurs vorgebrachten Möglichkeiten, die soziale Welt zu gestalten, im politischen Raum, im Parlament eine Stimme finden und auch real verfügbar sein müssen.“
(Michelsen/Walter 2013, S. 12–13)

Die Wahl der Repräsentanten erscheint alternativlos, da die politischen VertreterInnen austauschbar wirken.²⁶ Dem Druck der globalen Wirtschaft scheint niemand im politischen Spektrum etwas entgegenhalten zu können, obwohl nicht nur mehr die politische Linke, sondern nach der globalen Wirtschaftskrise das ganze politische Spektrum die größte Gefahr für die Demokratie in der Determinierung des politischen Lebens in sich selbst überlassenen Kapitalmärkten sieht (ebd., S. 14). Die Konsequenz dieser alternativlosen politischen Repräsentation sehen auch Michelsen und Walter im Verdruss der BürgerInnen. Doch im Vergleich zu anderen Bestandsaufnahmen betonen Michelsen und Walter nicht die Passivität, die aus dieser Alternativlosigkeit resultiert, sondern den wachsenden Druck, den BürgerInnen auf ihre RepräsentantInnen ausüben. Dieser Druck zeichnet sich durch die „Demokratie der Zurückweisung“ aus, in der BürgerInnen als unparteiliche RichterInnen „Misstrauen organisieren“, statt sich für politische Projekte stark zu machen (Michelsen/Walter 2013, S.

²⁵ So erregte der ungarische Premierminister Viktor Orbán Aufsehen, indem er im Juli 2014 vom Ende der liberalen Demokratie sprach (Zoltan 2014).

²⁶ Gegenüber den Kritikern der Repräsentation, die Repräsentation als inhärent schädlich für die Demokratie verstehen, wird jedoch darauf hingewiesen, dass nur die Verbindung von Demokratie und Repräsentation den Anspruch auf freie und faire Wahlen, politische Gleichheit und Responsivität der Repräsentanten sichert. (Alonso/Keane/Merkel 2011).

35). Zusätzlich zu der Feststellung, dass die repräsentative Demokratie ihre Versprechen auf politischem als auch wirtschaftlichem Niveau nicht (mehr) einhält, ist es die Rolle der BürgerInnen, auf die Michelsen und Walter den Blick lenken.

Durch die Rezension der relevanten Literatur weisen Michelsen und Walter darauf hin, dass zwar aktuell eine Entpolitisierung der BürgerInnen konstatiert wird, diese jedoch nicht auf eine Passivität der BürgerInnen zurückzuführen ist, sondern darauf, dass sie sich aus traditionellen politischen Bereichen zurückziehen und in anderen Arenen politisch agieren. Demnach sind BürgerInnen politisch aktiv und partizipieren im gesellschaftlichen Geschehen, jedoch nicht in den Institutionen repräsentativer Demokratie. „Im Extremfall tendiert die reaktive Gegenmacht der Bürger dazu, den Ort der ‚offiziellen Politik‘ völlig zu entwerten“ (Michelsen/Walter 2013, S. 38). Interessant ist indes, dass die Lösung dieser sogenannten Entpolitisierung oder Postpolitik (Mouffe zitiert nach Michelsen/Walter 2013, S. 42) gleichzeitig in einem Mehr an Mitbestimmung gesehen wird. Das heißt, dass im gleichen Atemzug, in dem eine *Krise der repräsentativen Demokratie* konstatiert wird, die durch die Entfremdung zwischen BürgerInnen und politischem System gekennzeichnet ist, gerade deshalb ein Mehr an Beteiligung als Lösung der Krise gefordert wird. In diesem Sinne ist (fehlende) Partizipation oder Engagement außerhalb des traditionellen Politikbereiches nicht nur ein Problemmerkmal der *Krise der repräsentativen Demokratie*, sondern zugleich ihre Lösung.

Auch in der politischen Auseinandersetzung wurde ein Mehr von Demokratie und Partizipation als Antwort auf die genannte Entpolitisierung gesehen. Dabei wurden vor allem direktdemokratische Partizipationsformen als Lösungsansätze propagiert. Als Beispiele sind hierbei die Einführung bzw. Erweiterung von Bürgerinitiativen auf EU-Niveau durch den Lissabon-Vertrag oder das 2013 erlassene „Demokratie-Paket“ der österreichischen Regierung zu nennen, und auch in Kroatien ist eine Steigerung von Referendumsinitiativen zu beobachten (Pajić 2013).²⁷ Decker weist darauf hin, dass dieser Ruf nach mehr plebiszitären Verfahren einem allgemeinen Trend entspricht, der in ähnlicher Form auch in anderen europäischen Staaten vorzufinden ist. „Er stellt eine Reaktion auf die Krise der demokratischen Vermittlungsinstitutionen dar. Bildungsexpansion und gesellschaftliche

²⁷ Referenden zeugen jedoch vom im Vorfeld genannten plebiszitären Charakter der Entscheidungsfindung, die antidemokratische Entwicklungen unterstützen und Minderheitenrechte gefährden kann. Als Beispiel fungiert die Initiative zur verfassungsrechtlichen Definition der Ehe als Verbindung zwischen Mann und Frau in Kroatien. Um die gesetzliche Ermöglichung der Eheschließungen von homosexuellen Paaren zu verhindern, organisierte ein Kollektiv aus einer Reihe an zivilgesellschaftlichen Organisationen unter der Leitung der kroatischen katholischen Kirche eine Unterschriftensammlung, um die Durchführung eines Referendums zu erreichen. Innerhalb von zwei Tagen wurden mehr als 50% der notwendigen 400.000 Unterschriften gesammelt, durch die eine Volksbefragung zum Thema erzwungen werden kann (siehe mehr zur gesetzlichen Lage in Zusammenhang mit dem Referendum zum Arbeitsgesetz in Kapitel 3.3.1.2.)

Individualisierungsprozesse haben nicht nur das Bedürfnis nach mehr und anspruchsvollerer Partizipation geweckt, sondern auch die Erwartungen an die ‚Responsivität‘ der politischen Systeme erhöht“ (Decker 2012, S. 211).

Wie jedoch schon am Beispiel des Rechtspopulismus angeführt wurde, beinhaltet der Ruf nach einer Erhöhung plebiszitärer Entscheidungspolitik diskriminatorisches Gefahrenpotenzial. Vor allem Minderheitenrechte seien gefährdet.²⁸ So nährt auch die Praxis den Verdacht, wonach plebiszitäre Elemente in der Praxis zu einem Instrument gut situerter und organisierter Minderheiten mutieren können (ebd., S. 209). Auch andere Formen der Bürgerbeteiligung (BürgerInnenhaushalte, BürgerInnenräte etc.) stehen vor gewissen Herausforderungen. So sind zum Beispiel das Interesse und die Initiative von BürgerInnen auf kommunaler und regionaler Ebene hoch, diese beginnen jedoch in der Auseinandersetzung mit nationalen Themen zu sinken. In Anbetracht der Vorteile der Repräsentation und der Gefahren plebiszitärer Verfahren empfehlen Michelsen und Walter zwar trotzdem ein Mehr an Partizipation, jedoch in den traditionellen Bereichen der Politik. So könnte man die Bemühungen darauf richten, die Öffnung politischer Räume auf kommunaler Ebene voranzutreiben (Michelsen/Walter 2013, S. 314). Ein weiterer Bereich, der als Antwort auf Depolitisierung und Krise der Demokratie verstanden wird, ist ein Mehr an Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich, am Arbeitsplatz (Alemann 1975; Zittel/Fuchs 2007).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Charakteristika des kroatischen Systemtransformationsprozesses Parallelen im osteuropäischen Vergleich finden. Gleichzeitig sind die neueren Erscheinungen Teil eines globalen Trends, indem die repräsentative Demokratie in der Krise begriffen ist, da sie ihre politischen und wirtschaftlichen Versprechen nicht mehr halten kann. Als Antwort darauf wird ein Mehr an Mitbestimmung propagiert. Im Folgenden soll geklärt werden, welche Konsequenzen aus diesen demokratiethoretischen Diskussionen für die Untersuchung der kroatischen Demokratie zu ziehen sind.

1.3. Konsequenzen für eine demokratiethoretische Untersuchung

Die Einbettung des kroatischen Beispiels in die demokratiethoretischen Entwicklungen des Postsozialismus und demokratiethoretischen Debatten im Allgemeinen zeigen, dass die Demokratie in Kroatien in der Krise ist. Wie in den vorangegangenen Kapiteln erläutert, sind die Symptome dafür – wie auch in anderen Demokratien der Welt – steigende

²⁸ Zu einer Diskussion der Forschungserkenntnisse im Verhältnis zwischen direkter Demokratie und Minderheitenrechten siehe Haider-Markel/Querze/Lindaman 2007

Unzufriedenheit mit den politischen Repräsentanten und das geringe Vertrauen in die Institutionen der repräsentativen Demokratie als auch die Frustration mit sozioökonomischen Ungleichheiten. Somit kann von einer Legitimationskrise der repräsentativen Demokratie in Kroatien gesprochen werden. Eine demokratiethoretische Untersuchung Kroatiens muss diese Aspekte berücksichtigen und in die Untersuchung miteinfließen lassen. Die vorliegende Untersuchung lenkt daher den Blick auf die Schnittstelle von Wirtschaft und Politik, denn das Zusammenspiel dieser Bereiche hat sich als deutliche Herausforderung in der kroatischen Systemtransformation herausgestellt. Der Einfluss wirtschaftlicher Eliten auf politische Entscheidungsprozesse und die Aushöhlung staatlicher Verantwortlichkeiten durch den globalen Kapitalismus werden auch in der jüngeren Demokratietheorie als zentrale Quellen für die Krise der Demokratie heute verstanden, wie anhand der Diskussion der Postdemokratie-These deutlich wurde. Die Folge sind eine Verringerung demokratischen Entscheidens als auch die gleichzeitigen Forderungen der BürgerInnen nach mehr Einfluss- und Entscheidungsmacht.

Dieser Verringerung demokratischen Entscheidens kann auch aus demokratiethoretischer Perspektive nur durch ein Mehr an demokratischem Entscheiden ausgeglichen werden. So verortet die einschlägige Literatur die Antwort auf die Grenzen liberaler Demokratie gerade in der Erweiterung des demokratischen Spielraumes. Um die Demokratie zu retten, so Donatella de Porta (2013), muss man über den liberalen Rahmen hinweggehen und die Perspektive der Deliberation und Partizipation steigern.²⁹ Ein zentrales Merkmal für neue „Spielräume des Wandels“³⁰, die der Krise der Demokratie entgentreten sollen, ist eben erhöhte Partizipation von BürgerInnen. Fehlender Partizipation als Krisenmerkmal soll folglich ein Mehr an Partizipation entgegengesetzt werden. Das überrascht insofern nicht, als die Partizipationsforschung von jeher auch als Krisenforschung verstanden werden konnte (Aleman 1975, S. 36).³¹ Indem jedoch vor allem das Zusammenspiel von Politik und Wirtschaft als Herausforderung in der kroatischen Systemtransformation verstanden werden kann, ist die vorliegende Arbeit von der These geleitet, dass Partizipation an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft sowohl tiefere Einblicke in die Probleme der kroatischen Demokratie geben kann als auch Lösungspotenzial bietet. In diesem Sinne versucht die vorliegende Analyse Änderungen im Wirtschafts- und Arbeitsbereich mit Fragen politischer

²⁹ Der Frage nachgehend, ob Demokratie gerettet werden kann, widmet sich Donatella della Porta (2013) Demokratietheorien wie der *Deliberativen Demokratie*, der *Partizipatorischen Demokratie* und *E-Democracy*, wie sie eruiert, welche Antworten diese Ansätze auf die Ausgangsfrage bieten.

³⁰ „Spaces for Change“ (Cornwall/Coehlo 2007; übersetzt v. d. Verf.)

³¹ So war die Krise zeitgenössischer Demokratietheorien unter anderem ein zentrales Motiv für Carole Pateman, um ihre Theorie der Partizipatorischen Demokratie zu entwickeln (Pateman 1970, S. 16).

Partizipation zu verbinden. Zusätzliche Relevanz gewinnt die Verbindung dieser beiden Bereiche durch die jugoslawische Vergangenheit, in der über die Arbeiterselbstverwaltung ein System geschaffen wurde, das ein Mehr an Partizipation und Selbstbestimmung im Wirtschafts- und Arbeitsbereich zur Legitimierung des sozialistischen Systems umzusetzen versuchte.

Ein Bereich, der im Wirtschaftsleben angesiedelt ist und gleichzeitig Fragen der Partizipation einschließt, ist der Bereich der Mitbestimmung. Mitbestimmung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz wird hier als Verbindungselement und damit als Untersuchungsbereich von Politik und Wirtschaft definiert. Es ist ein neuer und ein alter Spielraum der Demokratie in Kroatien, und seine demokratietheoretische Bedeutung wird auch in der relevanten Literatur reflektiert. So hat Anja Lieb (2009) vier Stränge der Demokratietheorie – die liberale, republikanische, deliberative und feministische Demokratiekonzeption – auf ihre Aussagen zu Arbeit und zur Stellung von Arbeit in der Demokratie untersucht. Liebs Ausgangspunkte für diese Untersuchung ähneln in vielerlei Hinsicht denjenigen, die auch die vorliegende Arbeit motivieren. Unter anderem nennt Lieb als Ausgangspunkt für die Untersuchung die verstärkten Diskussionen rund um die Zukunft der Demokratie, die sich durch den Zusammenbruch der staatssozialistischen Systeme sowie durch sozioökonomische Entwicklungen intensiviert haben und die die Demokratie von innen heraus auszuhöhlen drohen (Lieb 2009, S. 13). So stehen diese Gefahren für die Demokratie in engem Zusammenhang mit dem Zugang zu Erwerbsarbeit, mit Arbeitsbeziehungen und Arbeitsteilung sowie dem Formwandel von Arbeit und machen somit eine Untersuchung von Demokratietheorien für diese Fragen notwendig.³²

Lieb kommt überraschenderweise zu dem Schluss, dass nur Dahl als Vertreter eines liberalen Demokratiekonzeptes das Verhältnis von Demokratie und Arbeit systematisch problematisiert und ökonomische Organisationen ebenso als soziale, gesellschaftliche und nicht nur als private begreift (Lieb 2009, S. 207). Auch bei VertreterInnen anderer Stränge werden Demokratie und Arbeit teilweise in Zusammenhang gestellt – bei Phillips in Form des geschlechterdemokratischen Problems geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung oder bei Habermas als demokratisches Sozialstaatsgebot –, doch nur Dahl führt Arbeit systematisch in seinen Demokratiebegriff ein (ebd.). Das liegt unter anderem daran, dass Dahl das für den liberalen Demokratiediskurs charakteristische Verständnis von Politik an markanten Punkten

³² Für die vorliegende Arbeit ist in erster Linie die Reflexion auf die liberale Demokratiekonzeption relevant, da diese das Ideal der Transformations- und Demokratisierungstheorie darstellt bzw. als Grundlage der repräsentativen und parlamentarischen Demokratien, wie sie heute in Europa bestehen, verstanden werden kann und gleichzeitig als in der Krise befindlich begriffen wird.

bricht. Er erweitert das ansonsten enge Politikverständnis des liberalen Entwurfs, das auf der Dichotomie von Öffentlichem und Privatem aufbaut, und begrenzt sein Freiheitsverständnis nicht in der Forderung nach der Fixierung bestimmter Grundrechte, sondern versteht Freiheit als ein demokratisches Verfahren, das prozedurale Gleichheit voraussetzt, was wiederum die Trennung von Politik und Ökonomie partiell aufhebt (Ebd., S. 59–60). Dahl argumentiert zugunsten der *economic democracy* – der Mitbestimmung in der Wirtschaft und am Arbeitsplatz.

Weiters muss die Wichtigkeit eines erweiterten Politikverständnisses in der Analyse deutlich werden, die nicht nur die Institutionen des politischen Systems als Subjekt der Öffentlichkeit versteht, sondern auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Machtverhältnisse untersucht (Lieb 2009, S. 179). Als Beispiele für solch ein erweitertes Politikverständnis führt Lieb unter anderem die *Soziale Demokratie* und *Wirtschaftsdemokratie* an (Lieb S. 179–181), in denen Mitbestimmung eine prominente Stellung einnimmt.

Auch Alex Demirović hat eine Untersuchung von Demokratie in der Wirtschaft vorgelegt und bezieht sich dabei auf Formen der *Wirtschaftsdemokratie* und Mitbestimmung. So argumentiert er, dass Fragen nach *Wirtschaftsdemokratie* und Mitbestimmung die Aufmerksamkeit darauf lenken, was die Demokratietheorie zur Thematik der demokratischen Verfügung über wirtschaftliche Prozesse der Produktion, der Verteilung und des Verbrauchs beizutragen hat (Demirović 2007, S. 7). Demokratietheoretisch basiert Demirović seine Untersuchung dabei, wie schon Lieb es teilweise tut, auf Habermas. Habermas wird von Demirović als Ansatz verstanden, der die liberale Demokratiekonzeption radikaldemokratisch erweitert, bis sie an einen Punkt gelangt, an dem sie sich darum bemüht, die Grenzlinie von Privat und Öffentlich derart zu unterlaufen, dass der gesamte Wirtschafts- und Arbeitsbereich als Zone der Demokratisierung in den Blick gerät (ebd., S. 112). Trotzdem bleibt für ihn die deliberative Erweiterung der Demokratiekonzeption zu liberal, da die Dichotomie zwischen der Sphäre der Öffentlichkeit und des Privaten nicht von Habermas überwunden wird (ebd., S. 113). Wie schon bei Lieb wird das Spannungsverhältnis zwischen privater und öffentlicher Sphäre als konstituierend für die Position von Arbeit in der Demokratie verstanden. Dabei schließt die grundlegende Kritik Demirovićs an der Demokratietheorie, an ihre Unfähigkeit zur Aufhebung dieses Spannungsverhältnisses von Öffentlichem und Privatem an. Am Beispiel des Allgemeinwillens argumentiert er, dass die Konzeption von nur einem einzigen Allgemeinwillen den Zusammenschluss von Individuen in Interessensgruppen fördert, gleichzeitig jedoch kollektive Vertretungen durch die Konzeption von gleichberechtigten, individuellen BürgerInnen untergraben werden (ebd., S. 118). Was Demirović als

Widerspruch zwischen individuellen und kollektiven Rechten darstellt, nämlich den Allgemeinwillen, hat in der Demokratietheorie – zumindest normativ – als Grundlage für den Anspruch auf Mitbestimmung am Arbeitsplatz fungiert.

Diese beiden demokratietheoretischen Untersuchungen zum Schnittpunkt von Wirtschaft und Demokratie zeigen zweierlei. Erstens ist ein erweites Demokratieverständnis notwendig, um eine demokratietheoretische Untersuchung der Schnittstelle von Wirtschaft und Politik zu gewährleisten. Sowohl bei Lieb als auch Demirovic wird deutlich, dass ein breiter Demokratiebegriff notwendig ist, um Arbeit und die Stellung von ArbeitnehmerInnen in der Demokratie zu systematisieren. Zweitens wird die Umsetzung des demokratischen Anspruches durch ein Mehr an Mitbestimmung propagiert. Das heißt, dass eine Erweiterung des demokratischen Prinzips auf andere Bereiche gesellschaftlichen Lebens, wie auf die Wirtschaft, auch ein Mehr an Mitbestimmung in diesen Bereichen bedeutet. Die Konsequenz daraus für die vorliegende Analyse ist, dass Mitbestimmung als relevantes Untersuchungsfeld für die politischen Realitäten in Kroatien heute verstanden werden kann. Um die kroatische *demokratische Krise* an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft zu untersuchen, wird der Bereich der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen daher als Untersuchungsschwerpunkt dieser Analyse definiert. Damit kann sowohl auf die Auswirkungen des neoliberalen Drucks auf die politische Sphäre im Privatisierungs- und Transformationsprozess eingegangen, der Frage nach einem Mehr an Einflussmöglichkeiten von BürgerInnen nachgegangen und auch das sozialistische Erbe der Arbeiterselbstverwaltung in die Analyse miteinbezogen werden.

Die Arbeit ist von der These geleitet, nach der in der postsozialistischen Entwicklung der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen in Kroatien eine Marginalisierung und Reduzierung ihres Mitspracherechts zu erkennen ist und negative Auswirkungen auf das Funktionieren der kroatischen Demokratie hat. Der Fokus der Arbeit liegt auf der Untersuchung betrieblicher Mitbestimmung, da diese Form der Mitbestimmung auch eine wichtige Rolle im ehemaligen Jugoslawien spielte. Gleichzeitig ist diese Untersuchung jedoch in die Analyse gesamtwirtschaftlicher Veränderungen und ihres Einflusses auf ArbeitnehmerInnen eingebettet, mit einem spezifischen Augenmerk auf den Prozess der Privatisierungen und Stellung der Gewerkschaften nach 1990.

Auf dieser Grundlage werden folgende leitende Fragestellungen definiert:

Wie hat sich die Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen in Kroatien in den letzten 20 Jahren gewandelt? Inwieweit konnten VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen auf den postsozialistischen Reformprozess Einfluss nehmen? Wie gestaltet sich betriebliche Mitbestimmung nach dem Ende der Arbeiterselbstverwaltung? Welche Relevanz hat Mitbestimmung aus Sicht von ArbeitnehmerInnen und ihren VertreterInnen für die Demokratie?

Auf Basis dieser Fragestellungen werden im Folgenden der Demokratiebegriff der vorliegenden Arbeit sowie der Begriff der Mitbestimmung genauer erläutert.

2. Mitbestimmung in der Demokratie

2.1. Der Demokratie- und Mitbestimmungsbegriff

Ausgehend vom Problemaufriss im vorangegangenen Kapitel werden im Folgenden die theoretischen Grundlagen der Fragestellung erläutert. Da sich die vorliegende Analyse mit demokratiepolitischen Entwicklungen beschäftigt, sind eine Untersuchung der Demokratietheorie zum Thema sowie eine Definition des verwendeten Demokratiebegriffs notwendig. In diesem Sinne wird im Folgenden der Demokratiebegriff definiert, der für eine Untersuchung der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen am geeignetsten ist. Daraufhin wird der verwendete Demokratiebegriff. Da der Demokratiebegriff ein erweiterter sein muss, der spezifisches Augenmerk auf Arbeitsbeziehungen legt, wird in der Definition die *Partizipatorische Demokratie* als theoretisch-analytisches Konzept und werden die *Industrielle Demokratie* und die *Wirtschaftsdemokratie* als empirisch geleitete Demokratiekonzeptionen herangezogen. Auf Basis der Erläuterung zu diesen Konzeptionen wird sodann auch der Mitbestimmungsbegriff der vorliegenden Arbeit geklärt.

Ein erweitertes Demokratieverständnis mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen wurde vor allem von der *Partizipatorischen Demokratie* entwickelt, die als theoretisch-analytisches Pendant zur *Wirtschaftsdemokratie* und *Industriellen Demokratie* verstanden werden kann. Im Gegensatz zu eng definierten Begriffen von Demokratie betont die *Partizipatorische Demokratie* die Notwendigkeit möglichst breiter Demokratiekonzeptionen, die sich im Anspruch politischer Beteiligung „möglichst vieler über möglichst vieles“ widerspiegelt (Schmidt 2000, S. 251). In diesem Sinne liegt der partizipatorischen Demokratietheorie eine expansionistische Demokratiekonzeption zugrunde (ebd., S. 250). Das heißt, dass die politische Mitsprache von BürgerInnen durch das Wahlrecht sowie durch die Mitsprache in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen erweitert wird. Traditionellen Institutionen der repräsentativen Demokratie sollen durch die Demokratisierung der bisher vorhandenen Subsysteme der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung ergänzt werden (Doerr 2009, S. 8). So gehen diese Theorien von der Tatsache aus, dass gesellschaftliche Beteiligung nicht nur auf die Sphäre der politischen Mitbestimmung eingeschränkt sein darf, sondern auch in anderen Bereichen vorhanden sein muss, da BürgerInnen ansonsten nur auf einen kleinen Teil ihres sozialen Lebens Einfluss nehmen können. Zu den Teilbereichen, in denen die *Partizipatorische Demokratie* ein Mehr an Mitbestimmung fordert, zählen vordergründig das

lokale politische Entscheidungsniveau sowie der Teilbereich der Wirtschaft (Aleman 1975; Zittel/Fuchs 2007; Lindner 1990).

Es ist jedoch nicht nur das Mehr an Mitbestimmung – auch im Wirtschaftsbereich –, das die *Partizipatorische Demokratie* zu einem geeigneten Quelle des Demokratiebegriffs der vorliegenden Arbeit macht. Auch andere Aspekte dieser Demokratiekonzeption reflektieren eignen sich für die Untersuchung der genannten Forschungsfragen. Unter anderem ist der Ruf nach einer Erhöhung und Maximierung von Mitbestimmung, wie es auch im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurde, als Antwort auf Krisen und Gefahren in der Demokratie zu verstehen. Indem die *Partizipatorische Demokratie* ein Mehr an Beteiligung fordert, konstatiert sie gleichzeitig ein „Zuwenig“ an Beteiligung und Mitbestimmung des Status quo. So versteht sich die Partizipationsforschung auch als Krisenforschung, die sich vorrangig mit Legitimationskrisen des politischen Systems beschäftigt. Allerdings kann sich eine Krise auch in anderen Bereich des gesellschaftlichen Lebens zeigen muss und nicht nur auf ein Versagen politischer Institutionen und Prozesses zurückzuführen sein (Aleman 1975; S. 36). Darüber hinaus waren Werke wie Carole Patemans *Participatory Democracy* auch durch eine Krise zeitgenössischer Demokratietheorien motiviert, die nicht imstande waren, Konzeptionen für die fehlende Umsetzung demokratischer Ideale zu finden und nur selbstaffirmativ die Entwicklung liberaler Demokratie bestätigten (Pateman 1970, S. 16).

Indem sich die *Partizipatorische Demokratie* als Antwort auf Legitimationskrisen und Krisen in der Demokratietheorie versteht, gibt es auch Kritik an der Definition der repräsentativen Demokratie (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 19; Schmidt 2000, S. 254; Zittel/Fuchs 2007, S. 9). Aus dieser Perspektive ist der *Partizipatorischen Demokratie* ebenfalls ein für diese Untersuchung geeigneter Demokratiebegriff, da er für die *Krise der repräsentativen Demokratie* operationalisiert werden kann. Dabei kann zwischen zwei Punkten an der Kritik der repräsentativen Demokratie unterschieden werden, die anhand von zwei Hauptwerken der *Partizipatorischen Demokratie* von Pateman (1970) einerseits und Bachrach und Botwiniek (1992) andererseits verdeutlicht werden. Pateman versteht ihre Kritik an der liberalen Konzeption von Demokratie vor allem als Erweiterung des repräsentativen Moments. In diesem Sinne kritisiert sie die Theoretiker der repräsentativen Demokratie für ihre Begrenzung auf nationale, institutionelle Gefüge, leugnet jedoch nicht die Wichtigkeit dieser Gefüge für die Demokratie. Sie fordert eine Verstärkung und Weiterentwicklung des repräsentativen Moments durch eine partizipative Gesellschaft (Pateman 1970, S. 21). Demgegenüber ist die Kritik an der liberalen, repräsentativen Demokratiekonzeption von Bachrach und Botwiniek radikaler. Ähnlich wie andere Verfechter

der *Partizipatorischen Demokratie* vertreten sie die These, dass Repräsentation Partizipation zerstöre und somit die Grundlagen von Demokratie unterminiere, indem diese Form der Demokratie notwendigerweise mit Teilnahmslosigkeit und Entfremdung der BürgerInnen einhergeht (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 32; Schmidt 2000, S. 254). Demnach führt die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre aber nicht nur zur Entfremdung von BürgerInnen, sondern birgt die Gefahr, gesellschaftliche Machtgefälle zu ignorieren, wodurch sozial schlechter Gestellten die Möglichkeit genommen wird, sich politisch zu bilden und politischen Einfluss auszuüben (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 9–11). In der Konzeption der *Partizipatorischen Demokratie* sind der Liberalismus und seine Umsetzung durch repräsentative Regierungen nicht nur Ausdruck gesellschaftlicher Dysfunktionalität, sondern Mitgrund für diese.

Die Gemeinsamkeit der beiden Stränge sind ihr hoher normativer Anspruch und das Argument, dass liberale Demokratie das demokratische Prinzip nicht annähernd umsetzt und ein Mehr an Partizipation auch eine zufriedener und gerechtere Gesellschaft garantiert (Lindner 1990, S. 13; Schmidt 2000, S. 261; Zittel/Fuchs 2007, S. 39). Kernstück dieses normativen Gehaltes der *Partizipatorischen Demokratie* ist die Wichtigkeit, die sie dem Prozess der Beteiligung zuspricht. Aufbauend auf den Arbeiten von Rousseau, argumentiert Pateman daher, dass für das Individuum nur im Prozess der Beteiligung deutlich wird, dass nicht nur die eigenen privaten Interessen in Betracht gezogen werden müssen, sondern auch die von anderen, um eine Kooperation für die eigenen Ziele zu gewinnen (Pateman 1970, S. 25). Um sich überhaupt der eigenen Interessen und Positionen bewusst zu werden, ist es notwendig, am Prozess teilzunehmen, da er eine Auseinandersetzung mit sich selbst und mit anderen provoziert (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 11). In diesem Sinne ermöglicht der prozedurale Charakter der Demokratie die Definition von Eigeninteressen und gleichzeitig die Kontrolle des Verhaltens anderer. Im partizipatorischen Verständnis geht das Ziel des demokratischen Prozesses über die Feststellung des Mehrheitsprinzips hinaus und ermöglicht zudem die Meinungsbekundung, Erörterung und Aussprache sowie das Bemühen der Überzeugung (Schmidt 2000, S. 259). So garantiert das partizipatorische Verständnis Kontrolle des Inputs und Outputs im demokratischen System. Das heißt, dass die Prozesshaftigkeit von Partizipation nicht nur ein Maximum an Input garantiert, sondern auch die ständige Evaluierung vorangegangener Outputs sichert, die durch den Prozess der Partizipation nicht nur auf Policies zu beschränken sind, sondern auch die Entwicklung persönlicher Kapazitäten zum Outcome des Prozesses gezählt werden kann (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 29; Pateman 1970, S. 43).

Auch die *Wirtschaftsdemokratie* und die *Industrielle Demokratie*, die eher als empirisch-analytische Demokratietheorien verstanden werden können, ähneln in ihrer Konzeption von Demokratie dem breiten und prozesshaften Demokratieverständnis der *Partizipatorischen Demokratie*. Durch den Anspruch der Demokratisierung des Wirtschaftsbereiches entsprechen diese beiden Theoriestränge einem erweiterten Demokratieverständnis, das ein Mehr an Mitbestimmung im gesellschaftlichen Teilbereich der Wirtschaft als Antwort auf die Dysfunktionalitäten der repräsentativen Demokratie im Zusammenhang mit der kapitalistischen Marktwirtschaft sieht.

Eine der zentralen Forderungen der *Wirtschaftsdemokratie* sind die Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse sowie die Demokratisierung der Wirtschaft und der wirtschaftspolitischen Organe (Müller-Jentsch 1997, S. 50). Vor dem Hintergrund der Gewerkschaftsbewegung und motiviert durch die wirtschaftspolitischen Entwicklungen des 19. Jahrhunderts und am Beginn des 20. Jahrhunderts definierte Franz Naphali 1928 die Grundlagen einer wirtschaftsdemokratischen Perspektive im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Müller-Jentsch 2014, S. 507). Weiterentwickelt wurde diese Perspektive nach dem Zweiten Weltkrieg vor allem durch Fritz Vilmar und weiterhin in engem Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Forderungen dieser Zeit. Zentral für die Forderungen der *Wirtschaftsdemokratie* ist, dass ausgehend von der Tatsache, dass viele von wirtschaftlichen Entwicklungen betroffen sind, Demokratie in der Wirtschaft bedeutet, auch alle Betroffenen an allen Entscheidungen beteiligen zu müssen, weil sie gemeinsam die Folgen ihres Handelns tragen (Demirović 2010). In diesem Sinne entspricht die *Wirtschaftsdemokratie* auch einem erweiterten, prozesshaftem Demokratiebegriff, der vor allem zum Tragen kommt, um die ungleichen Folgen und wirtschaftspolitischen Krisen auszugleichen.³³ Auch das angelsächsische Pendant zur deutschen *Wirtschaftsdemokratie*, die *Industrielle Demokratie*, sieht die Lösung für wirtschaftliche Ungleichheiten in einem Mehr an Partizipation und am partizipativen Moment der ArbeitnehmerInnen. Der Begriff der *Industriellen Demokratie* kommt aus dem Englischen und wurde erstmals von den SozialwissenschaftlerInnen und GewerkschaftshistorikerInnen Sidney und Beatrice Webb in ihrer Analyse der Theorie und Praxis englischer Gewerkschaftsvereine 1879 verwendet (Müller-Jentsch 1997, S. 43).

³³ Groß war das Interesse in Österreich aufgrund des Themas Demokratisierung der Wirtschaft an der Tagung „Wirtschaftsdemokratie ... ein Ausweg (nicht nur) aus der Krise?“, die im Oktober 2010 im Renner-Institut Wien stattfand, und an der eine große Zahl an unterschiedlichen Veranstaltern mit parteipolitischem, akademischem und gewerkschaftlichem Hintergrund mitwirkte (Renner-Institut 2010).

Beide Traditionen, sowohl die *Wirtschaftsdemokratie* als auch die *Industrielle Demokratie*, sind durch ihre gewerkschaftspolitischen Traditionen empirischer als die *Partizipative Demokratie* und deutlicher bei Fragen der Umsetzung der Mitbestimmung. Während die *Partizipative Demokratie* vor allem auf die erhöhte Mitbestimmung am Arbeitsplatz eingeht, benennen diesen beiden Traditionen auch andere Formen der Mitbestimmung in den Arbeitsbeziehungen. Im Allgemeinen können die gewerkschaftliche Interessensvertretung und die betriebliche Mitbestimmung als die beiden wichtigsten Formen der *Industriellen Demokratie* angesehen werden (Müller-Jentsch 1997, S. 45). Umsetzung finden diese beiden Formen im Betrieb als auch auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesamtwirtschaft (ebd.). Die *Wirtschaftsdemokratie* unterscheidet nicht nur zwischen zwei, sondern zwischen drei Niveaus der Mitbestimmung.

Dieses dreistufige Konzept wurde zum ersten Mal vom Vorsitzenden der IG Metall Otto Brenner 1960 in seinem Grundsatzreferat auf dem IGM-Gewerkschaftstag formuliert und unterscheidet zwischen Makro-, Meso- und Mikroniveau der Arbeitsverhältnisse (Vilmar 1999). Auf Makroebene ist das Ziel der Wirtschaftsdemokratie eine vollbeschäftigte Kreislaufwirtschaft, die durch volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen auf der nationalen und der EU-Ebene, sozialökologische Rahmenplanung, Schwerpunktsetzung auf Arbeitszeitplanung und andere Maßnahmen umgesetzt werden soll (ebd.). Dabei geht es bei der Gesamtwirtschaft vor allem um die Kontrolle und Beeinflussung der sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen seitens der Arbeitnehmerschaft, die durch korporative Repräsentation in wirtschaftlichen Selbstverwaltungsorganen sowie in Wirtschafts- und Sozialräten umgesetzt werden sollen (Müller-Jentsch 1997, S. 50). Auf der Mesoebene sieht die *Wirtschaftsdemokratie* eine demokratische Kontrolle und Partizipation der Unternehmenspolitik vor, die durch die Demokratisierung von Unternehmensverfassungen, den Ausbau der Gemeinwirtschaft und der Förderung der Genossenschaften und Belegschaftsunternehmen umgesetzt wird. Die Mikroebene bezieht sich wiederum direkt auf die Partizipation im Arbeitsprozess, die durch die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräten, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und die Humanisierung der Arbeit erreicht werden soll (Vilmar 1999).

Den Forderungen der *Industriellen Demokratie* und *Wirtschaftsdemokratie* wurde im Laufe des 20. Jahrhunderts in der Tradition der Arbeitsbeziehungen westeuropäischer Länder teilweise nachgekommen. Die Umsetzung fand jedoch nur punktuell und nicht in der Demokratisierung der Gesamtwirtschaft statt. Für diese Praxis der gewerkschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmung in Westeuropa entwickelten Sozialwissenschaftler den Begriff

des *Neokorporatismus* (Müller-Jentsch, 1997, S. 50).³⁴ Trotz des deutschen und englischen Hintergrunds dieser Theorietraditionen bleiben sie auch im Fall Kroatiens von Relevanz. Die *Wirtschaftsdemokratie* und *Industrielle Demokratie* sowie die neokorporatistischen Entwicklungen stehen in deutlichem Zusammenhang mit dem heutigen kroatischen Mitbestimmungsmodell, das sich stark am deutschen Modell orientiert.

Auf Grundlage dieser Erläuterungen liegt der Analyse ein partizipativer Demokratiebegriff zugrunde, der sich durch sein erweitertes und prozesshaftes Demokratieverständnis auszeichnet und sich an den Theorien der *Partizipatorischen Demokratie*, der *Industriellen Demokratie* und der *Wirtschaftsdemokratie* orientiert. Mitbestimmung wird im Zusammenhang mit dem hierin definierten Demokratiebegriff auf unterschiedlichen Niveaus der Arbeitsbeziehungen definiert (Aleman 1975; Keller 1991). Für die vorliegende Arbeit konzentriert sich die Untersuchung auf zwei Formen der Mitbestimmung, die vor dem Hintergrund der erläuterten Demokratiebegriffe als auch in Anbetracht des neokorporatistischen Modells der Arbeitsbeziehungen in Kroatien definiert wurden. Die vorliegende Analyse untersucht die Praxis gewerkschaftlicher Interessensvertretung auf gesamtstaatlichem Niveau einerseits und der betrieblichen Mitbestimmung auf dem Niveau einzelner Unternehmen andererseits. Ein nächster Schritt in der Operationalisierung des Mitbestimmungsbegriffs für diese demokratietheoretische Untersuchung ist die Bestimmung von Mitbestimmungsformen. Daraufhin wird die demokratietheoretische Funktion von Mitbestimmung geklärt. Um untersuchen zu können, welche Auswirkungen ein Mehr oder Weniger an Mitbestimmung für die kroatische Demokratie hat, muss erst der demokratische Mehrwert von Mitbestimmung definiert werden. Da die Kritik der *Partizipatorischen Demokratie* vorwirft, vom Primat des Normativen geleitet zu sein und sich durch wenig erfahrungswissenschaftliche Absicherung auszuzeichnen (Schmidt 2000, S. 261), ist es für die vorliegende Untersuchung zusätzlich wichtig zu klären, welche konkreten Argumente die *Partizipatorische Demokratie* als auch die empirisch-motivierte *Wirtschafts-* und *Industrielle Demokratie* für die Mitbestimmung vorbringen. Im Folgenden werden die Hauptargumente dieser Theoriestränge für die demokratiepolitische Relevanz der Mitbestimmung ausgearbeitet. Innerhalb dieser Argumentationlinien ist nur schwer zwischen den demokratischen Funktionen von Mitbestimmung auf Makro- und Mikroebene zu

³⁴ Durch die Arbeiten von Phillippe C. Schmitter und seines Kollegen Gerhard Lehmbruch wurde nach dem Zweiten Weltkrieg und der Diskreditierung des Begriffes des Korporatismus durch seine Bedeutung innerhalb faschistischer Systeme die Idee des Korporatismus und der gewerkschaftlichen Praxis als Neokorporatismus aufs Neue definiert (Hartleb 2007). Zentral für den Begriff sind die Werke der beiden Autoren: „Trends towards coproatist mediation (London 1979) und „Patterns of corporatist policy-making“ (London 1982).

unterscheiden. Das heißt, dass die genannten demokratischen Funktionen von Mitbestimmung teilweise sowohl für das Makroniveau – die gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamtwirtschaftlichem Niveau – als auch für das Mikroniveau – die betriebliche Mitbestimmung – relevant sind.

2.2. Formen und Funktionen von Mitbestimmung

Die vorliegende Analyse konzentriert sich, wie bereits erwähnt, auf zwei Niveaus der Mitbestimmung, die vor dem Hintergrund des erläuterten Demokratiebegriffes als auch in Anbetracht des neokorporatistischen Modells der Arbeitsbeziehungen in Kroatien für die Untersuchung relevant sind. Dabei handelt es sich um die Formen gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau als auch um die betriebliche Mitbestimmung. Entlang dieser beiden Ebenen ist zudem die Definition von Formen und Funktionen der Mitbestimmung strukturiert.³⁵

Erweiterter Demokratiebegriff	Niveaus der Mitbestimmung
Partizipatorische Demokratie	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Mitbestimmung
Industrielle Demokratie	<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkschaftliche Interessensvertretung • Betriebliche Mitbestimmung
Wirtschaftsdemokratie	<ul style="list-style-type: none"> • Mikroebene – Mitbestimmung im Arbeitsprozess • Mesoebene – Mitbestimmung in der Unternehmenspolitik • Makroebene – Interessensvertretung auf gesamtwirtschaftlichem Niveau

Grafik 1

³⁵ Ein weiterer Grund für den Fokus der vorliegenden Arbeit auf die Untersuchung von Mitbestimmung auf Makro- und Mikroniveau der Arbeitsverhältnisse ist, dass die Mesoebene, die sich am praktischen Beispiel in erster Linie anhand von Kollektivverträgen und Tarifverhandlungen auf Branchenniveau untersuchen ließe, in Kroatien nicht stark vertreten ist. Das heißt, dass 88% der Kollektivverträge in Kroatien auf Unternehmensniveau beschlossen werden (Bagić 2010, S. 202). Zwar bestehen Bemühungen von staatlicher Seite, um die sektorale Verhandlungsebene zu stärken, doch scheint auf beiden Seiten der Vertretungen kein Interesse an dieser Entwicklung zu bestehen (Bagić 2010, S. 205).

2.2.1. Gewerkschaftliche Mitbestimmung

Als Form der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen auf dem Makroniveau wird nun die gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamtstaatlicher Ebene betrachtet. Falls in der relevanten und angeführten Literatur überhaupt auf die Frage nach der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen auf gesamtstaatlichem Niveau eingegangen wird, wird in erster Linie von gewerkschaftlicher Interessensvertretung auf gesamtstaatlichem Niveau gesprochen (siehe Skizze 1).

Bei Dahl und Pateman ist kaum eine direkte Erwähnung gesamtstaatlicher Mitbestimmung zu finden. Dahl und Pateman fokussieren in ihrer Argumentation in erster Linie auf das Mikroniveau der betrieblichen Mitbestimmung und gehen wenig auf den gesamtwirtschaftlichen Bereich ein. Dennoch ist bei Dahl und Pateman ein impliziter Anspruch für mehr Gleichheit und Demokratie durch die Regulierung wirtschaftlicher Macht zu finden. So räumt die *Partizipatorische Demokratie* in ihrer Konzeption der Mitbestimmung den ArbeitnehmerInnen ein Mitspracherecht in der Industrie ein, was zu erhöhter Gleichheit zwischen Klassen und Gesellschaftsgruppen führen kann (Bachrach/Botwiniek 1992, S. 35). Der zentrale Konflikt zwischen Arbeits- und Kapitalinteressen wird in diesem Theoriestrang in erster Linie also normativ, über das Verhältnis und den Wertekonflikt von Freiheit und Gleichheit, diskutiert.

Die Regulierung des Konfliktes zwischen Gleichheit und Freiheit ist auch zentraler Punkt für die wirtschaftliche Demokratie bei Dahl. Es sind die Gleichheit und ihr Verhältnis zur Freiheit, auf denen Dahl sein Vorwort zur wirtschaftlichen Demokratie (*A Preface to Economic Democracy*) aufbaut. So sind es diese beiden Werte, die je nach Schwerpunktsetzung das Verständnis liberaler Demokratie seit jeher bestimmt haben. Indem sich Dahl – wie auch Pateman – auf liberale Theoretiker wie Toqueville oder Mill bezieht, verweist er auf die Tatsache, dass der Konflikt zwischen Gleichheit und Freiheit ein Kerndilemma der klassischen Demokratietheorie darstellt. Obwohl Gleichheit eine Voraussetzung für Demokratie ist, so kann sie auch eine Gefahr für die Freiheit des Einzelnen darstellen (Dahl 1986, S.9, 35). Wenn versucht wird, politische und soziale Gleichheit (bzw. *equality of condition* (ebd.)) zu garantieren, kann die Freiheit des Einzelnen eingeschränkt werden. Umgekehrt garantiert die Freiheit der Einzelnen nicht ihre Gleichheit – im Gegenteil. Aufbauend auf Toqueville, weist Dahl auf die Gefahren hin, die sich für die bürgerliche Gleichheit aus der Freiheit ergeben und die nach Toqueville für die Demokratie problematischer und folgenschwerer sind als jene Einschränkungen, die sich aus dem Ziel der

Gleichheit für die Freiheit ergeben (Dahl 1986, S. 50). In der Konkretisierung und Definition dieser Gefahren ist es für Dahl vor allem die Konzeption der wirtschaftliche Freiheit, die eine Herausforderung für demokratische Gleichheit darstellen kann (ebd., S. 51).

In der Dahl'schen Konzeption von wirtschaftlicher Freiheit kommt auch die Unterscheidung zwischen dieser Form der Freiheit und dem Recht auf Eigentum zu tragen. Denn es sind das Eigentum und Kapital sowie die wirtschaftliche Macht, die als Quelle von Ungleichheit fungieren. Eigentum und der Besitz von Firmen beeinflussen politische Ungleichheit auf zwei Arten, da sie einerseits zur Schaffung großer sozialer Unterschiede beitragen und andererseits in ihrer Organisation und undemokratisch aufgebaut sind (ebd., S. 54–55). Das Recht auf Eigentum und im Weiteren auf Kapital und wirtschaftliche Macht ist nach Dahl daher der Gleichheit untergeordnet. Es ist nämlich ein soziales Recht, kein natürliches, da es erst durch soziale Beziehungen entsteht und nicht ihre Grundlage darstellt (ebd., S. 66). In diesem Sinn ist für Dahl wirtschaftliche Freiheit eventuell ein moralisches Recht, Privateigentum ist es jedoch nicht und vor allem nicht Eigentum von korporativen Firmen. Daraus folgert er, dass der Demos und seine Repräsentanten dazu berechtigt sind, soziale Ungleichheiten, die sich aus dem Kapital ergeben und im Wirtschaftsbereich und in korporativen Firmen präsent sind, durch Mitbestimmung auszugleichen (ebd., S. 83). Dem *Paradox der Demokratie*, wonach politische Gleichheit auf einem Untergrund sozialer Ungleichheit aufgebaut ist (Young 1993, S. 279 zitiert nach Sauer 2011, S. 134), soll durch Partizipation gegengesteuert werden.³⁶

Eine erste demokratietheoretische Funktion von Mitbestimmung, die sich auf Grundlage unserer Demokratiekonzeption ableitet, ist daher die Regulierung des Konfliktes zwischen Arbeits- und Kapitalinteressen durch ein Mehr an Mitbestimmung. Demzufolge kann erhöhte Mitbestimmung dazu beitragen, Ungleichheiten, die sich aus der Verteilung wirtschaftlicher Ressourcen und aus Kapital- und Eigentumsverhältnissen ergeben, zu regulieren. In diesem Sinne kann gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau dazu beitragen, zwischen Arbeitsinteressen und Kapitalinteressen auszugleichen, indem zugunsten des

³⁶ An dieser Stelle wurde die Erläuterung von Dahl herangezogen, um das Argument für gewerkschaftliche Mitbestimmung innerhalb der liberalen Tradition der Demokratietheorie zu verdeutlichen. Auch Pateman kommt, indem sie selbst in ihrer Entwicklung der Partizipatorischen Theorie auf liberale Theoretiker aufbaut, zu sehr ähnlichen Schlüssen. Hier sollen ebenfalls das höchste Ziel und die Leitvorstellung der *Partizipatorischen Demokratie* – die weitestmögliche Gleichheit innerhalb einer Gesellschaft – durch Mitbestimmung im Wirtschaftsbereich gesichert werden (Schmidt 2000, S. 253). Die Gleichheit der BürgerInnen in einer Demokratie ist Ausgangspunkt für einen fairen und gleichberechtigten Prozess der Partizipation, indem sowohl die politische als auch die soziale Gleichheit eine Voraussetzung für Mitbestimmung darstellt. Inwieweit der Wirtschafts- und Arbeitsbereich den demokratischen Prozessen der Partizipation untergeordnet gehört, ist somit auch von der Frage nach der sozialen und politischen Gleichheit der BürgerInnen abhängig. Denn es ist dieser Bereich, aus dem große gesellschaftliche Ungleichheiten rühren, und der für eine Steigerung der Gleichberechtigung maßgeblich ist. Innerhalb der *Partizipatorischen Tradition* wird daher eine Erweiterung des Mitbestimmungsprinzips auf die Wirtschaft auf Basis des demokratischen Wertes der Gleichheit argumentiert.

allgemeinen Interesses die Wirtschafts- und Sozialpolitik als auch das Verhalten von Unternehmen beeinflusst und reguliert werden. Die Regulierung des Wertekonflikts von Gleichheit und Freiheit beinhaltet in diesem Sinne auch eine Kontrollfunktion. Die Regulierungsfunktion von Mitbestimmung kann nicht nur zwischen Interessen vermitteln, sondern auch als Kontrolle der Marktwirtschaft verstanden werden.

Der *Partizipatorischen Demokratie* zufolge bietet ein Mehr an Mitbestimmung ein Gegengewicht zu undemokratischen Entwicklungen, die sich durch die zunehmende Internationalisierung und Globalisierung von Politik und Wirtschaft ergeben (Dahl 1994; Schmidt 2000, S. 255). Innerhalb dieser Entwicklungen soll durch Kontrolle, die durch die Mitbestimmung ausgeübt wird, wirtschaftliche Macht, die nicht im Interesse von vielen ist, Parole geboten werden. So fungiert der Partizipationsprozess nach Pateman als Form der Kontrolle gegenüber und unter den Mitgliedern der Gesellschaft, indem alle auf gleiche Weise abhängig voneinander und gleichermaßen dem Rechtsstaat unterstellt sind (Pateman 1970, S. 27). Es werden auf diese Weise nicht nur kollektive Entscheidungen von den unterschiedlichen Individuen kontrolliert, auch die Chance, dass diese Entscheidungen mehr Akzeptanz und Legitimität finden, erhöht sich.

Diese Kontrollfunktion der Mitbestimmung steht also im Zeichen der Gleichheit als auch im Zeichen allgemeiner gesellschaftlicher Interessen. Auf diese Weise ist Partizipation auch eine Methode, um allgemeine gesellschaftliche Interessen zu erheben und zu formulieren. Der Allgemeinwille ist eine Leitidee der *Partizipatorischen Demokratie* (Schmidt 2000, S. 254), die die Summe einzelner Interessen darstellt und als Maßstab der Kontrollfunktion verstanden werden kann. Durch die Partizipation sollen verallgemeinerungsfähige Interessen aufgedeckt und mobilisiert werden, also Interessen, deren Befriedigung gemeinschaftliche Belange möglichst sachgemäß und verfahrenskonform regelt (ebd.). Auf gemeinschaftlichem Niveau beinhaltet die Idee des Allgemeinwillens die Mediation divergierender Interessen, allen voran die Vermittlung der Interessen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. So verweist auch Pateman in Anlehnung an Rousseau seine Idee des Allgemeinwillens, wonach die Partizipation der Formulierung eines Allgemeinwillens dient, der sich dadurch auszeichnet, dass keine Gruppe oder keine Person Herr über andere ist, sondern alle gleichermaßen voneinander abhängig sind und auf die gleiche Weise dem Rechtsstaat unterliegen (Pateman 1970, S. 27). Anhand dieser Argumente wird auch die Verwandtschaft der partizipatorischen Demokratietheorie mit pluralistischen Traditionen deutlich.³⁷ Über den Weg der Partizipation

³⁷ Nicht zuletzt ist es auch Dahl, einer der wichtigsten Vertreter der Pluralismustheorie, der ähnliche Argumente wie die *Partizipatorische Demokratie* nannte ist, die sich zwar nicht in seiner hier analysierten Arbeit „A Preface to Economic Democracy“ widerspiegeln, jedoch zentraler Bestandteil seines Polyarchy-Konzeptes sind.

soll ein gemeinsamer Nenner unterschiedlicher Interessenslagen gefunden werden. Das Ziel dieses gemeinsamen Nenners sind der Gesamtnutzen und die Optimierung eines ganzheitlichen Zustandes, ist also letztlich das Gemeinwohl (Hidalgo 2013, S. 53). Dieser Allgemeinwille fungiert wiederum als Bezugspunkt für die Korrektur gesellschaftlicher Ungleichheiten. In diesem Sinne hat die Partizipation angesichts der unterschiedlichen Interessen von Kapital und Arbeit die Funktion der Interessensregulierung als auch eine Kontrollfunktion, indem Disbalancen zwischen verschiedenen Interessenslagen kontrolliert und aufgezeigt werden können.³⁸ Auf gesamtstaatlichem Niveau sind diese Funktionen relevant, da darüber eine Legitimität staatlicher Entscheidungen und damit eine Systemstabilisierung generiert werden kann. Dahl und Pateman bieten jedoch keine genauen Angaben, wie die Formen von Mitbestimmung im Bereich der Wirtschaft auf gesamtstaatlichem Niveau aussehen können; so sind die *Wirtschaftsdemokratie* und *Industrielle Demokratie* expliziter.

Die *Wirtschaftsdemokratie* und *Industriellen Demokratie* sehen eine deutliche Notwendigkeit für Mitbestimmung auf dem Niveau der Gesamtwirtschaft, wobei es in erster Linie um die Beeinflussung der sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen seitens der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organisationen geht (Müller-Jentsch 1997, S. 45). So kann auch die Regulierungs- und Kontrollfunktion von Mitbestimmung zusammenfassend als Beeinflussung der sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen zugunsten des Allgemeininteresses definiert werden. Die *Wirtschaftsdemokratie* geht noch weiter und entwirft ein Gesellschaftssystem, in dem alle BürgerInnen an der Gestaltung der Wirtschaft gleichberechtigt teilnehmen können (Vilmar 1999, S. 6). Auf dem Makroniveau der Gesamtwirtschaft stellt die *Wirtschaftsdemokratie* die Forderung nach einer vollbeschäftigten Kreislaufwirtschaft. Diese soll wie folgt umgesetzt werden: durch volkswirtschaftliche

³⁸ Hier muss angemerkt werden, dass die *Partizipatorische Demokratie* den Allgemeinwillen in erster Linie als Mediation zwischen dem Staat und dem/der BürgerIn versteht und weniger als Mediation zwischen den BürgerInnen. Im Spannungsverhältnis zwischen BürgerIn und Staat sollen durch den *volonte general* die politische Realisierung von individueller und kollektiver Autonomie sowie der interne Zusammenhang zwischen Freiheit und Herrschaft evident werden (Hidalgo 2013, S. 21). Dass jedoch die kollektiven und individuellen Interessen auseinanderklaffen können, und dies von Rousseau sehr wohl berücksichtigt wurde, machen Runciman und Sen (Runciman/Sen in Münkler/Fischer 2002) deutlich. Indem sie auf Rousseaus Unterscheidung von *Gemeinwillen* und *Willen aller* zurückgreifen, verdeutlichen sie, dass der Gemeinwillen nicht die Zahl der davon betroffenen Bürger darstellt, sondern das darin verfolgte Gesamtinteresse, das alle Bürger verbindet (ebd., S.129). Somit korrespondiert der Gemeinwille weder zwingend mit der elektoralen Mehrheit noch mit allen individuellen Interessen. Zwar ist der Allgemeinwille nach Rousseau unfehlbar, er muss jedoch nicht das Resultat von Wahlen sein. Daher bleibt Rousseau aus Sicht seiner Analytiker auch der Erhebungsmethode zum Allgemeinwillen gegenüber kritisch (Hidalgo 2013, S. 16). Es ist jedoch gerade der Prozess der Erhebung – das heißt, der Prozess der Partizipation –, der im Falle Patemans und in ihrer Anlehnung an Rousseau als entscheidend für die Mediation zwischen individueller und kollektiver Perspektive verstanden wird (Pateman 1970, S. 27).

Gesamtrechnungen auf der nationalen und der EU-Ebene; durch sozialökologische Rahmenplanung mit einem Schwerpunkt auf Arbeitszeitplanung; durch eine Globalsteuerung und eine soziale und ökologische Steuer- und Investitionspolitik; durch den Ausbau des Kartellrechts (Vilmar 1999, S. 5). Wie jedoch anhand dieser Maßnahmen deutlich wird, wird die *Wirtschaftsdemokratie* nicht nur durch den Einfluss und die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen gesichert. Sie zielt auf gesamtstaatlichem Niveau in erster Linie auf das Agieren der sozioökonomisch Verantwortlichen. Diese Idee der *Wirtschaftsdemokratie* hat jedoch in Theorie und Praxis seit dem Ende der 1970er-Jahre große Rückschläge erfahren, die durch die weltwirtschaftliche Stagnation ausgelöst wurden. Demgegenüber sind die Maßnahmen, die die *Industrielle Demokratie* vorsieht – gesetzt im viktorianischen England –, weiterhin empirisch relevanter, da sie im neokorporatistischen Modell der Arbeitsbeziehungen weiterhin ihre Umsetzung finden.

So bezieht sich das Hauptwerk der *Industriellen Demokratie* von Sidney und Beatrice Webb insbesondere auf gewerkschaftliche Interessensvertretung als Umsetzung der Demokratie in der Wirtschaft – auch auf gesamtstaatlichem Niveau. Die zentralen gewerkschaftlichen Funktionen sind die gegenseitige Versicherung, kollektive Vertragsschließung und gesetzliche Verfügung (Müller-Jentsch 1997, S. 85). Mit der Funktion der gesetzlichen Verfügung ist die politische Einwirkung auf die Gesetzgebung zugunsten von Lohnarbeitern gemeint, die auf gesamtstaatlichem Niveau stattfindet (ebd., S. 86). Diese Funktion wurde in der Entwicklung der *Industriellen Demokratie* und in der Gewerkschaftsgeschichte weiters konkretisiert. So bezeichnete Neumann die Funktionen von Gewerkschaften auf gesamtstaatlichem Niveau wie folgt:

„Schließlich sind die Gewerkschaften politische Verbände. Sie zielen nicht nur auf eine Kontrolle des Arbeitsmarktes ab, sie helfen nicht nur ihren Mitgliedern, sondern sie versuchen zur gleichen Zeit, den Staat und den staatlichen Zwangsapparat zu beeinflussen. Dieser Versuch erstreckt sich auf alle drei Staatsfunktionen, auf die Gesetzgebung, die Verwaltung und auf die Rechtssprechung. Zur Erfüllung dieser Zwecke verwenden die Gewerkschaften teils direkte Methoden, durch unmittelbare Teilnahme an Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtssprechung, durch Verhandlungen mit Staatsbehörden wie auch durch den politischen Streik gegen den Staatsapparat. Ebenso verwenden sie indirekte Mittel, um ihr Ziel zu erreichen, insbesondere dadurch, daß sie die Hilfe einer politischen Partei und einer Parlamentsfraktion in Anspruch nehmen“ (Neumann 1987, S. 150f zitiert nach Müller-Jentsch 1997, S. 92).

Innerhalb des neokorporatistischen Modells³⁹ der Arbeitsbeziehungen, das in der Mehrheit der EU-Staaten zu erkennen ist, ist die institutionalisierte Form des Sozialen Dialoges in unterschiedlichen Formen des Dreiparteiendialoges⁴⁰ realisiert. Wie Trebilcock (1994) argumentiert, ist eine konsequente Umsetzung des Dreiparteiendialoges vor allem in Nordeuropa zu finden, wo sich traditionell eine hohe Zentralisierung des Dialoges entwickelt hat und extensive als auch regelmäßige Konsultation zwischen den Zentralverbänden stattfinden. Demgegenüber spielen die Regierungen in südeuropäischen Staaten als auch in Lateinamerika eine weniger neutrale Rolle in den Arbeitsbeziehungen, die durch höhere Fragmentierung, Konflikte der Sozialpartner und eine höhere Rivalität zwischen den Gewerkschaften charakterisiert werden können (Trebilcock 1994, S. 11). In diesem Sinne ist auch die Varianz zwischen den unterschiedlichen Formen und Umsetzungen des Dreiparteiendialoges sehr groß. Grundsätzlich kann zwischen formellen und institutionalisierten Formen und der informellen und Ad-hoc-Umsetzung des Dreiparteiendialoges unterschieden werden, der sich wiederum auf eine Varianz von Politikfeldern beziehen kann und in verschiedenen Stadien der Entscheidungsfindung Einsatz findet.⁴¹ Für unser Beispiel kann festgehalten werden, dass sich die Entwicklung des Sozialen Dialoges in Kroatien an der deutschen Praxis orientiert hat und damit der Dreiparteiendialog auf gesamstaatlichem Niveau in Form von einem Wirtschafts- und Sozialrat realisiert wird.

Zusammenfassend können auf Basis dieser Erläuterungen die Funktionen und Formen von Mitbestimmung auf nationalem Niveau in Kroatien untersucht werden. Die Untersuchung ist von der Fragestellung geleitet, wie sich gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamstaatlichem Niveau in Kroatien gestaltet hat, und ob es den Gewerkschaften möglich war, soziale und ökonomische Rahmenbedingungen und das Agieren sozioökonomisch Verantwortlicher zu beeinflussen. Die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Einflussnahme sind auf diese Weise zentral für die Untersuchung der Mitbestimmung auf gesamstaatlichem Niveau. Die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme auf

³⁹ Bagić unterscheidet in seiner Analyse der kroatischen Arbeitsbeziehungen drei allgemeine Modelle der Arbeitsbeziehungen: das angelsächsische Modell des Voluntarismus, das (neo-)korporatistische Modell der westeuropäischen Staaten und das mediterrane Modell der Arbeitsbeziehungen, das in Südeuropa vorherrscht. Die Transitionsländer zeichnen sich nach Bagić durch ein eigenes Modell der Arbeitsbeziehungen aus (Bagić 2010).

⁴⁰ Der Begriff Dreiparteiendialog wird an dieser Stelle für den englischen Begriff Tripartism eingesetzt, der auch im Deutschen Verwendung findet, etwa wenn institutionalisierte Formen des Sozialen Dialoges Tripartite-Kommissionen genannt werden.

⁴¹ Trebilcock bietet einen vergleichenden Überblick über Formen und Modelle des Dreiparteiendialoges anhand von Länderanalysen zu Australien, Österreich, Belgien, Frankreich, Indien, Italien, den Niederlanden, Großbritannien, französischsprachigen afrikanischen Ländern und Beispielen aus Lateinamerika (Trebilcock 1994).

spezifische gesellschaftliche und arbeitspolitische Prozesse sind damit ein zentraler Indikator für die Umsetzung der Regulierungs- und Kontrollfunktion, wie sie im Vorangegangenen bestimmt wurde.

2.2.2. Betriebliche Mitbestimmung

Die Kontrolle ist auch auf betrieblichem Niveau eine wichtige Funktion der Mitbestimmung. Durch die Mitbestimmung kann die unternehmerische Macht des Betriebes kontrolliert werden. Die „Kontrolle unternehmerischer Macht“ (Vilmar 1999, S. 18), wie sie von der *Wirtschaftsdemokratie* formuliert wird, darf daher nicht nur auf gesamtstaatlichem Niveau stattfinden, sondern muss auch auf betrieblichem Niveau umgesetzt werden. Denn nur auf diese Weise können die Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit erreicht werden. Die Kontrolle wirtschaftlicher Macht durch Belegschaften und ihre gewerkschaftlichen VertreterInnen ist somit durch eine humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen, eine gerechte Entlohnung und durch Arbeitsplatzsicherung motiviert (ebd.).

Diese Forderung beinhaltet, dass ein so wichtiger Teil des individuellen und gesellschaftlichen Lebens nicht demokratisch, sondern sehr autoritär und undemokratisch organisiert ist (Carter in Zittel/Fuchs 2006, S. 168; Pateman 1970, S. 43). Die Mehrheit der BürgerInnen verbringt mehr Zeit am Arbeitsplatz als irgendwo sonst. Diese Kombination aus großer individueller Relevanz und der hierarchischen Organisation der Arbeitsumgebung machen den Arbeitsplatz zu einer wichtigen Arena für die Demokratie.

Die Humanisierung der Arbeitsbedingungen und Demokratisierung der Unternehmensverfassung beziehen sich in erster Linie auf die Mitbestimmung der MitarbeiterInnen in personellen, sozialen und arbeitsorganisatorischen Fragen (Vilmar 1999, S. 5ff). In diesem Sinne ist den MitarbeiterInnen oder ihren VertreterInnen in bestimmten arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen Mitbestimmung und damit Kontrolle wirtschaftlicher Macht zugesichert. Darüber hinaus sieht die *Wirtschaftsdemokratie* ihre Realisierung jedoch auch in der Kontrolle des Arbeitsprozesses selbst. Das heißt, dass nicht nur die Unternehmenspolitik und die Arbeitsrechte der Beschäftigten kontrolliert werden sollen, sondern dass die Eigenkontrolle über die Arbeitsaufgaben selbst erhöht wird. Durch einen höheren Einfluss der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeit wird nicht nur die Humanisierung der Arbeit gefördert, sondern auch die Kreativität, Verantwortung und soziale Kontakte der Arbeitenden (Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 132). Auf betrieblichem Niveau dient die Kontrollfunktion der Mitbestimmung daher nicht nur der Einschränkung wirtschaftlicher Macht, sondern auch der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen. So ist die

Kontrollfunktion auf betrieblichem Niveau nicht allein in Bezug auf die menschliche Gestaltung der Arbeit relevant, sondern wird in der Literatur zudem als ausschlaggebend für die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen verstanden.⁴²

Die Frage der Arbeitszufriedenheit ist auch in Bezug auf die zweite Funktion Mitbestimmung auf betrieblichem Niveau relevant. Die fachliche Literatur sieht einen wichtigen Beitrag von Mitbestimmung im Training und der Praxis von Mitsprache. Indem am Arbeitsplatz partizipiert wird, wird gelernt, eine Meinung zu bilden, diese zu vertreten und andere Meinungen und Perspektiven in Betracht zu ziehen. Dadurch, dass MitarbeiterInnen so viel Zeit am Arbeitsplatz verbringen, müssen nicht nur Hierarchien abgebaut und Kontrollen erhöht werden, sondern der Arbeitsplatz bietet eine wichtige Arena, in der bei Entscheidungsfindungen mitgewirkt werden kann und in der Partizipationserfahrungen aus erster Hand gemacht werden können (Pateman, 1970, S. 35). Die Erfahrung und Praxis am Arbeitsplatz stellen somit eine Art Training für demokratisches Handeln und Verhalten dar, in der jede/r die Möglichkeit bekäme, Entscheidungsprozesse kennenzulernen, dabei mitzumachen und Verantwortung zu übernehmen. Dieser Lern- und Bildungsprozess kann sowohl die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen steigern als auch ihr Potenzial erhöhen, um in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu partizipieren. Dieser Trainingseffekt wird in der Theorie der *Partizipatorischen Demokratie* Spillover-Funktion genannt.

Zentral für die Spillover-Funktion von Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist ihr edukativer Charakter. Pateman argumentiert, dass die zentrale Funktion von Partizipation erzieherisch ist, was sich sowohl auf den psychologischen Aspekt als auch auf den praktischen Charakter von Partizipation bezieht (Pateman 1970, S. 42). Mit dem praktischen Charakter der Partizipation sind vor allem konkrete Fähigkeiten und Kenntnisse der Partizipierenden gemeint, die durch die Praxis am Arbeitsplatz trainiert werden. Dazu gehören unter anderem die Fähigkeit, eigene Interessen zu formulieren und kollektive Angelegenheiten zu begreifen und zu managen. Darüber hinaus kann das Engagement am Arbeitsplatz spezifische Kenntnisse erhöhen, die auch eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Die Erfahrung des Prozesses der Partizipation wirkt als demokratisches Training, indem es zur Entwicklung der persönlichen und sozialen Kapazitäten der Einzelnen beiträgt und damit auch den Prozess des Inputs mit dem der Reflexion auf den Output verbindet (ebd., S. 43).

Im Weiteren trägt das demokratische Training zur sogenannten Spillover-Funktion bei. Demnach stattet die Praxis der Partizipation die Partizipierenden mit der psychologischen Erfahrung aus, die die Wahrscheinlichkeit ihres Engagements in anderen sozialen und

⁴² Mehr zum Begriff und Konzept der Arbeitszufriedenheit siehe Kapitel 3

politischen Bereichen steigert (Pateman 1970, S. 45).⁴³ Mit dem Üben von Partizipation am Arbeitsplatz sollen aus ArbeitnehmerInnen BürgerInnen werden.

Pateman versucht in ihrer Arbeit eine Reihe von empirischen Referenzen für ihre Spillover-These darzulegen. Unter anderem sieht sie sich auch eine Analyse der Selbstverwaltungsstrukturen im damaligen Jugoslawien an und kommt zu dem Schluss, dass das jugoslawische Experiment trotz schlechter Ausgangslage teilweise funktioniert hat (ebd., S. 106). Die empirischen Grundlagen für die These des Mehrwertes wirtschaftlicher Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die Demokratie sind jedoch auch der Hauptkritikpunkt an der *Partizipatorischen Demokratie* (vgl. Lindner 1990).⁴⁴

In einer spezifischen Form umgesetzt sieht die *Partizipatorische Demokratie* die Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch Betriebsräte. Denn neben dem jugoslawischen Beispiel fungieren bei Pateman Betriebsräte als Exempel für die Form und Umsetzung betrieblicher Mitbestimmung. Anhand ihrer Analyse von Betriebsräten in drei britischen Unternehmen wird deutlich, dass Pateman die Umsetzung *Partizipatorischer Demokratie* auf betrieblichem Niveau vor allem in Form von Betriebsräten realisiert sieht (Pateman 1970, S. 75ff). Dahl führt demgegenüber als historisch nicht erfolgreiches Modell der Einschränkung wirtschaftlicher Macht den Staatssozialismus an, der nicht mit anderen demokratischen Zielen zu vereinen war und gleichzeitig durch seine bürokratische Zentralisierung wiederum den Großteil wirtschaftlicher Macht auf eine Elite beschränkte (ebd., S. 89). Daher ist nach Dahl weitgehende Dezentralisierung auch im Wirtschaftsbereich notwendig, um die Akkumulation von Macht zu verhindern und Chancen zu verteilen.⁴⁵ Aus dieser Dezentralisierung folgt für

⁴³ Ausgehend davon, basiert die Argumentation von Pateman vor allem auf den Begriffen der *political efficiency* und *political competence*, die durch die Studien von Almond und Verba geprägt wurden. In ihrem Buch „The Civic Culture“ zeigen Almond und Verba, dass Partizipation nicht nur vom sozioökonomischen Status abhängig ist und durch Erfahrung in politischen Organisationen forciert wird, sondern dass die Partizipationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz entscheidend sind für die Entwicklung dieser *political efficiency*, da die Autoritätsstruktur am Arbeitsplatz die wichtigste Struktur dieser Art ist, die BürgerInnen in ihrem täglichen Leben kennenlernen (Pateman 1970, S. 49–50).

⁴⁴ Carter argumentiert in seiner Untersuchung der Spillover-These, dass dieser Prozess und seine tatsächliche Wirkung viel komplexer sind als tatsächlich von Pateman dargestellt. Indem sich Carter auf eine Studie von Greenberg bezieht, weist er auf Fragen hin, die untersuchen, ob sich eine schlechte wirtschaftliche Lage der Firma negativ auf die Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen auswirkt oder ob individuelle psychologische Ausgangspunkte wie niedriges Selbstbewusstsein mit dem Spillover-Effekt zusammenhängen (Carter in Zittel/Fuchs 2007, S. 171). Um die These der Mitbestimmung zu konkretisieren, schlägt Carter daher vor, eine Reihe von Faktoren in Betracht zu ziehen. Die ersten beiden Faktoren, die Quelle und Größe von Partizipationsstrukturen, beziehen sich auf die Strukturen der Mitbestimmung, wobei Carter auch noch folgende Faktoren miteinbezieht, die die subjektive Erfahrung von Mitbestimmung beeinflussen: Formen interner Kontrolle, Erwartungen, die externe ökonomische Situation, Arbeitsautonomie und interpersonelle Konflikte am Arbeitsplatz (ebd., S. 172–178).

⁴⁵ An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die ideologische Konzeption der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien, wie im nächsten Kapitel gezeigt wird, ebenso auf der Idee der Dezentralisierung zur Überwindung des Etatismus aufgebaut war.

Dahl ein alternatives Wirtschaftssystem, das viele wichtige Entscheidungsstrukturen dezentralisiert und zwischen relativ autonomen Unternehmen aufteilt, die dem Rechtsstaat und dem Markt untergeordnet sind (ebd., S. 84).

Im Gegensatz dazu unterscheidet die *Wirtschaftsdemokratie* auf Betriebsniveau die partizipative Gestaltung des Arbeitsprozess einerseits (Mikroebene der *Wirtschaftsdemokratie*) und die demokratische Kontrolle und Partizipation in der Unternehmenspolitik andererseits (Mesoebene der *Wirtschaftsdemokratie*) (Vilmar 1999, S. 5). In welcher Form genau diese Umsetzung stattfindet, ist in diesem Theoriestrang nicht auf ein spezifisches Modell einzuschränken. Nach Vilmar wird die Wirtschaftsdemokratie durch die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte in personellen, sozialen und arbeitsorganisatorischen Fragen umgesetzt, aber auch die Aufgabenerweiterung durch teilautonome Gruppen und der Wandel der Unternehmen zu Genossenschafts- und Belegschaftsunternehmen sind Ziel der Wirtschaftsdemokratie auf betrieblichem Niveau (ebd.). Indem sich sowohl die *Wirtschaftsdemokratie* als auch die *Partizipatorische Demokratie* auf Betriebsräte beziehen, können diese als bekannteste und relevanteste Form betrieblicher Mitbestimmung verstanden werden.⁴⁶

In Europa bestehen unterscheidliche Formen der betrieblichen Mitbestimmung. Zu den wichtigsten Formen gehören Betriebsräte als auch gewerkschaftliche Interessensvertretung auf dem Niveau der Betriebe. Wie die Länderberichte des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes (ETUI 2014) zeigt, ist in vier der 28 EU-Staaten die betriebliche Mitbestimmung über Betriebsräte und ohne gesetzlich festgelegte Gewerkschaftsvertretung geregelt. In acht EU-Ländern ist die betriebliche Mitbestimmung durch gewerkschaftliche Repräsentation geregelt, und in weiteren zwölf Staaten besteht eine Mischung aus den beiden Systemen, wobei die Gewerkschaften in dieser Mischung oft dominieren. In fünf EU-Staaten sind die Gewerkschaften der einzige Kanal betrieblicher Mitbestimmung. Das duale System, das Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten als auch betrieblicher Gewerkschaften kombiniert, ist in Kroatien als auch in Deutschland zu finden, das als Vorbild des postsozialistischen kroatischen Mitbestimmungsmodells fungierte. Beide Formen betrieblicher Mitbestimmung – Betriebsräte als auch Gewerkschaften – zeichnen sich durch ihr Funktionieren innerhalb der traditionellen Produktionshierarchie von Kapital und Produktion aus. Das heißt, dass die Erweiterung des Partizipationsgedankens auf den Arbeitsplatz in ihrer Umsetzung auf die Mitbestimmung innerhalb bestehender

⁴⁶ Auch in der Praxis der Industriellen Demokratie in den vergangenen Jahrzehnten in Europa haben sich Betriebsräte als zentrale Umsetzungsform durchgesetzt. Zur geschichtlichen Umsetzung und Entwicklung Industrieller Demokratie siehe auch Müller-Jentsch (2008).

Eigentumsstrukturen eingeschränkt ist. Dass jedoch innerhalb eines partizipatorischen Demokratieverständnisses über diese Strukturen hinaus gedacht wird, wurde schon anhand der erwähnten Genossenschafts- und Belegschaftsunternehmen bei Vilmar gezeigt.

Neben der Mitbestimmung im Arbeitsprozess durch Betriebs- und Personalräte sieht die *Wirtschaftsdemokratie* eine Notwendigkeit zur Förderung von Genossenschafts- und Belegschaftsunternehmen vor, um demokratische Unternehmenspolitik zu gewährleisten (Vilmar 1999, S. 5). Die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte genügt der *Wirtschaftsdemokratie* als Erweiterung des demokratischen Prinzips nicht. Sie verlangt eine Vergesellschaftung, die in unterschiedlichen staatsunabhängigen Organisationsformen realisiert werden soll, welche sich durch die Beteiligung aller Betroffenen an Kontrolle und Leitung des Unternehmens auszeichnen (Vilmar 1999, S. 19). Ähnlich sieht auch Dahl seine *economic democracy* auf betrieblichem Niveau umgesetzt. Die spezifische Form, die er dafür anführt, sind Kooperativen, die auch als eine mögliche Form der Vergesellschaftung verstanden werden können. Indem Dahl seine Argumentation auf der Frage des Eigentums und der Kontrolle des Eigentums aufbaut, sind die Kooperativen die kohärente Umsetzung seiner Konzeption von *economic democracy* (Dahl 1986, S. 130ff). Es ist hier genauso wie bei der Vergesellschaftung von Vilmar das Ausmaß der Kontrolle, die ArbeiterInnen ausüben können, die Kooperationen deutlich von Mitbestimmung durch Betriebsräte oder gewerkschaftliche Interessensvertretung unterscheidet. Denn die Kontrolle gegenüber dem Management ist viel höher als im Fall von Betriebsräten.

In vielen Fällen zeichnen sich Kooperativen nicht nur durch den Einfluss von ArbeiterInnen auf das Management aus, sondern wird das Management der Firma von ArbeiterInnen selbst geleitet bzw. ist die Firma im Eigentum der ArbeiterInnen. Im Allgemeinen werden unter Kooperativen Betriebe verstanden, in welchen die Kontrolle letztlich und in der Mehrheit bei den Mitgliedern, Angestellten und Besitzern des Betriebes liegt (Rothschild/Whitt 1975, S. 2). Es ist auch dieses hohe Maß an Kontrolle, das sich Kooperativen gegenüber durch andere Formen finanzieller Partizipation auszeichnet. Da in Kooperativen die MitarbeiterInnen auch teilweise EigentümerInnen sind, ähneln sie anderen Formen finanzieller Partizipation im Betrieb, gehen jedoch gleichzeitig darüber hinaus. Der Unterschied zwischen Kooperativen und anderen Formen finanzieller Partizipation ist, dass MitarbeiterInnen nicht nur finanziell beteiligt sind, sondern das Unternehmen auch führen.

Es bestehen viele weitere Formen finanzieller Partizipation von MitarbeiterInnen. Grundsätzlich ist zwischen dem niedrigsten Niveau finanzieller Partizipation, der Profitbeteiligung (Erfolgsbeteiligung) einerseits und der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Risiko

des Kapitalverlustes) andererseits, zu unterscheiden. Modelle der Profitbeteiligung sind in Europa weit verbreitet und zeichnen sich durch die Abhängigkeit finanzieller Partizipation vom Erfolg des Unternehmens aus. Profitbeteiligung kann als kollektive Regulierung von variablen Gehaltskomponenten verstanden werden, die vom Profit des Unternehmens abhängig sind (Worker Participation 2014b).⁴⁷ Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung beschränkt sich nicht nur auf die Erfolgsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen. Diese Modelle finanzieller Partizipation sehen eine dauerhafte Beteiligung vor, wie zum Beispiel durch Investitionen. Im Englischen als ESOPs (Employee Stock Ownership Plans) bekannt, zeichnen sich Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vor allem durch die Eigentümerschaft der MitarbeiterInnen aus. Obwohl es verschiedene Modelle von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gibt, involviert diese eine immer eine spezifische Form von Eigentümerschaft (zum Beispiel durch Belegschaftsaktien).⁴⁸ Doch auch innerhalb des Modells der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (oder ESOPs) können darüber hinaus noch zwei Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung differenziert werden. Beim Großteil der ESOPs wird die finanzielle Beteiligung der MitarbeiterInnen als eine Form der Kompensierung angewandt. Demgegenüber steht das Konzept der Mitarbeiterbeteiligung als Form der Mitbestimmung.

Im Allgemeinen definieren wir betriebliche Mitbestimmung als institutionalisierte Partizipationsrechte von ArbeitnehmerInnen und ihren VertreterInnen an unternehmerischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen, also die strukturelle Begrenzung der unternehmerischen Dispositionsbefugnisse über die Arbeitskraft (Keller 1999, S. 79). Im Spezifischen werden zwei Formen der Umsetzung betrieblicher Mitbestimmung unterschieden: einerseits die Kontroll- und Einflussmöglichkeiten durch Betriebs- und Personalräte, andererseits die Form von Mitarbeiterkapitalbeteiligung, in der erweiterte Kontroll- und Mitbestimmungsmacht der MitarbeiterInnen besteht, die aus ihrer finanziellen Beteiligung am Unternehmen resultiert. Durch diese Formen der Mitbestimmung soll sowohl die wirtschaftliche Macht des Unternehmens kontrolliert und die Humanisierung der Arbeit und Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen erreicht als auch der Prozess der Partizipation geübt werden. In diesem Sinne sollen durch diese Formen der Mitbestimmung, die Funktionen von Kontrolle und Spillover, wie sie im Vorangegangenen definiert wurden, erreicht werden. Bevor wir uns jedoch die Untersuchung gewerkschaftlicher und betrieblicher

⁴⁸ Einen detaillierten Überblick über Formen der finanziellen Beteiligung in der EU bietet eine Studie der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, die 2009 European Company Survey: In der Studie wird darauf hingewiesen, dass fünf Prozent der Firmen in der EU mit mehr als zehn Angestellten eine Form der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung anwenden. Demgegenüber steht eine viel höhere Anzahl von Firmen, rund 14% der Firmen in der EU, die eine Form der Profitbeteiligung umsetzen (Riedman et al. 2009).

2.3.1.1. Geschichtliche Hintergründe

Innerhalb der sozialistischen Ländern Ost- und Südosteuropas nahm das ehemalige Jugoslawien von Beginn an, das heißt, ab dem Ende des Zweiten Weltkrieges, eine besondere Stellung ein. Anders als die anderen Mitgliedsparteien der Kommunistischen Internationalen hatte es die Kommunistische Partei Jugoslawiens (KPJ) geschafft, eine Widerstandsbewegung zu organisieren, die sich aus eigener Kraft von den deutschen Besatzern befreite (Zakošek 1981, S. 10). Ohne die Hilfe russischer Truppen hatten die Tito-Partisanen den Kampf gegen das Dritte Reich aufgenommen und für sich entschieden. Die Widerstandsbewegung als Massenphänomen und die daraus resultierende Unabhängigkeit von Stalin waren wichtige Gründungsmythen der SFRJ. Das heißt jedoch nicht, dass sich das politische und wirtschaftliche System, das nach 1945 aufgebaut wurde, unabhängig vom sowjetischen Modell entwickelte. Die Zentralisierung und Bürokratisierung politischer Institutionen wurden vorangetrieben und gingen Hand in Hand mit der Verstaatlichung der Wirtschaft, dem Industrialisierungsprozess und dem ersten Fünfjahresplan im Jahr 1946 (Rusinow 1977, S. 13; Zakošek 1981, S. 16). Diese frühe Zeit des sozialistischen Jugoslawiens wurde später aufgrund der stalinistischen Orientierung von Politik und Planwirtschaft auch als administrative Periode bezeichnet (Woodward 1995, S. 64). Die Periode wird in der Literatur bis 1952 datiert, obwohl es schon einige Jahre zuvor zum offenen Bruch zwischen Tito und Stalin kam, woraufhin kontinuierlich ein neues politisches und wirtschaftliches System in Jugoslawien eingeführt wurde, das sich deutlich vom Stalinismus zu unterscheiden versuchte. Die Unabhängigkeit der jugoslawischen Führung vom sowjetischen Regime, die sich schon während des Krieges abgezeichnet hatte, und auf die Tito auch nach 1945 bestand, beeinträchtigte die Beziehung zu Moskau. Vor allem ab der zweiten Hälfte des Jahres 1947 und angesichts der Verschärfung des Kalten Krieges pochte Stalin auf die Festigung des sozialistischen Lagers und die Gleichschaltung kommunistischer Parteien, was Tito jedoch ablehnte (Zakošek 1981, S. 21). Zusätzlich zur Betonung der Einzigartigkeit ihrer Revolution durch das jugoslawische Regime und die Ablehnung sowjetischer Hegemonie waren es auch Titos internationale Initiativen, die schlussendlich zum Ausschluss der KPJ aus der Kommunistischen Internationalen (Kominform) führten (Rusinow 1977, S. 23; Zakošek 1981, S. 21). Die Folgen des Bruchs mit Stalin waren zahlreich. In wirtschaftlicher Hinsicht geriet Jugoslawien durch die Sanktionen des Politbüros stark unter Druck und konnte nicht mehr auf Hilfeleistungen aus Sowjetstaaten zählen. Auf dem internationalen Parkett musste sich die SFRJ so positionieren, dass trotz des Ausschlusses und der Annäherung an den Westen die

sozialistische Eigenständigkeit bewahrt werden konnte. In innenpolitischer und ideologischer Hinsicht musste eine neue Legitimationsquelle gegenüber dem abgelehnten Staatssozialismus nach sowjetischem Vorbild gefunden werden. Die Arbeiterselbstverwaltung als sozialistisches System, das den marxistischen Ideen treu blieb und sich trotzdem über den Unterschied zum Sowjetsozialismus definierte, war die erhoffte Antwort auf all die Fragen, die sich aus dem Bruch mit Stalin ergeben hatten.

Nach dem Bruch mit Stalin musste sich die SFRJ neu definieren und fand ihre Legitimationsgrundlage in einer Neuinterpretation marxistischer Schriften. So beschreibt Jović (2009) die Suche nach einer Neudefinition im engen Vertrautenkreis rund um Tito. Der Rahmen einer neuen Selbstdefinition war vorgegeben, man musste sich gegenüber dem Vorgängersystem des jugoslawischen Königreiches sowie gegenüber dem sowjetischen System abgrenzen, und gleichzeitig wollte man die Ideologie des Kommunismus und die Parteieinheit wahren. Es war Edvard Kardelj, der in einer spezifischen Interpretation der Originaltexte von Marx die Grundlage für die Selbstverwaltung legte und zum Haupttheoretiker des neuen Systems avancierte. In diesem Kontext wurde also die Idee der Arbeiterselbstverwaltung im Jahr 1950 geboren und am 27. Juni 1950 im Gesetz über die Arbeiterräte definiert. Zu dieser Zeit hatte das System vielmehr den Charakter eines Slogans und starke symbolische Kraft als konkrete Strukturen und Ziele (Jović 2009, S. 66). Trotzdem lieferte es eine Lösung für die Probleme, die sich aus dem Bruch mit der UdSSR ergeben hatten.

In innenpolitischer Hinsicht konnte sich die kommunistische Partei nun zusätzlich zum Partisanenkrieg auf die Einzigartigkeit der Selbstverwaltung berufen und fand in ihr eine neue Legitimitätsgrundlage (Rusinow 1977, S. 63; Zakošek 1981, S. 28). Die Popularität der kommunistischen Partei hatte innerhalb der Bevölkerung durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten Ende der 1940er-Jahre abgenommen. Mit der Arbeiterselbstverwaltung konnten nun nicht nur die doktrinaire Abgrenzung gegenüber dem stalinistischen Etatismus (Jović 2009; Rusinow 1977; Zakošek 1981), sondern auch die internationale Position und damit die Wirtschaftshilfe aus dem Westen gesichert werden. Ab Jänner 1950 führte die jugoslawische Führung offiziell Verhandlungen mit den USA über Kredite und Wirtschaftshilfe, die durch die schwere Dürre des Jahres 1950 zusätzlich an Wichtigkeit gewannen (Rusinow 1977, S. 45). Die USA entwickelten sich in dieser Zeit zum wichtigsten wirtschaftlichen Hilfesteller wie auch Außenhandelspartner des sozialistischen Jugoslawiens und griffen dem Tito-Regime auf unterschiedliche Weise, in Form von Hilfsfonds oder

Kredit, unter die Arme.⁴⁹ Mit dieser ideologischen und damit internationalen Neupositionierung des Landes wurde der Grundstein für die rasche Industrialisierung und wirtschaftliche Entwicklung in den 1950er-Jahren gelegt.

Der Rahmen der Arbeiterselbstverwaltung, der zu Beginn der 1950er-Jahre geschaffen wurde und der sich in den folgenden Jahrzehnten weiterentwickelte, basierte auf folgenden Parametern: Zentral für die neue Doktrin war die Weiterentwicklung der Idee des Absterbens des Staates. Dieses wesentliche marxistische Ziel sollte durch eine Reorganisation wirtschaftlicher Strukturen konkreter und klarer gefördert werden, als es in der Sowjetunion der Fall gewesen war, und somit sollte ein moderner Sozialismus durchgesetzt werden. Um ein verstärktes Zurückziehen des Staates aus dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben zu gewährleisten, wurde der Fokus auf Dezentralisierung und Selbstverwaltung gelegt. (Woodward 1995, S. 161; Zakošek 1981, S. 25). Ein konkreter Meilenstein, der die neue Doktrin mit mehr Substanz füllte, war das Gesetz aus dem Jahr 1952 (law on planned management of the national economy) (Rusinow 1977, S. 63). Anstatt der zentralen Planwirtschaft wurden soziale Pläne auf Betriebsniveau eingeführt, womit staatliche Strukturen keinen direkten Einfluss mehr auf das wirtschaftliche Planen auf Mikroniveau hatten (ebd., S. 63). Zakošek fasst die konkreten Veränderungen durch das Gesetz wie folgt zusammen:

„Die wichtigsten Momente dieser Reform des wirtschaftlichen Leistungssystems waren einerseits das Aufgeben der zentralen direktiven Detailplanung, die Begründung des Unternehmens als eines autonomen Wirtschaftssubjekts und die Einführung des Marktes als eines dem Plan komplementären wirtschaftlichen Koordinationsinstruments, andererseits die Dezentralisierung der staatlichen Wirtschaftsverwaltung. Die Art und die Quantität der Produkte wurden nicht mehr durch den Plan vorgegeben, sondern gehörten in den Entscheidungsbereich der Unternehmen selbst und sollten grundsätzlich den Gesetzen von Angebot und Nachfrage unterworfen sein“ (Zakošek 1981, S. 26).

Auf diese Weise konnte der Staat nur mehr indikative Vorgaben gegenüber den Unternehmen stellen, und es wurde ein hoher Grad an Autonomie durchgesetzt, der aber, wie in der Literatur betont wird, auch das Markt- und Konkurrenzprinzip in die Wirtschaft einführte.

Zusätzlich zur Idee des Absterbens des Staates wurde die Idee der Selbstbestimmung der Arbeiterklasse und Produktionskräfte eingeführt. Diese Idee der Selbstbestimmung lehnte das Konzept von Staatsbürgern und der Selbstbestimmung der Bürger durch ein Mehrparteiensystem ab (Rusinow 1977, S. 68; Jović 2009). Die Selbstbestimmung der

⁴⁹ Zu einem Überblick der damaligen Hilfsleistungen siehe auch G.J. Conrad (1952)

Arbeiterklasse (nicht BürgerInnen) sollte direkt am Arbeitsplatz und in der lokalen Gemeinschaft umgesetzt werden. Das heißt, dass sowohl Arbeiterselbstverwaltung durch Arbeitsräte in Betrieben eingeführt wie auch soziale Selbstverwaltung vorangetrieben wurde, indem die lokale Verwaltung und die Mitbestimmung auf diesem Niveau gestärkt wurden (Rusinow 1977, S. 65–67). Die Verfassungsreform des Jahres 1953 stellte die Institutionalisierung dieser Prinzipien dar. Auf politischem Niveau wurden anstatt örtlicher Volksausschüsse Gemeinden als Institutionen der lokalen Selbstverwaltung eingeführt, und in deren Bereichen des Bildungs- und Gesundheitswesens wurde die Mitsprache der Vertreter dieser gesellschaftlichen Dienste auf staatlichem Niveau gewährleistet (Rusinow 1977, S. 69, Zakošek 1981, S. 32). Auf wirtschaftlichem Niveau waren es die Institutionalisierung der Arbeitsräte und die Verstärkung ihrer Machtkompetenzen gegenüber dem Direktor. Zu diesem Zeitpunkt waren die Arbeiterräte für folgende Bereiche verantwortlich: Entscheidungsmacht über alle Verwaltungs- und Bilanzierungsfragen des Unternehmens; Entscheidungsmacht bezüglich des Managements und der Umsetzung des Wirtschaftsplans; Wahl des Managementkomitees (Zukin 1975, S. 57). Diese zentralen Aufgaben wurden jedoch weiterhin durch das staatliche Niveau eingeschränkt, indem die Verteilung des Unternehmenseinkommens sowie jede Form der Investition weitgehend durch staatliche Planung bestimmt blieben (Zakošek 1981, S. 29; Zukin 1975, S. 60). In den darauffolgenden Jahren sollte sich die konkrete Umsetzung der neuen Doktrin weiterentwickeln, die grundlegenden Prinzipien blieben jedoch die gleichen.

Für das Festhalten an den und die Weiterentwicklung der Ideen der Selbstverwaltung waren die frühen 1960er-Jahre entscheidend. Nach den 1950er-Jahren, in denen durch die Wirtschaftshilfe des Westens schneller Fortschritt und Modernisierung erzielt worden waren, war zu Beginn der 1960er-Jahre eine Rezession in der SFRJ zu verzeichnen. Durch die negative wirtschaftliche Lage geriet das Selbstverwaltungsprinzip, das weiterhin durch zentrale Organe eingeschränkt war, unter Druck. Zwei Gruppierungen in der KPJ drängten auf eine Entscheidung für oder gegen eine Erweiterung der Selbstverwaltung. In der Literatur wird dieser Konflikt als Konflikt zwischen konservativen Zentralisten und Liberalen dargestellt (Rusinow 1977, S. 112; Zakošek 1981, S. 46).

Die Rädelsführer der beiden Lager waren die hohen Politiker und Vertreter Titos, Aleksandar Ranković bei den Konservativen und Edvard Kardelj im liberalen Lager. Schon zuvor war die Rivalität der beiden Politiker auf internationalem Parkett aufgefallen, da Edvard Kardelj als ideologischer Vater der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung weiterhin auf eine Politik der Balance zwischen Ost und West setzte und Aleksandar Ranković eine Wiederannäherung

Jugoslawiens an Moskau propagierte (Der Spiegel 1957). Schlussendlich war es Edvard Kardelj, der den Konflikt der beiden Lager und die Gunst von Tito für sich gewann, indem er bei einer Reihe von innerparteilichen Treffen zwischen 1962 und 1966 argumentierte, dass sich das sozialistische Jugoslawien weder von dem vorangegangenen jugoslawischen Königreich noch von der Sowjetunion unterscheiden würde, wenn das Absterben des Staates und damit die Dezentralisierung und das Selbstbestimmungsprinzip nicht weitergeführt würden (Jović 2009, S. 66).

Nach dieser Phase des Konfliktes wird der Zweitraum zwischen 1964 und 1974, mit der Verfassungsreform aus dem Jahr 1974, in der Literatur als zentraler Reformprozess innerhalb der wirtschaftlichen und politischen Ordnung der SFRJ anerkannt, während die Prinzipien der Dezentralisierung und Selbstbestimmung erweitert wurden. Schon ab 1964 wurde der Prozess der Reform im wirtschaftlichen Bereich begonnen, und Mitte 1965 wurden Maßnahmen beschlossen, die das Herzstück der Reform ausmachen sollten (Zakošek 1981, S. 44). So wurde der Zollschatz vermindert und die Weltmarktorientierung der jugoslawischen Wirtschaft gefördert; die Steuerstruktur und das Bankensystem wurden geändert; vor allem wurde jedoch die betriebliche Autonomie erweitert, indem die Betriebe über einen größeren Teil ihres Nettogewinnes verfügen konnten und mit der weiteren Liberalisierung des Außenhandels versucht wurde, eine stärkere Ausrichtung der Unternehmen auf dem Markt zu ermöglichen (Ebd. S. 44–46., Bičanić 2010, S. 213). Dieses neue wirtschaftliche System wurde zugleich als Marktsozialismus oder sozialistische Marktwirtschaft bezeichnet. Auch auf politischem Niveau wurden die Prinzipien der Dezentralisierung und Selbstverwaltung weitergeführt. Die Dezentralisierung von politischen Entscheidungsstrukturen entsprach nicht nur dem Konzept des Absterben des Staates, sondern auch dem Anspruch Titos, Machtkonzentration auf eine Person und einen politischen Kreis, wie es bei Aleksandar Ranković der Fall gewesen war, zu verhindern (Rusinow 1977). So gewannen die lokalen Gemeinschaften, die Gemeinden, an Autorität und Entscheidungsmacht gegenüber lokalen Betrieben (ebd., S. 68). Zwar bestand in diesem Sinne eine Teilung von föderalen auf das republikanische Niveau und von den Republiken auf die Gemeinden, es waren jedoch in erster Linie die Republiken, die immer stärker vom Prozess der Dezentralisierung profitierten (Jović 2009, S. 144). Dementsprechend erstarkten während dieser Zeit auch die Nationalbewegungen innerhalb der SFRJ, allen voran die kroatische Nationalbewegung, die im Kroatischen Frühling von 1971 ihren Höhepunkt fand. Bei der Gratwanderung zwischen politischem Ideal und realpolitischer Gefahr durch Fragmentierung gewannen die Republiken weiterhin an Kraft.

Während des Kongresses der Liga der Kommunisten im April 1974 wurde die letzte Verfassung des sozialistischen Jugoslawien verabschiedet und die Notwendigkeit nationaler Einheit als Grundlage für die Selbstverwaltung betont.⁵⁰ Gleichzeitig gewannen die Republiken und auch autonome Regionen wie der Kosovo oder die Vojvodina an Kompetenzen, und Kommentatoren argumentierten, dass die Verfassung von 1974 einen Freibrief für Sezession und Desintegration der SFRJ darstellte.

2.3.1.2. Systemische Widersprüche und Herausforderungen

Wie aus der vorangegangenen Darstellung deutlich wurde, versuchte das jugoslawische Regime eine Gratwanderung zwischen Sozialismus und Marktwirtschaft, zwischen Föderation und Republiken. Die Realitäten, die sich aus dieser Konzeption ergaben, waren oft durch Widersprüchlichkeiten und Paradoxen geprägt. So bestehen in der Verbindung von Marktmechanismen und sozialistischer Politik Widersprüche, die nur durch Umverteilung und staatliche Regulierung auf makroökonomischem Niveau gelöst werden können. Makroökonomische Planung und Regulierung waren jedoch im anti-etatistischen Jugoslawien eine Gratwanderung an sich. Weiters entstanden durch die Einführung des Konkurrenzgedankens sowie der Logik von Angebot und Nachfrage in die jugoslawische Wirtschaft Diskrepanzen innerhalb und zwischen Betrieben, die das sozialistische Ideal gefährdeten. Mit den Wirtschaftsreformen der 1960er-Jahre wurde die starke Hand des Staates durch die unsichtbare Hand des Marktes ersetzt, und Untersuchungen zeigten, dass dieses System der Arbeiterselbstverwaltung mehr den Theorien von Henry Ford und Elton Mayo ähnelte als den Grundlagen von Marx (Zukin 1975, S. 64).

Um die Diskrepanzen, die durch eine solche Wirtschaftskonzeption entstanden, zu verringern und zu verhindern, waren Umverteilung und Regulierung notwendig, wozu die KPJ in einem Einparteiensystem durchaus in der Lage war. Doch durch das Betonen der Selbstverwaltung als Abgrenzung gegenüber anderen staatssozialistischen Systemen wurden diese Möglichkeiten des Staates beschnitten und viele Fragen der Lösung auf lokalem Niveau bei dem Betrieb überlassen. Das Absterben des Staates beinhaltete die Gefahr, dass soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit nicht gewährleistet werden konnte, indem relevante Entscheidungen nicht auf föderalem, sondern lokalem oder auf Republikniveau gefällt

⁵⁰ Zu einer Untersuchung des partizipatorischen Prinzips in der Verfassung von 1974 siehe auch Leonardson und Mirčev (1979).

wurden. Trotz der raschen Industrialisierung war es dem jugoslawischen Regime daher nicht gelungen, gesellschaftliche Ungleichheiten stark zu verringern.

Am deutlichsten wurden diese Ungleichheiten und Widersprüchlichkeiten zwischen Marktmechanismen, sozialistischen Idealen und der Reduzierung staatlicher Entscheidungsgewalt anhand des Beispiels der Arbeitslosigkeit, mit der sich Susan Woodward in ihrer prominenten Studie beschäftigte (Woodward 1995). Ausgehend von der Tatsache, dass die SFRJ die höchste Arbeitslosenrate im europäischen Vergleich zu verzeichnen hatte, wies Woodward darauf hin, dass daraus zwei große Schwierigkeiten für die jugoslawische Gesellschaft folgten: einerseits die Tatsache, dass eine so hohe Arbeitslosigkeit kein Zeichen für die Umsetzung sozialistischer Ideale war; andererseits dass alle Arbeitslosen durch die Konzeption der Gesellschaft als Gemeinschaft von ArbeiterInnen aus dieser Gemeinschaft ausgeschlossen waren (Woodward 1995, S. 4–11). Es war die Arbeiterselbstverwaltung, die durch ihre Konzeption und Umsetzung im jugoslawischen Beispiel zur Fragmentierung der Arbeiterklasse beitrug. Das System war ineffizient, teuer und desintegrativ und führte zu einer geteilten Arbeiterklasse, die nicht nur entlang der Republiken geteilt war, sondern auch innerhalb der Republiken und innerhalb der Betriebe (Jović 2009, S. 144). Anhand der Arbeitslosigkeit in der SFRJ versucht Woodward Mechanismen und Dynamiken zu skizzieren, die das System gefährdeten, und kommt zu dem Schluss, dass über die Selbstverwaltung von Produktion und Kapital das individuelle Arbeitsverhältnis die persönlichen und wirtschaftliche Interessen und damit den sozialen Status bestimmte. Das heißt, dass die persönliche Position am Arbeitsplatz das individuelle, aber auch das gesellschaftliche Leben definierte und Arbeitslosigkeit eine große Gefahr innerhalb dieser Konzeption darstellte (Woodward 1995, S. 367).

Das zweite Spannungsverhältnis, in dem Widersprüchlichkeiten und Herausforderungen im jugoslawischen Gesellschaftssystem deutlich wurden, war das Verhältnis zwischen föderativem Staat und Republiken. Dieses Spannungsverhältnis kann jedoch auf keinen Fall von den vorangegangenen Problemen getrennt werden, die sich aus der Beziehung von Markt und Sozialismus ergaben, wie zuvor dargestellt. Denn das marktorientierte System der Selbstverwaltung war an das lokale Niveau politischer Partizipation gebunden. Schon mit Beginn der Entwicklung der betrieblichen Arbeiterselbstverwaltung ging diese Hand in Hand mit der Verstärkung der Kompetenzen lokaler Gemeinschaften. So hat das Wirtschaftssystem, das in den frühen 1950er-Jahren entwickelt worden war, die Macht der Gemeinden über die lokalen Betriebe verstärkt (Rusinow 1977, S. 66). Durch den anti-etatistischen Kurs wurde auch die Zentralgewalt der Partei geschwächt und ab 1974 der föderative Charakter gestärkt.

In diesem Sinne korrespondierte die wirtschaftliche Entscheidungsverlagerung auf das lokale Niveau und auf das Niveau der Republiken mit dem politischen Föderalismus der SFRJ. Die Konkurrenzlogik zwischen den Betrieben trug somit auch zur Konkurrenz zwischen den jugoslawischen Republiken bei, da das Wirtschaftssystem der Selbstverwaltung stark dezentralisiert war und Modernisierungsunterschiede zwischen den Republiken auch die Industrialisierung in der SFRJ nicht aufheben konnte. Mit der politischen und wirtschaftlichen Krise der 1980er-Jahre wurden diese Verbindung und die Kritik an der Verfassung aus dem Jahr 1974 umso deutlicher. Eine der schärfsten Analysen und Kritiken stammte vom Zagreber Politologen Jovan Mirić, der in seinem Buch „System und Krise“⁵¹ argumentierte, dass das Post-1974-Jugoslawien auf nationalen Prinzipien aufgebaut war, was sich unter anderem in den nationalen Ökonomien der SFRJ widerspiegelte (Jović 2009, S. 207–208).

Die Herausforderungen, die sich aus dem Widerspruch von sozialistischer Gesamtwirtschaft und marktorientierter Selbstverwaltung ergaben, wurden durch die Tatsache verstärkt, dass ein großer Graben zwischen den Leitideen des Systems und der Umsetzung klaffte. Die konzeptionellen Schwierigkeiten des Systems der Selbstverwaltung wurden durch eine hohe Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis verstärkt. Die Texte von Milorad Dijlas, einem vormaligen Unterstützer Titos und seinem später größten Kritiker, dokumentiert die großen Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung der Arbeiterselbstverwaltung bestanden. Sein Hauptaugenmerk legte Dijlas auf die Kritik am Elitismus der kommunistischen Partei und auf die Tatsache, dass die Arbeiterselbstverwaltung nur für die Mitglieder der Partei positive Auswirkungen hatte (Zukin 1975, S. 7). Am deutlichsten war die Diskrepanz zwischen Ideologie und Praxis durch die Tatsache aufgefallen, dass die Arbeiterselbstverwaltung in den jugoslawischen Betrieben – als Aushängeschild des jugoslawischen sozioökonomischen Systems – nur begrenzt umgesetzt wurde. So erkannte die politische jugoslawische Führung zwar den Prozess der Desintegration und Autarkie innerhalb der jugoslawischen Gesellschaft, folgte jedoch nicht, dass die antistatistischen und selbstverwaltenden Ideen Teil und Quelle dieses Problems waren (Ebd., S. 147)

2.3.1.3. Non-Participation

Die Diskrepanz zwischen Ideologie und Umsetzung, Theorie und Praxis der jugoslawischen Selbstverwaltung wurde auf diese Weise auf betrieblichem Niveau und damit auf dem zentralen Niveau der Umsetzung der Arbeiterselbstverwaltung deutlich.⁵² Die Idee der

⁵¹ „Sistem i Kriza“

⁵² Indem in der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung der Schwerpunkt auf betrieblicher Mitbestimmung lag, wird auch in den Auslegungen zur Mitbestimmung in Jugoslawien auf dieses Niveau der Partizipation von

Arbeiterselbstverwaltung basierte weitgehend auf den Ansprüchen, die in der Demokratietheorie als *Partizipatorische Demokratie* gelten würden. Doch wie auch der Begriff der Demokratie blieb die Arbeiterselbstverwaltung ein ähnlich vages Konzept, „gelobt für Erfolge und kritisiert für Niederlagen“ (Zukin 1975, S. 48), stark im Anspruch und schwach in ihrer Umsetzung. In diesem Sinne war es nicht nur die formale Möglichkeit zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die als Erbe des kroatischen Vorgängerregimes relevant ist, sondern waren auch ihre faktische Umsetzung und die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität.

Die faktische Umsetzung der Arbeiterselbstverwaltung in der jugoslawischen Realität wird in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung als niedrig und unwichtig eingestuft. Comisso bezieht sich auf die wenigen Studien, die eine Evaluierung der Einführung der Selbstverwaltung am Arbeitsplatz vornahmen, und kommt zu dem Schluss, dass der Graben zwischen Theorie und Praxis in der SFRJ nirgends so groß war wie auf diesem Niveau (Comisso 1981, S. 11). Mögliche Erklärungsansätze, die Comisso dafür anführt, sind das Fehlen von Interesse aufseiten der ArbeiterInnen sowie die Monopolisierung der Entscheidungsmacht innerhalb der Betriebe durch besser ausgebildetes und informiertes Personal. Eine weitere Argumentationslinie sucht die Fehler außerhalb der Betriebe und verweist auf die Tatsache, dass überhaupt keine relevanten Entscheidungen auf Betriebsniveau gefällt werden konnten, sondern im Gegenteil, sich Marktmechanismen und Dezentralisierung negativ auf die Solidarität der Arbeiterklasse auswirkten und folglich Mitbestimmung am Arbeitsplatz verhinderten (ebd.).

Dieser letzte Erklärungsansatz entspricht auch den Erkenntnissen der Widersprüchlichkeiten des jugoslawischen Systems in Bezug auf sozialistischen Anspruch und Marktmechanismen. Anschließend an die Frage nach der sozialistischen Arbeitslosigkeit argumentiert Woodward, dass das System der Arbeiterselbstverwaltung nie zu einem System der Kontrolle durch ArbeiterInnen geworden war. Den tatsächlichen Rechte und Pflichten, die den Produktionskräften in den jugoslawischen Betrieben zugesprochen wurden entsprachen nicht dem Konzept der selbstverwalteten Betriebe und einer Wirtschaft, die rund um diese Betriebe aufgebaut war. Arbeit bestand nicht mehr unabhängig vom Kapital, da das Konzept des Eigentums direkt auf die Angestellten und ArbeiterInnen angewandt wurde. Die besitzlosen ArbeiterInnen waren nicht mehr als Klasse anerkannt, sondern das Konzept der Selbstverwaltung sprach von individuellen Produktionskräften mit Eigentum (*property-*

ArbeitnehmerInnen fokussiert. Ein Überblick zur Rolle der Gewerkschaften in der SFRJ ist zu Beginn des Kapitels 3.1.1. zu finden.

owning-producers; Woodward 1995, S. 166). Eine solche Konzeption hatte Konkurrenz und Spaltung innerhalb der arbeitenden Gemeinschaft zur Folge (ebd.).

Die Frage, inwieweit Konkurrenz und Marktmechanismen im Gesellschaftssystem Mitbestimmung verhinderten, wurde auch durch die Comisso-Studie nicht beantwortet. Indem sie jedoch die Frage umdrehte und nach den Gründen für Engagement in der Selbstverwaltung suchte, wurde aufgezeigt, dass es auch wichtige inhaltliche Kriterien gab, warum Arbeiter an der Entscheidungsfindung partizipierten oder nicht. Das heißt, solange die Managemententscheidungen den Vorstellungen der ArbeiterInnen in der untersuchten Firma entsprachen, solange sie das Management für besser befähigt hielten, diese Entscheidungen zu treffen, solange zeigten ArbeiterInnen weniger Engagement im Mitbestimmungsprozess. Bei Fragen, die direkt ihren Arbeitsbereich, ihre Arbeitszeit oder ihr Einkommen betrafen, zeigten die Angestellten jedoch höheres Interesse. So folgert Comisso, dass fehlendes Interesse zwar auch ein wichtiger Faktor für die mangelnde Selbstverwaltung war, dass die Entscheidung, ob man partizipiert, allerdings auf durchaus rationaler Ebene getroffen wurde (ebd., S. 20). Die Frage, inwieweit Marktmechanismen die Partizipation an Entscheidungen verhinderten, wird durch die Studie nicht beantwortet. Die Erkenntnis, dass es doch sehr wohl Gründe für ArbeiterInnen gab, sich zu engagieren, und in diesen Fällen erbitterte Kämpfe mit dem Management ausfochten, zeigt, dass der Graben zwischen Management und Angestellten nicht überwunden wurde. Ähnlich wie in marktwirtschaftlichen Systemen blieb die Trennung von Betriebsleitung und Angestellten bestehen, und die Arbeiterklasse übernahm nicht das Management. Hinzu kommt, dass in den Fällen von Engagement dem Interesse der ArbeiterInnen nur selten entsprochen wurde (Comissio 1981, S. 12).

Dass diese Diskrepanzen nicht überwunden wurden, spiegelte sich auch in der Tatsache wider, dass die Zugangsmöglichkeiten zu den Mitbestimmungsstrukturen nicht gleich verteilt waren. Besser ausgebildete ArbeiterInnen hatten eine größere Chance, Mitglied in den Arbeiterräten zu werden, und jegliche Form der Aktivität, sowohl in den Arbeiterräten als auch in anderen Strukturen, war vom sozioökonomischen Standard und von der Parteimitgliedschaft der jeweiligen Person abhängig (Verba/Shabad 1978, S. 93–94). Obwohl die Selbstverwaltungsstrukturen daher eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Mitbestimmung boten, so war das tatsächliche Engagement abhängig von Status und Ideologie (Ebd, S. 93; Comissio 1981). Doch auch die Erfahrung der direkten Partizipation in Selbstverwaltungsorganen scheint kein Katalysator für ein Mehr an Engagement gewesen zu sein. In einer Studie aus dem Jahr 1970 wurde gezeigt, dass die Beteiligung im Selbstverwaltungsprozess Entfremdung gegenüber den Selbstverwaltungsstrukturen

verstärkte. Zwar wurde herausgefunden, dass Selbstverwaltungserfahrung die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen vergrößerte, jedoch nicht die Zufriedenheit mit dem System an sich sicherte. In diesem Sinne durfte die Selbstverwaltung als Quelle von Zufriedenheit nicht überbewertet werden, denn es waren andere Erfahrungen, die für die Einstellung der BürgerInnen gegenüber dem System relevant waren (Obradović 1970, S. 169).

Inwieweit die große Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis der Arbeiterselbstverwaltung zu Verdruss aufseiten der ArbeiterInnen führte, kann nicht klar beantwortet werden. Ob das Weniger an Partizipation am Arbeitsplatz (und in der Gemeinde) große Auswirkungen auf die Einstellungen der jugoslawischen Bevölkerung hatte, ist daher fraglich. Studien haben gezeigt, dass die mangelhafte Umsetzung sozialistischer Ideale sehr wohl zu Enttäuschungen geführt hat. Es scheinen nicht die fehlende Mitbestimmung, sondern die sozialen Ungleichheiten innerhalb der jugoslawischen Bevölkerung gewesen zu sein, die zu Entfremdung der BürgerInnen gegenüber dem System geführt haben. In ihrer qualitativen Evaluierung der Arbeiterselbstverwaltung weist Zukin (1975) darauf hin, dass in der Wahrnehmung der Bevölkerung der Unterschied zwischen sozialistischen Idealen und tatsächlichen Erfahrungen zu Desillusionierung und zur Trennung von Lebensalltag einerseits und sozialistischen Idealen andererseits geführt hat (ebd., S. 115). Aufgrund der Tatsache, dass für die jugoslawischen BürgerInnen weniger die ideologischen Konzepte, sondern mehr die praktischen Erfahrungen von Relevanz waren, zeigt Zukin, wie die Enttäuschung der Partisanengeneration sich in Zynismus gegenüber Politik und Partei in der folgenden Generation veränderte. Es war der Kampf um das Einkommen und um einen besseren Lebensstandard, der als Wert und Ziel an die Nachkriegsgeneration weitergegeben wurde. So nahmen sich auch wenige innerhalb der Bevölkerung als SelbstverwalterInnen wahr. Dieses Selbstverständnis fand Zukin nur bei Personen, die eine offizielle Position in der Selbstverwaltung innehatten. Diese Enttäuschung erinnert an Politikverdrossenheit und Unzufriedenheit, wie sie im ersten Kapitel beschrieben wurde. Im Anschluss an diesen Blick auf die Geschichte der Selbstverwaltung werden im Folgenden auch die Erkenntnisse der Wissenschaft zur Stellung von ArbeitnehmerInnen im Postsozialismus beleuchtet.

2.3.2. Mitbestimmung im Postsozialismus

Die Partizipation von ArbeitnehmerInnen hat in den jungen postsozialistischen Demokratien in Mittel- und Osteuropa eine besondere Stellung. Wie während anderer Demokratisierungsprozesse war es auch nach dem postsozialistischen Systemumbruch

wichtig, Arbeitnehmerinteressen in den Reformprozess zu inkludieren, um Stabilität und Sicherheit zu gewährleisten. Zusätzlich dazu und zur allgemeinen Relevanz gewerkschaftlicher Vertretung und betrieblicher Mitbestimmung für die Demokratie (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 45) erhielt die Frage nach der Stellung von ArbeitnehmerInnen durch das Erbe des Sozialismus und durch die wirtschaftliche Transformation im Kontext der Globalisierung an besonderer Bedeutung. So verloren die ArbeitnehmerInnen durch den Niedergang des Sozialismus ihre ideologische Stütze und waren gleichzeitig mit einer weitgehenden Restrukturierung der Arbeitsbeziehungen konfrontiert, die in einem Umfeld neoliberaler Wirtschaftspolitik stattfand. Die stagnierenden Wirtschaften der Sowjetunion hatten ArbeitnehmerInnen ein gewisses Maß an Sicherheit gewährt, das sich durch Vollbeschäftigung und sichere, wenn auch niedrige Löhne und soziale Leistungen auszeichnete (Crouch/Avdagić 2006, S. 10). Diese Sicherheit wurde mit dem Systemumbruch aufgegeben, und durch eine schlechte Ausgangsposition der mittel- und osteuropäischen Ökonomien gerieten die ArbeitnehmerInnen während der wirtschaftlichen Anpassung an den globalen Markt zusätzlich unter Druck.

Die Stellung von ArbeitnehmerInnen wurde in erster Linie durch die Abwendung von der Vollbeschäftigung beeinflusst (die in manchen sozialistischen Staaten schon ab den 1980er-Jahren zu verzeichnen war). Seit dem Beginn der Systemtransformation in Mittel- und Osteuropa war die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt höher als in den EU-15, und Anfang des neuen Jahrhunderts lag sie sogar doppelt so hoch wie bei den westlichen Nachbarn (Segert in Beer/Filipić 2010, S. 7). In allen Ländern stieg die Zahl der Arbeitslosen rasant von durchschnittlich einem Prozent zu Beginn der 1990er-Jahre auf eine zweistellige Prozentzahl um die rund zehn Prozent (vgl. Ost/Crowley 2001, S. 3). Neben dem privaten Sektor war auch der öffentliche Sektor von der Verringerung der Anzahl der Angestellten betroffen. Gemäß der Idee des Rückzuges des Staates wurde in der Verwaltung eingespart, was zwei negative Konsequenzen hatte. So wurde durch verschlechterte Arbeitsbedingungen und Bezahlung die Korruption in der Verwaltung gefördert und der Boden für Wirtschaftskriminalität bereitet, und die Fähigkeit der öffentlichen Verwaltung zur Regulation des Arbeitsmarktes wurde ernsthaft untergraben (Standing 1999, S. 98).

Doch nicht nur die steigende Arbeitslosigkeit hatte negative Folgen. Daniel Vaughan-Whitehead zeigt in seinem Vergleich alter und neuer EU-Mitgliedsstaaten, dass auch Arbeitsverhältnisse, Löhne und Arbeitszeit zu einer unsicheren Stellung der ArbeitnehmerInnen in Mittel- und Osteuropa beitrugen. Diejenigen Personen, die nämlich während der letzten 20 Jahre ihre Anstellung halten konnten oder eine neue fanden, waren mit

einem Anstieg von atypischen Arbeitsverhältnissen, schlechten Reallöhnen und längeren Wartezeiten als in Westeuropa konfrontiert (Vaughan-Whitehead In: Leisink/Steijn/Veersma, 2007). So sind befristete Arbeitsverträge die bevorzugte Anstellungsmethode in den zehn EU-Mitgliedsstaaten, die 2004 der EU beitraten, doch auch steigende freiberuflicher Tätigkeit und die Anstellung über Vermittlungsfirmen haben zu höherer Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen beigetragen (ebd., S. 42–43). Der größte Unterschied zwischen den EU-15 und den neuen Mitgliedsstaaten ist jedoch die Bezahlung. Die Gründe dafür liegen zu einem großen Teil in der Politik der Transformationsjahre, in denen eine Preisliberalisierung der Löhne durchgesetzt wurde, die schon in den letzten sozialistischen Jahren niedrig gehalten worden waren (ebd., S. 46). Weiters zeigt Vaughan-Whitehead, dass auch die Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen in Mittel- und Osteuropa länger und die Sicherheit am Arbeitsplatz geringer ist als in den EU-15.

Die schwierige Ausgangsposition und die genannten Trends hätten nach einer Absicherung der Rechte der ArbeitnehmerInnen bzw. ihres Einflusses auf die Gestaltung der Arbeits- und Sozialpolitik während des Transformationsprozesses verlangt. Inwieweit war es den Gewerkschaften tatsächlich möglich, die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten, und inwiefern haben sich die Transformationsjahre auf die Mitbestimmung am Arbeitsplatz ausgewirkt?

2.3.2.1. Gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten

Es besteht kein einheitliches Bild industrieller Beziehungen in postsozialistischen Staaten. So wird unter anderem darauf hingewiesen, dass sich Neokorporatismus und nicht ein pluralistischer Ansatz durchgesetzt haben. In diesem Sinne bestehen in allen mittel- und osteuropäischen Ländern neokorporatistische Strukturen des Dreiparteiendialoges und Konsultation von Interessensgruppen (Ost 2000, S. 503) Die Position der Gewerkschaften innerhalb der Arbeitsbeziehung in Mittel- und Osteuropa wurde jedoch von einer Reihe von AutorInnen als schwach bezeichnet. Die Schwächen, die in der Literatur als ausschlaggebend für die Position der Gewerkschaften angeführt werden, werden im Folgenden in zwei Sparten geteilt: einerseits die Diskrepanz zwischen formellen und faktischen Standards des Sozialen Dialoges, das heißt, der faktische Einfluss von Gewerkschaften auf Politik und Wirtschaft; andererseits die fehlende Unterstützung und der Graben zwischen gewerkschaftlicher Vertretung und ArbeitnehmerInnen.

Zu Beginn der 1990er-Jahre wurde der Soziale Dialog von den damaligen Regierungen in Mittel- und Osteuropa rasch institutionalisiert, denn er stellte eine Möglichkeit zur Sicherung des sozialen Friedens und zur Stabilität dar. Dieser Enthusiasmus auf staatlicher Seite ließ im Laufe der 1990er-Jahre jedoch rasch nach (Dimitrova/Vilroks 2005, S. 40–41). So wird heute in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung eine hohe Diskrepanz zwischen formellen Institutionen des Sozialen Dialoges und des faktischen Einflusses und der Nutzung dieser Kommunikationskanäle konstatiert. Beispiele, auf welche Art und Weise die formellen Vorgaben des Sozialen Dialoges nicht umgesetzt werden, gibt es eine Vielzahl. In Ungarn galt die Praxis in den 1990er-Jahren, aber auch danach etwa, dass Gewerkschaften zwar zum Dialog eingeladen wurden, jedoch keine Partizipation in entscheidenden sozialen und wirtschaftlichen Fragen zugelassen wurde. In Bulgarien dagegen wurden die Gewerkschaften ebenso bei kritischen Fragen konsultiert und konnten sogar in den Strukturen des Sozialen Dialoges mitentscheiden. Die Beschlüsse, die im Dreiparteiendialog erreicht wurden, wurden jedoch häufig nicht umgesetzt (ebd., S. 41). Ein kritischer Prozess, der die Stellung von ArbeitnehmerInnen in hohem Maße beeinflusste, war die Privatisierung staatlicher Unternehmen. Doch auch in diesem Bereich waren Gewerkschaften trotz staatlicher Privatisierungskommissionen und Strukturen des Sozialen Dialoges kaum in der Lage, auf den Prozess einzuwirken.

Der Graben zwischen dem formellen neokorporatistischen System des Sozialen Dialoges und der tatsächlichen Konsultation der Sozialpartner veranlasste David Ost, diese Formen gewerkschaftlichen Einflusses und der Arbeitsbeziehungen als *illusorischen Korporatismus* zu bezeichnen. Der Definition von Schmitter folgend, bestimmt Ost Neokorporatismus als einen Weg, die liberale Demokratie zu konsolidieren und Inklusion zu verstärken, indem Demokratie auch auf wirtschaftliche Fragen angewandt wird. Diese Form des Klassenkompromisses, wie sie sich in Westeuropa über Jahrzehnte entwickelte, ist jedoch nicht in Mittel- und Osteuropa vorhanden, sondern besteht nur formell, so Ost (Ost 2000, S. 505). Tripartismus war in Mittel- und Osteuropa lange Zeit die einzige institutionalisierte Struktur des Sozialen Dialoges zwischen den Sozialpartnern (Kocsis 2000, S. 15). Doch die Institutionalisierung der Konsultationen war keine Garantie für gemeinsame Entscheidungen und Politikgestaltung. Ost zufolge waren die postsozialistischen Institutionen des Tripartismus Institutionen der systemischen Legitimierung, in denen Gewerkschaften belächelt, unverbindliche Beschlüsse getroffen und nur Teile der Wirtschaft verhandelt wurden. In diesem Sinne hieß Tripartismus in Mittel- und Osteuropa, Verhandlungen zu sehr vielen, unkonkreten Themen zu führen, mit keiner Garantie zur Umsetzung (Ost 2000, S.

508–515). Die zentrale Idee in der Schaffung der Dreiparteienkonsultationen war die Absicht der Regierung, den sozialen Frieden zu sichern (Hassel 2009; Kocsis 2000), über diese Strukturen waren die Gewerkschaften jedoch kaum in der Lage, neoliberale Politiken abzufedern. Innerhalb der Strukturen des Sozialen Dialoges blieben sie klar den Interessen des Staates untergeordnet, der der entscheidende Akteur der tripartiten Wirtschafts- und Sozialräte blieb und (weiterhin) eine dominante Rolle in der Definierung der Entlohnungssysteme und der Arbeitsbedingungen spielt (Kohl 2008). Anhand des Beispiels der Inklusion von Gewerkschaften wurden die Kapitalismen der mittel- und osteuropäischen Staaten im Allgemeinen auch mehr als *embedded neoliberal* (eingebettet neoliberal) denn als neokorporatistisch eingeschätzt (Greskovits/Bohle 2007).

Ein Unterscheidungsmerkmal, das in dieser Einordnung von Interessensinklusion in den mittel- und osteuropäischen Kapitalismen verwendet wurde, ist die Struktur von Tarifverhandlungen. Inwieweit Tarife auf staatlichem und sektoralem oder betrieblichem Niveau verhandelt wurden, weist auf die Einflussmöglichkeit von Gewerkschaften hin. Werden die Tarife vor allem auf betrieblichem Niveau verhandelt, so ist das ein Indikator für eine Fragmentierung gewerkschaftlicher Interessen und ihrer Marginalisierung. Genau diese Fragmentierung wurde zu einem Spezifikum gewerkschaftlicher Strukturen in Mittel- und Osteuropa, denn oft konnte ein komplettes Fehlen oder konnten gravierende Defizite der sektoralen Verhandlungsebene (d.h. der Flächentarifverträge) als auch die Dominanz von Unternehmenstarifverträgen beobachtet werden (Kohl 2008). Beim Vergleich gewerkschaftlichen Handelns in Mittel- und Osteuropa weisen auch Dimitorva und Vilroks darauf hin, dass vor allem dezentralisierte Kollektivverhandlungen in der Region vorherrschen. Niedriges Deckungsniveau, schwache Inhalte und schlechte Umsetzungsmechanismen sind dabei typische Charakteristika sektoraler Kollektivverträge, die weitgehend vom guten Willen der ArbeitgeberInnen abhängig sind. Die sektoralen Kollektivverhandlungen bleiben in dieser Einschätzung das schwächste Element des sozialen Dialoges (Dimitorva/Vilroks 2005, S. 42).

Zwei andere Charakteristika gewerkschaftlicher Mitbestimmung in Mittel- und Osteuropa gehen Hand in Hand mit der dezentralisierten Form gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten: Einerseits ist dies der Pluralismus der Gewerkschaften, andererseits die Diskrepanz zwischen ihrer Stellung in öffentlichen und privaten Betrieben. Bezüglich des Pluralismus der Gewerkschaften ist eine starke Differenzierung der Akteure, das heißt, eine hohe Zahl an unterschiedlichen Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden zu erkennen. Dieser Pluralismus der Gewerkschaften war Resultat des Reformprozesses nach dem Ende des Sozialismus, als sich sozialistische Gewerkschaftsverbände neu definierten und neue

Gewerkschaften entstanden (Dimitorva/Vilroxx 2005, S. 46–49). Dabei kann im Allgemeinen zwischen unterschiedlichen Formen des Pluralismus anhand der Frage, wie Gewerkschaften zueinander stehen und miteinander kooperieren, unterschieden werden. Kohl definiert den politisierten, kooperativen und innovativen Pluralismus als Form, die in der Gewerkschaftslandschaft Mittel- und Osteuropas zu finden ist (Kohl 2008). Polen steht für die Form des politisierten Pluralismus, bei dem sich aus zwei stark parteipolitisch angelehnten Gewerkschaften als Erbe des Sozialismus (*Solidarność*) noch eine dritte Kraft herausbildete und auch eine weitere Vielzahl autonomer Branchen- und Betriebsgewerkschaften entwickelte. Als Beispiel für den kooperativen Pluralismus von Gewerkschaften wird Ungarn angeführt, wo sich mit Ende der 1980er-Jahre auch eine Reihe an neuen gewerkschaftlichen Dachverbänden bildete, diese jedoch in den tripartiten Kommissionen kooperierten. Slowenien stellt wie so oft eine Ausnahme in der Struktur der Gewerkschaften und ihres Einflusses dar, indem dort zwar sieben Dachverbände bestehen, jedoch auch starke gewerkschaftliche Präsenz auf betrieblichem Niveau gegeben ist. Ein wesentliches weiteres Merkmal sind die vielfach vernetzten tripartiten Strukturen auf der staatlichen als auch sozialpolitischen Ebene (Kohl 2008).

Zusammen mit schwachen sektoralen Verhandlungsstrukturen und der Diversifizierung gewerkschaftlicher Vertretung sind zusätzlich Unterschiede gewerkschaftlicher Stellung im öffentlichen Bereich und in Privatunternehmen als Merkmal gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten zu verzeichnen. Die Betriebslandschaft im ehemaligen Staatssozialismus änderte sich durch den Umbruch von Grund auf, und es entstand ein Gefälle zwischen gewerkschaftlicher Arbeit in weiterhin öffentlichen Bereichen einerseits und gewerkschaftlicher Stellung im privaten Bereich. Im Privatsektor war ein sehr hoher Anstieg von Klein- und Mittelunternehmen zu verzeichnen, in denen es schwierig war, innerhalb der kleinen Strukturen und niedrigen Anzahl an Angestellten gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten zu schaffen (Crowley/Ost 2001, S. 21; Kohl 2008). Andere wesentliche AkteurInnen in der Privatwirtschaft waren multinationale Unternehmen, die in der Region neue Standorte aufbauten oder ehemals staatliche Unternehmen nach dem Privatisierungsprozess übernahmen. Manche Beispiele zeigten, dass in diesen Unternehmen Gewerkschaften eine geringe Präsenz hatten (Dimitorva/Vilroxx 2005, S. 42). Im Allgemeinen passten sich jedoch die neuen Firmen an die Vorgaben und Strukturen im Gastland an, die jedoch in diesem Fall schwach ausgebildet waren (Galgoczi 2003, S. 34). So wurde es schwierig für Gewerkschaften, sich und ihre Stellung in der sich ausbreitenden Privatwirtschaft zu behaupten. Das Management in privatisierten Staatsunternehmen wurde

antagonistischer gegenüber gewerkschaftlichen Vertretern, und neue private Firmen reagierten sogar teils aggressiv auf das Recht auf gewerkschaftliche Organisation (Ost 2009, S. 14). Zusammengefasst kann von deutlich eingeschränkten Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften durch ihre Strukturen gesprochen werden. Tripartite Foren gab es zwar in Mittel- und Osteuropa, doch diese hatten kaum faktischen Einfluss. Hinzu kam, dass die Strukturen gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten in der sich neu formierenden Privatwirtschaft begrenzt waren. Darüber hinaus waren die Strukturen der Gewerkschaften fragmentiert, und oft war eine Diversität von AnsprechpartnerInnen gegeben. All diese Merkmale zeugen von eingeschränkten Verhandlungs- und Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften in sozialen und wirtschaftlichen Bereichen, was wiederum als Hauptmerkmal der gewerkschaftlichen Schwäche in Mittel- und Osteuropa angeführt wird (Crowley/Ost 2001; Dimitorva/Vilroks 2005; Kubicek 2004).

2.3.2.2. Betriebliche Partizipationsmöglichkeiten

Im Folgenden werden weitere Charakteristika postsozialistischer Gewerkschaften, die in der Literatur zum Thema genannt werden, angeführt. Dabei soll nun der Fokus auf die gewerkschaftlichen Strukturen „nach unten“ verlegt werden, das heißt, zu ihren Mitgliedern und zu Betriebsräten auf betrieblichem Niveau. Auf diese Weise sollen, wie schon im vorangegangenen Teil, Charakteristika und Herausforderung skizziert werden, die Mitbestimmung im Postsozialismus ausgemacht haben, um Faktoren zu eruieren, die in die Analyse Kroatiens miteinbezogen werden müssen. Daraufhin wird mit dem Blick „nach unten“ auch ein spezifischer Fokus auf Partizipationsmöglichkeiten von Betriebsräten an sich gelegt.

Ein besonderes Merkmal der Gewerkschaften im Postsozialismus ist, dass sie sich durch eine fallende und sehr niedrige Anzahl von Mitgliedern auszeichnen. Während des Staatsozialismus war die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verpflichtend. Jede/r ArbeitnehmerIn war auch Gewerkschaftsmitglied, unabhängig vom Sektor oder der Stellung. Vor allem zu Beginn der Transformationsperiode fielen die Mitgliedszahlen in den Gewerkschaftsverbänden stark. So zeigt sich, dass sich die Dichte der Mitgliedschaften von 90% in den 1980er-Jahren auf durchschnittlich 40% Mitte der 1990er-Jahre verringerte (Kocsis 2000, S. 16). Zu dieser Zeit war der Durchschnitt von 40% jedoch noch immer höher als in den EU-15. Der Trend der Verringerung setzte sich fort, und zu Beginn des neuen Jahrhunderts fiel die Dichte bis um die Hälfte (Ost 2009, S. 14). Auch nach dem EU-Beitritt

konnte sich die Mitgliedszahl der Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa nicht stabilisieren und verringerte sich weiterhin in den meisten EU-10 (mit der Ausnahme von Slowenien und Rumänien). Auch auf betrieblichem Niveau verringerte sich die Anzahl der Mitglieder in Gewerkschaften. Darüber hinaus war in den letzten 20 Jahren ein Nachlassen des und mangelndes Vertrauen in Gewerkschaften zu beobachten. Doch auch dieser Trend ist nicht nur auf Gewerkschaften einzugrenzen, sondern ist Teil eines allgemeinen Rückganges in politischen Institutionen und Organisationen.

Innerhalb der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder sind Gefälle und Tendenzen zu erkennen, von denen vor allem junge ArbeitnehmerInnen und weibliche Arbeitnehmer betroffen sind. Eine der wohl größten Herausforderungen ist die Tatsache, dass sich im allgemeinen Trend des Rückganges gewerkschaftlicher Mitgliedschaften vor allem junge ArbeitnehmerInnen nicht mehr in Gewerkschaften organisieren. Die Zahl der jungen Mitglieder ist niedrig, und die Gefahr eines demografischen Kollapses von Gewerkschaften, sobald die nächste Generation in den Ruhestand geht, ist real (Dimitorva/Vilrocx 2005, S. 50). Einerseits ist die niedrige Anzahl junger Gewerkschaftsmitglieder auf neue wirtschaftliche Bereiche zurückzuführen, in denen kaum gewerkschaftliche Traditionen bestehen. Aber auch in Fällen, in denen Strukturen für junge Mitglieder geschaffen wurden, haben diese nicht zum höheren Entscheidungseinfluss der jungen Mitglieder geführt. Bei Frauen zeichnet sich dieser Trend genauso ab. Obwohl der Frauenanteil bei Gewerkschaftsmitgliedschaften in Mittel- und Osteuropa hoch ist, so bleibt die Zahl der Frauenthemen und der Frauen in höheren gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen gering (Dimitorva/Vilrocx 2005, S. 50–51).

Die Mobilisierung ihrer Mitglieder fällt den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa ebenso schwer. Wenn man die durchaus schlechte Position von ArbeitnehmerInnen während der postsozialistischen Transformation in Betracht zieht, dann fällt auf, dass vergleichsweise wenige Protestaktionen stattfanden und zu Resultaten führten (Ost 2000). Das soll nicht heißen, dass es keine Streiks gab, die öffentliche Aufmerksamkeit erregten. Kubicek listet eine Handvoll wichtiger Proteste auf, die sowohl in Polen, Rumänien als auch der Ukraine stattfanden. (Kubicek 2004, S. 36). Zusätzlich zum bestehenden Misstrauen innerhalb der Bevölkerungen gegenüber den Gewerkschaften, nicht ausreichenden Streikfonds oder fehlender Branchensolidarität, ist es jedoch auch die relevante Legislatur, die es den Gewerkschaften in den jeweiligen Ländern erschwert, von ihrem Recht auf Streik Gebrauch zu machen, und widerspricht in ihrer prohibitiven Tendenz den einschlägigen ILO-Konventionen:

„In Litauen und Lettland sind Streikabsichten dem Arbeitgeber mindestens 7 bzw. 14 Tage vor Beginn eines Arbeitskampfes schriftlich mitzuteilen. Zugleich ist ihm in

Tschechien eine Liste sämtlicher streikbereiter Arbeitnehmer auszuhändigen. Zuvor müssen aber nachweislich mindestens 50% der Belegschaft für einen Streik votiert haben. In Litauen beträgt dieses Abstimmungsquorum $\frac{2}{3}$, in Lettland sogar $\frac{3}{4}$ aller Arbeitnehmer eines Betriebs. Weitere Voraussetzung für das Einleiten eines Arbeitskampfes ist in jedem Falle das vorherige Einschalten einer staatlichen Schlichtungsstelle“ (Kohl 2008, S. 15).

Da die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf sektorialem Niveau eingeschränkt sind, ist der Blick auf das betriebliche Niveau umso wichtiger. Es zeigt sich jedoch, dass auch organisierte Einflussmöglichkeiten auf betrieblichem Niveau in Form von Gewerkschaften oder Betriebsräten in Mittel- und Osteuropa weitgehend fehlen (Kohl 2008). Hinzu kommt, dass Betriebsräte viel weniger verbreitet sind als gewerkschaftlichen Strukturen, und dass sich Betriebsräte kein etabliertes Element der Arbeitnehmerpartizipation sind, sondern sich in den meisten postsozialistischen Ländern während der letzten 20 Jahre erst langsam entwickelt haben (Stanojević/Gradev 2003, S. 38). So ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung in Westeuropa doppelt so hoch wie die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. In Osteuropa ist er sehr niedrig, auch da sich Gewerkschaftsorganisationen der Einrichtung der als Konkurrenz verstandenen Betriebsräte nach westeuropäischem Muster widersetzt haben (Kohl 2008). Weiters ist – anschließend an den Trend geringerer Partizipationsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft und in Klein- und Mittelbetrieben – auch die Zahl der Betriebsräte in diesem Bereich geringer als in staatlichen Unternehmen. Obwohl nur wenige Untersuchungen zu Betriebsräten in Mittel- und Osteuropa zu finden sind, werden die niedrige Dichte an Betriebsräten und ihre schleppende Entwicklung als Indikator ihrer Einflusschwäche verstanden (Stanojević/Gradev 2003, S. 41).

Die Entwicklung von Betriebsräten als Mitbestimmungsforen auf Mikroniveau war daher zu einem großen Teil von den Gewerkschaften und ihrem Interesse abhängig. Das heißt jedoch nicht, dass die Gründung von Betriebsräten von Gewerkschaften nur als Konkurrenz gesehen wurde. Als Beispiel sind die ungarischen Gewerkschaften anzuführen, die der Einführung von Betriebsräten im Jahr 1992 zustimmten, da sie es als Möglichkeit sahen, auf betrieblichem Niveau ihre Einflussmöglichkeiten auszubauen (Galgoczi in Jansen/Seul 2009, S. 293). Hinzu kommt, dass in gewissen Fällen in Mittel- und Osteuropa auch Arbeitgeber das Thema der Einführung von Betriebsräten für sich nutzten, indem sie versuchten, es als Herausforderung für Gewerkschaften darzustellen (Stanojević/Gradev 2003, S. 32). In der Literatur wird jedoch vor allem das slowenische Beispiel angeführt, das zwar im Kontext dieser Arbeit eher als Beispiel für ein postjugoslawischen Modell gelten könnte, aber verwendet wird, um zu

verdeutlichen, dass der Trend in Mittel- und Osteuropa gegen betriebliche Partizipation durch Betriebsräte wirkte, jedoch in Jugoslawien anders aussah.

Zur Verbreitung von Betriebsräten und ihrer Einflussmöglichkeiten trug auch die Einführung von Europäischen Betriebsräten (EBR)⁵³ im Laufe des EU-Beitrittes bei. So zeigen Analysen, dass nur in einem kleinen Teil der europäischen Firmen in Mittel- und Osteuropa EBRs zu finden sind (Stanojević/Gradev 2003, S. 40). Die größte Schwierigkeit im Prozess der Einführung von EBRs bestand darin, überhaupt einen Ansprechpartner in den Ländern Mittel- und Osteuropas zu finden und einen West-Ost-Kontakt herzustellen (Kothoff 2005, S. 47). Die Bemühungen, eine EBR zu etablieren, sind in 30% der Fälle gescheitert, dabei lag das Scheitern in den Fällen, in denen versucht wurde, mithilfe der Gewerkschaften einen EBR zu etablieren, höher als bei dem Weg über das Management der jeweiligen Firmen (ebd., S. 47).

2.3.2.3. Quellen schwacher Einflussmöglichkeiten

Was im Vorangegangenen als Charakteristika (und Schwäche) der Gewerkschaften und Betriebsräte in Mittel- und Osteuropa dargestellt wurde, wird in der Literatur teilweise auch als Grund für die schwache Position von ArbeitnehmerInnenvertretern angeführt. In diesem Sinne ist keine klare Trennung von Hintergründen und Auswirkungen gewerkschaftlichen Handelns vorzunehmen. So kann das Misstrauen in Gewerkschaften oder die wirtschaftliche Diversifizierung mit dem Ansteigen von Klein- und Mittelbetrieben sicher auch als Quelle der Einflusslosigkeit verstanden werden (Ost 2009, S. 28). Grundsätzlich sind die Argumente der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Hintergründen jedoch in zwei Stränge zu teilen: Einerseits wird die Quelle für die Schwäche der ArbeitnehmerInnenvertreter im Erbe des Sozialismus verortet; andererseits werden die Hauptgründe für die Einflusslosigkeit im Verlauf der Transformationsjahre gesehen (Kubicek 2004, S. 42).⁵⁴

Der erste Strang führt die Schwierigkeiten der Gewerkschaften nach 1989 auf ihre ideologische und institutionalisierte Position im Staatssozialismus zurück. Die wichtige ideologische Rolle von Arbeiterverbänden machte sie zu Verbündeten des Regimes und nach dem Untergang des Staatssozialismus zu Akteuren des abgelehnten Systems. Gleichzeitig waren ihre Strukturen mit dem politischen und wirtschaftlichen Aufbau im Staatssozialismus eng verwoben, wodurch sie auch als reformbedürftig verstanden wurden. Kubicek (2004)

⁵³ Mit der EU-Richtlinie 94/45/EG vom 22. September 1994 wurde die Einrichtung eines europäischen Betriebsrats bzw. die Schaffung eines Verfahrens zur Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnen in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen definiert.

⁵⁴ Zur Rolle von Gewerkschaften im Systemumbruch siehe Ost 2009 und Kubicek 2004.

unterscheidet innerhalb dieses pfadabhängigen Erklärungsstrangs zwischen zwei Argumenten. Das erste schließt an das Erbe der Institutionen an und erläutert, dass innerhalb der Gewerkschaften die veralterten Strukturen und Abläufe aus dem Sozialismus übernommen wurden und diese alten korporatistischen Strukturen die Bildung einer unabhängigen Arbeiterbewegung verhinderten. Das zweite Argument ist, dass im Selbst- und Fremdverständnis die Gewerkschaften – wie im Sozialismus – weiterhin als Einrichtung der Sozialversorgung gesehen werden. Dieses Verständnis behinderte jedoch ihre Entwicklung als zivilgesellschaftliche, unabhängige und oppositionelle Bewegung im neuen System (Kubicek 2004, S. 42–43). Für diese Interpretation der gewerkschaftlichen Schwäche spricht, dass im Postsozialismus vor allem zwischen zwei Arten von Gewerkschaften unterschieden wurde: zwischen jenen Gewerkschaften, die schon im Sozialismus bestanden, und denen, die neu gegründet wurden. Die Spaltung zwischen reformierten und nach 1990 neu gebildeten Verbänden unterscheidet und prägt die Gewerkschaftsmodelle der mittel- und osteuropäischen Staaten bis heute (Schröder/Kalass 2010). Stanojevic und Gradev fassen die pfadabhängigen Erklärungsmuster für die Schwäche der Gewerkschaften wie folgt zusammen:

„The argument is that the fragmented, atomised nature of the interests on the shopfloor produced a passive and indifferent workforce, and a lack of a collective/class identity and common interests with directors to avoid state pressure through the plan. With the trade unions forming part of the management structure and lacking practical experience of collective actions, workers and trade unions had to face the challenges of transition largely unprepared and demotivated. The growing weakness of the trade unions was a natural outcome of the advance of the capitalist forms of economic and labour relations.“ (Stanojević/Gradev 2003, S. 34).

In dieser Darstellung wird jedoch deutlich, dass das Erbe des Sozialismus nicht von der darauf folgenden Entwicklung während der Transformationsjahre zu trennen ist und auch die letzten 20 Jahre entscheidend zur heutigen Zitation der ArbeitnehmervertreterInnen in Mittel- und Osteuropa beigetragen haben. Dies ist der zweite Erklärungsstrang, der zwischen dem Erbe des Sozialismus und den darauf folgenden Jahren unterscheidet. Ein wichtiger Aspekt dieser Argumentation ist der Einfluss wirtschaftlicher Globalisierung und transnationalen Kapitals. Im Gegensatz zu den Hinterlassenschaften des Sozialismus wird hier der Fokus auf die Ausbreitung des Neoliberalismus gelegt. Bohle und Greskovits argumentieren, dass die wirtschaftliche Transformation unter dem Neoliberalismus zu keiner Erholung der Gewerkschaften geführt hat. Beispiele dafür sind, dass der Standortwechsel internationaler Konzerne nach Mittel- und Osteuropa vor allem durch niedrige Lohnkosten motiviert war und

dass auf individueller Basis mit Forderungen von ArbeitnehmerInnen gehandelt wird (Bohle/Greskovits 2004, 2007).

Auch David Ost sieht im Postsozialismus (2009) das Übel für die Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Er konstatiert das Ende des Postsozialismus im Jahr 2009, denn der Privatisierungsprozess ist weitgehend abgeschlossen, Rationalisierungen in ehemaligen Staatsunternehmen wurden durchgeführt und die Disziplinierung der Arbeitskraft und die Einführung eines Klassensystems haben stattgefunden (ebd., S. 13). Sein Hauptargument ist jedoch, dass auch die Gewerkschaften eine wichtige Rolle in ihrem Niedergang und ihrer anhaltend marginalisierten Position gespielt haben. Demzufolge waren die Gewerkschaften nicht nur Opfer der globalen Wirtschaft und der Marktorientierung ihrer Regierungen, sondern waren auch selbst Teil dieses postsozialistischen Systems. So glaubten viele der Gewerkschafter in den ersten Jahren der Transformation an die notwendigen Reformen, die am besten ohne die Einmischung der ArbeitnehmervertreterInnen vorstatten gingen (ebd., S. 16). In diesem Sinne hält Ost die GewerkschafterInnen Mittel- und Osteuropas durch ihre Uninformiertheit, Naivität sowie strukturellen Hintergründe als mitverantwortlich für ihre schwache Position heute. Ein wichtiger Teil der Transformationsjahre geht in dieser Argumentation jedoch verloren: nämlich die Spezifika der wirtschaftlichen Transformation in den mittel- und osteuropäischen Ländern im Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung. Damit sind die Besonderheiten derjenigen Prozesse gemeint, die Ost als abgeschlossen beschreibt, nämlich die Privatisierungen und Restrukturierungen staatlicher Unternehmen. So wird in der Literatur unter anderem auch darauf hingewiesen, dass die weitverbreitete Form der Voucher-Privatisierung eine auseinandergehende Verteilung von Kapital und Eigentumsstrukturen zur Folge hatte (Padgett 1999, S. 167). Wegen der Relevanz der Restrukturierung des wirtschaftlichen Systems wird in der Analyse der Stellung kroatischer ArbeitnehmerInnen auch besonderes Augenmerk auf den Prozess der Privatisierung gelegt.

3. Mitbestimmung und Einfluss kroatischer Gewerkschaften

Vor dem Hintergrund allgemeiner Trends gewerkschaftlicher Interessensvertretung im Postsozialismus und des Erbes der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung wird im Folgenden untersucht, wie sich gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau in Kroatien gestaltet hat, und ob es den Gewerkschaften möglich war, soziale und ökonomische Rahmenbedingungen und das Agieren sozioökonomisch Verantwortlicher zu beeinflussen. Anhand der Analyse kroatischer Forschung zum Thema und durch halbstandardisierte Interviews⁵⁵ mit VertreterInnen der vier Gewerkschaftsverbände wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die Regulierungs- und Korrektivfunktion der Mitbestimmung durch gewerkschaftliche Einflussnahme auf gesamtstaatlichem Niveau realisiert werden konnte. Besonderes Augenmerk wird auf den Einfluss von Gewerkschaften auf den Privatisierungsprozess und die Entwicklung des Arbeitsgesetzes gelegt, da diese beiden Prozesse als symptomatisch für den Konflikt von Arbeits- und Kapitalinteressen verstanden werden.

Das folgende Kapitel ist entlang der Untersuchungsergebnisse strukturiert. In der Analyse der Mitbestimmung kroatischen Gewerkschaften auf gesamtstaatlichem Niveau heute wurde auch nach den Hintergründen für die aktuellen Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften gefragt. Dabei wurde die große Relevanz des historischen Erbes deutlich. Sowohl die Praxis der Arbeiterselbstverwaltung als auch die Transformationsjahre sind wichtige Quellen und Ausgangspunkt für die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Einflussnahme in Kroatien. Nachdem diese Hintergründe in Kapitel 3.1. erläutert wurden, widmet sich das Unterkapitel 3.2. den Strukturen gewerkschaftlicher Mitbestimmung in Kroatien. Großes Augenmerk wird dabei auf die Fragmentierung der kroatischen Gewerkschaften gelegt, die sich als zentrales Charakteristikum der gewerkschaftlichen Strukturen in Kroatien herauskristallisiert hat. Die tatsächlichen Formen gewerkschaftlicher Einflussnahme, die sich daraus ergeben, werden in Kapitel 3.3. in institutionalisierte und mobilisierende Einflussformen geteilt. Anhand der Beispiele des Privatisierungsprozesses und des Repräsentations- und Arbeitsgesetzes, die in die Struktur des Kapitels miteinfließen, werden die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme auf die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und das Agieren der sozioökonomisch Verantwortlichen aufgezeigt. Vor allem der Einfluss der Gewerkschaften auf den Privatisierungsprozess als auch die Arbeitsgesetzgebung zeigen, inwieweit die Regulierungs- und Korrektivfunktion der Mitbestimmung in Kroatien umgesetzt werden können. In einem ersten Schritt und als

⁵⁵ Detaillierte Angaben zur Methode der Datenerhebung und Datenanalyse siehe Annex 1.

Einführung in die Untersuchung widmet sich die Arbeit jedoch einem kurzen Einblick in die Stellung von Arbeit und Arbeitsinteressen in Kroatien heute.

Schon vor dem EU-Beitritt Kroatiens war klar, dass kein wirtschaftliches Allheilmittel und keine baldige Besserung der ökonomischen Lage Kroatiens durch die Mitgliedschaft im Staatenbund zu erwarten waren (Der Standard 2013a). Aufgrund des Beitritts konnte sich die schlechte wirtschaftliche Situation des Landes demnächst nicht verbessern. Im Gegenteil, es war sogar mit einer Verschlechterung zu rechnen. Kroatien musste nämlich aufgrund der Unvereinbarkeit mit EU-Vorschriften aus dem Zentraleuropäischen Freihandelsabkommen (CEFTA) austreten. Damit verlor es seine Handelsvorteile gegenüber den Staaten des westlichen Balkan, womit weitere wirtschaftliche Einbußen verbunden waren. Nach den ersten Monaten als Mitgliedsstaat der EU bestätigten sich diese Befürchtungen. Die kroatische Exportwirtschaft musste große Rückschläge hinnehmen, und Anfang Dezember 2013 leitete die EU-Kommission ein Defizitverfahren ein, da das kroatische Budgetdefizit über den drei Prozent der Maastricht-Kriterien lag (Wirtschaftsblatt 2013). Für die kroatischen ArbeitnehmerInnen bedeutet diese Entwicklung eine weitere Verschlechterung ihrer Position und beließ sie, wie von allen Gewerkschaftsverbänden betont, in einer prekären und äußerst verwundbaren Situation. Für Kroatiens ArbeitnehmerInnen war 2013 ein sehr schweres Jahr; es war ähnlich schwierig wie 1999, als die kroatische Wirtschaft ihren Tiefpunkt der Nachkriegsdepression erreichte (Novi Sindikat 2013).

Die negativen Auswirkungen der wirtschaftlichen Transformation auf ArbeitnehmerInnen sind bis heute das Hauptinteressensgebiet gewerkschaftlicher Arbeit in Kroatien, denn weiterhin kämpfen Kroatiens ArbeitnehmerInnen mit den Konsequenzen der Einführung der Marktwirtschaft. Diese Einschätzung der Gewerkschaftsverbände wird von internationalen Arbeitsmarktanalysen bestätigt. Zehn Jahre nach der Einführung der Marktwirtschaft und während der Wachstumsjahre von 2001 bis 2008 führte der ökonomische Aufschwung des Landes nicht zu einer Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Obwohl sich die Arbeitslosigkeit verringerte, blieb das Beschäftigungsniveau in Kroatien das niedrigste der EU-27, und Beschäftigungsverluste, die aus einer hohen Anzahl von Konkursen im Privatsektor resultierten, wurden nicht durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze kompensiert (Gotovac 2011). Während der „sieben fetten Jahre“ (Novi Sindikat 2013) des Wirtschaftsaufschwungs wurde kein stabiles Fundament gelegt, und so verschlechterten sich die Arbeitslosenzahlen zu Beginn der Wirtschaftskrise 2008 rapide, was wiederum ein Ansteigen der Armutszahlen nach sich zog (Gotovac 2011, S. 19).

Für diejenigen, die ihre Anstellung während der letzten Jahre halten konnten, und für all jene, die es schafften, während dieser Zeit in den Arbeitsmarkt einzutreten,⁵⁶ garantierte das Beschäftigungsverhältnis keine soziale Absicherung. Denn seit dem Jahr 2000 und trotz der Anpassung von Gehältern erhalten ArbeitnehmerInnen in Kroatien immer weniger vom gemeinsam erschaffenen Ganzen, was bedeutet, dass Arbeit weniger wert ist als andere Teile der Gesamtproduktivität.⁵⁷ Ähnlich wie in anderen postsozialistischen Ländern brachen die Reallöhne kurz nach 1990 zusammen und erholten sich in Kroatien erst ab der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre wieder. Trotz dieser Entwicklungen konnten die Reallöhne nicht an das Wachstum des BIP nach 2000 anschließen, was vor allem im öffentlichen Sektor zu spüren war, wo das Lohnwachstum weit hinter dem Produktionswachstum zurückblieb (Gotovac 2011, S. 19). Für die kroatischen ArbeitnehmerInnen hieß das, dass das Leben teurer und ihr Verdienst geringer wurde. Obwohl diese Situation im europäischen Vergleich seit 2008 keine Ausnahme mehr ist, haben sich die Reallöhne in Kroatien mit Beginn der Wirtschaftskrise erwartungsgemäß weiter verschlechtert. Da sich auch die Entwicklung des BIP bis 2013 nicht stabilisiert hat, ist weiterhin kein Wachstum bei den Reallöhnen zu verzeichnen. Im Gespräch mit Gewerkschaftsverbänden wurde zusätzlich deutlich, dass die Gehaltsrealitäten Kroatiens durch eine Besonderheit charakterisiert sind: nämlich durch das Phänomen nicht ausgezahlter Gehälter.

Schockierende Nachrichten aus der Region haben in den letzten Jahren auf die Problematik dieses Phänomens hingewiesen. Aus Protest über das Nichterhalten seines Gehaltes über mehr als ein Jahr hackte der serbische Arbeiter Zoran Bulatović aus Novi Pazar im Frühjahr 2009 vor laufender Kamera seinen Daumen ab und aß ihn auf, um auf seine verzweifelte Lage aufmerksam zu machen. Weniger dramatische, jedoch beständige Nachrichten über fehlende Auszahlungen finden sich auch in anderen Ländern des Westbalkans und in Kroatien. Während der 1990er-Jahre war die Zahl jener Beschäftigten, die zwar arbeiteten, jedoch kein Gehalt erhielten, rapide angestiegen. Ausgehend von 55.000 Personen, die im Jahr 1993 kein Gehalt ausgezahlt bekamen, stieg diese Zahl auf rund 150.000 Beschäftigte im Jahr 1999 (Kokanović 1999, S. 196). Zwar stabilisierte sich die Anzahl der Betroffenen seitdem, dennoch waren es im Jahr 2010 noch immer rund 21.000 Personen und im Jahr darauf 13.000 ArbeitnehmerInnen und aktuell weiterhin mehr als 7900 Personen, die keine Bezahlung für ihre Arbeit erhielten (HRT 2011; Poslovni dnevnik 2014). Von den kroatischen Gewerkschaftsverbänden werden zwei Gründe genannt, die ArbeitnehmerInnen weiterhin dazu zwingen, trotz fehlender Bezahlung ihrer Beschäftigung nachzugehen: Einerseits ist es

⁵⁶ Die Jugendarbeitslosigkeit in Kroatien liegt weiterhin bei rund 43% (Croatian Bureau of Statistics, 2013).

⁵⁷ Diese Entwicklung entspricht globalen Trends in diesem Zeitraum (Nestić 2009, S. 173).

die sozioökonomische Bedrohung der Arbeitslosigkeit, die das Festhalten am unbezahlten Arbeitsplatz notwendig macht; andererseits mangelt es an der Kontrolle durch Justiz und Exekutive, die zur Weiterführung dieser Praxis beitragen.

Ein Arbeitsplatz ist eine der wichtigsten Absicherungen gegen die Armutsfälle in Kroatien, und Haushalte von *inaktiven* Personen, das heißt, Arbeitslosen oder Pensionisten, laufen höchste Gefahr, in Armutsverhältnisse abzurutschen (Franičević 2008, S. 42). Eine wichtige Grund für mangelnden Protest trotz fehlender Entlohnung scheint die Anzahl der Arbeits- und Pensionsversicherungsjahre zu sein (Sever 2013). Denn trotz fehlender Löhne bleiben die ArbeitnehmerInnen zumindest sozial- und pensionsversichert. Die Akzeptanz unregelmäßiger und unbezahlter Gehälter kann also unter anderem durch die Spekulation auf die Sozialversicherung erklärt werden. Gleichzeitig bleibt die Anzahl der ArbeitgeberInnen in Kroatien, die keine Sozialversicherungsbeiträge für ihre Arbeitnehmer einzahlen, hoch. Von rund 1,4 Millionen Beschäftigten waren es im Jahr 2013 rund 80.000 ArbeitnehmerInnen, die davon betroffen waren (Marić 2012). Die Bereitschaft zum Protest bleibt bei den Betroffenen jedoch weiterhin gering, was nicht nur durch die Angst aufgrund des möglichen Arbeitsplatzverlustes zu erklären ist, sondern auch durch die schwierige rechtliche Position, in der sich ArbeitnehmerInnen in solchen Fällen in Kroatien befinden.⁵⁸

Die Tatsache, dass in Kroatien keine Arbeitsgerichte existieren, hat in vielerlei Hinsicht die Einklage von Arbeitsrechten der Beschäftigten zusätzlich erschwert. Im spezifischen Fall unbezahlter Gehälter ist es den ArbeitnehmerInnen erst seit Beginn 2013 möglich, ihre ArbeitgeberInnen wegen dieser Unterlassung anzuzeigen (Dnevnik.hr 2013). Auch das Streikrecht ist in diesen Fällen nur begrenzt einsetzbar. Bis zur Arbeitsrechtsnovelle aus dem Jahr 2001 war ein unbezahltes Gehalt rechtlich kein hinreichender Grund für die Niederlegung der Arbeit (Bahtijari 2001, S. 24; Miličević Pezelj 2013). Seit 2001 haben sich diese Vorgaben im Streikrecht geändert, und mit gewissen Einschränkungen kann nun auch wegen ausbleibender Bezahlung gestreikt werden. Die verspätete Auszahlung von Gehältern ist eine zentrale Forderung von Streiks in vielen der ehemaligen Staatsunternehmen, die heute privatisiert sind.⁵⁹ Die Unsicherheit für ArbeitnehmerInnen ergibt sich nicht nur aus verspäteter Bezahlung. Denn das Problem der Löhne ist in erster Linie als Symptom für die tiefliegenden Schwierigkeiten und Resultate des Privatisierungsprozesses zu verstehen. Die

⁵⁸ Bahtijari wies im Jahr 1999 darauf hin, dass ein Großteil der ArbeitnehmerInnen, die ihre Gehälter nicht regelmäßig erhalten, nicht dazu bereit ist, Kampfmaßnahmen im Sinne eines industriellen Konfliktes zu setzen (Bahtijari 1999, S. 23).

⁵⁹ Auch in einem der aktuellen Beispiele rund um den Arbeitskampf während des Privatisierungsprozesses des Schiffsbauunternehmens Brodosplit waren verspätete Gehälter ein zentraler Kritikpunkt der ArbeitnehmerInnen. Zum Privatisierungsprozess im kroatischen Schiffbau siehe Lončar 2013; Perić Hadžić /Karačić 2014.

Privatisierungen haben in den frühen 1990er-Jahren begonnen und die Eigentumsverhältnisse von Grund auf neu definiert (vgl. Kapitel 3.1.2.). Doch dieser Prozess ist weiterhin nicht abgeschlossen, und die heutige Weiterführung der Privatisierungen sowie der bestehende Druck auf erfolgreiche Unternehmen in staatlicher Hand werden von den VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände als größte aktuelle und bevorstehende Herausforderung für einen großen Teil kroatischer ArbeitnehmerInnen gesehen. Es sind die Unternehmen Croatia Osiguranje (Versicherung Croatia), Hrvatska Postanska Banka (die kroatische Postbank) und Hrvatske Autoceste (die kroatischen Autobahnen), deren Privatisierungen als Einnahmequellen für den kroatischen Staatshaushalt angedacht werden, und gegen deren Privatisierung sich alle Gewerkschaftsverbände aussprechen (Matijašević 2013; Novi Sindikat 2013; Milićević Pezelj 2013; Ribić 2013; Sever 2013). Die Ablehnung von Privatisierungen durch GewerkschaftsvertreterInnen ist nicht überraschend und vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen in vorangegangenen Privatisierungsprozessen nachvollziehbar. Es sind diese und ähnliche Erfahrungen aus der jüngeren kroatischen Geschichte, die vonseiten der Gewerkschaftsverbände für die angreifbare Stellung von ArbeitnehmerInnen sowie den schwachen Einfluss gewerkschaftlicher Arbeit verantwortlich gemacht werden. Vor diesem Hintergrund ist das Thema der Privatisierung ein zentraler Bestandteil der folgenden Analyse, der sich auch in der Untersuchung betrieblicher Mitbestimmung in Kapitel 4 wiederfindet. Der Zeitpunkt und die Charakteristika der Eigentumsumwandlungen gehören zu den bestehenden aktuellen Herausforderungen für ArbeitnehmerInnen in Kroatien, sind aber auch Teil der jüngeren kroatischen Geschichte, in der sich die heutige Stellung von Gewerkschaften in Kroatien widerspiegelt.

Anhand dieser Beispiele kann eine grundsätzliche Marginalisierung von Arbeitsinteressen im postsozialistischen Jugoslawien konstatiert werden. Dies ist natürlich vor dem Hintergrund des proletarischen Selbstverständnisses sozialistischer Systeme nicht verwunderlich. So hätte kaum eine Stärkung von Arbeitsinteressen im Postsozialismus stattfinden können, da Arbeitsinteressen sozusagen die zentrale Staatsaufgabe im Sozialismus darstellten. Darüber hinaus entspricht die Marginalisierung einem allgemeinen osteuropäischen und postsozialistischen Trend, wie er schon in Kapitel 2.3.2 skizziert wurde. Einer der Ausgangspunkte für die heutige Position von Gewerkschaften in Kroatien liegt aus Perspektive der Betroffenen deutlich im Erbe der SFRJ und dem Umgang damit.

3.1. Hintergründe gewerkschaftlicher Schwäche – historische Entwicklungen

3.1.1. Politische (Un-)Abhängigkeit als Erbe des Vorgängerregimes

Als Erklärung für die grundsätzlich schwache gewerkschaftliche Stellung in Kroatien heute ziehen die VertreterInnen das Erbe des Vorgängerregimes und den Umgang damit im Postsozialismus heran. Die Strukturen und die Praxis des Vorgängerregimes wirkten stark auf die Entwicklung nach dem Zusammenbruch der SFRJ ein; gleichzeitig entwickelten sich daraus zentrale Charakteristika gewerkschaftlicher Strukturen heute, allen voran die Frage, wie sich Gewerkschaften gegenüber politischen Entscheidungsträgern positionieren. Wie in Kapitel 2.2.1. dargestellt, wurde während der SFRJ der ideologische, aber auch praktische Fokus der aktiven Partizipation von ArbeitnehmerInnen auf die betriebliche Mitbestimmung gelegt. Im Vergleich zu anderen staatssozialistischen Systemen hatten die Gewerkschaften in Jugoslawien eine untergeordnete Rolle als Vertretungs- und Organisationsorgan der ArbeiterInnen inne. Es war das betriebliche Arbeitskollektiv, dem in der Arbeiterselbstverwaltung die Mehrheit der Management- und Entscheidungskompetenzen bei der Vertretung der ArbeiterInnen zukamen. Dieser Logik zufolge war auch keine zusätzliche Vertretung von ArbeiterInnen im Betrieb notwendig, da dieser von den ArbeiterInnen selbst geleitet wurde. Hinzu kam, dass im Selbstverständnis des Regimes die Interessen der arbeitenden Klasse direkt durch den Staat vertreten wurden und daher keine Notwendigkeit für Vertretungs- und Repräsentationsaufgaben für die Gewerkschaften bestand. Es waren vielmehr konzeptionelle Aufgaben sowie Bildungs- und Servicetätigkeiten, die durch die jugoslawischen Gewerkschaften während der Arbeiterselbstverwaltung übernommen wurden (Sever 2013). Mit der Einführung der Selbstverwaltung hatten die Gewerkschaften ihre Rolle als wichtigstes Organisationsorgan der ArbeiterInnen in Jugoslawien nach dem Krieg verloren. So wurde schon in den ersten Jahren des Selbstverwaltungsprinzips die Anzahl der fest angestellten gewerkschaftlichen Funktionäre auf ein Mindestmaß beschränkt, und der Mitgliederbestand der Gewerkschaften nahm stark ab (ILO 1962, S. 53). Trotzdem blieben die ArbeiterInnen neben dem betrieblichen Organ der Arbeiterräte in Gewerkschaften organisiert, und fast 100% der Beschäftigten waren auch Mitglieder in den Gewerkschaftsgruppen der jeweiligen Betriebe, Industrie- und Beschäftigungszweige. Die jugoslawischen Gewerkschaften galten daher als wesentliches Element für die Weiterleitung von Mitteilungen von ArbeitnehmerInnen an Staatsorgane und zurück und arbeiteten auf allen Ebenen an den Maßnahmen und Projekten, die ArbeitnehmerInnen betrafen – sozialpolitische Pläne und Gesetze, Entgeltsysteme oder Maßnahmen zum Schutz der Arbeit (ILO 1962, S.

53). Diese Kommunikationsfunktion zwischen Regime und ArbeitnehmerInnen sowie die Mitarbeit an arbeits- und sozialpolitisch relevanten Themen weisen Parallelen in den gewerkschaftlichen Interessensvertretungsaufgaben auf, wie sie in neokorporatistischen Traditionen Europas vorzufinden sind. Doch in der Forschung und aus Sicht der Gewerkschafter heute hat die damalige enge Verflochtenheit mit dem Regime die postsozialistische Positionierung und das Selbstverständnis der Gewerkschafter gegenüber politischen EntscheidungsträgerInnen erschwert.

So kritisiert Lončar, dass die Rolle der jugoslawischen Gewerkschaften denen im Westen ähnelte, indem die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen nicht geäußert und mobilisiert werden konnte, sondern es in der Verflochtenheit und im Dialog mit dem Regime vielmehr um die Kontrolle und Unterdrückung der Gewerkschaften ging (Lončar 2013, S. 163ff). Die Gewerkschaften wurden als regimenahe Organisation nicht zur Emanzipation der ArbeitnehmerInnen genützt, sondern zur Kontrolle dieser. Die enge Verflechtung der kommunistischen Partei mit gewerkschaftlichen Strukturen sind auch die größte Kritik und das schwierigste Erbe des Vorgängerregimes aus Perspektive der Gewerkschaftsverbände. Aus Sicht der InterviewpartnerInnen war kaum ein Unterschied zwischen den Partei- und Gewerkschaftsstrukturen in Jugoslawien zu erkennen. Die Gewerkschaften fungierten als „erweiterte Hand“ (Matijašević 2013) der Partei, die unter dem „Fittich der Parteielite“ (Sever 2013) agierte und keine Gewerkschaft im „eigentlichen Sinn“ (Novi Sindikat 2013) darstellte. Wie auch in anderen staatssozialistischen Ländern waren die Gewerkschaften in der SFRJ nicht unabhängig und agierten unter dem Einfluss der Regimeführung. Dieses Charakteristikum wird aus heutiger Perspektive für die schwierige Ausgangslage der Gewerkschaften nach dem Systemzusammenbruch verantwortlich gemacht (Matijašević 2013; Sever 2013). Nach dem Ende der SFRJ war es für das gewerkschaftliche Selbstverständnis ausschlaggebend, sich vom Vorgängerregime abgrenzen zu können und gleichzeitig die Unabhängigkeit gegenüber der neuen Staatsführung zu wahren.

Auch die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung zur Frage der Arbeiterselbstverwaltung als Erbe der postsozialistischen Gewerkschaften spaltet sich an der Frage, inwieweit die Beschäftigten wirklich selbstermächtigt waren.⁶⁰ Es bleibt umstritten, ob die tatsächliche Abhängigkeit der Beschäftigten vom jugoslawischen Regime negative Folgen für gewerkschaftliches Arbeiten hatte, oder ob sich die relative Selbstbestimmung trotzdem positiv auf die gewerkschaftliche Stellung in Ex-Jugoslawien auswirkte. Die Beziehung der Gewerkschaften zu politischen Entscheidungsträgern und Eliten ist auf jeden Fall ein

⁶⁰ Einen genauen Überblick der Diskussion um die Pfadabhängigkeit postsozialistischer Gewerkschaften im Allgemeinen und des jugoslawischen Erbes im Spezifischen bietet Grdešić (Grdešić 2008).

wichtiger Faktor sowohl in der Untersuchung des Sozialismus und seines Erbes als auch der Entwicklungen nach dem Zusammenbruch der SFRJ.

So argumentiert Grdešić in Anlehnung an Miroslav Stanojević und im Vergleich gewerkschaftlicher Entwicklungen in Kroatien und Slowenien, dass die Stellung der Gewerkschaften in beiden Ländern in erster Linie ein Resultat der Position und Orientierung politischer Eliten während der späten 1980er- und frühen 1990er-Jahre war (Grdešić 2006, S. 122). Die Einstellung der politischen Eliten gegenüber gewerkschaftlicher Arbeit war demnach entscheidend für den Grad und die Art der postsozialistischen Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften. In diesem Sinne waren die Beziehung zwischen Regierung und Gewerkschaft nicht nur im Vorgängerregime ausschlaggebend. Auch während der Transformationsjahre wurde sie zur zentralen Variable für die Entwicklung gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten. Daraus folgt, dass Gewerkschaften immer in Beziehung zu den politischen Machtzentren stehend gesehen werden müssen. Es sind die Beziehung und der Einfluss auf die politische Führung, die ausschlaggebend für die politische – und in weiterer Folge auch die soziale – Macht von Gewerkschaften sind.⁶¹ Nur durch den Einfluss auf die sozioökonomisch Verantwortlichen können die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen mitbestimmt werden und kann der Regulierungs- und Korrektivfunktion von gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf nationalstaatlichem Niveau entsprochen werden. Wie im Folgenden wiederholt gezeigt wird, war die Beziehung der Gewerkschaften zur politischen Führung auch im postsozialistischen Kroatien für ihre Einflussmöglichkeiten und Kontrollfunktionen entscheidend. In einer Zeit, in der demokratische und sozialpartnerschaftliche Strukturen auf keine lange Tradition und Stabilität zurückblicken konnten, war die Positionierung gegenüber politischen Entscheidungsträgern von zentraler Relevanz. So versuchte das Tudjman-Regime auf die Gewerkschaftsszene Einfluss zu nehmen und diese zu spalten. Nach dem Jahr 2000 war die Unabhängigkeit gegenüber politischen Parteien Thema gegenseitiger Vorwürfe und interner Fragmentierung unter den Gewerkschaftsverbänden. Doch nicht nur in der Positionierung gegenüber der Politik ist das sozialistische Erbe für die kroatischen Gewerkschaften zu erkennen. Im Sozialismus hatten die Gewerkschaften auch keine Erfahrungen im sozialpartnerschaftlichen Dialog gesammelt. Damit waren sie schlecht auf die großen Herausforderungen der ersten Transitionsjahre vorbereitet, die sich durch die Gleichzeitigkeit von Transformation und Krieg auszeichneten.

⁶¹ Grdešić unterscheidet zwischen den Ebenen der gesellschaftlichen und der politischen Macht (dimensions of societal and political power): „Societal power rests on such capacities as high trade union density (representativeness), the ability to organize public protest or the ability to sway public opinion. Political power rests on the ability to influence top-level decision-making, through corporatist institutions“ (Grdešić 2008).

3.1.2. Die Gleichzeitigkeit von Krieg und Privatisierung

Die negativen Auswirkungen des Krieges auf die Stellung der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften in Kroatien wurde von allen InterviewpartnerInnen betont. Zusätzlich zu den wirtschaftlichen, politischen und staatlichen Transformationen und den Gefahren, die aus diesen Gleichzeitigkeiten resultieren, erschwerte das Zusammenspiel des kriegerischen Ausnahmezustandes und der Transformation auch die Position der Beschäftigten und ihrer VertreterInnen. Wie schon in Kapitel 1 erläutert, stellten die Charakteristika der kroatischen Transformation den Ausgangspunkt für das Funktionieren der kroatischen Demokratie dar und bedingten sich gegenseitig. Der Nationalismus des Tudjman-Regimes fungierte als ideologische Stütze für die Praxis von Korruption und Klientelismus, die im Gegenzug zur wirtschaftlichen Machtsicherung des Regimes beitrug. Auf diese Weise war das Zusammenspiel solcher Prozesse zweifellos auch relevant für die Stellung von Arbeit in Kroatien. Aus Perspektive der ArbeitnehmerInnen war der Privatisierungsprozess der größte Einschnitt in bestehende Beschäftigungs- und Eigentumsverhältnisse. Das Zusammenspiel von Privatisierung und Krieg verschärfte die Einschnitte auf die Arbeitskraft, die Beschäftigungs- und Wirtschaftsstrukturen sowie den sozialen Dialog zusätzlich. Die direkten und indirekten Kriegsfolgen beeinflussten die Konzeption und Durchführung der kroatischen Privatisierung in hohem Maße (Kušić 2001, S. 145ff).

Die Privatisierung der großteils ehemals staatlichen Unternehmen fand genau während der Kriegsjahre von 1992 bis 1995 statt. Während 1992 und 1994 wurden 90% der kroatischen Eigentumssumwandlungen durchgeführt, wovon 88% des zur Verfügung stehenden gesellschaftlichen Kapitals (rund 96 Milliarden Kuna) betroffen waren (Redžepagić 2012, S. 162). Zusätzlich zu den Arbeitsplatzverlusten, die aus diesen Privatisierungen resultierten, waren es intransparente Praktiken und kriminelle Privatisierungen, die zur Einschätzung führten (Sever 2013), dass die Verluste, die durch den Privatisierungsprozess in Kroatien entstanden waren, höher waren als die Verluste, die aus dem Krieg resultierten. In der Überprüfung der kroatischen Privatisierungsprozesse wurden vor allem drei zentrale und kostspielige Charakteristika identifiziert: nämlich die Verringerung des Unternehmenskapitals durch Eigentumssumwandlung, die illegale Umwidmung des Eigentums und die Verringerung der Beschäftigung in den Unternehmen (Redžepagić 2012, S. 167). Doch auch diese Charakteristika der kroatischen Privatisierungen sind nicht unabhängig vom Kriegsgeschehen zu verstehen. So waren die Finanzierung der militärischen Tätigkeit und die Umwandlung des Eigentums eng miteinander verwoben, indem zum Beispiel der Kriegszustand die Intransparenz in der Konzeption und Umsetzung der Privatisierung forcierte und, umgekehrt,

kurzfristige Profite aus den Privatisierungen für die Finanzierung militärischer Tätigkeit eingesetzt wurden.⁶² Der geschätzte Kriegsschaden belief sich in Kroatien auf rund 33 Milliarden, mit einem kumulativen wirtschaftlichen Rückgang von 36% und Kriegskosten von rund 23 Mrd. US\$ (Kokanović 1999, S. 94).

Aus Perspektive der Beschäftigten in Kroatien hieß das, dass sie nach ihrem militärischen Einsatz im Krieg zu verkaufte und ruinierte Unternehmen zurückkehrten. Während die Beschäftigten für das unabhängige Kroatien gekämpft hatten, war die Wirtschaft zugrunde gerichtet und durch kriminelle Machenschaften geplündert worden (Matijašević 2013). Es gab keine Arbeitsplätze, die die KriegsveteranInnen wiederaufnehmen konnten (Sever 2013). Mit Ende des Krieges hatte die Arbeitslosigkeit in Kroatien 249.000 Personen im Jahr 1995 erfasst, von denen nur 14% staatliche Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld erhielten (Kokanović 1999, S. 94). Um den sozialen Frieden trotz des Verlustes des äußeren Feindes nicht zu gefährden, wurden staatliche Maßnahmen getroffen um diesen zu erhalten. So wurde der Eintritt in die Frühpension erleichtert. Unternehmen konnten ihren Beschäftigten zusätzliche Arbeitsjahre kaufen und ihnen das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Ende der 1990er-Jahre erhöhte sich die Anzahl der PensionistInnen auf eine Million Personen mit einem Durchschnittsalter für den Pensionsantritt von nur 54 Jahren (Puljiz 2007, S. 173; Sever 2013).

Auch die Stellung der Gewerkschaften in Kroatien wurde durch das Zusammenspiel von Kriegsgeschehen und Privatisierungen geschwächt. Aus Perspektive der GewerkschaftsvertreterInnen waren die frühen Transformationsjahre eine Zeit, in der die wirtschaftliche Transformation zur Marktwirtschaft und der Weg dorthin nicht im Geringsten hinterfragt oder kritisiert werden konnten, aber auch von den Gewerkschaften selbst als unausweichlich akzeptiert wurden (Novi Sindikat 2013). Die Nichthinterfragung der Privatisierungen wurde durch den Ausnahmezustand des Krieges verstärkt, da die nationale Sicherheit das dominante Paradigma war und soziale und wirtschaftliche Fragen von in den Hintergrund traten (Kokanović 1999, S. 93). Diese Situation spiegelte sich vor allem im sozialen Pakt zwischen der Tudjman-Regierung und den Gewerkschaftsverbänden aus dem Jahr 1992 wider, in dem sich die Gewerkschaften aufgrund des nationalen Ausnahmezustandes dazu verpflichteten, keine Streiks zu organisieren und mit der Regierung zusammenzuarbeiten. Durch das Abkommen zur Zusammenarbeit während des Kriegszustandes und der Gefährdung der nationalen Einheit der Republik Kroatien⁶³

⁶² Ein Überblick über historische Formen der Kriegsfinanzierung und eine Analyse der Finanzierung des kroatischen „Heimatkrieges“ bietet Dražen Rajković (2013).

⁶³ „Sporazumu o suradnji i djelovanju za vrijeme ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstva

versprachen die damals bestehenden Gewerkschaftsverbände, keine Arbeitskämpfe zu forcieren und den sozialen Frieden zu wahren, und die Regierung verpflichtete sich ihrerseits, die Gewerkschaftsverbände in sozialen und wirtschaftlichen Fragen zu konsultieren (Lončar 2013; Grdešić 2007). Der Pakt mit der Regierung hielt jedoch nicht lange. Schon wenige Monate nach der Unterzeichnung begann der Gewerkschaftsverband SSSH (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske) mit der Sammlung von Unterschriften, um eine Veränderung der bestehenden Sozialpolitik zu fordern. Innerhalb von nur zwei Wochen wurden 335.000 Unterschriften gesammelt, mit der Regierung konnte jedoch keine Übereinkunft gefunden werden (Grdešić 2006, S. 130).⁶⁴ Unterdessen hatten die Verhandlungen für die Kollektivverträge für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor schon Ende 1991 begonnen. Für die Gewerkschaften waren die Kollektivverhandlungen Neuland, das sowohl eigene Lern- und Konzeptionsarbeit als auch die gleichzeitige Auseinandersetzung mit den Standpunkten der Regierung erforderte (Sever 2013). Doch auch in den Verhandlungen um die Kollektivverträge gingen die Gewerkschaften immer mehr auf Konfrontationskurs mit der Regierung. Nach der Ankündigung eines Generalstreiks im August 1992 wurde schlussendlich doch der Kollektivvertrag für die Privatwirtschaft mit der Regierung unterschrieben, dem der Vertrag für den öffentlichen Sektor folgen sollten (Grdešić 2006, S. 130). Zum Generalstreik kam es ein paar Monate später trotzdem. Dieser wurde am 11. März 1992 auf Initiative des Gewerkschaftsverbandes SSSH und der Teilnahme des Gewerkschaftsverbandes HUS („Hrvatska Udruga Sindiakta“ - Kroatischer Verband der Syndikate), jedoch ohne Unterstützung des KNSH („Konfederacije nezavisnih sindikata Hrvatske“ – Konföderation der unabhängigen Syndikate Kroatiens) abgehalten, wobei sich geschätzte 420.000 Personen am Streik beteiligten (ebd.). Solche gewerkschaftlichen Aktionen und die gewerkschaftliche Opposition gegenüber der Privatisierungs- und Arbeitspolitik der Regierung verstärkten sich nach Ende des Krieges. Zu den bekannten Beispielen der Arbeitsniederlegung in dieser Zeit gehörten vor allem die einmonatigen Streiks der Bahnangestellten im Jahr 1994 und 1996.

RH“

⁶⁴ Wie in Kapitel 3.2. gezeigt wird, kam es im Jahr 2009 nochmals zur Unterschriftensammlung durch die vier Gewerkschaftsverbände, um gegen Änderungen im Arbeitsgesetz zu protestieren.

3.1.3. Neoliberale Normalisierung

Die 1990er-Jahre mit den Kriegsjahren und den darauffolgenden Jahren der Misswirtschaft des Tudjman-Regimes hinterließen Kroatien als heruntergewirtschaftetes Land. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutete diese Tatsache eine explodierte Arbeits- und Perspektivenlosigkeit. Nach damaligen Schätzungen war 1999 rund ein Fünftel der Bevölkerung im Arbeitsalter arbeitslos, eine von neun Personen erhielt kein Gehalt am Ende des Monats, und fast zwei Drittel der Bevölkerung kamen mit dem verdienten Gehalt kaum über die Runden, da die Reallöhne auf einen historischen Tiefpunkt gesunken waren (Kokanović 1999, S. 188). Der Arbeitsmarkt hatte sich durch den Krieg und die wirtschaftliche Umstrukturierung so verändert, dass die Anzahl öffentlicher Arbeitsplätze stark zurückgegangen war. Neue Arbeitsplätze entstanden vor allem im Bereich der Selbstständigkeit oder im Privatsektor, wobei rund die Hälfte der neu kreierten Arbeitsplätze in der Schattenwirtschaft angesiedelt war, wo die Gehälter niedriger und die sozialen Absicherungen inexistent waren (ebd., S. 195). Aus Perspektive der Beschäftigten hatten die ersten neun Jahre nach dem Ende der SFRJ nur wirtschaftliche und soziale Nachteile mit sich gebracht.

Die Gewerkschaften hatten sich Ende der 1990er-Jahre auf die Seite der Oppositionskoalition und damit auf die Seite der neuen *Račan*-Regierung gestellt. Doch auch hier traten die Gewerkschaftsverbände, ähnlich wie beim Generalstreik im Jahr 1993, geteilt auf. Manche versuchten nach eigenen Angaben ihre Unabhängigkeit zu wahren, indem sie nicht an den Protesten gegen das alte Regime teilnahmen, was von anderen Seiten als Unterstützung der HDZ aufgefasst wurde (Matijašević 2013, Sever 2013). So wurde auch Kritik an der Račan-Regierung vonseiten eines Gewerkschaftsverbandes durch andere GewerkschaftsvertreterInnen als politische Lagerpolitik gewertet (Sever 2013). Trotz der bestehenden Teilung innerhalb der Gewerkschaftsverbände erhofften sich alle Seiten einen Neuanfang mit dem Tod Tudjmans.

Die Hoffnung auf einen Neubeginn spiegelte sich auch in der Tatsache wider, dass alle Gewerkschaftsverbände zur Teilnahme an den Parlamentswahlen 2001 aufriefen (Bagić 2010, S. 269). Die direkte Unterstützung der neuen SDP-Regierung durch manche Gewerkschaftsverbände fand ihren Niederschlag in der „Partnerschaft für die Entwicklung“⁶⁵. Der größte Gewerkschaftsverband SSSH hatte im Dezember 2001, nach der Formierung der neuen Regierung, die Partnerschaft mit der Regierung unterschrieben, doch nur drei Monate

⁶⁵ „Partnerstvo za razvoj“

danach wurde diese vonseiten des SSSH wieder aufgekündigt. Der Vorsitzende Davor Jurić erklärte, dass der Grund in der mangelnden Umsetzung der Vereinbarungen durch die Regierung lag, die zugesichert hatte, bis Ende März die Sektoren der Sozialpolitik und die Politik der wirtschaftlichen Restrukturierung und Privatisierung sowie die Ratifizierung internationaler Konventionen zu harmonisieren (Slobodna Dalmacija 2002). Aufgrund dessen rief der SSSH zum Protest gegen die geplanten Arbeitsrechtsreformen auf, was mit der steigenden gesellschaftlichen Frustration aufgrund der neuen Regierung korrespondierte. Trotz des wirtschaftlichen Stabilisierungsprogrammes stieß nämlich die langsame Umsetzung, aber auch die Richtung der Reformbemühungen immer mehr auf Ablehnung, auch aufseiten anderer Gewerkschaftsverbände. So fanden nur wenige Reformen im Sozialbereich statt. Speziell bei der Arbeitsmarktreform bestand das Ziel, den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten und ArbeitnehmerInnenrechte, vor allem im Bereich der Abfindungsregelungen, wurden eingeschränkt, was von allen Gewerkschaftsverbänden heftig kritisiert wurde (Vidović/Pauković 2011, S. 100). Trotz gewerkschaftlicher Proteste wurden die Reformen des Arbeitsrechtes im Juli 2003 im Parlament beschlossen. Mit diesen Reformen fiel der kroatische Index des Beschäftigungsschutzes (EPL Employment Protection Legislation Index) von 3,58 auf 2,76 Punkte, was eine erhöhte Flexibilisierung und ein Ausscheiden Kroatiens aus der Gruppe der Länder mit dem höchsten EPL-Index bedeutete; dabei blieb der Index im Vergleich mit anderen postsozialistischen Transformationsländern weiterhin hoch (Matković/Bionić 2003). Doch das neue Arbeitsrecht wurde auch durch die neue Regierung angenommen. Račan hatte schon im Juli 2002 sein Mandat zurückgelegt und vorgezogene Wahlen für Jänner 2003 angesetzt, die die HDZ an die Macht zurückbrachten. Mit dem Umbruch nach dem Tod Tudjmans und der darauf folgenden Politik der SDP kann auch aus Sicht der Beschäftigungspolitik in Kroatien von einer Normalisierung und Anpassung an internationale Standards gesprochen werden. Die Arbeitsmarktreformen der SDP waren von den Vorgaben internationaler Organisationen wie dem IMF und der Weltbank geleitet und gereichten nicht unbedingt zum Vorteil der kroatischen ArbeitnehmerInnen.⁶⁶ Für die kroatischen Gewerkschaften bedeutete der Umbruch keine Konsolidierung ihrer Gespaltenheit und Verbesserung der Zusammenarbeit mit den politischen Machthabern. Vor dem Hintergrund des Postsozialismus der 1990er-Jahre und des erstarkten Neoliberalismus

⁶⁶ Bohle und Greskovits unterscheiden drei verschiedene Formen des Kapitalismus, der sich in Mittel- und Osteuropa nach Ende des Staatssozialismus entwickelte. Alle drei Formen sind in ihrer Entwicklung deutlich von der neoliberalen globalen Wirtschaftsordnung beeinflusst, und so verorten die beiden Autoren in den baltischen Staaten einen klar neoliberalen Typ des Kapitalismus, in den Visegrad-Ländern eine abgeschwächte Form eines „embedded neoliberalism“ und nur in Slowenien eine Balance von Marktmechanismen und Sozialstaat. (Bohle/Greskovits 2007).

verblieben sie in einer schwachen politischen und gesellschaftlichen Stellung, was sich auch mit dem Machtwechsel hin zur reformierten HDZ im Jahr 2003 nicht änderte. Obwohl der Beginn des institutionellen Sozialen Dialoges durch den nationalen Wirtschafts- und Sozialrat (GSV – Gospodarsko-socijalno vijeće) in den Zeitraum der frühen 2000er-Jahre und der SDP-Regierung fiel, war es während dieser Zeit nicht gelungen, eine soziale Partnerschaft zu kreieren. Die reformierte HDZ versprach, dass kein Rückfall in die Situation der 1990er-Jahre stattfände, doch war die HDZ aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklungen auch nicht gezwungen, den Sozialen Dialog zu suchen und mit den Gewerkschaften zu kooperieren (Bagić 2010, S. 233).

Das Erbe des Vorhängerregimes, die Gleichzeitigkeit von Krieg und Privatisierung und die darauf folgende neoliberale Normalisierung waren es, die aus Perspektive der Gewerkschaften die Stellung und den Wert von Arbeit in Kroatien verringerten. In Zeiten der globalisierten Finanzwirtschaft war entsprechend dem globalen Trend ein deutlicher Vorsprung von Kapitalinteressen gegenüber Arbeitsinteressen erkennbar. Das erschwerte den Gewerkschaften die Einflussnahme und in weiterer Folge die Regulierung divergierender Interessenslagen. Aus diesen historischen Konstellationen heraus entwickelten sich die Strukturen, die bis heute die Gewerkschaften in Kroatien kennzeichnen, allen voran ihre interne Gespaltenheit, die in vielerlei Hinsicht dem osteuropäischen, postsozialistischen Trend der Differenzierung zwischen reformierten und nach 1990 gebildeten entspricht. Sie ist in den Beziehungen der kroatischen Gewerkschaftsverbände zueinander erkennbar und spiegelt sich in den Mitgliederzahlen und der Dichte als auch am Beispiel der Entwicklung des Repräsentationsgesetzes wider.

3.2. Hauptmerkmale kroatischer Gewerkschaften

3.2.1. Fragmentierung

Mit vier, vormals fünf verschiedenen Gewerkschaftsverbänden sind interne Fragmentierung und Gespaltenheit das Hauptmerkmal der kroatischen Gewerkschaftsszene. Das entspricht zwar dem Trend in anderen ex-jugoslawischen Staaten, wo relativ zur Größe des Landes eine übermäßig hohe Anzahl an sektoralen Gewerkschaften zu verzeichnen ist (Kohl 2009, S. 155), Kroatien bleibt aber sogar im Vergleich zu seinen Nachbarn eine Ausnahme. Denn mit der höchsten Anzahl an sektoralen Gewerkschaften in der Region weist Kroatien gleichzeitig eine sehr niedrige gewerkschaftliche Dichte auf (ebd.). Nur 35% der Beschäftigten in Kroatien sind in Gewerkschaften organisiert. Auf diese Weise gibt es nach dem Ende des Sozialismus viel mehr Gewerkschaften mit viel weniger Mitgliedern. Diese Fragmentierung

ist selbst im Vergleich mit anderen EU-Staaten, die traditionell eine hohe Fragmentierung ihrer Gewerkschaften aufzuweisen haben, sehr stark (Bagić 2010, S. 279) Die Gespaltenheit der Gewerkschaften war Hauptthema in allen geführten Interviews. Einerseits verläuft die wahrgenommene Trennung dabei entlang der Frage politischer (Un-)Abhängigkeit. Andererseits wurde eine Spaltung entlang von Sektoren, Gewerkschaften im Privatsektor und Gewerkschaften im öffentlichen Bereich angeführt.

Wie schon zuvor (Kapitel 3.1.) angemerkt, hatten sich zu Beginn des Transformationsprozesses verschiedene Gewerkschaftsverbände formiert, die sich nach eigenen Angaben durch ihre Position zur herrschenden Politik unterschieden. Zu diesem Zeitpunkt ergaben sich die Unterschiede zwischen den Verbänden aufgrund ihrer Position gegenüber dem alten Regime als auch der Positionierung gegenüber den neuen politischen Machthabern der HDZ. Die politischen Entscheidungsträger der HDZ trugen zu dieser Spaltung bei, indem sie versuchten, die Einigkeit der Gewerkschaften zu brechen und einen autoritär-korporatistischen Standpunkt gegenüber den ArbeitnehmervertreterInnen einzunehmen (Bagić 2010, S. 279; Zakošek 1995, S. 32). Dies geschah dadurch, dass die HDZ die Formierung eines neuen Gewerkschaftsverbandes unterstützte, es diesem und allen anderen Gewerkschaftsverbänden jedoch nur durch Protest und Konflikt mit der Politik möglich war, Einfluss auszuüben. Das Resultat waren eine verstärkte Spaltung der Gewerkschaftsverbände und gegenseitige Vorwürfe der politischen Abhängigkeit.

Mit Ende des Sozialismus existierte ein einziger Gewerkschaftsverband in Kroatien, der SSH (Savez Sindikata Hrvatske). Doch noch vor den ersten unabhängigen Wahlen Ende 1989 und Beginn 1990 formierte sich innerhalb des SSH eine Reihe neuer Gewerkschaften, wie die unabhängige Gewerkschaft der Wissenschaft und höheren Bildung oder die Gewerkschaft der Lokführer (Kokanović 1999, S. 201). Im Mai 1990 wurde der SSSH der Nachfolgeverband des sozialistischen Gewerkschaftsbundes SSH. Dem SSH wurde noch ein S hinzugefügt, um die nunmehrige Unabhängigkeit (*samostalnost*) gegenüber der Politik zu verdeutlichen. Die Besonderheit der Gründung des SSSH war, dass dieser erste unabhängige Gewerkschaftsbund in Kooperation zwischen alten und neuen GewerkschaftsvertreterInnen gegründet worden war, was eine Ausnahme im Vergleich zu anderen postsozialistischen Ländern darstellte, wo die Spaltung zwischen reformierten und neuen Gewerkschaften von Beginn an zu getrennten Gewerkschaftsverbände führt (Bagić 2010, S. 139). Trotz dieser Zusammenarbeit kam es beim Gründungskongress zur Spaltung des Gewerkschaftsverbandes. Nach Angaben des langjährigen Gewerkschaftsführers und heutigen Politikers Dragutin Lesar gewannen die altgedienten sozialistischen Gewerkschafter die Gründungswahl, und erst ein Jahr später

übernahmen reformierte Kräfte innerhalb des SSSH die Leitung des Verbandes (Bagić 2010, S. 139–140). Als Reaktion auf den Gründungskongress im Mai 1990 trat eine Reihe von Gewerkschaften aus dem SSSH aus und gründete den ersten neuen Gewerkschaftsverband, die Konföderation KNSH. In der Selbstdarstellung des SSSH blieb es jedoch bis heute zentral, die Neukonstituierung des Verbandes und damit den Bruch mit der Tradition des jugoslawischen SSH zu betonen (Pezelj 2013).

Das Beispiel, das die Spaltung aufgrund der Frage politischer Unabhängigkeit am deutlichsten illustriert, ist die Formierung des dritten Gewerkschaftsverbandes, des HUS. Die Entstehung des HUS wird als direkter Eingriff des politischen Regimes in die Gewerkschaftsszene der frühen 1990er-Jahre gewertet (Novi Sindikat 2013; Sever 2013). Als im Dezember 1990 die Metall- und TextilarbeiterInnen des SSSH in Kroatien streikten, wurden sie vom damaligen Premierminister Josip Manolić öffentlich als LandesverräterInnen angegriffen. Unter seinen Auspizien wurde der Gewerkschaftsverband HUS gegründet (Kokanović 1999, S. 201). Schon zuvor hatte die HDZ versucht den SSSH zu spalten, indem sie Kontrolle über den KNSH zu erlangen trachtete und damit das erste Mal einen Keil zwischen die ArbeitnehmervertreterInnen trieb (Grdešić 2006, S. 129; Zakošek 1995, S. 32). Ähnlich verhielt es sich daraufhin mit dem HUS. Trotzdem ist die Gründung des HUS, der dem SSSH und der Konföderation folgte, nicht nur auf das politische Kalkül der HDZ zu reduzieren. Denn aus heutiger Perspektive (Novi Sindikat 2013) resultierte das Engagement im HUS auch aus dem Charakter der HDZ als Massenbewegung. Es war einzelnen Personen ein Anliegen, die Idee und die Ziele dieser Bewegung auch im gewerkschaftlichen Sektor zu etablieren. Die EntscheidungsträgerInnen innerhalb der HDZ schienen jedenfalls kein großes Interesse an gewerkschaftspolitischer Arbeit zu haben, „sonst hätte der HUS viel erfolgreicher sein müssen“ (ebd.). Darüber hinaus hätte sich der HUS nicht bald nach seiner Formierung an Protesten gegenüber den politischen Machthabern beteiligt (Bagić 2010, S. 146). Doch die politische Unterstützung zur HUS-Gründung durch Manolić reichte aus, um die Spaltung der Gewerkschaftsverbände voranzutreiben und deren Stellung zu schwächen.

Im Jahr 1992 gab es somit drei gewerkschaftliche Konföderationen, den SSSH, den HUS und die KNSH, sowie zwei fachliche Gewerkschaftsverbände, nämlich den MHS („Matica Hrvatskih Sindikata“ – Trägerverband kroatischer Syndikate) und den KHSJSN („Koordinacija hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika“ - Koordination der kroatischen öffentlichen Syndikate) (Beros 1994). Allerdings folgten noch weitere Spaltungen. Im Jahr 1994 gründete der ehemalige SSSH-Gewerkschafter Boris Kunst als Reaktion auf einen Konflikt mit dem SSSH-Vorsitzenden Dragutin Lesar eine weitere

Konföderation, den Gewerkschaftsverband URSH („Udruga radničkih sindikata Hrvatske“ – Verband der Arbeitersyndikate Kroatiens). Erst Ende der 1990er-Jahre erfolgten die ersten Initiativen, um den Zusammenschluss von Verbänden zu unterstützen. So fand im Jahr 1998 die erste Fusion zwischen dem KHSJSN und dem KNSH statt, woraus der NHS („Nezavisni Hrvatski Sindikati“ – Unabhängige kroatische Syndikate) entstand. Ende der 1990er-Jahre waren es also wieder fünf Gewerkschaftsverbände (SSSH, HUS, NHS, URSH und MHS), die auf gesamtstaatlichem Niveau gewerkschaftliche Interessen vertraten und gleichzeitig hinsichtlich der Frage politischer (Un-)Abhängigkeit gespalten blieben. Wie zuvor erwähnt, war der NHS der einzige Gewerkschaftsverband, der die Kooperationsvereinbarungen mit den neuen Machthabern nach dem Umbruch im Jahr 2000 nicht unterschrieb. Das wurde wiederum von anderen Gewerkschaftsverbänden als Unterstützung der HDZ durch den NHS gewertet. Somit blieb die gewerkschaftliche Fragmentierung auch nach dem Ende des Tudjman-Regimes bestehen.

Doch nicht nur die Positionierung gegenüber den politischen EntscheidungsträgerInnen spaltete die Gewerkschaften. Auch die strukturelle Veränderung in der Wirtschaft und ihren Sektoren trug zur Fragmentierung der Gewerkschaften bei. Die Entstehung des Privatsektors und der Deindustrialisierungsprozess führten zu einem hohen Grad an sektoraler Differenzierung und organisatorischen Unterschieden in der Gewerkschaftslandschaft. Aufgrund der Entstehung des Privatsektors wurden zu Beginn der Unabhängigkeit zwei Kollektivverträge – einer für den öffentlichen Dienst und einer für den Privatsektor – in Kroatien verhandelt (Sever 2013). Auf dem Privatsektor war allerdings recht bald eine deutlichere Differenzierung der Kollektivverträge notwendig, und gleichzeitig formierte sich die ArbeitgeberInnenseite neu, die auch ein neues Gegenüber für die kroatischen ArbeitnehmerInnen darstellte.

Im Gegensatz zur Fragmentierung der Arbeitnehmervertretung war die Seite der kroatischen ArbeitgeberInnenvertretung in sich geschlossener. Der Kroatische Verband der Arbeitgeber (HUP)⁶⁷ wurde 1993 gegründet, und obwohl es nicht die einzige Arbeitgeberorganisation war, so erfüllte sie als einzige die Vorgaben der Repräsentativität für den GSV. Nach Angaben des kroatischen Arbeitsministeriums sind rund 52 Arbeitgeberverbände auf sektorialem Niveau registriert (Butković/Samardžija/Tišma 2012, S. 24), von denen drei auf nationaler Ebene zu nennen sind. Neben dem HUP haben auch der „Verband der unabhängigen Arbeitgeber“⁶⁸ und die „Konföderation der kroatischen Industrie und Unternehmer“⁶⁹ Anspruch auf nationale

⁶⁷ „Hrvatska Udruga Posodavaca“

⁶⁸ „Savez neovisnih udruga poslodavaca“

⁶⁹ „Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika“

Interessensvertretung erhoben. Im Laufe des letzten Erhebungsprozesses der Repräsentativität dieser ArbeitgeberInnenverbände im Jahr 2007 definierte der GSV in Zusammenarbeit mit dem ILO Minimalkriterien der Repräsentativität, die nur vom HUP erfüllt wurden (Bagić 2010, S. 181). Während die beiden anderen Verbände nun stetig an Mitgliedern verlieren, hat der HUP heute rund 6000 Mitglieder, die rund 400.000 ArbeitnehmerInnen in Kroatien beschäftigen und in drei regionalen Büros, in Rijeka, Osijek und Split, sowie nach 25 sektoralen Branchen organisiert sind (Butković/Samardžija/Tišma 2012, S. 24). Da im öffentlichen Sektor auch keine eigene ArbeitgeberInnenorganisation für öffentliche Unternehmen geführt wird, ist der HUP die einzige Vertretungsorganisation kroatischer ArbeitgeberInnen und weist somit keine vergleichbare Fragmentierung auf, wie es bei der Arbeitnehmerschaft der Fall ist (Milićević Pezelj 2010, S. 13).

Zusätzlich zur Tatsache, dass die Fragmentierung der Interessensvertretung nur aufseiten der ArbeitnehmerInnen stattfand und nicht staatliche ArbeitgeberInnen geschlossen auftraten, war der Privatsektor Neuland für Gewerkschaften. Die erste Schwierigkeit stellte die Größe der neuen Unternehmen dar, da vor allem Klein- und Mittelbetriebe im neuen Sektor entstanden waren. Zwar ist es in Kroatien möglich, mit einer geringen Anzahl an Mitgliedern eine Gewerkschaft zu gründen,⁷⁰ doch in der Wahrnehmung der Gewerkschaftsverbände gestaltet sich die Gründung in Klein- und Mittelbetrieben schwierig und wird der Beitritt zu Gewerkschaften im Privatsektor von der ArbeitgeberInnenseite verhindert (Sever 2013; Milićević Pezelj 2013). Weiters ist es erst ab einer Anzahl von 20 Angestellten möglich, einen Betriebsrat zu gründen, was die Interessensvertretung von ArbeitnehmerInnen zusätzlich erschwert. Bagić hat in seiner Untersuchung gezeigt, dass gewerkschaftliche Organisation in Kleinbetrieben (bis zu 49 Angestellte) bei nur drei Prozent liegt, in Mittelbetrieben auf 21% steigt, doch erst auf dem Niveau von Großbetrieben mit 40% die durchschnittliche nationale Gewerkschaftsdichte erreicht wird (Bagić 2010, S. 162). Auf die Frage nach den Gründen für die Nichtmitgliedschaft in Gewerkschaften wird von Angestellten im Privatsektor angeführt, dass keine Gewerkschaft in der Firma existiert, oder aber es wird auf den fehlenden Nutzen gewerkschaftlicher Vertretung verwiesen (ebd., S. 166). Es scheint also, dass die gewerkschaftliche Vertretung im Privatsektor in Kroatien kaum präsent ist und die Gewerkschaftsdichte in diesem Wirtschaftssektor im Allgemeinen bei nur 17% liegt (ebd.; Milićević Pezelj 2013).

Die genannten Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Vertretung im Privatsektor wurden durch die Umwandlung wirtschaftlicher Sektoren im Land verstärkt. Der Privatsektor in Kroatien ist

⁷⁰ Nach Artikel 171 des kroatischen Arbeitsgesetzes können zehn volljährige Personen eine Gewerkschaft gründen.

nach Angaben des Länderprofils durch die Weltbank stieg im Zeitraum von 2003 bis 2007 stark und macht 70% des BIP aus; zudem sind rund 55% der ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor beschäftigt. Der Privatsektor hat sich als Konsequenz der Einführung der Marktwirtschaft nicht nur vergrößert, es hat auch eine Deindustrialisierung hin zum dienstleistungsorientierten Sektor in Kroatien stattgefunden. Traditionell ist die Gewerkschaftsbewegung in der Industrie stärker verankert als im Dienstleistungsbereich. In diesem Sinne sind die strukturellen Gegebenheiten der kroatischen Wirtschaft für den gewerkschaftlichen Einflussbereich wenig vorteilhaft. Hinzu kommt, dass auch die Praxis des sozialen Dialoges die Entwicklung gewerkschaftlicher Vertretung auf dem Niveau von Klein- und Mittelbetrieben nicht begünstigt. In Kroatien werden Kollektivverträge immer dezentralisiert verhandelt, oft auch auf betrieblichem Niveau. Wo es keine Gewerkschaften oder Betriebsräte gibt, ist es jedoch schwer, auf Betriebsebene zu verhandeln. So wird geschätzt, dass nur zwölf Prozent der bestehenden Kollektivverträge auf nationalem Niveau reguliert werden und der Rest auf dem Niveau der Betriebe die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen bestimmt (Milićević Pezelj 2010, S. 8). Es bestehen rund 16 sektorale Kollektivverträge in Kroatien, von denen die Hälfte im Privatsektor geschlossen wurde, jedoch durch Ministerbeschluss auf alle DienstgeberInnen im jeweiligen Sektor angewendet werden musste; in anderen Bereichen wie der Energiewirtschaft oder im Informations- und Kommunikationsbereich existieren keine Kollektivverträge (ebd., S. 13). Zusammengenommen sind nach der Schätzung von Bagić rund 61% aller ArbeitnehmerInnen durch bestehende Kollektivverträge gedeckt, was nur wenig unter dem EU-weiten Durchschnitt von 68% liegt (Bagić 2010, S. 218–219). Durch genannte strukturelle Besonderheiten bleibt der Privatsektor dabei jedoch deutlich hinter der Abdeckung durch Kollektivverträge im öffentlichen Sektor zurück.

Die Unterschiede zwischen privatem und öffentlichem Sektor werden auch anhand fragmentierter Gewerkschaftsverbände deutlich. Zwei der (heute) vier Gewerkschaftsverbände bestehen vordergründig aus Gewerkschaften aus dem öffentlichen Bereich. Der NHS vertritt vor allem Gewerkschaften in staatlichen und öffentlichen Betrieben; die MHS ist aber nur im öffentlichen Bereich tätig. So entstand die MHS auch aus der Abspaltung vom Vorgängerverband der NHS (Novi Sindikat 2013). Zwar hat diese Aufteilung nach Sektoren keinen direkten Einfluss auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften, sie wirkt sich jedoch auf das Vorgehen und das Wirken der Gewerkschaftsverbände aus. Das gemeinsame Vorgehen der Verbände ist durch ihre jeweiligen sektoralen Schwerpunkte beeinträchtigt. So ist nicht direkt auf die Unterstützung

der vordergründig öffentlichen Gewerkschaftverbände zu zählen, wenn es um Fragen des Privatsektors geht, und vice versa. Darüber hinaus können unterschiedliche Interessenslagen zwischen den Verbänden auftreten, die in den gleichen Sektoren aktiv sind, und Gewerkschaften, die im gleichen Bereich in zwei verschiedenen Verbänden organisiert sind. Im öffentlichen Bereich weisen die Gewerkschaften eine vergleichsweise hohe Dichte und Akzeptanz bei den Beschäftigten auf, wodurch sich auch die Position gegenüber den ArbeitgeberInnen, in diesem Fall den staatlichen Instanzen, verbessert (Sever 2013).

Zusammenfassend sind heute vier Gewerkschaftsverbände in Kroatien tätig, von denen der NHS rund 125.000 Mitglieder zählt, der SSSH ca. 110.000 Mitglieder, die MHS 65.000 ArbeitnehmerInnen vertritt und der HURS als Zusammenschluss von HUS und URSH auf ca. 65.000 Mitglieder kommt (Butković/Samardžija/Tišma 2012, S. 23). Insgesamt ist bei allen Gewerkschaftsverbänden ein Rückgang der Mitglieder zu verzeichnen.⁷¹ Diese Fragmentierung der Gewerkschaftslandschaft in Kroatien spiegelt sich nicht nur in der Zahl der Gewerkschaftsverbände wider, sondern insbesondere in ihrer Beziehung zueinander. In den Interviews mit VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände wurde wiederholt betont, dass kaum Solidarität zwischen den Verbänden bestehe (Matijašević 2013; Novi Sindikat 2013). Die schwierige Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden wird zusätzlich durch sogenannte „gelbe Gewerkschaften“ erschwert (Matijašević 2013; Novi Sindikat 2013; Sever 2013). Eingesetzt von den ArbeitgeberInnen, steigern diese Gewerkschaften die Konkurrenz untereinander und vermindern somit die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf betrieblicher, aber auch sektoraler Ebene. Sogar auf internationaler Ebene haben sich die Fragmentierung und Konkurrenz der kroatischen Gewerkschaften fortgesetzt. Nach dem Zusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens und mit der Pluralisierung der Gewerkschaftslandschaft wurde die Frage politischer (Un-)Abhängigkeit auch zum Kriterium für internationale Mitgliedschaften. So führte aus Sicht der HURS-Führung eine Blockade durch den SSSH mit dem Vorwurf politischer Aktionen zur Nichtaufnahme des damaligen HURS (damaligen HUS) in den Europäischen Gewerkschaftsverband (ETUC) (Matijašević 2013). Nur die zwei mitgliederstärksten Gewerkschaftsverbände, der SSSH und der NHS, sind Mitglieder der relevanten internationalen Verbände, des ETUC und des Internationalen Gewerkschaftsverbands (ITUC) (Seperić 2013, S. 15). Doch wurden auch innerhalb dieser Strukturen die Gräben zwischen den Gewerkschaftsverbänden deutlich. So wurde im Vorfeld des NHS-Beitritts zum ITUC zwischen den beiden Verbänden vermittelt und ausdrücklich

⁷¹ In Kroatien werden offizielle Daten zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften weder gesammelt noch veröffentlicht (Seperić 2014). Einschätzungen basieren auf den Zahlen, die von Gewerkschaftsverbänden publik gemacht werden.

dazu aufgefordert, gegenseitige öffentliche Vorwürfe zu unterlassen (ITUC 2006). Die anderen Verbände sind über andere internationale Kanäle organisiert. Vilim Ribić, Präsident der MHS, ist neben VertreterInnen des SSSH und NHS Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, in dem auch schon VertreterInnen des ehemaligen HUS Mitglied sein waren (EESC 2013; Samardžija/Vuletić 2008, S. 18). Auch eine Reihe von sektoralen Gewerkschaften aus allen vier Gewerkschaftsverbänden ist internationalen Verbänden des jeweiligen Sektors angeschlossen.

Der beschriebene Pluralismus der kroatischen Gewerkschaftslandschaft könnte als Zeichen für die Selbstständigkeit und politische Unabhängigkeit der Gewerkschaften interpretiert werden. Im Gespräch mit den VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände wurde die Uneinigkeit zwischen den Vertretungsorganisationen jedoch vielmehr als Hindernis im Kampf für gemeinsame Interessen beschrieben. So wurde unter anderem darauf verwiesen, dass in Streiks und Protesten nur selten gegenseitige Unterstützung zu erkennen war (Matijašević 2013). Hinzu kam, dass auch bei gemeinsamen Interessenslagen kein geschlossenes Vorgehen stattfand, was das Bild der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit weiterhin verschlechterte (Novi Sindikat 2013). Die Stellung der Gewerkschaften wird sowohl auf betrieblichem, sektoralem als auch gesamtstaatlichem Niveau durch ihre Fragmentierung geschwächt. Grdešić argumentiert, dass fehlender Konsens als auch Konkurrenz untereinander als Konsequenzen der Fragmentierung die Stellung der Gewerkschaften so beeinflussen, dass ihre Verhandlungsposition gegenüber der Regierung oder den ArbeitgeberInnen leidet (Grdešić 2008). In diesem Sinne ist die Fragmentierung der Gewerkschaften ein Hindernis für ihr Mitbestimmungspotenzial. Die Einflussmöglichkeit der Gewerkschaftsverbände ist durch die Fragmentierung stark eingeschränkt, worauf in Kapitel 3.3 anhand ausgewählter Beispiele genauer eingegangen wird. Zuvor soll jedoch noch kurz der Fokus auf das 2012 verabschiedete Repräsentationsgesetz gelegt werden, das nicht nur als Beispiel für die Fragmentierung der Gewerkschaften fungiert, sondern auch die strukturellen Unterschiede zwischen dem öffentlichen und dem privatem Sektor deutlich macht und die Schwierigkeiten in der Einflussnahme skizziert.

3.2.2. Beispiel Repräsentationsgesetz

Das Repräsentationsgesetz⁷², das vom kroatischen Parlament im Jahr 2012 verabschiedet wurde (und zu Beginn 2014 eine Abänderung erfuhr), definiert die Kriterien der Mitarbeit im Dreiparteiendialog und die Kriterien für die Repräsentativität im Verhandeln von Kollektivverträgen. Der Dreiparteiendialog findet, wie schon erwähnt, im nationalen und regionalen GSV statt. Die Kollektivverträge in Kroatien bestimmen, ähnlich wie im österreichischen und deutschen Arbeitsrecht, den Ablauf, Inhalt und das Ende des Arbeitsverhältnisses. Mindestlöhne und andere lohnrechtliche Bestimmungen (z.B. Überstunden, Arbeitszeiten oder Kündigungsfristen) werden durch den Kollektivvertrag bestimmt und räumen den verhandelnden Parteien eine ausschlaggebende Vertretungsposition in der Bestimmung der Arbeitsverhältnisse auf betrieblichem und sektoralem Niveau ein. Wie jedoch schon zuvor erläutert, konzentriert sich das Verhandlungsniveau von Kollektivverträgen in Kroatien auf das betriebliche Niveau. Rund 88% der Kollektivverhandlungen werden im Unternehmen selbst verhandelt, was wiederum als Resultat der Fragmentierung der kroatischen Gewerkschaftsszene verstanden werden kann (Bagić 2010, S. 202ff).

Bis vor dem Erlass des Repräsentationsgesetzes war es allen Gewerkschaften innerhalb eines Sektors und gegenüber einem/r ArbeitsgeberIn erlaubt, die ArbeitnehmerInnen während der Kollektivverhandlungen zu vertreten. Wie Bagić (2012, S. 195–196) erklärt, resultieren aus dieser Regelung Unklarheiten und Schwierigkeiten. Im gegebenen Fall, dass nicht nur eine betriebliche bzw. sektorale Gewerkschaft existierte, war es Sache der bestehenden Gewerkschaften zu definieren, wer die Verhandlungen ihrerseits übernahm und ein Verhandlungsteam zusammenstellte. Falls sich die Gewerkschaften nicht einigen konnten, war es Aufgabe des GSV zu bestimmen, wie das Verhandlungsteam zusammengesetzt wurde (ebd., S. 195). Dabei zeigte sich die strukturelle Schwierigkeit (Grdešić 2008), die sich aus der Fragmentierung der Gewerkschaften ergab. Denn ähnlich wie auf dem gesamtstaatlichen Niveau des GSV, auf dem dem ArbeitgeberInnenverband vier Gewerkschaftsverbände gegenüberstanden, mussten Gewerkschaften einen Konsens finden, um mit einer Stimme gegenüber der ArbeitgeberInnenseite aufzutreten. Indem die Repräsentationskriterien für Gewerkschaften nicht gegeben waren, kam es zu paradoxen Situationen, in welchen der Kollektivvertrag von Gewerkschaften verhandelt und unterschrieben wurde, die nur einen kleinen Teil der betroffenen ArbeitnehmerInnen vertraten. Jedoch konnte gleichzeitig die

⁷² „Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje“

ausgeschlossene Gewerkschaft nicht daran gehindert werden, Protestaktionen zu organisieren (Bagić 2010, S. 195–196). Es war unter anderem dieser Missstand, der aus Sicht der Regierung durch das neue Repräsentationsgesetz zu ändern versucht werden sollte.

Ein erster Entwurf des Repräsentationsgesetzes wurde im Frühjahr 2012 den Sozialpartnern durch die Regierung vorgelegt. Dieser Entwurf wurde zwar in einer tripartiten Arbeitsgruppe entwickelt worden, war jedoch nach Angaben der Gewerkschaften ein Produkt des Arbeits- und Pensionsministeriums (Milićević Pezelj 2012, S. 5). Die Reaktionen auf den Gesetzesentwurf fielen daraufhin sowohl von ArbeitgeberInnen- als auch ArbeitnehmerInnenseite negativ aus. Für die Gewerkschaftsverbände bedeuteten die neuen Repräsentationskriterien, dass nur drei der fünf bestehenden Gewerkschaftsverbände das Recht hätten, im nationalen GSV zu verhandeln, da sie die notwendige Mitgliederzahl aufweisen. Die beiden kleineren Verbände, URSH und HUS, würden aufgrund der neuen Kriterien und der niedrigen Anzahl an Mitgliedern aus dem GSV ausgeschlossen werden. Es bestand jedoch auch Gefahr für die beiden großen Gewerkschaftsverbände, da der Gesetzesentwurf vorsah, dass repräsentative Gewerkschaftsverbände über mindestens fünf unbefristete Angestellte sowie eine/n zusätzliche/n Angestellte/n für alle weiteren 10.000 Mitglieder (nach den 50.000 konstituierenden Mitgliedern) verfügen mussten (Cvrtila 2012). Die Schwerpunkte der Kritik am neuen Gesetzestext variierten daher abhängig davon, von welchem Gewerkschaftsverband sie geäußert wurden. Die Verbände konnten sich nicht auf Repräsentationskriterien einigen (Milićević Pezelj 2013), und auch in der Kritik am Gesetzesentwurf konnte kein klares gemeinsames Vorgehen erkannt werden, da nicht nur kollektive, sondern auch Beschwerden einzelner Verbände angekündigt wurden (Dnevnik.hr 2012b).

Anhand der Prozedur im GSV wird deutlich, dass die Gewerkschaften getrennt auftraten. In der ersten Stellungnahme des GSV zum Entwurf wird im Protokoll des Ausschusses für Gesetzgebung, Kollektivverhandlungen und Rechtsschutz vom 1. Juni 2012 festgehalten, dass sich die Sozialpartner – im Gegensatz zur Regierungsseite – gegen den Entwurf aussprechen. Nur ein paar Tage später, am 5. Juni 2012, wurde der Entwurf im GSV selbst diskutiert. Die Regierungsseite hielt sich im GSV kurz und ging im Protokoll nur auf zwei spezifische Vorschriften, jedoch nicht auf andere Fragen des neuen Gesetzesentwurfes ein. Ähnlich kurz, doch den Gesetzesentwurf ablehnend trat die ArbeitgeberInnenseite, der HUP, auf. Im Gegensatz dazu fielen die Argumente und Positionen der Gewerkschaftsverbände detaillierter, aber auch unkoordinierter aus. SSSH und MHS ließen ihre Anliegen gemeinsam im Protokoll festhalten, während die Stellungnahmen der anderen drei Verbände einzeln aufgelistet

wurden. Daraufhin fand am 9. Juli 2012 eine weitere Sitzung des Ausschusses statt, doch auch hier gab es von Regierungsseite und ArbeitgeberInnenseite nur kurze Stellungnahmen – dazu lehnte die ArbeitgeberInnenseite den Entwurf des Gesetzes weiterhin ab. Vier der fünf Gewerkschaftsverbände listeten wiederum getrennt, aber ausführlich ihre Argumente gegen den Gesetzesentwurf auf. In der letzten Sitzung des GSV am 12. Juli 2012 wurde vor der Gesetzesannahme im Parlament nur mehr protokolliert, dass die Sozialpartner den Gesetzesentwurf nicht unterstützten und bei ihrer Ablehnung blieben.

Es fällt auf, dass die Kritikpunkte der Gewerkschaftsverbände am Gesetzesentwurf in Form, Länge und Inhalt variierten. Sie schienen weder koordiniert noch klar in ihrer Kritik gegenüber dem Gesetzgeber. Weiters wird deutlich, dass nicht alle Gewerkschaftsverbände an allen Sitzungen teilnahmen und somit ihre Kritik nicht in die jeweiligen Protokolle eingeflossen war; dazu trat man in manchen Stellungnahmen geschlossen auf, in anderen dagegen getrennt. Aufgrund ihrer Gespaltenheit und des fehlenden Konsensus über die Repräsentationskriterien hatten sich die Gewerkschaftsverbände einer stärkeren Positionierung und Stellung gegenüber der Regierung beraubt. Der kleinste gemeinsame Nenner ihrer Kritik war die grundsätzliche Ablehnung des Gesetzesentwurfes. Diese Ablehnung durch alle Gewerkschaftsverbände wurde in den Verhandlungen des GSV zum Thema bestätigt (Poslovni Dnevnik 2012). Auch der Verband der Kroatischen Arbeitgeber HUP war, obwohl aus anderen Motivationsgründen, gegen den Gesetzesentwurf (ebd.; Milićević Pezelj 2012, S. 5). Das Gesetz wurde trotz der Ablehnung durch beide sozialpartnerschaftlichen Seiten kurz darauf, am 13. Juli 2012, im kroatischen Parlament erlassen.

Es gab eine Reihe von gemeinsamen Kritikpunkten der Gewerkschaftsverbände, durch die Trennung der Argumente in den Stellungnahmen wurden diese jedoch nicht als solche kommuniziert. Unter anderem wiesen die Kritikpunkte auch auf die Schwierigkeit von Gewerkschaften im kroatischen Privatsektor hin. Nicht nur für das nationale Niveau der Repräsentation wurden die Kriterien durch das neue Gesetz angepasst, auch die betrieblichen und sektoralen Vertretungen waren davon betroffen. Für die Repräsentativität einer Gewerkschaft auf betrieblichem und sektoralem Niveau (industrielle Gewerkschaften) wurde die Grenze für die Teilnahme an Kollektivverhandlung von zehn auf 20% Gewerkschaftsmitglieder der insgesamt im Bereich Angestellten angehoben; zusätzlich erhöhte sich die Grenze bei fachlichen Gewerkschaften von 30 auf 40% (Novi List 2012; Jutarnji List 2012). Diese Erhöhung der Repräsentativität traf nach Ansicht der Gewerkschaften vor allem den Privatsektor. So kritisierte der NHS, dass im Privatbereich, der

durch eine niedrige Gewerkschaftsdichte und eine niedrige Abdeckung durch Kollektivverträge charakterisiert ist, die Erhöhung der Repräsentationsgrenze gewerkschaftliches Arbeiten schlicht verunmöglicht wird (NHS 2012). Fachliche Gewerkschaften in Kroatien stellen rund 26% der registrierten Gewerkschaften in Kroatien, wobei industrielle Gewerkschaften, die als Gewerkschaften eines Bereiches bzw. Sektors definiert sind, den Löwenanteil von 85% der Gesamtzahl an Gewerkschaften tragen (Bagić 2010, S. 136–137).

Es gab jedoch auch unterschiedliche Kritikpunkte der Gewerkschaftsverbände am Gesetzesentwurf. Vor allem die kleineren Verbände, MHS und HURS, argumentierten, dass die Festlegung solcher Kriterien dem Recht der freien Formierung von Gewerkschaften widersprach, wie es in internationalen Konventionen festgehalten ist, und damit wurde auch das Streikrecht als ein grundlegendes internationales soziales und wirtschaftliches Recht untergraben (Dnevnik.hr 2012). Gemeinsam reichten die MHS und der HUS im Herbst 2012 auch eine Beschwerde beim kroatischen Verfassungsgerichtshof ein, die jedoch, wie eine Reihe von anderen Beschwerden, bis dato nicht vom Verfassungsgerichtshof behandelt wurde.⁷³ Im ersten Artikel des Antrages zur Beurteilung der Verfassungsrechtlichkeit des Repräsentationsgesetzes wurden die spezifischen Artikel des Gesetzes angeführt, die zur Prüfung vorgeschlagen wurden. Abgesehen von der Befürchtung des MHS und des HUS, dass eine Reihe von Vorschriften nicht den internationalen Verpflichtungen Kroatiens entsprachen, wurde auch erläutert (Artikel II), dass mit dem neuen Gesetz direkt in andere bestehende Rechtsvorschriften, wie in das Arbeitsgesetz, eingegriffen wurde.

Die Kritik am Eingriff und an der Änderung des Arbeitsgesetzes kann rückblickend als der wichtigste gemeinsame Nenner in der Kritik der Gewerkschaftsverbände am Repräsentationsgesetz verstanden werden. In allen öffentlichen Stellungnahmen der Gewerkschaftsverbände als auch in den Protokollen des GSV wurde auf die Gefahr der Abänderung des Arbeitsgesetzes durch das Repräsentationsgesetz hingewiesen. Die Kritik an der Änderung hatte zwei Schwerpunkte. Erstens argumentierten die Gewerkschaftsverbände, dass die neue sozialdemokratische Regierung vor ihrer Wahl beteuert hatte, das Arbeitsgesetz nicht ändern zu wollen (Novi List 2012). Der Vorwurf der Gewerkschaftsverbände war, dass mit dem Repräsentationsgesetz trotzdem ein Eingriff in das Arbeitsgesetz erfolgte. Zweitens war die rechtliche Konsequenz dieser Änderung im Arbeitsgesetz, dass das Wirken von

⁷³ Im Mai 2014 machte der Gewerkschaftsverband MHS durch einen Protest vor dem Verfassungsgerichtshof in Zagreb auf die Langsamkeit der kroatischen Rechtsprechung aufmerksam, indem darauf hingewiesen wurde, dass der Verfassungsgerichtshof zu den Gesetzen, die von den Gewerkschaften (schon 2012) zur Begutachtung eingereicht worden waren, noch keine Stellung bezogen hatte (Šurina 2014).

Kollektivverträgen sowie das Verhandlungsrecht von Gewerkschaften eingeschränkt wurden – was nach Ansicht der Gewerkschaftsverbände (allen voran der MHS und HUS) nicht den internationalen Konventionen im Bereich entsprach.

Mit dem Artikel 25 des Repräsentationsgesetzes wurde nämlich der Artikel 262 des Arbeitsgesetzes geändert. Artikel 262 des Arbeitsgesetzes hatte vorgesehen, dass die Vorgaben aus Kollektivverträgen, falls nicht anders im Kollektivvertrag selbst festgelegt, auch nach Auslaufen des Vertrages bis zum Erlass eines neuen gültig blieben. Mit dem neuen Repräsentationsgesetz gelten die Kollektivverträge nach ihrem Auslaufen nun nicht mehr unbegrenzt, das heißt, bis eine neue Regelung gefunden wird, sondern begrenzt auf drei Monate (Novi List 2012; Dnevnik.hr 2012). Auf diese Weise hatte die Regierung mit dem neuen Repräsentationsgesetz nicht nur die Kriterien festgelegt, wer als Vertreter der ArbeitnehmerInnen auftreten und verhandeln darf, sondern auch welche Rahmenbedingungen für diese Verhandlungen herrschen. Dies hatte, hemäß den Angaben der Gewerkschaften, schon am Ende des Jahres 2012 zur Folge, dass ArbeitgeberInnen begannen sektorale und branchenweite Kollektivverträge zu kündigen, da sie durch die indirekten Änderungen des Arbeitsgesetzes über die neuen Provisionen des Repräsentationsgesetzes dazu ermuntert worden waren (Milićević Pezelj 2012, S. 4). Auf diese Weise wurde die Frage des Eingriffes ins Arbeitsgesetz auch nach dem Erlass des Repräsentationsgesetzes in der Öffentlichkeit weiterdiskutiert. Der Ausarbeitung des Repräsentationsgesetzes war eine langwierige öffentliche Debatte zwischen den Gewerkschaftsverbänden und der Vorgängerregierung unter der HDZ im Jahr 2010 vorangegangen und fand auch im Jahr 2014 ihre Fortsetzung. Zum Arbeitsgesetz und dem Einfluss der Gewerkschaftsverbände auf relevante Abänderungen folgt in Kapitel 3.3. mehr.

Änderungen zum Repräsentationsgesetz wurden nochmals im Jänner 2014 von Arbeitsminister Mirando Mrsić im Parlament zur Begutachtung eingereicht. Obwohl sich der Verfassungsgerichtshof noch nicht zur Verfassungsrechtlichkeit des Gesetzes aus dem Jahr 2012 ausgesprochen hatte, wurden neue Regelungen von der Regierung vorgeschlagen. So sollten nach Angaben des Ministers nun auch nicht repräsentative Gewerkschaften die Möglichkeit haben, den Kollektivverträgen beizutreten, damit jedoch nicht zur unterzeichnenden Partei des Vertrages werden (Novi List 2014).

Anhand des Repräsentationsgesetzes werden die inhaltliche Spaltung der Gewerkschaften und ihre Fragmentierung im öffentlichen Auftreten verdeutlicht. Indem es kaum Koordinierung zwischen den Gewerkschaftsverbänden gab, wogen die inhaltlichen Differenzen schwerer und schränkten die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnenseite deutlich ein. Dem Diktat

durch das Arbeitsministerium konnte durch die interne Gespaltenheit weniger entgegengesetzt werden. Die Fragmentierung der Gewerkschaftsverbände wurde somit zum Hauptmerkmal kroatischer Gewerkschaften in Bezug auf die Frage nach den Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnenseite, die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen als auch das Agieren sozioökonomisch Verantwortlicher zu beeinflussen. Ausgehend von dieser internen Uneinigkeit der Gewerkschaften, fokussiert das folgende Kapitel auf Formen und Wege gewerkschaftlicher Einflussnahme in Kroatien.

3.3 Formen gewerkschaftlicher Einflussnahme

Ausgehend von Merkmalen gewerkschaftlicher Stellung, wird weiterhin der Frage nach der Beeinflussung sozialer und ökonomischer Rahmenbedingungen und sozioökonomisch Verantwortlicher auf gesamtsstaatlichem Niveau nachgegangen. Die Frage ist, inwieweit Formen gewerkschaftlicher Einflussnahme die Kontroll- und Regulierungsfunktion von Mitbestimmung begünstigen oder beschränken. Die Untersuchung stützt sich, wie auch in den vorangegangenen Unterkapiteln, auf Gespräche mit den VertreterInnen der fünf (bzw. vier) Gewerkschaftsverbände, die im November 2013 geführt wurden. Basierend auf der theoretischen Konzeption der gewerkschaftlichen Kontroll- und Korrektivfunktion, waren die Interviews geleitet von der zentralen Frage nach den Möglichkeiten der Gewerkschaften auf politische Entscheidungen und Entwicklungen Einfluss zu nehmen.

Auf Basis einer strukturierten Inhaltsanalyse der geführten Gespräche werden grundsätzlich zwei Kategorien gewerkschaftlicher Einflussnahme unterschieden: einerseits die institutionelle Einflussnahme auf politische Entscheidungen, womit Formen der Einflussnahme ausgedrückt werden, die durch einen institutionellen, gesetzlich festgelegten Dialog gekennzeichnet sind. Dazu gehört in erster Linie die Vertretungsposition der Gewerkschaften im GSV, doch können auch andere Formen des direkten Dialoges mit dem Gesetzgeber oder aber mit staatlichen Instanzen, die als Arbeitgeber auftreten, herangezogen werden. Andererseits und im Gegensatz dazu werden mobilisierende Einflussformen als zweite Form der politischen Einflussnahme unterschieden. Dazu gehören öffentliche Kampagnen, doch auch verschiedene Formen von Arbeitskämpfen und Streiks. Beide Formen werden als Beeinflussung auf politische Entscheidungen verstanden. Das heißt, dass auch in Fällen von Streiks, bei denen unter anderem die ArbeitgeberInnen als direktes Gegenüber der Beschäftigten fungieren, die Frage nach der Beeinflussung von politischen Entscheidungen im Vordergrund steht.

Die institutionelle und mobilisierende Einflussnahme auf politische Entscheidungen, wie sie hier konzipiert ist, orientiert sich an der Definition von politischer und sozialer Macht der Gewerkschaften, wie sie Grdešić (2008) verwendet. Was nun als institutionelle Einflussnahme definiert wird, versteht Grdešić als politische und strukturelle Macht. Politische Macht von Gewerkschaften baut auf der Fähigkeit auf, höchste Entscheidungsprozesse durch korporatistische Institutionen, zentralisierte Verhandlungen und soziale Pakte zu beeinflussen (Grdešić 2008, S. 145). Was zuvor als mobilisierende Einflussnahme auf politische Entscheidungen benannt wurde, kann mit der Definition gesellschaftlicher Macht von Gewerkschaften verglichen werden. Diese definiert Grdešić als Kapazitäten von Gewerkschaften, wie eine hohe Gewerkschaftsdichte, die Fähigkeit, öffentliche Proteste zu organisieren und die öffentliche Meinung zu beeinflussen (ebd.).⁷⁴

Die vorgenommene Bestimmung von institutioneller und mobilisierender Einflussnahme lehnt sich an die Definition von Grdešić an. Sie bezieht sich jedoch vielmehr auf die Formen und Wege der gewerkschaftlichen Beeinflussung auf die Politik als auf die Charakterisierung der Beziehung zwischen Gewerkschaften und politischen Eliten. Ausgehend von der Frage nach der Regulierungs- und Korrektivfunktion gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf gesamtsstaatlichem Niveau, ist von Bedeutung, welche Wege Gewerkschaften zur Einflussnahme einschlagen können, und welche Ergebnisse diese institutionellen und mobilisierenden Formen der gewerkschaftlichen Beeinflussung haben. Auch Grdešić bezieht sich auf die Möglichkeiten der Einflussnahme, konzeptionalisiert diese jedoch vielmehr im Rahmen der Beziehungen der gewerkschaftlichen und politischen AkteurInnen. Die Frage nach den Ergebnissen institutioneller und mobilisierender Einflussnahme ist vor allem vor dem Hintergrund der postsozialistischen Systemtransformation relevant. Die Beeinflussung von politischen Entscheidungsprozessen durch Interessensvertretungen hat durch den systemischen Umbruch, den tiefgreifenden Reformprozess sowie die Neudefinition der Arbeitsbeziehungen zusätzliche Relevanz erlangt.⁷⁵ Im Folgenden wird die Analyse der institutionellen und mobilisierenden Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften von der Darstellung des Privatisierungsprozesses begleitet und kontextualisiert. Der Privatisierungsprozess hat die Arbeitsbeziehungen als auch Eigentums- und

⁷⁴ Auf Basis dieser beiden Machtdefinitionen und ihrer Kombinationen unterscheidet Grdešić darüber hinaus verschiedene Modelle der Beziehungen zwischen politischen Eliten und Gewerkschaften. Dazu gehören das inklusive und das konfliktreiche Muster sowie die Juniorpartnerschaft und die Irrelevanz (ebd., S. 144). Kroatien definiert er (im Vergleich zu Slowenien und Serbien) als konfliktreiche (conflictual) Beziehung, die dadurch auffällt, dass die Gewerkschaften sehr wohl über ein hohes Maß an gesellschaftlicher Macht verfügen, jedoch nicht fähig sind diese umzusetzen auf den Einfluss auf politische Entscheidungen (Grdešić 2008, S. 145).

⁷⁵ Zu den Hintergründen zivilgesellschaftlicher Organisationen im postsozialistischen Transformationsprozess siehe Bunce (2000), Howard (2003) oder Padgett (1999).

Wohlstandsverteilung in Kroatien nachhaltig beeinflusst und wird daher als zentraler Reformprozess der postsozialistischen Transformation verstanden. Aus diesem Grund bietet er auch ein adäquates Beispiel für die Frage nach der Mitbestimmung der Gewerkschaften im Reformprozess. Eine Frage im folgenden Abschnitt lautet darum, wie kroatische Gewerkschaften den Privatisierungsprozess beeinflussten, korrigierten und regulierten. Daraufhin wird auch die Frage nach dem Funktionieren des GSV als wichtigste institutionelle Form gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf Makroniveau untersucht.

3.3.1 Institutionelle Einflussmöglichkeiten

3.3.1.1 Der Privatisierungsprozess – Phasen und Charakteristika

Um den Einfluss der Gewerkschaften auf den Privatisierungsprozess zu untersuchen, sind die Charakteristika des Prozesses selbst ausschlaggebend. Die Ausgangspunkte und Rahmenbedingungen für den Privatisierungsprozess sind zweifellos die gleichen wie für die Stellung gewerkschaftlichen Arbeitens (wie unter Punkt 3.1. dargestellt). In diesem Sinne waren das Erbe der Arbeiterselbstverwaltung und der kriegerische Zusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens die Rahmenbedingungen für die große gesellschaftliche Transformation des Privatisierungsprozesses. Die ideologische Ablehnung und das Scheitern des Vorgängerregimes hatten großen Einfluss auf die Konzeption des Modells der Privatisierung, das durch einen neoliberalen Zugang zur Transformation geleitet war (Redžepagić 2012, S. 145). Die Erblast, die Kroatien von Jugoslawien übernommen hatte, äußerte sich auch in der Hyperinflation, Auslandverschuldung und einem hohen Haushaltsdefizit (Kusić 2001, S. 145). Neben den wirtschaftlichen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen betont Kusić (2001) auch die Konsequenzen und den Einfluss des Kriegsgeschehens (wie auch in Punkt 3.1. dargestellt) auf den Privatisierungsprozess.

Die Neugestaltung der Eigentumsverhältnisse in Kroatien wird in der Literatur weitgehend in zwei Phasen geteilt. Zuvor muss man jedoch festhalten, dass die Liberalisierung der Eigentumsverhältnisse schon vor 1990 in der SFRJ stattgefunden hat. Der Premierminister der SFRJ, Ante Marković, hatte noch Ende der 1980er-Jahre eine wirtschaftspolitische Kursänderung eingeleitet, die, aufbauend auf einer monetären Reform, versucht hatte, die Inflation zu verringern und den Lebensstandard zu erhöhen, indem unter anderem Firmenanteile an Beschäftigte übertragen wurden (Redžepagić 2012, S. 150). Auf Basis dieser Privatisierungsreform hatten bereits im Jahr 1990 rund 153 Firmen in Kroatien gemischte

Eigentumsformen (Račić/Cvijanović 2005, S. 48). Wenn man es genau nimmt, haben die Reformen des Wirtschaftssystems und der Privatisierung daher 1989 unter Marković begonnen, und der Beginn des unabhängigen kroatischen Privatisierungsprozesses mit dem ersten Privatisierungsgesetz nach dem Zusammenbruch Jugoslawiens ist mit dem Jahr 1991 zu datieren. Das sogenannte „Gesetz zur Umwandlung von gesellschaftlichen Unternehmen“ vom 18. April 1991 hatte zum Ziel, die ex-jugoslawischen Unternehmen zunächst in Kapitalgesellschaften nach westlichem Muster umzuwandeln (Franičević 1999, S. 8; Kusić 2001, S. 194). Ausgehend von diesem Gesetz, ist jedoch weiterhin zwischen zwei Arten der Privatisierung zu unterscheiden: einerseits der Umwandlung⁷⁶ und andererseits der Privatisierung. Der Unterschied zwischen der Umwandlung und der Privatisierung ist, dass mit der Umwandlung der Prozess gemeint war, in dem das gesellschaftliche Eigentum, wie es in Jugoslawien bestand, de facto in staatliches umgewandelt wurde (Horvat 2002; Redžepagić 2012, S. 145). Die Umwandlung beschreibt demnach einen Prozess, in dem nicht das staatliche Eigentum in Privates umgeändert wurde, sondern in dem man das gesellschaftliche Eigentum der Unternehmen verstaatlichte. Dieser Unterschied zwischen gesellschaftlichem und staatlichem Eigentum ist ein Spezifikum des ehemaligen Jugoslawiens, da während der Arbeiterselbstverwaltung die Firmen und Unternehmen nicht in staatlicher, sondern gesellschaftlicher Hand waren (Horvat 2002; Kusić 2001, S. 186; Redžepagić 2012, S. 145). Ausgehend vom gesellschaftlichen Eigentum, gab es daher zwei Möglichkeiten für den kroatischen Staat, den Privatisierungsprozess zu gestalten: „(...) die Frage war, ob Übergang zu Privateigentum direkt oder eher über den Umweg der Verstaatlichung zu wählen war, Kroatien wählte den Mittelweg“ (Kusić 2001, S. 181). Dieser Mittelweg war durch eine Reihe von Phasen der Privatisierung in Kroatien gekennzeichnet. In der Literatur werden rund zwei bzw. drei Phasen – abhängig von der gegenseitigen Abgrenzung – definiert.

Im Grunde lassen sich die beiden Phasen der Eigentumsumwandlung in Kroatien auf vor und nach 1996 aufteilen. Diese Aufteilung entspricht auch der Unterscheidung zwischen dem Begriff der Umwandlung und Privatisierung, wie zuvor angesprochen. Die sogenannte Umwandlung wurde im Zeitraum von 1991 bis 1996 in Kroatien durchgeführt, gefolgt von Privatisierungsmaßnahmen ab 1996. Das heißt, dass vor 1996 in einem Großteil der Unternehmen die Eigentumsumwandlung durchgeführt wurde, die jedoch in einer De-facto-Nationalisierung der Unternehmen resultierte, die erst ab 1996 von Fall zu Fall privatisiert wurden (Račić/Cvijanović 2005, S. 51).

Im Detail wird die Umwandlung vor 1996 selbst nochmals in zwei verschiedene Formen

⁷⁶ „pretvorba“ (übersetzt nach Kusić 2001)

geteilt. Das genannte Gesetz zur Umwandlung vom 18. April 1991 erlaubte den Unternehmen ihre Form der Umwandlung selbst zu wählen. Wenn diese jedoch nicht bis zur Frist des 30. Juni 1992 durchgeführt wurde, dann übernahm die Aufgabe die kroatische Agentur für Umstrukturierung und Entwicklung (Kusić 2001, S. 190; Račić/Cvijanović 2005, S. 49). Die erste Phase der Umwandlung ist also zwischen Erlass des Umwandlungsgesetzes und Auslaufen der Umwandlungsfrist zu verorten und wird als *autonome Umwandlung* bezeichnet. Die *autonome Umwandlung*, im Wandel von gesellschaftlich besessenen Unternehmen hin zu Kapitalunternehmen, sah auch eine Begünstigung für die Belegschaften der sich umwandelnden Firmen vor. Beschäftigte und ehemals Angestellte eines Unternehmens konnten während der autonomen Umwandlung Anteile des Unternehmens im Wert von bis zu 20.000 DM erwerben, was nicht nur den Erwartungen während der Abschaffung gesellschaftlichen Eigentums entsprach, sondern auch durch den Mangel an ausländischen Investoren motiviert war (Račić/Cvijanović 2005, S. 49). Dieser erste Teil der Umwandlungsphase erfasste die große Mehrheit der kroatischen Unternehmen. Rund 92,1% der Unternehmen führten ihre Umwandlung autonom durch, während nur 2,1% der zweiten Gruppe der Umwandlung zuzurechnen waren, zu welchen jedoch auch von Krieg zerstörte oder in Konkurs gegangene Unternehmen zählten (Redžepagić 2012, 163–164). Doch obwohl beim Großteil der Unternehmen die Umwandlung sozusagen autonom erfolgte, so bedeutete dies nicht, dass die Mehrheit ins Eigentum ihrer Beschäftigten überging. In vielen der Unternehmen wurde die autonome Umwandlung intern initiiert, die Anteile wurden jedoch staatlichen Fonds übertragen. Nachdem die Frist für die autonome Umwandlung abgelaufen war, war auch das Maß an Anteilen, die von Beschäftigten erworben werden konnte, auf 50% beschränkt (ebd., S. 50).

Mit dem Auslaufen der Frist der autonomen Umwandlung wurde auch die zweite Phase der Umwandlung begonnen, in der die restlichen Firmen, die noch nicht in Kapitalunternehmen umgewandelt worden waren, durch die Agentur zur Restrukturierung und Entwicklung umgewandelt wurden. Die Agentur wurde in Kroatischen Privatisierungsfond umgenannt (HFP).⁷⁷ Von den Betrieben, die also noch nicht umgewandelt waren, gingen in dieser Phase zwei Drittel der Anteile an den neuen HFP und ein Drittel an die Rententversicherung der Arbeiter und Landwirte. Zur Absicherung der Restitutionsansprüche wurden Rücklagen von 15% des privatisierenden Kapitals gebildet, und daraufhin wurden die Unternehmen, die sich

⁷⁷ Wie Kusić zusammenfasst, war die Zuständigkeit des Privatisierungsprozesses in Kroatien zunächst zwischen der Agentur für Restrukturierung und Entwicklung und dem Kroatischen Entwicklungsfond aufgeteilt. Diese beiden Instanzen wurden zu Beginn 1993 in den Kroatischen Privatisierungsfond (HFP) umgewandelt. „Als offizieller Grund für die Fusion der beiden staatlichen Strukturen wurde seitens der Regierung eine unklare Kompetenzverteilung angeführt“ (Kusić 2001, S. 186).

im Besitz des HFP befanden, durch Auktionen, Versteigerungen und Ausschreibungen an der Zagreber Börse zum Verkauf angeboten (Kusić 2001, S. 191–192).

Nach dieser ersten Phase der Umwandlung vor 1996 (und nach der Liberalisierung in den späten 1980er-Jahren) läutete das neue Privatisierungsgesetz im Jahr 1996 einen neuen Abschnitt in der Umwandlung der kroatischen Eigentumsverhältnisse ein. Das Privatisierungsgesetz blieb in seinen Zielen und Plänen jedoch unklar. Zwar wurden wirtschaftliches Wachstum, Beschäftigung, die Einführung von neuen Technologien oder neuen Managementtechniken und allen voran die Förderungen der Ideen des freien Marktes als Ideen des Privatisierungsgesetzes genannt, durch ihre Vagheit konnte die Beurteilung des Privatisierungsprozesses wegen der unkonkreten Zielvorgaben nicht durchgeführt werden oder nur negativ ausfallen (Račić/Cvijanović 2005, S. 51; Redžepagić 2012, S. 169). Eine Besonderheit im Vergleich zu den undeutlichen Zielvorgaben war die Konkretisierung des Privatisierungsmodells durch die Bestimmung der Unternehmen, die dadurch betroffen waren. Es galt die Privatisierung der großen, staatlichen Unternehmen, wie INA, oder anderer Großunternehmen, deren Anteile im Besitz des Privatisierungsfonds waren, voranzutreiben (Redžepagić 2012, S. 169; Kusić 2001, S. 198). Während in der Phase der kroatischen Privatisierung vor 1996 vor allem Management- und Worker-Buyout als Modell der Eigentumstransformation stattfand, so war es ab 1996 die Kuponprivatisierung, die als Modell der Privatisierung angewandt wurde. Davon ausgehend, unterscheidet Kusić zwischen drei Modellen der Privatisierung, die nach Ende des Sozialismus angewandt wurden. Vor 1996 war auch während der autonomen Umwandlung die Mehrheit der Unternehmen durch die genannten Management- und Worker-Buyouts umgewandelt worden.

„Angehörigen der betroffenen Unternehmen wurden Unternehmensanteile in Form von zeitpunktbezogenen Vorkaufsrechten und Vorzugspreisen zum Verkauf angeboten. Aufgrund der Tatsache, daß die Konditionen allen Angehörigen der Unternehmen abhängig von ihrer Stellung in Unternehmen gleichermaßen gewährt wurden, findet sich in der kroatische Literatur zur Privatisierung keine eindeutige Abgrenzung zwischen MBO und WBP (...). Beschäftigte konnten Anteile ihrer Unternehmen mit einer Ermäßigung von 20 Prozent auf den Nominalwert und zusätzlich mit Ermäßigung von einem Prozent für jedes Dienstjahr erwerben“ (Kusić 2001, S. 194).

Die Besonderheit dieser Privatisierung war auch, dass der Anteil, den die Beschäftigten beziehungsweise die ehemaligen Beschäftigten erwerben konnten, auf 50% eingeschränkt war (Račić/Cvijanović 2005, S. 50; Kusić 2001, S. 195). Somit erreichte der Prozentsatz dieser Personen, die auf diesem Weg zu KleingesellschafterInnen wurden, auf ihrem Höhepunkt nur 14% der Anteile der kroatischen Unternehmen (Račić/Cvijanović 2005, S. 51). Nach der

autonomen Umwandlung, die durch dieses Modell der Privatisierung bis 1992 durchgeführt wurde, und zu dem der Großteil der Privatisierungen in Kroatien zählte, wurden daraufhin bis 1996 vor allem Auktionen und öffentliche Ausschreibungen durchgeführt.

„Bei den Auktionen an der Zagreber Börse handelte es sich um eine öffentliche Versteigerung von Unternehmen und Unternehmensanteilen, die sich nach der autonomen Umwandlung im Besitz des HFP befanden. Der Preis, der zu Beginn der Auktion ausgerufen wurde, entsprach dem Nennwert der Aktie. Die Aktien wurden in Paketen von jeweils 100 Stück angeboten, wobei der Gegenstand des jeweiligen Angebotes ein, fünf oder zehn Aktienpakete waren. Die Aktien waren in bar innerhalb von zwei Wochen zu zahlen.“ (Kusić 2001, S. 196).

Durch das neue Privatisierungsgesetz aus dem Jahr 1996 wurde daraufhin die Kuponprivatisierung eingeführt, das dritte Privatisierungsmodell. Die Kuponprivatisierung war auch als Versuch der HDZ-Regierung zu verstehen, um der negativen Wahrnehmung der schon durchgeführten Privatisierungen durch die Bevölkerung etwas entgegenzustellen. Der Großteil der Privatisierungen hatte bereits stattgefunden, während sich das Land im Krieg befand. Die Kritik lautete, dass jene Personen, die in den Krieg gezogen waren, ihre Möglichkeiten im Management- und Worker-Buyout nicht nutzen können (Račić/Cvijanović 2005, S. 52; Redžepagić 2012, S. 171).

„Im Rahmen der *Couponprivatisierung* wurden Unternehmensanteile von über 450 Unternehmen mit einem Buchwert von 3,68 Mrd. DM via *Coupons* in private Hände übertragen. Die Coupons wurden kostenlos an die einzelnen Teilnehmer ausgeteilt, d.h. es fielen keine symbolischen Kosten an“ (Kusić 2001, S. 198).

Der Prozess der Kupon-Privatisierung wurde im Jahr 1997 und 1998 durchgeführt, bei dem rund 471 Firmen aus dem Portfolio des HFP in der Kupon-Privatisierung angeboten wurden (Račić/Cvijanović 2005, S. 52; Redžepagić 2012, S. 173). Doch auch dieses Modell der Privatisierung wurde nicht zum Erfolgsmodell der kroatischen Privatisierung, sondern zählt heute zu den Symbolen der Ungleichheiten, die aus dem Privatisierungsprozess entstanden.

3.3.1.2. Gewerkschaftliche Einflussnahme auf den Privatisierungsprozess

In der Analyse gewerkschaftlichen Einflusses auf den Privatisierungsprozess in Kroatien wird anhand von drei Punkten deutlich, dass sich dieser Prozess negativ auf ArbeitnehmerInnen auswirkte und die Interessensgruppen der ArbeitnehmerInnen keinen Einfluss auf die Gestaltung und die Resultate dieses Reformprozesses hatten. Erstens führte der Verteilungsprozess von Vermögen und Eigentum, der durch die Privatisierungen in Gang gesetzt wurde, zu Ungleichheiten und strukturellen Bevorzugungen mancher

Bevölkerungsgruppen. Zweitens hatten die Vertretungen der ArbeitnehmerInnen in Form von Gewerkschaften oder der betrieblichen Vertretungsorgane keine vorgesehene Mitsprache in der Konzeption oder der Durchführung der Privatisierungen. Drittens war das Selbstverständnis der Gewerkschaften und ihrer Rolle im Privatisierungsprozess passiv und sah keine aktive Beteiligung der Gewerkschaften vor. In seiner Vergleichsstudie der postsozialistischen Privatisierungsprozesse weist Eckert darauf hin, dass die sozialen Folgekosten von Privatisierungen in Mittel- und Osteuropa grundsätzlich als sehr negativ wahrgenommen wurden, da die jeweiligen Regierungsentscheidungen direkt vom „Interesse der Befriedigung der Wünsche ihrer Wählerklientel“ bestimmt waren (Eckert 2008, S. 153–154). Die HDZ-Regierung der 1990er-Jahre schaffte es nicht, die Redistribution durch die Privatisierung fair und gleich zu gestalten. Das Modell der Management- and Worker-Buyouts entspricht in der allgemeinen Differenzierung von Verkäufen und Verschenken als Privatisierungsmodell dem Verkaufen (Eckert 2008, S. 155). Die negative Konsequenz dieser Privatisierungsstrategie ist, dass „die Partizipationsmöglichkeiten breiter Teile der Bevölkerung aufgrund schwacher Finanzressourcen“ erheblich eingeschränkt werden (ebd.). Dem wollte die kroatische Regierung durch die Bevorzugung von Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten entgegenzutreten. Doch erreichte die Anzahl der kleinen TeilhaberInnen auf dem Höhepunkt nur 14% aller Anteile. Obwohl Begünstigungen bestanden, konnte sich eine Vielzahl der Beschäftigten diesen Ankauf von Beginn an nicht leisten oder verkaufte die erworbenen Anteile aufgrund von steigendem wirtschaftlichem Druck in den darauffolgenden Jahren. Trotz der Tatsache, dass Kroatien im Vergleich zu anderen Transformationsländern die Belegschaften bevorzugte, konnte nicht verhindert werden, dass viele der 570.000 KleinaktionärInnen, die die Unternehmensanteile per Ratenkauf gezeichnet hatten, ihren Ratenzahlungen nicht nachkommen konnten und sie ihre Anteile verkauften oder ihre Kaufverträge für nichtig erklärt wurden (Kusić 2001, S. 244–254). Obwohl recht schnell deutlich wurde, dass nur kapitalstarke Beschäftigte von diesem Modell profitierten, wurde diese Bevorzugung der Belegschaften im Jahr 1996 gesetzlich verlängert (Kusić 2001, S. 195).

Hinzu kam ab 1996 das Modell der Kupon-Privatisierung, die dem Verschenken als Privatisierungsstrategie entsprach und damit verteilungspolitisch durch ein gerechteres Vorgehen motiviert zu sein schien (Eckert, S. 156). Im Privatisierungsgesetz wurde darüber hinaus ehemaligen KriegsveteranInnen die Bevorzugung beim Erwerb von Kupons zugesichert. Doch die Reaktionen der Bevölkerung auf dieses Modell fielen negativ aus, „die kostenlose Ausgabe der Unternehmensanteile komme zu spät, die Rosinen seien entweder

verstaatlicht oder bereits privatisiert“ (Kusić 2001, S. 199) Auch dieses Modell der Privatisierung hatte keinen faktischen verteilungspolitischen Erfolg zu verzeichnen. Über illegales Vorgehen innerhalb der verantwortlichen Strukturen, im HFP und auch in den Privatisierungsinvestitionsfonds war es einigen *Insidern* (Kusić 2001) und privilegierten Personen (Kokanović 1999, S. 189) gelungen, bevorzugte Kredite von staatlichen Banken zu erhalten. Mit den heute unter der Bezeichnung Managerkredite bekannten Darlehen war es gewissen Personen ohne Sicherheiten möglich, zu sehr günstigen Konditionen einen Kredit für den wiederum günstigen Kauf eines Unternehmens zu erhalten. Eine spezifische Form der Managerkredite war der Kauf des Unternehmens durch einen Kredit, der mit dem Wert des Unternehmens selbst abgesichert war. Auf diese Weise erlangten neue EigentümerInnen zu einem Preis, der unter dem Wert des Unternehmens lag, die Eigentümerschaft und profitierten noch dazu vom Konkurs des Unternehmens, indem allein der Wert der Liegenschaften des Unternehmens sowohl die Rückzahlungen des Kredites absicherte als auch noch Profit abwarf (Petričić 2000).

Auch die Privatisierungsform der Auktionen und Ausschreibungen war gekennzeichnet durch wenig Transparenz und den Mangel an langfristiger Prüfung. Wie Kusić argumentiert, wurde der Erwerb von Unternehmen bei Auktionen jenem/r Interessenten/in zugesprochen, der/die den höchsten Preis in Devisen mit möglichst kurzer Zahlungsfrist anbot. Die Frage nach einem sinnvollen Konzept der künftigen Unternehmensentwicklung sowie der Bereitschaft und Fähigkeit zu weiteren Investitionen und insbesondere der Sicherung von Arbeitsplätzen war in den meisten Fällen nicht ausschlaggebend für den Zuschlag bei Auktionen, wobei das Management eines Unternehmens zusätzlich aufgrund von vorhandener Informationsasymmetrie und der starken Stellung im Verhandlungsprozess sowohl auf die Auswahl der potenziellen InvestorInnen als auch auf den Verlauf der Verhandlungen Einfluss nehmen konnte (Kusić 2001, 197).

Nicht nur, dass die Umsetzung der unterschiedlichen Privatisierungsmodelle durch strukturelle Ungleichheiten und kriminelle Machenschaften gekennzeichnet war, auch auf die institutionellen Rahmenbedingungen hatten die Gewerkschaften keinen Einfluss. In diesem Sinne sah die formale Konzeption der Privatisierung zwar gewisse Bevorzugungen der ArbeitnehmerInnen in Hinblick auf mögliche soziale Folgekosten vor, wie zum Beispiel die Begünstigungen während der Management- und Workers-Buyouts oder der Kuponprivatisierungen. Diese Konzeptionen wurden jedoch nicht umgesetzt, was ebenso wenig von den Gewerkschaften kontrolliert wurde. In den verantwortlichen Strukturen waren die ArbeitnehmerInnen die meiste Zeit des Privatisierungsprozesses nicht anwesend. Der

Privatisierungsfonds (Hrvatski Fond za Privatizaciju – HFP) war während der 1990er- bis weit in die 2000er-Jahre das wichtigste Organ der kroatischen Eigentumsumwandlung. Nachdem die autonome Umwandlung bis 1992 noch von zwei Instanzen, der Agentur zur Restrukturierung und Entwicklung und dem Kroatischen Entwicklungsfonds, geführt worden war, so fand ab 1993 ihre Vereinigung im Kroatischen Privatisierungsfonds (HFP) statt (Kusić 2001, S. 187). Obwohl als Grund die unklare Kompetenzverteilung zwischen den beiden Organisationen angegeben wurde, so führte die Fusion der beiden staatlichen Agenturen auch zu weiteren Konzentrationen der Entscheidungsbefugnis und dadurch stärkerem Einfluss einzelner Mitglieder der Regierungspartei auf den gesamten Privatisierungsprozess (ebd.). Während seiner Funktionsperiode von 1993 bis 1999 spielte der Privatisierungsfonds eine zentrale Rolle in der undurchsichtigen Praxis und bei den Missbräuchen.⁷⁸

Während der zentralen Privatisierungswellen – von der autonomen Umwandlung Anfang der 1990er- bis hin zur Kuponumwandlung Ende der 1990er-Jahre – hatten die Gewerkschaftsverbände weder Einfluss auf noch Kontrolle über den Privatisierungsprozess (Milićević Pezelj 2013; Novi Sindikat 2013; Sever 2013). Die Gewerkschaften konzentrierten sich zu Beginn des Transformationsprozesses auf die Forderung, den Privatisierungsprozess nicht während des Kriegszustandes durchzuführen (Milićević Pezelj 2013). So wurde offene Kritik vonseiten der Gewerkschaften gegenüber der Regierung und am Umwandlungsgesetz aus dem Jahr 1991 geäußert, als sich die beiden damaligen Gewerkschaftsverbände SSSH und KNSH in einem Brief an die Regierung gegen das Gesetz aussprachen (Grdešić 2006, S. 131; Milićević Pezelj 2013). Das Gesetz wurde trotz der gewerkschaftlichen Kritik erlassen. Nachdem die Frist für die autonome Umwandlung abgelaufen war, bekam der Privatisierungsfonds alle Autoritäten für die Eigentumsumwandlung übertragen. Auf diese Weise wurde das gesellschaftliche Eigentum in staatliches umgewandelt und die Kontrolle über das Portfolio einer Institution und einem engen Personenkreis rund um diese Institution übertragen (ebd.). Während dieser Periode waren die Gewerkschaften nicht im Privatisierungsfonds vertreten, erst ab dem Jahr 2000 war es den Gewerkschaftsverbänden möglich, an den Sitzungen des Fonds teilzunehmen (Novi Sindikat 2013). Die Gewerkschaftsverbände wurden nun Mitglieder des Aufsichtsrates des HFP. Doch auch in dieser Rolle blieben ihre Möglichkeiten der Einflussnahme und Kontrolle weiterhin eingeschränkt. Nicht nur, dass ein Großteil der Eigentumsumwandlungen bis 2000 schon durchgeführt worden war, auch die Strukturen des HFP blieben undurchsichtig. Mit dem

⁷⁸ Einen Überblick zur Schwierigkeiten in der Arbeit des HFP gibt z.B. Redžepagić 2012, S. 176–177

Einzug der Gewerkschaften in den Aufsichtsrat wurde deutlich, dass auch die Kontrollfunktion des HFP-Aufsichtsrates eingeschränkt war. Die Gewerkschaftsverbände diskutierten öffentlich ihren Rückzug aus dem HFP-Aufsichtsrat, da dieser seiner Arbeit nicht nachkam und keine Sitzungen abhielt (Čuk 2009). Der Abgeordnete und ehemalige Gewerkschafter Dragutin Lesar der in seiner gewerkschaftlichen Funktion auch an Sitzungen des HFP teilgenommen hatte, forderte eine parlamentarische Untersuchung wegen der Untätigkeit des HFP (Slobodna Dalmacija 2010). Dieser wurde schlussendlich im April 2011 geschlossen – nachdem die Schließung schon 2007 von dem damaligen Premier Sanader angekündigt worden war –, als drei HFP-Vizepräsidenten wegen Korruptionsverdachts festgenommen wurden. Die Aufgaben des HFP wurden daraufhin von AUDIO, der Verwaltungsagentur für das Staatsvermögen, übernommen.⁷⁹

Diese eingeschränkte, kaum existente Einflussmöglichkeit während des Privatisierungsprozesses ist keine Besonderheit der kroatischen Systemtransformation. Im mittel- und osteuropäischen Vergleich weist Eckert darauf hin, dass Gewerkschaften kaum Vetospieler im politischen Prozess waren und ihnen kein Einfluss auf Regierungsentscheidungen, was den Privatisierungsprozess betraf, zugestanden wurde (Eckert 2008, S. 40.). Die Form der Kuponprivatisierung als Massenprivatisierungsmodell und darüber hinaus die vorangegangene autonome Umwandlung hätten den Gewerkschaften jedoch zumindest auf betrieblicher und sektoraler Ebene die Möglichkeit geben können, den Privatisierungsprozess indirekt zu beeinflussen. Die Bevorzugung der Belegschaften während der Umwandlung von Firmen in Kapitalgesellschaften hätte es den ArbeitnehmerInnen die ermöglichen können, durch die Absicherung ihrer Firmenanteile ebenso den Kurs der Privatisierung mitzubestimmen oder zumindest zu kontrollieren. Doch auch hier gelang es den kroatischen Gewerkschaften nicht, auf den Privatisierungsprozess Einfluss zu nehmen.

Abgesehen von der Tatsache, dass während der Privatisierungsphase unterschiedliche strukturelle Bedingungen Intransparenz und kriminelle Machenschaften der Eigentumsu mwandlung begünstigten und die Möglichkeit von KleinaktionärInnen stark beeinträchtigten, war das Agieren der Gewerkschaften auch nicht auf eine Unterstützung des Anteils erwerbes durch ArbeitnehmerInnen ausgerichtet. Dafür werden aus gewerkschaftlicher Perspektive heute zwei Gründe genannt: einerseits die Uninformiertheit der Gewerkschaften zu dieser Zeit sowie andererseits ihr Selbstverständnis, das sich mit der Konzeption von Eigentum nicht vereinbaren ließ.

Der Beginn der 1990er-Jahre war in Kroatien eine „Zeit der globalen Uninformiertheit, in der

⁷⁹ „Agencija za upravljanje državnom imovinom“

die These der Privatisierung als etwas völlig Normales unhinterfragt angenommen wurde“ (Interview Novi Sindikat). Obwohl recht schnell deutlich wurde, dass dies nicht der beste Weg war, wurden die soziökonomischen Einschnitte, die daraus folgten, auch als etwas Normales verstanden; niemand hinterfragte, ob es andere Wege gab (Novi Sindikat 2013; Varga 2014). Die Möglichkeit des Anteilankaufes führte auf betrieblichem Niveau dazu, dass sich KleinaktionärInnen in sogenannten „Verbände[n] von Kleinaktionären“⁸⁰ zu organisieren begannen. Innerhalb des SSSH wurde sogar eine Koordinierung dieser Verbände formiert und eine Nichtregierungsorganisation gegründet, die versuchte, sich des Themas anzunehmen. Diese Initiativen bekamen jedoch nach Einschätzung des damaligen SSSH-Mitglieds Mario Iveković keine politische Unterstützung vom Gewerkschaftsverband (Novi Sindikat 2013; Iveković 2012).

Auch in der Beurteilung der heutigen SSSH-Führung wird zugegeben, dass nicht genug für diese Form der Mitbestimmung im Privatisierungsprozess getan wurde. SSSH-Vertreterin Ana Milićević Pezelj betont, dass die Gewerkschaftsverbände versuchten, auf dem Niveau der Sozialpartnerschaft zu agieren, um das Privatisierungsgesetz zu beeinflussen beziehungsweise so lange zu verzögern, bis der Kriegszustand vorüber war. Die sektoralen Gewerkschaften konzentrierten sich auf die Kollektivverträge in ihrem Bereich. In Bezug auf den Einfluss von KleinaktionärInnen auf den Privatisierungsprozess gesteht Milićević Pezelj ein, dass sich ein Teil der damaligen SSSH-Führung für die Unterstützung der KleinaktionärInnen aussprach, ein Großteil der SSSH jedoch gegen diese Aktivitäten war. Der Grund für die Ablehnung dieser Tätigkeiten war das Verständnis von Eigentumsfragen als etwas, was gewerkschaftliche Arbeit nicht betraf (Milićević Pezelj 2013). In diesem Sinne gaben die kroatischen Gewerkschaften während der Umwandlung ihren Anspruch auf das ehemalige gesellschaftliche Eigentum auf, und zwar trotz der Geschichte der Arbeiterselbstverwaltung, in der die ArbeiterInnen formal als EigentümerInnen fungiert hatten. Hinzu kam, dass keine strukturelle Unterstützung für KleinaktionärInnen bestand. „Den Leuten fehlte es an Strukturen, denn man kannte das Privateigentum nicht und wusste nicht, wie es zu verwalten war“ (Novi Sindikat 2013). So waren in den Augen der heutigen SSSH-Führung die Gewerkschaftsverbände auch nicht imstande, den KleinaktionärInnen die strukturelle Unterstützung zu gewähren, die sie benötigten, denn durch die Einschränkung der eigenen Strukturen bestand keine Möglichkeit, sich mit diesem Niveau zu beschäftigen. Aktuell setzt sich der SSSH für ein Gesetz zu „Verbänden kleiner Teilhaber“⁸¹ ein, das in Kroatien allerdings nicht existiert (Milićević Pezelj 2013). Die Notwendigkeit solcher gesetzlichen

⁸⁰ „udruge malih dioničara

⁸¹ „udruga malih dioničara“

Regelungen besteht jedoch schon lange, und ein Schutz der KleinaktionärInnen hätte nach Einschätzung der Fachwissenschaft dazu beitragen können, die Schattenwirtschaft im Prozess der kroatischen Privatisierung zu bekämpfen (Čučković 2002, S. 266).

Der Einfluss der kroatischen Gewerkschaften auf den wichtigsten sozioökonomischen Reformprozess nach dem Systemumbruch war gering. Sozioökonomische Ungleichheiten, die durch den Prozess verstärkt wurden, konnten nicht durch gewerkschaftliche Mitbestimmung in Konzeption und Durchführung der Privatisierungen abgefedert werden, die unter anderem durch ein passives Selbstverständnis der Gewerkschaften charakterisiert waren. Auch gewerkschaftliche Fragmentierung auf betrieblichem und sektoralem Niveau trug zur unterlassenen Hilfestellung der KleinaktionärInnen durch Gewerkschaften bei. Darüber hinaus war ein zentraler Grund für den schwachen Einfluss der Gewerkschaften auf den Privatisierungsprozess ihre Ausgrenzung in der institutionellen Konzeption des Prozesses. Denn Gewerkschaften waren in der Konzeption der verschiedenen Phasen und Formen der kroatischen Privatisierung nicht vorgesehen. Das wirkte sich auch auf das Verhalten der Eigentümer und Verwalter aus, da durch die fehlende gewerkschaftliche Kontrolle des Privatisierungsprozesses Möglichkeiten der Ausnutzung des Prozesses eröffnet wurden (Grdešić 2006, S. 124). Man kann daher von keiner gesetzlich vorgesehenen, institutionellen Kontrolle der Gewerkschaften des Privatisierungsprozesses sprechen, sondern vielmehr von einem institutionellen Ausschluss der Gewerkschaften aus dem Privatisierungsprozess in Kroatien.⁸²

3.3.1.2. Das Arbeitsgesetz – Belanglosigkeit des Sozialen Dialoges (normativ vs. faktisch)

Wie aus dem vorangegangenen Kapitel hervorgeht, war es das Selbstverständnis der Gewerkschaftsverbände, für die öffentliche Politik und damit in erster Linie für die Frage der Kollektivverträge und des Arbeitsrechts in Kroatien zuständig zu sein und diese zu kontrollieren und zu korrigieren (Milićević Pezelj 2013). Im Privatisierungsprozess fehlten jeglicher gewerkschaftlicher Einfluss auf die verantwortlichen Institutionen sowie die Einschätzung der Gewerkschaften, für diesen Prozess mitverantwortlich zu sein.

⁸² Der Privatisierungsprozess in Kroatien ist jedoch weiterhin nicht abgeschlossen, und der Kampf um den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Veränderung der Eigentumsstrukturen in Kroatien geht weiter. Der Privatisierungsprozess betrifft nach den vorangegangenen 20 Jahren nun auch staatliche Unternehmen der öffentlichen Versorgung und Daseinsvorsorge. Čučković, Jurlin und Vučković argumentieren, dass, motiviert durch den defizitären öffentlichen Haushalt und durch die erhoffte Preisreduktion für Konsumenten ab 1999, die Privatisierung in der Daseinsvorsorge begann. Die Autoren bieten einen detaillierten Überblick über die zwei Fälle, die Privatisierung der Kroatischen Telekom und des kroatischen Gas- und Ölunternehmens INA (Čučković/Jurlin/Vučković 2011).

Demgegenüber war das Bewusstsein über die Verantwortung in klassisch gewerkschaftlichen Aufgabenfeldern größer. Dabei konzentrierten sich die Gewerkschaftsverbände inhaltlich vor allem auf das Arbeitsrecht und Kollektivverträge und institutionell auf die GSVs auf nationalem und regionalem Niveau. Anschließend an die Erkenntnisse bezüglich der Fragmentierung der Gewerkschaften und ihres Einflusses auf das Repräsentationsgesetz werden die Aufgaben und die Umsetzung der GSVs im Folgenden nochmals in ihrer historischen Entwicklung und im Kontext des kroatischen Arbeitsgesetzes untersucht.

Obwohl der weitreichende Privatisierungsprozess keine institutionellen Einflüsse der Gewerkschaftsverbände auf die Eigentumsumwandlungen vorsah, so ist die Zeit der frühen 1990er-Jahre trotzdem als Anfang des institutionellen Dialoges zwischen Gewerkschaften und Regierung zu verstehen. Denn in anderen Bereichen – allen voran in den Verhandlungen zu Kollektivverträgen sowie in den Auseinandersetzungen zwischen Regierung und Gewerkschaften rund um das Abkommen zur Zusammenarbeit und Kooperation während des Kriegszustandes oder dem ersten Generalstreik aufgrund des Arbeitsgesetzes (Vgl. Kapitel 3.1.2.) – wurden die Positionen der Dialogparteien neu definiert und die Formen des Dialoges entwickelt. Wie in vielen anderen Ländern war diese Zeit vom Fehlen der ArbeitgeberInnenseite gekennzeichnet. Das hieß, dass die institutionellen Formen der Einflussnahme über den Dreiparteiendialog erst mit einigen Verzögerungen stattfinden konnten (Kohl 2009, S. 153). Bagić unterscheidet in seiner Analyse des Sozialen Dialoges in Kroatien drei Phasen (Bagić 2010, S. 223). Diese erste Phase nennt er die *Formierungsjahre* des Dreiparteiendialoges von 1991 bis 1995, die durch die Auseinandersetzung zwischen ArbeitnehmerInnen und der Regierung sowie ersten normativen Regelungen der Arbeitsbeziehungen charakterisiert war (ebd.). Zu dieser Zeit fehlte es weiterhin an institutionellen Foren für den Dialog und die Kontrollfunktion durch Gewerkschaften. Bagić datiert das Ende dieser ersten Phase auf das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 1995, das explizit die Formierung eines Wirtschafts- und Sozialrates vorsah (ebd.).

Die Aufgaben und Autoritäten des GSV wurden aufgrund von ersten Erfahrungen der Kollektivverhandlungen formuliert. Eine der Hauptaufgaben des GSV bestand folglich in der Tatsache, Kollektivverträge zu forcieren. Die Verantwortungen des GSV wurden in Artikel 219 festgelegt, und die Zusammensetzung des Organs wurde in Artikel 220 des Arbeitsgesetzes aus dem Jahr 1995 bestimmt. Dem Gesetz zufolge wurde ein GSV gegründet, um folgende Ziele zu verfolgen:

„die Anerkennung und Umsetzung abzugleichender Aktivitäten, mit dem Ziel des Schutzes wirtschaftlicher und sozialer Rechte im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch eine abgegliche Wirtschafts-, Sozial- und Entwicklungspolitik,

durch die Förderung von Kollektivverträgen und deren Abgleich mit den Maßnahmen der Wirtschafts-, Sozial- und Entwicklungspolitik (...)“ zu unterstützen (Bundesgesetzblatt 038/1995, Artikel 2019).

Weiters basiert, so das Gesetz, die Tätigkeit des GSV auf den Ideen des Dreiparteiendialoges und ist vor allem für den Abgleich der genannten Politiken zuständig, untersucht die und nimmt Stellung zur Entwicklung von Preis- und Lohnpolitik, zu Kollektivverträgen und allen Gesetzen, die in Verbindung mit Arbeits- und Sozialpolitik stehen (ebd.). Zwar beschränkten sich die Autoritäten des GSV dieser Definition nach auf Unterstützungen, Förderungen, Untersuchung und Stellungnahmen zu gewissen Politiken und Gesetzen, dem Dreiparteiendialog wurden jedoch weitreichende Themenfelder zugesprochen. Aber auch dieser breite Ansatz half bei der Einbindung des GSV in die Regierungspolitik nicht. Bis zum Ende des Tudjman-Regimes wurden die normativen Vorgaben aus dem Arbeitsgesetz für den GSV nicht umgesetzt, und erst ab dem Jahr 2000 bzw. 2001 gab es eine Kontinuität der Arbeit des Organs (Bagić 2010, S. 223; Milićević Pezelj 2013; Novi Sindikat 2013).

Die Umsetzung der formellen und normativen Grundlagen des GSV nach dem Ende des Tudjman-Regimes ist auf jeden Fall auch auf den Zugang der neuen Račan-Regierung auf andere gesellschaftliche und zivile Akteure im Land zurückzuführen. Im Kontext der Partnerschaft für Entwicklung zwischen Regierung und Gewerkschaften (vgl. Kapitel 3.1.3.) war die Implementierung des GSV eine naheliegende Konsequenz dieser neuen Politik. Doch die Regierung überlebte nur kurz, Račan kündigte 2002 seinen Rücktritt an, und so waren keine großen Veränderungen im Sozialen Dialog während dieser Zeit zu verorten. Bagić weist in seiner Evaluierung der Arbeit des GSV darauf hin, dass ehemalige Mitglieder des Organs sogar auf die Tatsache gedeutet hatten, dass mit der Rückkehr der HDZ an die Macht auch ein vertieftes Interesse an der Arbeit des GSV und auf der formellen Ebene eine deutliche Verbesserung der Position des GSV zu erkennen war (Bagić 2010, S. 229).

„Ein großer Unterschied, den alle VertreterInnen der Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen betonten, war das höhere formelle Interesse des Premiers Sanader, im Gegensatz zu seinem Vorgänger Račan. Dieses Interesse zeigte sich in einer öfteren Teilnahme an den Sitzungen des GSV, der Organisation besonderer Sitzungen (...) und der vermehrten öffentlichen Bezugnahme auf die Entscheidungen des GSV“ (Bagić 2010, S. 299).

Zur formellen Verbesserung der Position des GSV gehörte auch die Einführung des Büros für Sozialpartnerschaft (*ured za socijalno partnerstvo*), das im November 2001 eingerichtet wurde und das für die logistische Unterstützung, Koordinierung und Untersuchung der Arbeit des Dreiparteiendialoges auf allen Ebenen zuständig ist (Cvitković 2003, S. 491). Doch trotz

dieser formellen Veränderungen verbesserte sich der faktische Einfluss des GSV kaum.

Ähnlich wie in anderen postsozialistischen Ländern wird den Sozialpartnern in Kroatien über den GSV ein gewisses Niveau – sogar in einem relativ breiten Themenspektrum – zugestanden. Doch wie auch in anderen postsozialistischen Ländern kann kaum von einem faktischen Einfluss des Organs gesprochen werden. Denn wie Handke argumentiert, betrachtet der Staat in diesen Fällen als Vorsitzender des Dreiparteiendialoges das Gremium nur als Verkündigungsinstitution, und ArbeitgeberInneninstitutionen lassen sich kaum auf substanzielle Diskussionen ein (Handke 2007, S. 2). Die Einschätzung Handkes im internationalen Vergleich geht noch darüber hinaus:

„Es scheint paradox. Doch man könnte zu dem Schluss kommen, dass der institutionalisierte, tripartite Sozialdialog in den Transformationsländern als wirksame Bremse für den Ausbau bilateraler, tragfähiger und kompetenter Arbeitsbeziehungen dient (...)“ (ebd., S. 4).

Da in Kroatien sowohl nationale als auch regionale GSVs bestehen, könnten die Versäumnisse auf nationaler Ebene durch einen verbesserten Sozialen Dialog auf regionaler Ebene teilweise ausgeglichen werden. Die regionalen GSVs sind jedoch strukturell zusätzlich eingeschränkt und dienen daher nicht als Alternative. Ähnlich wie auf nationalem Niveau sind die GSVs auf regionaler Ebene in Kroatien für die Förderungen des Dialoges innerhalb der lokalen Verwaltungseinheiten und regionalen Selbstverwaltung zuständig, die vor allem für das Monitoring und die Beurteilung der lokalen politischen Maßnahmen in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht sowie die Entwicklungen in der Preis- und Lohnpolitik zuständig ist (Website socijalno-partnerstvo.hr). In Anbetracht der eingeschränkten Zuständigkeiten von kroatischen Bezirken und Regionen in der Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie ihrer finanziellen Kapazitäten, kann die „Zweckdienlichkeit dieser Organe bezweifelt werden“ (Bagić 2010, S. 226). Diese geringe Zweckdienlichkeit und allen voran eine weiterbestehende Diskrepanz zwischen den normativen Ansprüchen des GSV und seinem faktischen Einfluss werden auch von allen kroatischen Gewerkschaftsverbänden bestätigt.

Der grundsätzliche Gedanke des nationalen GSV als Forum des Dreiparteiendialoges und damit als Korrektiv- und Kontrollorgan für die Sozial- und Wirtschaftspolitik des Landes und die relevanten Gesetze wird aus Perspektive der Gewerkschaften untergraben, indem sich diese institutionelle Form nur auf die prozedurale Funktion beschränkt. Das heißt, dass für Gesetze, die zur Begutachtung in den GSV kommen, zwar die relevanten Arbeitsgruppen und Stellungnahmen von den jeweiligen VertreterInnen eingeholt werden – in diesem Sinne auch die vorgesehene Prozedur der Gesetzgebung eingehalten wird –, die Meinungen der Sozialpartner jedoch keine Berücksichtigung im Gesetzesentwurf finden, der daraufhin in den

parlamentarischen Gesetzgebungsprozess weitergeht (Novi Sindikat 2013; Ribić 2013). Aus Sicht der Gewerkschaften werden auch nicht alle relevanten Gesetzesentwürfe, die Subjekt einer GSV-Diskussion sein sollten, im Begutachtungsverfahren durch das Organ betrachtet (Novi Sinikat 2013). „Manchmal erhalten wir gar keinen Gesetzestext, sondern er wird – an uns vorbei – in die parlamentarische Gesetzgebungsprozedur eingeführt“ (Ribić 2013). Es liegt an den Gewerkschaften, ihre Möglichkeiten zur Stellungnahme und Begutachtung sowie Zusammenarbeit mit dem Gesetzgeber zu forcieren. In den drei relevanten Niveaus des Arbeitsprozesses des GSV – den Arbeitsgruppen, den Ausschüssen und der GSV-Versammlung – versuchen die Gewerkschaften verstärkt schon im ersten Stadium des Begutachtungsprozesses in den Arbeitsgruppen mitzuarbeiten (Milićević Pezelj 2013; Ribić 2013). Doch nur selten werden die GewerkschaftsvertreterInnen in die Arbeitsgruppen miteinbezogen, woraufhin auch in weiteren Schritten kein erhöhter gewerkschaftlicher Einfluss bzw. keine Mitbestimmung zu erkennen ist. „Wenn die Gesetze und die Konzepte ausgearbeitet sind, wird erwartet, dass die Gesetze in sehr kurzer Zeit, zum Beispiel innerhalb einer Woche, sowohl den Ausschuss, die GSV-Diskussionen und Konsultationen, das heißt den ganzen Prozess durchläuft“ (Milićević Pezelj 2013). Doch auch wenn genügend Zeit für die Begutachtung bleibt, so scheinem die Begutachtung und Stellungnahme von den Sozialpartnern kaum Einfluss auf Änderungen von Gesetzesentwürfen zu haben. „Im Grund ist es so, dass alle Vorschläge abgelehnt werden, aber Hauptsache, es hat den GSV durchlaufen, und die Prozedur wurde eingehalten“ (Ribić 2013). In diesem Sinne wird der GSV vonseiten der gewerkschaftlichen Vertretung auch als Alibi einer kaum existenten Sozialpartnerschaft verstanden.

„Die politischen Eliten verstehen den GSV als ihren verlängerten Arm. Vor allem wenn unpopuläre politische Entscheidungen getroffen werden müssen, betonen sie, dass die Sozialpartner miteinbezogen wurden. (...) Für sie ist die Frage des Sozialen Dialoges und der Sozialpartnerschaft eine Frage der Unterstützung, wer sie unterstützt“ (Sever 2013).

Diese Wahrnehmung aufseiten der Gewerkschaften wird auch in der wissenschaftlichen Reflektion zum Sozialen Dialog in Kroatien bestätigt. Kohl (2009) führt als konkreten Indikator für den Einfluss des Sozialen Dialoges die Definition eines Mindestgehaltes vor dem Hintergrund makroökonomischer Daten und Entwicklungen an. Kroatien führte erst 2008 und nach langwierigen internen Diskussionen ein nationales Mindestgehalt ein, nachdem klar wurde, dass der bestehende Mindestgehalt weit davon entfernt ist, eine ausreichende Garantie für eine Existenzgrundlage zu bieten (Kohl 2009, S. 166). Als andere Indikatoren für das Funktionieren des Sozialen Dialoges in Kroatien werden in der Literatur

auch langfristige gemeinsame Abkommen zwischen den Sozialpartnern angeführt. Von diesen hat es nach Ende des Tudjman-Regimes nur eines gegeben, nämlich die Partnerschaft für Entwicklung der Račan-Regierung (Bagić 2010, S. 231). Als spezifisches Charakteristikum der Sozialpartnerschaft in Kroatien kann wie in so vielen anderen Bereichen demokratischer Standards im Land die Diskrepanz zwischen Norm und Praxis angeführt werden.

So fungiert der GSV in erster Linie als Feigenblatt der Regierung, um die Legitimität der bestehenden Arbeitsbeziehung in Kroatien zu steigern. In der fachspezifischen Literatur industrieller Beziehungen wird der Begriff der *permissiveness* angeführt, um diese Diskrepanz zwischen gesetzlichen Normen und faktischen Praxis zu beschreiben, die unter anderem eine Besonderheit des Transitionsmodells industrieller Beziehungen ist und vor allem aus der Schwäche der relevanten Institutionen hervorgeht (Bagić 2010, S. 94). Die Schwäche des GSV kann daher als eine der Quellen dieser *permissiveness* in Kroatien verstanden werden, während die Dominanz der Regierung innerhalb des GSV auch auf die Fragmentierung der Gewerkschaften zurückzuführen ist (vgl. Beispiel Repräsentationsgesetz, Kapitel 3.2.2.). Die Gewerkschaftsverbände versuchen ihre Fragmentierung durch eine informelle Koordinierung untereinander zu kompensieren. Vor jeder GSV-Sitzung wird versucht gemeinsame Standpunkte zu formulieren; zudem wechselt die Koordinationstätigkeit zwischen den Verbänden alle sechs Monate von einem zum nächsten Verband (Ribić 2013; Sever 2013). Wie aus dem Beispiel des Repräsentationsgesetzes deutlich wurde, funktioniert die Koordination zwischen den Verbänden allerdings nur bedingt.

Das Arbeitsgesetz ist ein weiteres Beispiel für die Fragmentierung der Gewerkschaften, allen voran ist es ein Beispiel für die *permissiveness* der Sozialpartnerschaft und des GSV in Kroatien. Im Arbeitsgesetz wird nämlich nicht nur die Rolle des GSV festgelegt. Die Reformen des Arbeitsgesetzes waren im Jahr 2009 selbst Subjekt der GSV-Diskussionen. Der Hintergrund der Reform des Arbeitsgesetzes war, dass die Europäische Kommission im Beitrittsprozess Maßstäbe festlegte, um das kroatische Arbeitsgesetz an den *acquis communautaire* anzupassen. Um die Harmonisierung der kroatischen Gesetzeslage mit den EU-Richtlinien zu gewährleisten, im Spezifischen mit Kapitel 19 des *acquis communautaire* (Beschäftigung und Soziales), wurde von Kroatien gefordert, das Arbeitsgesetz in Bezug auf Arbeitsschutz und Gesundheit zu reformieren (Milićević Pezelj 2009, S. 8). Die Reformen zum Arbeitsgesetz wurden vom kroatischen Parlament im Dezember 2009 verabschiedet, aber von beiden Seiten der Sozialpartner kritisiert. Die ArbeitgeberInnenseite hatte noch weitere Reformen hinsichtlich der Flexibilisierung von Arbeit verlangt, und die Gewerkschaften argumentierten, dass sie mit 23 Fragen zu den Arbeitsgesetzreformen in die

erste Sitzung des GSV gekommen waren, diese jedoch nur teilweise beantwortet worden waren, und vieles offengelassen worden war, vor allem die Frage zu den befristeten Arbeitsverträgen (Dalje.com 2009). Die Möglichkeit der temporären Anstellung, so die Gewerkschaften, war schon mit den Arbeitsgesetzreformen 2003 eingeführt worden und hatte zum Missbrauch geführt, indem 85% der Arbeitsverträge als befristet abgeschlossen wurden, was eine offensichtliche Abweichung von der relevanten EU-Direktive darstellte. Folglich wurde ein zusätzliches Kontrollinstrument von den Gewerkschaften verlangt (Milićević Pezelj 2009, S. 8). Die Einwände der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen fanden kein Gehör, und als Nachwirkung der Arbeitsgesetzreformen war eine Verschlechterung des Sozialen Dialoges zu verzeichnen. So bestätigte die Europäische Kommission in ihrem Fortschrittsbericht 2010 für Kroatien auch, dass die relevante Gesetzgebung zwar angepasst worden war, die Weise, auf welche dies vorgenommen worden war, jedoch zu einer Verschlechterung im Sozialen Dialog geführt hatte und die Kapazitäten der Sozialpartner in Kroatien weiterhin schwach blieben (European Commission 2010, S. 43). Als Folge der Verabschiedung der Arbeitsgesetzreformen verließen alle GewerkschaftsvertreterInnen den GSV. Die institutionellen Wege der Gewerkschaften, um Einfluss auszuüben, wurden nun durch andere Kanäle ersetzt.

3.3.2 Mobilisierende Formen der Einflussnahme

3.3.2.1. Das Arbeitsgesetz – in Richtung plebiszitäre Einflussnahme

Nachdem das Gesetz am 1.1.2010 in Kraft getreten war, versuchten die Gewerkschaftsverbände auf andere Art, die Entscheidung der Regierung zu beeinflussen. Die gewerkschaftlichen Hauptargumente gegen die Gesetzesänderung bezogen sich auch hier wiederum auf Fragen der Kollektivverhandlungen, aber auch auf Kündigungsfristen. In einer gemeinsamen öffentlichen Stellungnahme argumentierten die Gewerkschaftsverbände, dass, erstens, mit den Arbeitsrechtsreformen die verlängerte Anwendung von Kollektivverträge nach ihrem Auslaufen nicht mehr gewährleistet war und, zweitens, nun auch die Kündigung von befristeten Kollektivverträgen möglich war (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske, et al. 2010). Mit diesen Änderungen, so die Gewerkschaftsverbände, wurde die Freiheit der Kollektivverhandlungen, wie sie in internationalen Konventionen festgelegt ist, eingeschränkt, indem der Staat den Verhandlungsseiten die „Anforderungen, Fristen und Resultate“ der Verhandlungen vorschrieb (ebd.). Ähnlich wie später in den Diskussionen rund um das Repräsentationsgesetz (Kapitel 3.2.2.), das erst zwei Jahre nach den

Arbeitsgesetzreformen verabschiedet wurde, argumentierten die Gewerkschaften, dass es den ArbeitgeberInnen vereinfacht worden war, bestehende Verträge und Rechte von ArbeitnehmerInnen aufzukündigen.

Diese Kritik der Gewerkschaften entsprach nicht direkt den Evaluierungen des neuen Gesetzes durch die Fachwissenschaft. So argumentierte der renommierte kroatische Arbeitsjurist Željko Potočnik, dass die Reformen die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, wie sie durch das vorgangegangene Arbeitsgesetz definiert worden waren, kaum veränderten, jedoch ein Schritt in Richtung Stärkung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften gemacht worden war (Potočnjak/Vukorepa 2010, S. 1; Vukorepa 2010, S. 336). In Bezug auf die individuellen Arbeitsverhältnisse wurde kritisiert, dass durch die Einschränkung der befristeten Anstellung von ArbeitnehmerInnen auf drei Jahre vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise nicht der Schutz der ArbeitnehmerInnen garantiert wurde, sondern eine erhöhte Fluktuation der Arbeitskräfte erwartet werden musste (Vukorepa 2010, S. 334). Die Gewerkschaften kritisierten unabhängig von der Evaluierung der Fachwissenschaft eine Verstärkung der Unsicherheit durch die genannten erhöhten Flexibilisierungsmaßnahmen. Diese Flexibilisierung war bereits mit den Arbeitsgesetzreformen im Jahr 2003 in das kroatische Arbeitsrecht eingeführt worden (Milićević Pezelj 2013). So hatten die damaligen Maßnahmen dazu geführt, dass eine Verringerung des OECD Employment Legislation Index, der als Maßstab für die Arbeitsrechtssicherung gilt, in Kroatien stattfand. Wegen der Reformen fiel der Index um rund 23% von 3,58 Punkten auf 2,76 Punkte, wodurch Kroatien schon damals aus der Gruppe der am besten abgesicherten Länder fiel, jedoch weiterhin in der Gruppe der stark geschützten Transitionsländern zu finden war (Matković/Biondić 2003). Der Trend in Richtung Flexibilisierung und Erosion des Arbeitsschutzes für ArbeitnehmerInnen ist, vor allem mit Beginn der Wirtschaftskrise, in ganz Südosteuropa zu beobachten.

„In einer Reihe von Ländern wurde die Arbeitsgesetzgebung zugunsten befristeter Beschäftigungsverhältnisse gelockert (...). Zudem wird das Tarifrecht schleichend de facto ausgehöhlt. Gleichzeitig zeigten die Arbeitgeber zunehmend geringes Interesse am Abschluss von Branchentarifverträgen“ (Feicht/Jevtic 2013, S. 2).

In diesem Sinne muss die Zuspitzung in den Beziehungen von Gewerkschaften und Regierungen durch das neue Arbeitsgesetz auch im Kontext der Wirtschaftskrise und der Maßnahmen der kroatischen Regierung gegen diese Wirtschaftskrise verstanden werden.

Die anhaltende Kritik der Gewerkschaften gegen das neue Arbeitsgesetz wurde von der damaligen Regierung der Premierministerin Jadranka Kosor auch mit dem Argument abgetan, dass die Wirtschaftskrise neue Rahmenbedingungen geschaffen hatte, die eine Anpassung der

Arbeitsgesetzgebung verlangten (Radio Slobodna Europa 2010). Aus Sicht der Gewerkschaften stand die Frage der Kollektivverhandlungen jedoch in keiner Verbindung mit der wirtschaftlichen Situation des Landes, und nachdem Gewerkschaftsverbände den GSV verlassen hatten und das Arbeitsgesetz trotz ihrer Einwände erlassen wurde, kündigten sie im Frühjahr 2010 an, Unterschriften für ein Referendum über das neue Arbeitsgesetz zu sammeln. Kurz vor Beginn der Unterschriftenaktion waren die Gewerkschaftsverbände noch zu einem Gespräch mit der Premierministerin eingeladen gewesen, dem jedoch kein Signal der Gesprächsbereitschaft, sondern ein Beharren der Regierung auf den neuen Arbeitsgesetzänderungen vorausgegangen war(ebd.). Das kroatische Gesetz über Referenden und andere Formen der persönlichen Teilnahme in der Durchführung der Staatsgewalt und der lokalen und regionalen Selbstverwaltung sieht vor,⁸³ dass für BürgerInnen die Möglichkeit besteht, ein Thema bzw. eine Frage zum Referendum vorzuschlagen. Dazu müssen innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 15 Tagen Unterschriften von rund zehn Prozent Wahlberechtigten in Kroatien gesammelt werden. Falls dies erreicht wird, muss das kroatische Parlament die Notwendigkeit eines Referdums zum Thema prüfen. Auf Basis dieser Legislatur begannen die Gewerkschaftsverbände am 9. Juni 2010 Unterschriften gegen das neue Arbeitsgesetz zu sammeln.

Innerhalb von 15 Tagen, vom 9. bis zum 23. Juni 2010, versuchten die GewerkschaftsvertreterInnen, in einer gemeinsamen Aktion BürgerInnen zu mobilisieren. Hier ist vor allem auch die Geschlossenheit der Gewerkschaftsverbände zu betonen, die es bis dahin innerhalb ihrer institutionellen Rahmenbedingungen nicht geschafft hatten, gemeinsam und deutlich gegen die Arbeitsgesetzgebung der Regierung aufzutreten. BürgerInnen wurden also dazu aufgefordert, mit ihrer Unterschrift ein Referendum zu folgender Frage zu unterstützen: „Sprechen Sie sich für die Beibehaltung der bestehenden Gesetzgebung zur erweiterten Umsetzung von Kollektivverträgen und der Kündigung von Kollektivverträgen aus?“ (Milićević Pezelj 2010, S. 7). In anderen Worten wurde gefragt, ob man nicht die vorangegangene Legislatur beibehalten und die aktuellen Änderungen der Arbeitsgesetzgebung ablehnen wollte. Um eine Berücksichtigung durch das Parlament zu erreichen, mussten die OrganisatorInnen innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes rund 450.000 Unterschriften von Wahlberechtigten sammeln.

Eine Stimmungsbandsaufnahme während der Unterschriftenaktion durch das Medienportal Radio Free Europe zeigte, dass die Unterstützung der Aktion nicht nur durch die Arbeitsgesetzänderungen motiviert, sondern vor allem auch vor dem Hintergrund der sich

⁸³ „Zakon o referendumu i drugim oblicima osobnog sudjelovanja u obavljanju državne vlasti i lokalne i područne (regionalne) samouprave“

verschlechternden sozioökonomischen Situation des Landes zu sehen war und gleichzeitig als ein Denkmäler für die Kosor-Regierung verstanden werden musste (Barbir-Mladinović 2010). So wiesen UnterstützerInnen in ihren Kommentaren darauf hin, dass „alles untergeht“, dass sie unterschrieben „damit es den Leuten besser geht“ und damit ihre Kinder „Arbeit haben und ihre Pension abgesichert ist“ (ebd.). Zusätzlich zur Verschlimmerung der sozioökonomischen Lage und der Schwierigkeit, einen gewissen Lebensstandard zu sichern, wurde die Gesamtheit der Regierungsmaßnahmen abgelehnt, und zwar jene einer Regierung, die „keine Chance hat zu überleben“, deren „Maßnahmen zu weit gehen“, und deren Weg „nirgendwohin führt“ (ebd.). Der Verlust der Popularität der Regierung spiegelte sich auch in anderen Umfragen in dieser Zeit wider. Ein Jahr, nachdem die Unterstützung der HDZ nach dem überraschenden Rücktritt von Premierminister Ivo Sanader im Juli 2009 seinen Tiefpunkt erreicht hatte, hatte sich die Lage für seine Nachfolgerin Kosor kaum verbessert. Ende Juni 2010 und noch vor dem Beginn der Unterschriftenaktion hatte sich die Popularität von Jadranka Kosor um die Hälfte verglichen mit vier Monaten zuvor verringert, darüber hinaus stand die HDZ bei 24,5% der WählerInnenstimmen, während ihr größter Gegner, die SDP, auf rund 34,7% kam und 67% der BürgerInnen diesen Angaben zufolge glaubten, dass sich das Land in die falsche Richtung entwickelte (Barilar 2010).

Es war also eine besondere Gelegenheit für die Gewerkschaftsverbände die Menschen zu mobilisieren und ihre mobilisierende Kraft gegenüber der Regierung zu nützen. Es gelang den Gewerkschaften auch dieses Fenster, das sich ihnen zu diesem Zeitpunkt bot, für die Mobilisierung der WählerInnen zu nützen. Innerhalb der vorgegebenen zwei Wochen gelang es ihnen, rund 816.013 Unterschriften zu sammeln, wovon 717.148 durch das Parlament anerkannt und dem Parlament vorgelegt wurden (Radio Slobodna Europa 2010b). Diese Anzahl an Unterschriften entsprach fast 16% der Wahlberechtigten in Kroatien. Niemals zuvor war es einer Initiative gelungen, so viele UnterstützerInnen zu mobilisieren. Auch in den Augen der Gewerkschaftsverbände war der Erfolg der Unterschriftensammlung ein Anzeichen für die Unterstützung durch die Bevölkerung und ein „Mandat für die Gewerkschaften, die Rolle des Kontrollmechanismus im Staat zu übernehmen“ (Matijašević 2013). Dieses Mandat konnte von den Gewerkschaften jedoch nicht genutzt werden. Sie waren imstande gewesen, die kroatische Bevölkerung zu mobilisieren, es war jedoch in den Augen der GewerkschaftsvertreterInnen nicht gelungen, durch die Mobilisierung die Einflussmöglichkeit auf die Gesetzgebung zu stärken beziehungsweise das Ziel der Durchführung eines Referendums durchzusetzen.

Als Reaktion auf den großen öffentlichen Druck, der durch die Unterschriften zum

Arbeitsgesetz entstanden war, entschied die Regierung Kosor, die relevanten Arbeitsgesetzänderungen aus der legislativen Prozedur zurückzuziehen und eine Arbeitsgruppe zum Thema zu formieren (Večernji List 2011). Die Gewerkschaftsverbände willigten gemeinsam ein, mit der Regierung über die Arbeitsgesetzänderungen bezüglich der Kollektivverträge zu verhandeln (Matijašević 2013). Diese Einwilligung hatte aber auch zur Folge, dass die Entscheidung zur Abhaltung eines Referendums dem Verfassungsgerichtshof überlassen wurde. Nachdem das Parlament nicht über die Abhaltung des Referendums abgestimmt hatte, sondern die Regierung ihre Entwürfe zurückzog, war es nun der Verfassungsgerichtshof, der über die Durchführung des Referendums entscheiden musste. Der Verfassungsgerichtshof entschied schon am 20. Oktober 2010, dass keine Notwendigkeit für ein Referendum gegeben war. In seiner Entscheidung argumentierte der höchste Gerichtshof, dass durch die Entnahme der Gesetzesvorschläge zur Änderung des Arbeitsgesetzes aus der gesetzgebenden Prozedur vom 3. September 2010 durch die Regierung die Voraussetzungen für die Durchführung eines Referendums, für das sich 15,95% der Wahlberechtigten ausgesprochen hatten, nicht mehr galten (Ustavni Sud Republike Hrvatske 2010). Durch den Spruch des Verfassungsgerichtshofs wurde auch festgelegt, dass innerhalb eines Jahres nach der Publikation dieses Entscheids im kroatischen Bundesgesetzblatt keine Gesetzesänderungen, die einem „Ja“ auf die Frage des Referendums widersprechen würden, erlassen werden durfte (ebd.). Trotzdem wurde der Spruch des Verfassungsgerichtshofes von den Gewerkschaften als Niederlage verstanden.

Die GewerkschaftsvertreterInnen verstanden den Spruch des Verfassungsgerichtshofes als ein Untergraben demokratischer Standards durch die Regierung (Milićević Pezelj 2010, S. 7) dargestellt, andere sahen es als eine unterlassene Gelegenheit vonseiten der Gewerkschaften selbst. Aus der Perspektive des NSH hatten die Gewerkschaften mit der Einreichung der Unterschriften im Parlament ihre Verantwortung und Autorität über die Unterschriften abgegeben (Sever 2013), ob nun mit der Regierung verhandelt wurde oder nicht. Der Vorsitzende des HUS, Ozren Matijašević, beschrieb das Vorgehen der Regierung als Verrat an den Gewerkschaftsverbänden (Matijašević 2013), wohingegen vonseiten der HUS-Mitgliedsgewerkschaft Novi Sindikat auf die unterlassene Möglichkeit von den Gewerkschaftsverbänden hingewiesen wurde (Novi Sindikat 2013). Gemeinsam waren den Gewerkschaftsverbänden die Enttäuschung mit dem Schiedsspruch des Verfassungsgerichtshofes als auch die Erkenntnis, dass das vertane Referendum die Gewerkschaften selbst viel an Unterstützung und Vertrauen der Bevölkerung kostete (Novi Sindikat 2013; Ribić 2013; Sever 2013).

Nach der unterlassenen Chance durch ein Referendum, die Unterstützung der Öffentlichkeit und damit den Einfluss auf die Politik zu sichern, fielen die Gewerkschaftsverbände wieder in ihre vorherige Position zurück und begannen nun erneut mit der Regierung über mögliche Arbeitsgesetzänderungen zu verhandeln. Dies geschah jedoch nicht mehr unter der Führung der HDZ. Die HDZ war bei den Parlamentswahlen im September 2011 abgewählt und durch eine SDP-Koalition ersetzt worden. In einer GSV-Arbeitsgruppe wurden daraufhin die Gespräche zwischen den Sozialpartnern und der neuen Regierung zum Arbeitsgesetz weitergeführt (Ribić 2013). Die Entwicklungen rund um die Änderungen des Arbeitsgesetzes schienen sich mit der neuen Regierung zu wiederholen, mit dem Unterschied, dass die Gewerkschaften ihren Trumpf des Referendums vergeben hatten (Novi Sindikat 2013). Denn drei Jahre, nachdem die Gelegenheit eines Referendums vertan worden war, verließen die Gewerkschaftsverbände im November 2013 erneut den GSV aus Protest gegenüber der Politik der Regierung hinsichtlich des Arbeitsgesetzes (Seperic 2014, S. 7).

Die Möglichkeit, ein Referendum durch die Sammlung von Unterschriften zu erzwingen, schien mit Versuch aus dem Jahr 2010 als plebiszitäre Form der Einflussnahme für die Gewerkschaften gescheitert zu sein. Es schien kaum möglich, dass die kroatischen Gewerkschaftsverbände den Erfolg der Unterschriftensammlung aus dem Jahr 2010 wiederholen konnten. Trotzdem stellt diese Form des Volksbegehrens weiterhin eine relevante Einflussmöglichkeit aus Perspektive der Gewerkschaftsverbände dar.

3.3.2.2. Andere Formen mobilisierender Einflussnahme

Plebiszitäre Forderungen haben sich für die Gewerkschaftsverbände als eine zentrale Form der politischen Einflussnahme herauskristallisiert. Über den institutionellen Weg des Sozialen Dialoges fehlt jegliche Einfluss- oder Korrektivfunktion. Darüber hinaus hat der Erfolg der gewerkschaftlichen Unterschriftenaktion für ein Referendum zum Arbeitsgesetz diesen Weg bestätigt. So können die Gewerkschaften in den bestehenden Debatten rund um das Arbeitsgesetz zwar kein Referendum mehr beanspruchen, diese Möglichkeit wird jedoch weiterhin für zukünftige Forderungen offengehalten. Alle VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände wiesen darauf hin, dass zum Zeitpunkt der Interviews Gespräche über eine mögliche neue Unterschriftenkampagne stattfanden. Dieses Mal beschränkte sich die Initiative nicht auf die gewerkschaftlichen Akteure, sondern fand in Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen statt. Sie war gegen die durch die Regierung geplante Privatisierung der kroatischen Autobahnen gerichtet. In Vorbereitung dazu wurden

Ende des Jahres 2013 mit den anderen zivilgesellschaftlichen PartnerInnen Treffen und öffentliche Veranstaltungen organisiert (H-Alter 2013). Die Forderung eines Referendums ist damit zu einem der relevantesten Instrumente öffentlicher Kampagnen geworden. Öffentliche Kampagnen und Informationsveranstaltungen durch Plakate, Flugblätter und Ähnliches wurden in den Gesprächen mit GewerkschaftsvertreterInnen als eine weitere Form der Stimmungsmache und politischen Einflussmöglichkeit dargestellt (Ribić 2013). Dabei stellt eine mögliche Unterschriftenaktion zum Thema Autobahnen sogar ein „Licht am Ende des Tunnels“ für die schwierige Situation der Gewerkschaftsverbände dar (Matijašević 2013). Öffentliche Kampagnen und die Sammlung von Unterschriften für ein Referendum scheinen aus Perspektive der Gewerkschaftsverbände die einzige Möglichkeit gewerkschaftlicher Einflussnahme auf politische Entscheidungen zu bleiben.

Eine Einwirkung auf sozialpolitische und arbeitsrechtliche Fragen durch die Zusammenarbeit und das Lobbying bei politischen Parteien wird von den GewerkschaftsvertreterInnen nicht als Option der Einflussnahme verstanden. Dies ist unter anderem eine Konsequenz aus dem Selbstverständnis der Gewerkschaftsverbände als betont unabhängige Interessensvertretungen. So haben die ArbeitnehmerInnen traditionell auch keine institutionelle Anbindung, wie dies bei sozialdemokratischen Parteien in Europa der Fall ist. Jede politische Partei ist eine potenzielle Ansprechpartnerin. In den Interviews wurde betont, dass fast mit allen Parteien Gespräche geführt worden waren oder schon Kooperationen bestanden hatten, die Resultate blieben jedoch begrenzt (Matijašević 2013; Ribić 2013). Dabei nehmen die zwei führenden politischen Optionen, die HDZ und die SDP, eine besondere Stellung ein. Mit ihnen wurde in erster Linie kooperiert, während sie in parlamentarischer Opposition waren – was in den vorangegangenen Jahren (bis Ende 2011) vor allem die SDP war (Matijašević 2013; Milićević Pezelj 2013).⁸⁴

Andere kooperierten mit allen anderen Parteien außer den beiden Großparteien (Novi Sindikat 2013), und auch die mutmaßliche politische Nähe zwischen HDZ und HUS sowie SDP und SSSH besteht aktuell nach Angaben der Gewerkschaftsverbände nicht (Milićević Pezelj 2013; Sever 2013). In diesem Sinne sind es nur persönliche Kontakte zu einzelnen ParlamentarierInnen, über die Einfluss auf die Politik der Parteien geltend gemacht werden kann. Bekannte ehemalige GewerkschafterInnen, die heute eine Rolle als Abgeordnete im Nationalparlament einnehmen, sind Boris Kunst und Dragutin Lesar. Die im Jahr 2010

⁸⁴ Dass die thematische Kooperation mit der Opposition jedoch nicht unbedingt in der Regierungsposition weitergeführt wird, zeigt das Beispiel des Arbeitsgesetzes. Der ehemalige SDP-Oppositionelle und heutige Premier Zoran Milanović 2010 hatte sich in der Unterschriftensammlung mit den Gewerkschaften gegen das neue Arbeitsgesetz ausgesprochen. Seine Regierung realisierte das Arbeitsgesetz jedoch trotz anhaltender gewerkschaftlicher Proteste (Jutarnji List 2012).

gegründete Partei der Arbeit⁸⁵, konnte sich bei den Parlamentswahlen 2011 überraschende sechs Mandate im kroatischen Nationalparlament sichern. Gegründet vom ehemaligen SSSH-Vorsitzenden Dragutin Lesar, gehören der Schutz und die Vertretung der ArbeitnehmerInnen zu den proklamierten Zielen der Partei. Diese Rolle der Partei wird von den Gewerkschaftsverbänden jedoch unterschiedlich wahrgenommen. Auf einer Seite wird betont, dass gute Kontakte mit der Partei bestehen und sie den Gewerkschaften entgegenkommt und sie in Fragen konsultiert (Ribić 2013). Dieser Einsatz wird von anderen jedoch auch als umgekehrtes Lobbying der Partei bei den Gewerkschaften wahrgenommen. „Anstatt dass sich ArbeiterInnen politisch organisiert haben, findet der Prozess hier von oben nach unten statt, mit dem Ziel, dass innerhalb der Gewerkschaften die Ziele der Partei der Arbeit gefördert werden.“ (Novi Sindikat 201). In diesem Sinne ist weder institutioinelle Anbindung der Gewerkschaften an die Parteien noch eine mobilisierende Kraft innerhalb von Parteistrukturen und gegenüber politischen VertreterInnen zu verorten. Die Möglichkeit einer parteilichen Mobilisierung beschränkt sich weiterhin auf die Kritik der Regierungspolitik durch gesonderte Unterstützung der parlamentarischen Opposition.⁸⁶ Proteste, Streiks und Arbeitskämpfe haben sich auf diese Weise als wichtigste Form der indirekten und mobilisierenden Einflussnahme auf politische Entscheidungen erwiesen.

Wie anhand des Arbeitsgesetzes deutlich wird, ist die mobilisierende Kraft der Gewerkschaften in Kroatien eingeschränkt. Das Mobilisierungspotenzial rund um das Referendum zum Arbeitsgesetz ist dabei in erster Linie auch vor dem Hintergrund der sich verschlechternden sozioökonomischen Rahmenbedingungen für ArbeitnehmerInnen durch die Wirtschaftskrise zu sehen (Feicht/Jevtic 2013). Abgesehen von diesem Fall ist jedoch kein anderes Beispiel auf nationalstaatlichem Niveau zu nennen, in dem die Gewerkschaften durch einen Generalstreik oder durch vergleichende Maßnahmen imstande waren Gesetze oder politische Entscheidungen zu verändern. Da einzelne Streiks und Proteste in erster Linie auf betrieblichem oder sektorialem Niveau stattfinden, so sind die Erfolge vordergründig auf dieses Niveau beschränkt. Auch hier ist die Wirtschaftskrise seit 2008 als Hintergrund anzuführen. Die Anzahl der Streiks und Verhandlungen auf nicht staatlichem Niveau hat seit 2008 zugenommen, was weitgehend dem europäischen Trend entspricht (Grdešić 2013). Doch auch vor der Krise haben Proteste und Arbeitskämpfe in Kroatien in erster Linie auf sektorialem oder betrieblichem Niveau stattgefunden. Besondere Aufmerksamkeit haben in

⁸⁵ „Hrvatski laburisti – Stranka rada“

⁸⁶ Proteste haben sich nach Angaben und aus Perspektive der meisten gewerkschaftlichen InterviewpartnerInnen als wichtigstes Medium einer möglichen Einflussnahme erwiesen (Matijasević 2013; Novi Sindikat 2013; Ribić 2013; Sever 2013).

den letzten Jahren Proteste auf betrieblichem Niveau erregt.

Ab Anfang der 2000er-Jahre war in Kroatien, aber auch in anderen südosteuropäischen Ländern eine Erhöhung von arbeitsbezogenen Protestaktionen und Streiks auf betrieblichem Niveau zu beobachten. Dazu zählen neben schockierenden, jedoch medienwirksamen Fällen wie dem des serbischen Metallarbeiters *Zoran Bulatović* aus Novi Pazar, der seinen eigenen Finger abschnitt und diesen zu essen drohte, auch der Kampf von ArbeitnehmerInnen um das Überleben einzelner Firmen. Diese Arbeitskämpfe wurden unter dem Begriff *stožeri* (Mz.) bekannt. Neben anderen Bedeutungen wie der eines hölzernen oder kunststoffartigen Pfeilers in der Landwirtschaft oder der eines Fundaments bezeichnet der Begriff des *stožer* (Ez.) auch eine militärische Einheit. Diese Bezeichnung stammt im Kroatischen aus der Zeit der NDH (des Ustaša-Staates von 1941–1945), wird jedoch im militärischen Jargon auch heute noch verwendet und benennt eine höhere militärische Einheit – einen Befehlsstab. In den Beispielen der kroatischen Arbeitskämpfe muss dieser Begriff auch als Abwehr und Verteidigung des Betriebes verstanden werden, da es sich in diesen Fällen um den „Stab zur Abwehr“⁸⁷ handelte.

Während des ersten Jahrzehnts der kroatischen Transition von 1991 bis 2000 hatten nur wenige Streiks und Arbeitskämpfe stattgefunden. Nach Meinung mancher AktivistInnen haben die Gewerkschaftsverbände auf nationalstaatlichem Niveau in Kroatien noch nie einen Kampf ausgefochten (Novi Sindikat 2013). Dies wird von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen zumindest für die Zeit des Tudjman-Regimes bestätigt. Abgesehen von kurzzeitigen Aktionen wie dem Generalstreik im Jahr 1993 und den Protesten 1998 konnte nach 1993 ein Abfallen der Arbeitsaktionen beobachtet werden und wurden nur wenige Streiks und Proteste von Gewerkschaften geleitet (Bahtijari 2001, S. 25; Grdešić 2007, S. 57). Die Anzahl der Proteste reflektiert jedoch kaum die katastrophale sozioökonomische Situation von ArbeitnehmerInnen, die Ende der 1990er-Jahre in Kroatien herrschte. Daraufhin mehrten sich die Proteste in der neuen Form der *stožeri*, die sich in ihrer Struktur und dem Aktionsniveaus vor allem durch die Tatsache auszeichneten, dass sie unabhängig von Gewerkschaften organisiert wurden und sich auf einzelne Unternehmen fokussierten. Bagić definiert die Charakteristika der *stožeri* wie folgt:

„Es handelt sich um inoffizielle Aktionen, die nicht von Gewerkschaften geleitet werden, aber auch nicht ganz unabhängig von Gewerkschaften stattfinden; die Aktion ist teilweise oder als Ganze gesetzwidrig und hat deshalb Elemente eines *wilden Streiks*; sie basiert auf der physischen Kontrollübernahme einer Abteilung oder des ganzen Unternehmens, inklusive der Verwaltung; die Aktionen sind begleitet von öffentlichen Protesten und Appellen; es werden Koalitionen mit anderen gesellschaftlichen

⁸⁷ „Stožer za obranu“

Akteuren und Medien angestrebt; in den meisten Fällen ist es das Ziel, die Produktion wiederaufzunehmen; eines der Schlüsselziele ist es, die Arbeitsplätze zu erhalten und nicht zusätzliche Rechte zu erkämpfen; die Aktion ist begleitet von einer starken emotionalen Bindung der Arbeiter an das Unternehmen“ (Bagić 2010, S. 243–244).

In Zusammenhang mit den Charakteristika, die Bagić nennt, die auf dem relevantesten und detailliertesten Beitrag zum Thema, jenem von Marko Grdešić (2007), basieren, ist auch der Hintergrund der Privatisierungserfahrung zu nennen. Mit Ende der 1990er-Jahre wurde in Kroatien deutlich, dass eine Reihe an Unternehmen durch ihre Privatisierung heruntergewirtschaftet worden war (vgl. Kapitel 3.3.1.1.) Die Privatisierungen schienen in erster Linie dem Profit der EigentümerInnen zu dienen, nicht der wirtschaftlichen Absicherung oder Weiterentwicklung des Unternehmens. Als ArbeiterInnen in Kroatien merkten, dass viele der neuen EigentümerInnen gar nie geplant hatten, die Produktion aufrechtzuerhalten oder zu expandieren, sondern lediglich am Kapital aus Immobilien, Land, Maschinen und Fahrzeugen interessiert waren, begannen sie sich in manchen Fällen zu organisieren und gegen den Ausverkauf ihrer Firma zu wehren (Bahtijari 2001, S. 26). Dies wird auch anhand des oben genannten Beispiels betrieblicher Mitbestimmung deutlich, da sich auch dieser Fall aus einem Arbeitskampf entwickelte, der den genannten Charakteristika eines *stožer* entspricht.

Grdešić führt drei Beispiele für die *stožer*-Proteste in Kroatien an (Grdešić 2007). Dazu zählen die bekanntesten Beispiele des Unternehmens Petrokemija, des Tabakproduzenten THZ⁸⁸ und der Textilfabrik *Jedinstvo* (Ebd.; Lončar 2013). In Kutina, dem Standort der Düngefabrik Petrokemija, wurde 1998 die Privatisierung des Unternehmens angekündigt. Dies sollte anhand des mehrheitlichen Verkaufes der Anteile an die Privatisierungs- und Investitionsfonds sowie durch die Auktion der restlichen Anteile durchgeführt werden (Grdešić 2007, S. 58). Aus Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust wurde daraufhin in der Fabrik der erste *stožer* Kroatiens auf betrieblichem Niveau gegründet. Der Arbeitskampf der rund 2500 Beschäftigten involvierte die Kontrollübernahme des Unternehmens durch die ArbeitnehmerInnen sowie Demonstrationen in Kutina, die durch viele Privatpersonen sowie Bauernbünde, KriegsveteranInnen und andere zivilgesellschaftliche AkteurInnen unterstützt wurden. Die Privatisierung des Unternehmens wurde verhindert, und unter anderem wurde erreicht, dass seither vier der neun Aufsichtsratsmitglieder von ArbeitnehmerInnen gestellt werden. Doch seit 2013 wird der Verkauf der staatlichen Anteile des Unternehmens, dessen Verlust sich nach Medienangaben im Jahr 2014 auf gesamt 286 Millionen Kroatische Kuna

⁸⁸ „Tvornica Duhana Zagreb“

belief, kontinuierlich diskutiert.

4. Betriebliche Mitbestimmung in Kroatien – Das Beispiel des Betriebes ITAS

Anhand der Untersuchung gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau wurde im vorangegangenen Kapitel gezeigt, dass die Kontrolle und Einflussnahme der kroatischen Gewerkschaften auf den postsozialistischen Privatisierungsprozess sehr gering waren. Gleichzeitig wurde durch die Arbeitsgesetzgebung deutlich, dass die Regulierung zwischen Kapital- und Arbeitsinteressen nur bedingt von gewerkschaftlicher Mitbestimmung beeinflusst war. In diesem Sinne konnte die Kontroll- und Regulierungsfunktion von gewerkschaftlicher Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau (wie in Kapitel 2.2. erläutert) bloß begrenzt realisiert werden.

Auch auf betrieblichem Niveau ist die Kontrollfunktion von Gewerkschaften und Belegschaften im Privatisierungsprozess von Relevanz. Wie bezüglich der Phasen und Formen der kroatischen Privatisierungen verdeutlicht wurde, verfügten die Betriebe über ein gewisses Maß an Autonomie in der Wahl ihres Privatisierungsmodus. Durch die Möglichkeit für MitarbeiterInnen, Anteile ihrer Unternehmen zu erwerben, bestand auch die Chance, ihr Mitbestimmungspotenzial zu erweitern. Die Kontrolle wirtschaftlicher Macht auf betrieblichem Niveau ist jedoch nicht nur anhand des Einflusses der MitarbeiterInnen auf den Privatisierungsprozess zu messen. Die Kontrollfunktion von Mitbestimmung zielt auf die Sicherung der humanen Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen, gerechter Entlohnung oder der Arbeitsplatzsicherung (vgl. Kapitel 2.2.2.). Diese Funktion wird vor allem von Betriebs- und Personalräten ausgeübt. Darüber hinaus ist Eigenkontrolle auch in Bezug auf individuelle Arbeitsaufgaben von Bedeutung, da auf diese Weise die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden kann und in weiterer Folge auch die von der *Partizipatorischen Demokratie* erhoffte Spillover-Funktion begünstigt wird.

Im Folgenden werden betriebliche Mitbestimmung und ihre Funktionen anhand eines Fallbeispiels untersucht. Die Firma ITAS ist bis dato das einzige kroatische Unternehmen, das nach dem Ende der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung von ihren MitarbeiterInnen verwaltet und geleitet wird.⁸⁹ Das Unternehmen wurde noch im Sozialismus gegründet. Auf

⁸⁹ Es gibt eine Reihe an Firmen in Kroatien, die sogenannte ESOP Modelle (Employee Stock-Ownership Plans) eingeführt haben, was sich schon durch die Managements und Worker-Buy-outs im kroatischen Privatisierungsprozess ergeben hat. Das heißt, dass an einer Reihe von kroatischen Unternehmen MitarbeiterInnen finanziell beteiligt sind, indem sie über Anteile der Firma verfügen. Es gibt keine Quellen zur Gesamtzahl der kroatischen Betriebe mit Modellen finanzieller Beteiligung. Aus einer der Teilstudien geht jedoch hervor, dass die Anzahl dieser Betriebe nicht so gering sein kann. „A team of Croatian researchers (...) used a questionnaire to study a representative sample of 552 companies during November and December 2003.

diese Weise stellt es nicht nur ein aufschlussreiches Beispiel für das Erbe der Arbeiterselbstverwaltung dar, sondern soll der Privatisierungsprozess des Unternehmens auch die Schwierigkeiten kroatischer Eigentumsumwandlungen aufzeigen. Durch die Tatsache, dass das Unternehmen heute das Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung anwendet, ist es auch hinsichtlich der Frage von Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit ein besonderes Beispiel. Die Analyse dieses speziellen Falles wird jedoch in den gesamtkroatischen Kontext eingebettet, indem die rechtliche Stellung sowie die faktischen Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten in Kroatien allgemein beleuchtet werden.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich zu Beginn mit der historischen Entwicklung des Fallbeispiels ITAS. Daraufhin widmet sich die Analyse der Umsetzung, den Funktionen und der Wirkung von Mitbestimmung im Untersuchungsbeispiel. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Untersuchung von Mitbestimmung und ihren Funktionen bei ITAS während der Datenerhebung und Datenanalyse auch die Wahrnehmung des politischen Systems durch die MitarbeiterInnen des Betriebes analysiert. Die Ergebnisse dazu werden im letzten Teil des Kapitels dargestellt. Durch diesen zusätzlichen Fokus geht die vorliegende Arbeit nicht nur den indirekten demokratiepolitischen Funktionen von betrieblicher Mitbestimmung nach, wie sie von der relevanten Demokratietheorie definiert werden. Sie thematisiert zudem direkt die Zufriedenheit und subjektive Sichtweise der InterviewpartnerInnen mit dem politischen System und eruiert den Zusammenhang jener Perspektive mit der Arbeitserfahrung in ITAS. Die Analyse basiert auf insgesamt zwölf problemzentrierten Interviews (mit zehn MitarbeiterInnen, dem betrieblichen Gewerkschaftsvertreter und dem Geschäftsführer), die im April 2014 geführt wurden, und deren Inhaltsanalyse durch eine Untersuchung der Medienberichte und relevanten Firmendokumente unterstützt wurde.⁹⁰

4.1. ITAS – Von der Arbeiterselbstverwaltung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

4.1.1. ITAS während und am Ende der Arbeiterselbstverwaltung

Der Werkzeugmaschinenhersteller ITAS in der Stadt Ivanec im Nordosten Kroatiens wurde 1960 gegründet. Die Firma produzierte zu Beginn vor allem Zubehör für Werkzeugmaschinen (ITAS Prvomajska 2014). Durch das Gesetz des gemeinschaftlichen Arbeitens („zakon o udruženom radu“), das am 25. November 1976 in Kraft trat, wurde auch ITAS gemäß den

They found that, according to collected answers, 52 companies, or 9.4% of the companies in the sample had some sort of ESOP (...).“ (Mak/Sokolič/Mretenar 2013, S. 7). Firmen, in denen die Mitarbeiterbeteiligung zu einer neuen Form der Mitbestimmung geführt hat – wie im Fall von sogenannten Kooperativen –, gibt es außer dem angeführten Beispiel in Kroatien nicht.

⁹⁰ Siehe Annex 1

Prinzipien der Arbeiterselbstverwaltung organisiert (Yutimes 2013). Mit dem Gesetz wurden alle Unternehmen als sogenannte Organisationen gemeinsamen Arbeitens definiert (OUR – „organizacija udruženog rada“), als kleinste Einheit in der wirtschaftlichen Organisation der Arbeiterselbstverwaltung der SFRJ (ebd.) Auch die Firma ITAS wurde zu einer OUR, war jedoch gleichzeitig Teil eines größeren Organisationskomplexes. Diese größeren und komplexeren Unternehmen wurden durch kleinere OURs zusammengestellt. Zusammen formierte eine Reihe von OURs eine sogenannte SOUR („složena organizaija udruženog rada“ – eine kombinierte Organisation gemeinschaftlichen Arbeitens) (Allcock 2000, S. 91). Dieser Struktur entsprechend war ITAS eine OUR, die der SOUR *Prvomajska* untergeordnet war. Ab Mitte der 1970er-Jahre produzierte die Firma jedoch nicht mehr nur Zubehör für Werkzeugmaschinen, sondern begann selbst diese herzustellen, und ab den 1980er-Jahren gehörten zusätzlich computergesteuerte Werkzeugmaschinen (CNC) zum Sortiment (ITAS *Prvomajska* 2014). Bei ITAS waren bis Ende der 1980er-Jahre rund 1000 Personen angestellt, die SOUR *Prvomajska* hatte mit ihren Standorten in Ivanec, Zagreb und anderen Orten mehrere Tausend Angestellte (M.A 2014).

Nach der Zeit der Arbeiterselbstverwaltung wurde auch in den Gesprächen mit den InterviewpartnerInnen gefragt, um die Nachwirkung der Erfahrungen jener Zeit der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung im heutigen Denken und Handeln herauszuarbeiten. Weiters wurde versucht zu klären, ob durch die sozialistische Erfahrung der Grundstein für die heutige Mitarbeiterkapitalbeteiligung gelegt wurde.⁹¹

ITAS war in der Zeit der Arbeiterselbstverwaltung eine Firma, die für die Stadt Ivanec große Bedeutung hatte. Sie bot nicht nur rund 900 Personen Arbeit, sondern wies ein positives Image auf, das mit dem Namen *Prvomajska* für Qualität stand und sowohl mit dem Werkzeugmaschinenkombinat Fritz Heckert in der DDR kooperierte als auch in Länder der Sowjetunion exportierte (M.A 2014). Darüber hinaus betonten die Befragten, dass sich die Firma ebenso durch Verständnis für private Belange und Sorgen ihrer MitarbeiterInnen auszeichnete. Einer der Befragten wurde bei ITAS eine Ausbildungs- und Anstellungsmöglichkeit angeboten, nachdem sie mit dem Tod ihrer Eltern auf sich selbst gestellt war. Eine Kollegin erzählte, dass bereits ihr Vater bei ITAS gearbeitet hatte und dass ihr schon als Kind anhand des Vergleichs mit der Anstellung ihrer Mutter in einem anderen Unternehmen klar geworden war, dass ITAS gute Anstellungsverhältnisse bot.

„ITAS war immer eine demokratische Firma (...). Ich habe als Kind den Unterschied zwischen einer guten und einer schlechten Firma kennengelernt. Bei ITAS gab es

⁹¹ Dieses Gesprächsthema wurde nur in den Interviews mit jenen Beschäftigten angesprochen, die schon während der SFRJ im Betrieb ITAS tätig waren.

immer Verständnis und Toleranz, aber man wusste, dass die Arbeit erledigt werden musste. Es gab jedoch immer Verständnis, Hilfsbereitschaft, und das war viel wert.“⁹²

Abgesehen von dem Ansehen der Firma war der Betrieb wie alle anderen jugoslawischen Unternehmen organisiert und auch intern nach den Regeln der Arbeiterselbstverwaltung aufgestellt. Wie andernorts entsprach die Lage der Arbeiterselbstverwaltung in ITAS der Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit, die das System insgesamt kennzeichnete (vgl. Kapitel 2.3.1.) Obwohl die Zeit des jugoslawischen Sozialismus von den Befragten als positiv dargestellt wurde, sagten auch viele der älteren Befragten, dass keine Arbeiterselbstverwaltung im Sinne eines normativen Modells der tatsächlichen Betriebsführung durch die MitarbeiterInnen bestand. „Die Idee war eine gute, aber an der Umsetzungen mangelte es“, so einer der älteren MitarbeiterInnen (M.B 2014). Nur eine der Beschäftigten „fühlte sich als Selbstverwalterin“ (M.C 2014). In anderen Interviews spiegelte sich wider, dass auch im Fall von ITAS die kommunistische Partei das letzte Wort hatte. Zwar wurden nach Angaben der Befragten der Arbeiterrat, die Gewerkschaft und andere Arbeitergremien in die Entscheidungen des Managements miteinbezogen, und es bestanden mehrere Kommissionen, die für unterschiedliche Fragen der Weiterbildung oder der Sicherheit am Arbeitsplatz eigenständige Entscheidungen zu treffen hatten (M.B 2014). Doch das letzte Wort hatten die Betriebsführung der SOUR Prvomajska in Zagreb sowie die entsprechende Führung der kommunistischen Partei (M.E 2014; Varga 2014). Als Beispiel für jene begrenzten Kompetenzen verwies der Gewerkschaftsführer Varga darauf, dass es den ArbeiterInnen heute bei ITAS möglich ist, den Direktor auszutauschen, während der Selbstverwaltung dazu jedoch keine Chance bestand (Varga 2014). Ein anderer Kollege beschrieb die Arbeiterselbstverwaltung wie folgt:

„Die alten Leute haben gesagt, dass die Arbeiterselbstverwaltung so funktioniert hat: Zieht die Pferde, der Wagen ist eurer, die Zügel hat jedoch jemand anders in der Hand. Das war das Prinzip der Selbstverwaltung. (...) Dass es eine Demokratie gegeben hätte, oder ein Entscheiden, man konnte über nichts entscheiden. (...) Ich sehe da nichts Demokratisches, nur leben konnte man damals besser, damit wir uns verstehen. (...) Die Sicherheit war größer.“⁹³

Die positive Erinnerung an die Arbeiterselbstverwaltung, die trotz fehlenden Einflusses der Belegschaften auf wichtige Entscheidungen bei den älteren Befragten überwiegt, ist in erster Linie auf die soziale und wirtschaftliche Sicherheit zurückzuführen, die das sozialistische

⁹² „Znači ja sam ko dijete osjećala razliku između dobre i loše firme. U ITASu je uvijek bilo razumijevanja i tolerancije ali znalo se, da se treba posao odraditi. Ali za situacije, uvijek je bilo razumijevanja, spremnost na pomoć, a to je jako puno značilo. (...)“ (M.D 2014)

⁹³ Stari ljudi su rekli ponekad, samoupravljanje bilo onako, vucite konji, kola su vasa, a uzde je njima u rukama, to je bio princip samoupravljanja. Znaci kola su vasa, vuceti se jih, a komanda je neko sasvim drugi. (M.E 2014).

System den ArbeiterInnen geboten hat. Diese Einstellung entspricht auch der Erkenntnis der sozialwissenschaftlichen Forschung, dass die Nostalgie gegenüber dem Vorgängersystem vor allem auf der Sicherheit begründet ist, die durch das System gewährleistet wurde und eben auch in diesem Fall vorzufinden ist.⁹⁴ Wie schon zuvor erwähnt, hatte das Unternehmen große Relevanz für die Stadt Ivanec und die Region, indem etwa oft mehrere Personen einer Familie bei ITAS arbeiteten (M.A 2014). ITAS bot seinen Angestellten und deren Familien eine gesicherte Existenz, die die Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Bezahlung und damit die Sicherheiten für Kredite umfasste, um zum Beispiel ein Haus zu bauen (M.A 2014; M.E 2014). Diese Sicherheit hatte aber nicht nur Zufriedenheit zur Folge, sondern brachte nach Angaben einer Beschäftigten außerdem ein Gefühl von Freiheit mit sich (M.C 2014) und bot persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, wie im folgenden Zitat deutlich wird:

„Als ich 1989 hier zu arbeiten begann, fand ich das super. Ich hatte die Schule abgeschlossen, der erste Job, die erste Bezahlung – einem jungen Menschen bedeutet so etwas sehr viel. Ich habe damals nicht gespürt, dass es irgendwelche Krisen gab.“⁹⁵

Doch diese Systemkrise existierte, und mit dem Zusammenbruch des ehemaligen Jugoslawiens musste auch die Firma ITAS große Einbußen hinnehmen. Der Schock für die ArbeiternehmerInnen der Firma war groß. Die Bezahlung, die sich während der letzten Jahre auf rund 1000 DEM belaufen hatte, verringerte sich in kürzester Zeit auf 80 DEM (ebd.). Schon 1990 kam es zum Zusammenbruch der SOUR Prvomajska und während der autonomen Eigentumsuwendung spaltete sich ITAS von seiner SOUR ab und wurde zur eigenständigen Aktiengesellschaft ITAS d.d. (Katalenac 2012).⁹⁶ Ähnlich wie in anderen Unternehmen und dem Modell der Kuponprivatisierung entsprechend, war es ITAS-MitarbeiterInnen und ehemaligen Angestellten möglich, Anteile der Firma zu vergünstigten Preisen zu erwerben. Im Gespräch mit den Befragten wurde jedoch deutlich, dass es zu dieser Zeit keine Aufklärung und Unterstützung für die Beschäftigten gab, um sie während der Eigentumsuwendung zu beraten (M.E 2014; Varga 2014). Die Kontrolle der autonomen Umwendung durch die Belegschaft oder die betriebliche Gewerkschaft war zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben.

⁹⁴ In diesem Zusammenhang ist die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Phänomen der „Jugonostalgie“ (Jugonostalgija, Yugonostalgia) zu nennen. Verwandt mit der deutschen Begriff der „Ostalgie“, setzt sich die Analyse mit der nostalgischen Erinnerung und Idealisierung der sozialistischen Vergangenheit als auch mit dem Potenzial dieser Erinnerung für aktuelle politische und soziale Entwicklungen auseinander (siehe z.B.: Berdahl 1999; Bošković 2013; Palmberger 2008; Velikonja 2008; Volčič 2007).

⁹⁵ „Kad sam ja došla, 1989 u radni odnos meni je to bilo super. Završila sam školu, prvi posao, prva plaća, mladom čovjeku to jako puno znači. Ja tada nisam osjećala da su neke krize.“ (M.D 2014)

⁹⁶ Die Abkürzung d.d. bezieht sich auf den kroatischen Begriff für eine Aktiengesellschaft – „dioničko društvo“.

Die autonome Umwandlung führte einerseits zu einer großen Verringerung der Beschäftigungszahlen, andererseits änderte sich nichts am Status quo, was die Entscheidungsmacht in der Firma betraf. So verringerte sich die Zahl der ITAS-MitarbeiterInnen von 900 am Ende der SFRJ auf rund 350 während der 1990er-Jahre. Für jene MitarbeiterInnen, die in der Firma verblieben und die KleinteilhaberInnen geworden waren, blieb alles beim Alten. Sie konnten durch die Anteile an der Firma ihren Einfluss und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht erhöhen, und ihre Kapitalbeteiligung hatte keine Auswirkungen auf die Entscheidungsstrukturen innerhalb des Unternehmens. Viele Anteile von begünstigten MitarbeiterInnen wurden auch vom Privatisierungsinvestitionsfonds (PIF) „Sunce“ übernommen.⁹⁷ Da dieser Fonds von begünstigten KriegsveteranInnen Anteile kaufte, kamen rund 32% in sein Portfolio, 29% der Anteile verblieben beim Kroatischen Privatisierungsfonds, der Rest der Anteile gehörte den MitarbeiterInnen (Katalenac 2012). Doch auch ungeachtet dieser Besitzverhältnisse, mit rund 39% der Anteile in Händen der Belegschaft, änderte sich wenig an der internen Entscheidungshierarchie. 1996 wurde nach westlichem Vorbild im kroatischen Arbeitsgesetz der Betriebsrat eingeführt und auch innerhalb der Firma ITAS formiert, doch das Unternehmen blieb hierarchisch organisiert, und die MitarbeiterInnen waren weiterhin mit geringen Mitbestimmungsrechten ausgestattet (ebd.).

In der Darstellung der Befragten sind die 1990er-Jahre eine Zeit der Unsicherheit, in der Arbeitsplätze verloren gingen und für die verbleibenden Angestellten der Lohn stark sank. Aus der heutigen Perspektive wird betont, dass die Firma auf hohem Niveau produzierte, aber das Potenzial der kroatischen Industrie während der Transformation nicht genutzt wurde.

„Wir waren als Sparte immer stärker als zum Beispiel die Textilindustrie. Aber sie haben uns unter das Niveau fallen lassen, da man nur am Profit orientiert war, ohne Investitionen, ohne irgendwas.“⁹⁸

„Wenn man sich zum Beispiel die Industrie der Gemeinde Ivanec ansieht, (...) das war wirklich eine Industrie, wo es was zu sehen gab. (...)“⁹⁹

⁹⁷ Der Einfluss von sogenannten Privatisierungsinvestitionsfonds (PIFs) hatte sich mit dem Privatisierungsgesetz 1996 verstärkt, denn die kostenlose Eigentumsübertragung von bislang nicht verkauften Unternehmensanteilen sollte mit dem Gesetz 1996 beschleunigt werden (Kusić 2001, S. 192). Für das Unternehmen ITAS war der Investitionsfond „Sunce“ zuständig, der den KleinteilhaberInnen die Kleinanteile an der Firma abzukaufen begann.

⁹⁸ „Ali mi smo ko grana uvijek imeli puno jače od tekstilne industrije, ali na žalost bili su nas pustili ispod toga, jer radilo se samo o zaradi, bez ulaganja, ničega.“ (M.E 2014)

⁹⁹ „Kad covijek naprimer gleda industriju Ivanca (...) to je bila industrija gdje je stvarno bilo nesto za vidjeti.“ (M.B 2014). Mit dieser Aussage verwies Mitarbeiter B auf die Industrie in der Gemeinde, die im Vergleich zu anderen Regionen durch ihre Größe und Stärke auffiel, „was zu sehen gab“.

Auch der heutige ITAS-Direktor erinnert an die Stärke der jugoslawischen Metallindustrie, die international konkurrieren konnte. So gab es, nach seinen Angaben, noch kurz vor dem Ausbruch des Krieges Kooperationspläne und Vertragsgespräche zwischen der jugoslawischen Metallindustrie und großen deutschen Produzenten (Direktor 2014). Die in den Interviews deutlich gewordene Enttäuschung über die Stagnation der Wirtschaftsentwicklung bzw. der Industrie paart sich mit einer allgemeinen Enttäuschung über Unrechtmäßigkeiten im Privatisierungsprozess sowie den widrigen Umständen im Alltag nach Ausbruch des Krieges. Weder auf der gesamtstaatlichen noch auf der betrieblichen Ebene war es möglich, die wirtschaftlichen Entscheidungsträger zu kontrollieren oder zu beeinflussen.

„Das ist meiner Meinung nach das größte Verbrechen, das man sich vorstellen kann. Denn privatisieren, während die Hälfte der Bevölkerung an der Front ist, ist eine seltsame Sache.“¹⁰⁰

„Uns alle haben die Plünderungen und der Krieg eingeholt. Und dann haben wir sechs, sieben Jahre auf diesen Krieg verloren, in dieser Zeit wurde noch mehr geplündert. Auch ich war 1991 und 1992 im Krieg. Wenn ich gewusst hätte, wofür ich kämpfe, wäre ich nicht hingegangen, denn es wurde währenddessen so viel Schaden angerichtet.“¹⁰¹

„Ich glaube, es wurde ein großer Fehler gemacht (...). Sie haben eine schlechte Sache gemacht, indem sie durch ihr Verhalten und ihren Standpunkt zur Privatisierung und all das die Wertmaßstäbe verändert haben. (...) Das heißt, meiner Meinung nach wurden diejenigen, die betrogen, geschwärzt und gestohlen haben, nicht genügend sanktioniert, und damit wurde gezeigt, wie der Staat solchen Verbrechen gegenübersteht.“¹⁰²

Mit dem Ende der 1990er-Jahre begannen sich die Probleme bei ITAS weiterhin noch zu verstärken. Die Gehaltsauszahlungen verspäteten sich, und der sozioökonomische Druck auf die MitarbeiterInnen stieg. Der neu gegründete Betriebsrat wandte sich an die Stadtregierung von Ivanec und forderte, dass ein Teil der ausstehenden Löhne an die ITAS-MitarbeiterInnen mithilfe des Staates ausgezahlt wurde (Katalenac 2012). Nach Aussage des Gewerkschaftsvertreters Varga wurde den MitarbeiterInnen von öffentlicher Seite zugesagt,

¹⁰⁰ „To je po mojem mišljenju največja pljačka koji je tko mogao zmisli. Jer privatizirati za vrijeme rata, dok je pola ljudi na ratištu, mi je samo smiješna stvar.“ (M.E 2014)

¹⁰¹ „Sve nas je zatekla ta pljačka i rat. Pa onda je izgubljeno nekih šest, sedam godina na taj rat, gdje je prva tema bila ovo, i u tom vremenu se je još više pljačkalo. Ja sam bio 91. i 92. na bojištvu. Da sam znao za što se borim, ne bi bio išeo. Jer toliko su napravili štete.“ (Varga 2014)

¹⁰² „Mislim da je napravljena jedna velika pogreška (...) i napravili su jednu strašno lošu stvar i to je da su sa svojim ponašanjem i odnosom prema privatizaciji i svim tim stvarima oko toga, su promijenili mjerila vrijednosti (...). Znači po meni nije se na pravi način sankcioniralo one koji su varali, švercali, krali, da se pokaze da država drži od tih vrijednosti, u smislu to nije dobro, to se ne isplati, to je kažljivo, etc. Znači nije poduzela nijere u tom smislu.“ (Dragoslavić 2014)

dass zumindest die dem Mindestlohn entsprechenden Gelder an die Firma überwiesen würden, doch nach Rückkehr in die Firma mussten sie feststellen, dass die Konten des Unternehmens leer waren. Nach Protesten und Streiks entschied der Vorstand des Betriebes auf Antrag des Betriebsrates, den Direktor von ITAS auszutauschen.

Um eine Wiederholung der Geschehnisse zu verhindern, entschloss sich der Gewerkschafter Varga zusammen mit einer Reihe von KollegInnen, einen „Verband kleiner TeilhaberInnen“ zu gründen. Daraufhin verstärkte sich der Druck der Betriebsführung auf die AktivistInnen jedoch, und kurz darauf wurden sie von der neuen Betriebsleitung ihrer Position im Betriebsrat enthoben und gekündigt (Varga 2012, Katalenac 2012). Auf diese Weise verließen Dragutin Varga und einige seiner KollegInnen die Firma ITAS im Jahr 2000. Als sie 2002 nach einem Gerichtsspruch an ihre Arbeitsstelle zurückkehren konnten, fanden sie neue EigentümerInnen in der Firma vor (Katalenac 2012).

4.1.2 Vom Privateigentum zur Übernahme durch die Beschäftigten

Somit war das Ende der Firma ITAS als staatlicher Betrieb eingeläutet worden, und das erste Mal seit dem Bestehen des Unternehmens übernahm ein privater Eigentümer die Firmenleitung. Während der Abwesenheit von Dragutin Varga und seiner KollegInnen war das Unternehmen ITAS zur Gänze privatisiert worden. Die Anteile aus dem Privatisierungsinvestitionsfonds „Sunce“ wurden zum Verkauf angeboten, und auch an diesem Vorgehen wird vonseiten der ArbeitnehmerInnen Kritik geübt. So waren die kleinen TeilhaberInnen nicht über die Möglichkeit informiert worden, dass sie weitere Anteile zu einem damals sehr günstigen Preis kaufen konnten (M.D 2014; M.E 2014; Varga 2014). Auf diese Weise war es ihnen nicht möglich, Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zu nehmen. Die Gunst der Stunde wurde von Frau Marija Brezovec, Bürgermeisterin von Ivanec, genutzt. Zu Beginn kaufte sie 20% der staatlichen Anteile, später erwarb sie noch die Anteile des PIF, und schlussendlich gelang es ihr, durch den Ankauf von Anteilen mancher ArbeiterInnen die Mehrheitseigentümerschaft zu erlangen und dabei den Anteil der KleinteilhaberInnen auf 22% zu reduzieren (Katalenac 2012). Zum Direktor der Firma wurde ihr Neffe Ivan Canjuga ernannt. Damit war die Privatisierung des Unternehmens ITAS im Jahr 2001 abgeschlossen.

Die Zukunft der Firma war damit allerdings nicht gesichert. Im Gegenteil, kurz nach der Privatisierung begannen sich die Probleme zwischen der Unternehmensführung und den ArbeiterInnen zuzuspitzen. Bereits 2003 kam es zum Streik aller 350 verbliebenen

Beschäftigten der Firma ITAS. Da sie keinen Einfluss auf die Unternehmensführung ausüben konnten, war der Arbeitskampf das einzige Mittel, um auf die Missstände aufmerksam zu machen. Im September und Oktober 2003 protestierten sie gegen die Tatsache, dass die neuen EigentümerInnen eine neue Firma gegründet hatten, ITAS Nova, die jedoch den gleichen Standort hatte und die gleichen Produkte produzierte wie ITAS. Auf Druck der Firmenleitung sollten die Beschäftigten von ITAS zu ITAS Nova wechseln. Auf die Frage der Presse, warum dies notwendig sei, kommentierte der damalige Direktor, Ivan Canjuga, dass die neue Firma gegründet worden war, um Ballast aus der Vergangenheit abzuwerfen, denn in der neuen Firma würde es keine Dummheiten wie gewerkschaftliche Arbeit oder Kollektivverträge geben (Harači 2003). Eine klare Ablehnung humaner Arbeitsplatzbedingungen, gerechter Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung ist in dieser Aussage erkennbar. Die neuen PrivateigentümerInnen waren in ihrer Betriebsführung nicht bereit, auf arbeitsrechtliche Standards der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. In den darauffolgenden Monaten wurde auch immer deutlicher, dass die Firmenleitung kaum Interesse an einem Weiterbestand der Produktion bei ITAS hatte.

Ein Jahr später erreichten die Spannungen im Unternehmen einen neuen Höhepunkt. Gewerkschaftliche VertreterInnen wiesen darauf hin, dass die Immobilien der Firma ITAS an ein Unternehmen namens Mariva für den sehr geringen Preis von 3,9 Millionen Kuna (umgerechnet rund eine halbe Million Euro) verkauft worden waren (Zagorščak 2004). Auffällig war darüber hinaus, dass die Gründerin der Firma Mariva auch Marija Brezovac war, und ihr Sohn Bojan leitete das Unternehmen. In diesem Zusammenhang betonten die GewerkschafterInnen schon damals, dass der Verkauf der ITAS-Immobilien wahrscheinlich auf einen baldigen Konkurs der Firma hinwies, da durch den Verkauf des Eigentums im Falle eines Konkurses die SchuldnerInnen leer ausgehen würden (ebd.). Trotz offensichtlicher Unregelmäßigkeiten wurde keine Prüfung durch den Kroatischen Privatisierungsfonds eingeleitet, der zu diesem Zeitpunkt weiterhin als Privatisierungsinstanz in Kroatien fungierte. Die Beschäftigten organisierten sich in der Zwischenzeit und mithilfe der Gewerkschaft weiterhin als „Verband kleiner TeilhaberInnen“.

Als einzige Möglichkeit der Einflussnahme blieb den MitarbeiterInnen von ITAS erneut der Arbeitskampf. Zu Protesten der Beschäftigten kam es im Juli 2005. 200 ArbeiterInnen der Firma demonstrierten vor dem Rathaus von Ivanec, nachdem drei Monatsgehälter nicht ausbezahlt worden und Gespräche mit der Firmenleitung scheitert waren (Plantak 2005). Nach diesen Protesten sicherte die Stadtregierung den Protestierenden ihre Unterstützung zu. Die Untersuchung der Unregelmäßigkeiten in der Firmenführung sollte der

Korruptionsstaatsanwaltschaft (USKOK) übertragen werden (ebd.). Nur drei Tage später fand in der Firma ein Handgemenge zwischen ArbeiterInnen und der Firmenführung statt, nachdem ein Teil der Beschäftigten versucht hatte, eine Wand abzureißen, die die physische Grenze zwischen den Firmen ITAS und ITAS Nova darstellte (Katalenac 2012). Die Polizei musste eingreifen. Am Tag darauf standen die Beschäftigten vor geschlossenen Türen des Verwaltungsgebäudes der Firma (Ivanec online 2005). Die Betriebsleitung legte nach diesem Vorkommnis gegen die ArbeiterInnen der Firma rechtliche Beschwerde ein. Während der Untersuchung der Beschwerde kam es zu einem neuen Vorfall. Als die zuständige Richterin das Unternehmen untersuchen wollte, waren die Schlösser in der Firma von der Firmenleitung ausgetauscht und zwei MitarbeiterInnen versehentlich eingesperrt worden, woraufhin wiederum die Polizei verständigt wurde (Surjak 2005). Schon in den Sommermonaten davor hatte die Anspannung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen einen Höhepunkt erreicht, als die Beschäftigten den EigentümerInnen vorwarfen, dass diese die Urlaubsimmobilien des Unternehmens zerstört hatten. Seit dem Sozialismus waren kleine Ferienwohnungen auf der Insel Pag in Firmenbesitz gewesen, die von den Beschäftigten während der Sommermonate genutzt wurden. Kurz vor dem Sommer 2005 wurde entdeckt, dass in den Immobilien randaliert worden war. Die Einrichtung war zerstört und hoher Sachschaden angerichtet worden. In der angespannten Lage zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen verdächtigten die Beschäftigten die EigentümerInnen der Firma die AnstifterInnen des Vandalismus gewesen zu sein. Es konnte aber nicht geklärt werden, wer für die Zerstörung der Immobilien verantwortlich war.

Die Anspannung und der Druck, der während dieser Zeit auf den MitarbeiterInnen der Firma lastete, wurden in den Interviews der Beschäftigten deutlich. Die negative Atmosphäre in der Firma war vor allem durch einen Mangel an Kommunikation gekennzeichnet, wie anhand folgender Interviewausschnitte zu erkennen ist.

„Als die Privatisierung begann und als wir unsere Immobilien verlorenhatten, da durfte man nicht mehr sagen, was man wollte. Da musste man sich den Entscheidungen der Verwaltung anpassen, da sie ITAS einfach zerstören wollten.“¹⁰³

„Früher, wenn man sich etwas gedacht hat oder etwas sagen wollte, seine Meinung zum Ausdruck bringen wollte, war das nicht so einfach. Das heißt, eigentlich durften wir unsere Meinung nicht zum Ausdruck bringen, da sie nicht wichtig und nicht relevant war.“¹⁰⁴

¹⁰³ „Pa kad je počela ta privatizacija i kad smo mi izgubili našu imovinu i to, više nisi mogao reci ono što si htio. Nego si morao se prilagoditi odlukama uprave, jer su jednostavno uništavali ITAS.“ (M.C 2014)

¹⁰⁴ „Jer prije, ako si što mislio ili si htio nešto reci ili izraziti svoje mišljenje, nije to bilo jednostavno. Znači zapravo nisi ni smio reci svoje mišljenje, jer nije bilo važno i nije bilo bitno.“ (M.J 2014)

Die damalige Einschätzung der Beschäftigten, die Firma würde zugrunde gewirtschaftet, teilte auch der damalige Management-Angestellte und heutige Direktor Božo Dragoslavić.

„Ich habe gesehen, dass es hier nicht in die richtige Richtung geht. Es begannen verschiedene Probleme, aber die wirklichen Probleme wurden nicht gelöst, und ich wollte daran nicht teilhaben. Dann bekam ich ein besseres Angebot und habe die Firma wieder verlassen.“¹⁰⁵

Im Herbst spitzte sich die Situation zwischen den Beschäftigten und der Firmenleitung weiter zu. Während die EigentümerInnen Konkurs anmeldeten, begannen sich die ArbeitnehmerInnen stärker zu organisieren, erweiterten den „Verband kleiner TeilhaberInnen“ und beanspruchten ihre Positionen als Betriebsräte und im Aufsichtsrat. De facto bestanden zu dieser Zeit zwei Verwaltungsstrukturen des Unternehmens: die Strukturen der ArbeiterInnen einerseits und die der EigentümerInnen andererseits (Katalenac 2012). So wurde vonseiten der Betriebsführung begonnen, den Konkurs der Firma durch einen Konkursverwalter zu regulieren, während die ArbeitnehmerInnen versuchten die Produktion aufrechtzuerhalten. Just als es den Beschäftigten nach eigenen Angaben gelungen war, einen Auftrag der deutschen Firma EFCO zu sichern, wurde der Firma als Konsequenz der Konkursmeldung die Stromversorgung abgedreht (Katalenac 2012). Am 5. November 2005 eskalierte die Situation im Unternehmen, und 18 ArbeiterInnen entschieden sich, in den Hungerstreik zu treten.

Die Hauptforderung der Hungerstreikenden war die Wiederherstellung der Stromversorgung in der Firma, um die Möglichkeit zu haben, den Auftrag der deutschen Firma auszuführen. Darüber hinaus forderten die Streikenden, dass der Kroatische Privatisierungsfonds das Mehrheitspaket der Firmenanteile kaufen sollte, um den Weiterbestand der Produktion zu sichern (Simonović 2005). Die politische Reaktion auf den Streik folgte prompt. Der damalige Premierminister Sanadar und seine Regierung beriefen eine Krisensitzung des Parlaments ein und verlautbarten, dass es berechtigte Zweifel an dem Ziel des Mehrheitseigentümers gab, die Produktion des Unternehmens aufrechtzuerhalten (Moskaljov/Šarić 2005).

Diese sofortige politische Reaktion auf den Streik in Ivanec muss vor dem Hintergrund parteipolitischer Differenzen gesehen werden. Da die Stadtregierung Ivanec von der nationalen Oppositionspartei HNS geführt wurde, lag es im Interesse der nationalen Regierung, ihre Unterstützung für die Protestierenden aufzuzeigen. Nachdem daraufhin zwei nationale Parlamentsabgeordnete der Regierungsparteien, Vladimira Kurečića und Ivana

¹⁰⁵ „Ja sam video da to ne ide bas najbolje, počeli su razni problemi, nije se bavilo sa stvarnim problemima, ja nisam želio u tome sudjelovati, i dobio sam jednu bolju ponudu i onda sam otišao.“ (Dragoslavić 2014)

Čehoka, das Unternehmen besucht hatten und drei Tage nach dem Hungerstreik die Stromversorgung wieder eingeschaltet worden war, entschieden sich die MitarbeiterInnen ihren Hungerstreik abubrechen (Iportal.hr 2005). Vonseiten der Regierung wurde den ArbeiterInnen zugesichert, dass es sowohl eine Untersuchung der Unregelmäßigkeiten in der Privatisierung der Firma geben würde, wie auch eine Strategie zur Weiterführung der Produktion mithilfe eines Konkursverwalters entwickelt werden sollte (ebd.).

In den Gesprächen mit den Beschäftigten wurde die Zeit des Hungerstreiks als letzte Konsequenz des Arbeitskampfes dargestellt. Da Proteste auf unterschiedlichen Niveaus der politischen Entscheidungsstrukturen stattgefunden hatten, und erst nachdem Strom-, Gas- und Wasserversorgung im Unternehmen unterbrochen worden war, entschieden sich die ArbeiterInnen zum Hungerstreik (M.B 2014). Wie auch im Fall anderer kroatischer Arbeitskämpfe¹⁰⁶ wurde versucht, die Produktion des Unternehmens durchgehend aufrechtzuerhalten.

Diese Kontinuität in der Produktion entspricht zwei Punkten, die vonseiten der ArbeitnehmerInnen für die Proteste bei ITAS entscheidend waren. Erstens war das Unternehmen keineswegs unprofitabel (M.E. 2014; M.A. 2014). Obwohl einige AuftraggeberInnen während der Transformation verloren gingen, konnte der Werkzeugmaschinenhersteller ITAS PartnerInnen auf dem internationalen Markt halten, was nicht zuletzt durch den genannten Auftrag kurz vor Beginn des Hungerstreiks bestätigt wurde (Direktor 2014; M.A 2014; M.E 2014; Varga 2014). Zweitens hatten die übrig gebliebenen Beschäftigten der Firma kaum eine Wahl, nachdem sie acht Monate kein Gehalt bezahlt bekommen hatten und auf dem Arbeitsmarkt auch keine bessere Perspektive für sie existierte. Der Gewerkschaftsvertreter Varga beschreibt die damalige Situation wie folgt: „Die einzige Möglichkeit, die es gab, um sein Geld zu bekommen, war, dass die Firma arbeitet, dass verdient wurde, und dass man ausbezahlt werden konnte“ (Varga 2014). Die Bereitschaft, die Firma zu übernehmen, ergab sich daher aus wirtschaftlicher Notwendigkeit und Alternativlosigkeit sowie aufgrund des wirtschaftlichen Potenzials der Firma. Sie ergab sich zudem aus der wirtschaftlichen Notwendigkeit für die Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu sichern, um ein potenzielles Einkommen zu erlangen, sobald die Firma wieder produzierte. Das mögliche Einkommen bei ITAS, das durch das wirtschaftliche Potenzial der Firma wahrscheinlich war, war nämlich mehr, als der alternativlose Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt bot.

¹⁰⁶ Auch im bekanntesten Beispiel der Stožeri bei Petrokemija wurde die Produktion die ganze Zeit aufrechterhalten (Lončar 2013).

Die Entwicklung im Fall ITAS ähnelt der vieler anderer Privatisierungsprozesse im ehemaligen Jugoslawien. Durch den Verlauf der Privatisierung waren die neuen EigentümerInnen der ehemals staatlichen Firmen sehr günstig in ihren Besitz gelangt. Gleichzeitig hatten sie oftmals kein Interesse, das wirtschaftliche Potenzial der Firma zu nutzen und den Weiterbestand des Unternehmens zu sichern. Im Fall ITAS führten die Kombination aus dem wirtschaftlichen Potenzial der Firma und die Alternativlosigkeit der Arbeitenden dazu, dass die Beschäftigten sich für die Übernahme des Betriebes einsetzten.¹⁰⁷

Nach Ende des Hungerstreiks wurde das Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Zusammenarbeit mit einem neuen Konkursverwalter ausgearbeitet. Dieser besuchte die Firma zum ersten Mal Ende Februar 2006 und sprach sich für den Erhalt der Produktion aus (Iportal.hr 2006). Im Konkursverfahren mussten auch die ArbeiterInnen als KleinaktionärInnen und Angestellte ihre Forderungen vorlegen, die insgesamt 52,6% der gesamten Forderungen – das heißt 16 Millionen der insgesamt 32 Millionen Kuna Schulden – der Firma ausmachten (Katalenac 2012). Indem es den Beschäftigten gelang, geschlossen aufzutreten und sie ihren Anteil der Schulden nicht geltend machten, stellten sie die Mehrheit innerhalb der Gemeinschaft der SchuldnerInnen. Einer der Interviewpartner beschreibt seine Entscheidung, sich zu diesem Zeitpunkt wiederholt für die Firma einzusetzen und in die Firma zu investieren, wie folgt:

„Ich hatte zur Zeit des Streiks die Möglichkeit, nach Österreich arbeiten zu gehen. (...) Ich habe wie folgt überlegt: Wenn ich weggehe, alles zurücklasse, wem habe ich meine Lebensjahre verkauft? Ich habe für diese Firma gearbeitet, ich habe sie bezahlt, und dann hätte ich sie zur Liquidierung zurücklassen sollen? (...) Aber es ist doch etwas Besonderes, was einen motiviert, es ist doch etwas Eigenes, hier hat man die besten Jahre seines Lebens zurückgelassen. (...)“¹⁰⁸

Dieser Interviewausschnitt zeigt, dass nicht nur wirtschaftliche Alternativlosigkeit und das Potenzial der Firma Gründe für die Firmenübernahme durch die Beschäftigten darstellten. Ein

¹⁰⁷ Die Relevanz des wirtschaftlichen Potenzials eines Unternehmens wird anhand des Vergleichs mit ähnlichen Fällen, in denen es den Beschäftigten gelang, die Firma zu übernehmen, deutlich. Denn um sogenannte „strategische Insolvenzen“ zu verhindern, ist das wirtschaftliche Potenzial der Firma ausschlaggebend. Strategische Insolvenzen bezeichnen die Insolvenz als Strategie von Großunternehmen zur Umsetzung ihrer Ziele: Das heißt, dass Insolvenzen nicht mehr nur als grundlegend negative Entwicklung für Unternehmen verstanden werden, sondern sich zu betriebswirtschaftlichen Strategien entwickelt haben. Im postjugoslawischen Raum können diese Strategien seit den 1990er-Jahren als systemischer Teil der wirtschaftlichen Transformation verstanden werden, die sich vor allem in der Tätigkeit der „Insolvenzmafia“ widerspiegelte: „Die wichtigste ‚Tätigkeit‘ der Insolvenzmafia waren die Missbräuche von Insolvenzen von staatlichen Unternehmen und ihrer darauf folgenden Privatisierung. Den Festgenommenen wurde vorgeworfen, Bestechungsgelder gegeben und erhalten zu haben, Geschäftsgeheimnisse verraten zu haben, ferner werden sie für Amtsmissbrauch, die rechtswidrige Aneignung von Vermögen etc. beschuldigt“ (Perić 2012, S. 12).

¹⁰⁸ „Imeo sam prilike iti raditi u Austriju baš za vrijeme štrajka. Između ostalog sam i ja štrajkao glađu. I ja sam sebi razmišljao ovako: Ako ja odidem, ostavim tu, pa kojim sam ja prodao svoje godine? Ja mislim da sam za ovu firmu prvo dijelao, drugo sam ju platio, i onda da bi ju ostavio da ju likvidiraju. (...) Ali to je nešto posebno kaj vas vuče, to je ipak vaše, tu ste ostavili godine života, praktički najlijepše godine.“ (M.E 2014)

weiterer Faktor, der in den Interviews betont wurde, war die emotionale Bindung der Beschäftigten an die Firma (ebd.; M.D 2014). Darüber hinaus wurde die Übernahme der Firma durch die Beschäftigten durch die Existenz einer vertrauenswürdigen gewerkschaftlichen Führungspersönlichkeit, nämlich Dragutin Varga, begünstigt (Direktor 2014; M.D 2014). Auf Grundlage dieser Voraussetzungen und mit der Mehrheit in der Gemeinschaft der SchuldnerInnen wurde der neue Konkursplan angenommen. Dem Unternehmen waren 3.400.000 Kuna an Eigentum geblieben, die nur 12,4% der Schuldnerforderungen abdeckten (Katalenac 2012). Auf dieser Basis wurde den SchuldnerInnen angeboten, ihre Forderungen in Anteile einer neuen Firma umzuwandeln, und so nahm ITAS-Prvomajska mit 1.1.2007 die Arbeit auf. „Alle Schulden von ITAS d.d. stellen wir auf eine Seite und ITAS-Prvomajska begann von null, mit den Maschinen im Wert von 3.400.000 Kuna“ (ebd.). Die Liegenschaften, die unter den vorangegangenen EigentümerInnen auf die Firma ITAS Nova überschrieben worden waren, wurden nun von ITAS-Prvomajska gerichtlich zurückgefordert.

Diese Übergangsperiode des Jahres 2006 war gekennzeichnet vom Bemühen, die Profitabilität des Unternehmens zu sichern und damit die Grundlagen für die neue Firma ITAS-Prvomajska zu schaffen. Noch bevor die Firma ITAS-Prvomajska mit 1.1.2007 zu existieren begann, setzte sich der Kursverwalter für neue Aufträge ein und bekam auch Unterstützungszusagen vonseiten der Regierung (Varaždinske 2006a; Varaždinske 2006b). Gleichzeitig entschlossen sich die 137 verbliebenen Beschäftigten, auf Mindestlohn-Niveau weiterzuarbeiten, um das Fortbestehen der Firma zu sichern, während ehemalige GeschäftspartnerInnen des Unternehmens langsam zurückkehrten. Ein erster Erfolg des Konkursplans war schon nach sechs Monaten zu verzeichnen. Im ersten Halbjahr 2006 hatte die sich in Konkurs befindende Firma ITAS rund 210.000 Kuna (rund 27,500 Euro) Profit erwirtschaftet und die Anzahl der Angestellten von 137 Beschäftigten auf rund 142 ArbeitnehmerInnen erhöht (Iportal 2006b).

Mit 1.1.2007 nahm die Firma ITAS Prvomajska wie erwähnt ihren Betrieb auf. Seitdem ist die Firma kontinuierlich gewachsen, obwohl auf dem Weg einige Hindernisse überwunden werden mussten. Eine der zentralen Entscheidungen seit der Übernahme der Firma durch die ArbeiterInnen war der Entschluss im Frühjahr 2012, den damaligen Direktor seiner Position zu entheben. Die Unzufriedenheit mit seiner Firmenführung war gestiegen. Nachdem das Unternehmen die Krise nicht gut gemeistert hatte, wurde bei einer Versammlung der ArbeitnehmerInnen entschieden, „noch ein Mal für das Überleben des Firma zu kämpfen“ (Katalenac 2012). Auf den Vorschlag der Gewerkschaft und des Betriebsrates berief der

Verwaltungsrat, der an Entscheidungen der ArbeiterInnen und TeilhaberInnen gebunden ist, den Direktor ab und stellte eine neue Person zur Führung des Betriebes ein.

Auf diese Weise wandelte sich die Position der ITAS-MitarbeiterInnen von Angestellten mit kaum existierenden Kontroll- und Mitbestimmungsrechten zu EigentümerInnen, welche nun sowohl die wirtschaftliche Macht des Unternehmens kontrollierten als auch stärkeren Einfluss auf die Arbeitsaufgaben nahmen. Gleichfalls erhöhte sich die Effizienz der Mitbestimmung.

Wie genau die Mitbestimmungsstrukturen von ITAS im Vergleich mit anderen Betrieben in Kroatien funktionieren, wird im folgenden Kapitel erläutert. Zu Beginn des Kapitels 4.2. wird die Ausgangslage betrieblicher Mitbestimmung in Kroatien hinsichtlich Gesetzgebung und Umsetzung dargestellt. Daraufhin werden im Vergleich zu den üblichen kroatischen Gegebenheiten die Mitbestimmungsstrukturen und demokratischen Funktionen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei ITAS genauer untersucht.

4.2. Strukturen betrieblicher Mitbestimmung

4.2.1. Betriebliche Gewerkschaften und Betriebsräte in Kroatien

Die Gestaltung des kroatischen Arbeitsgesetzes orientierte sich weitgehend am Vorbild Deutschlands. Auch die Struktur der betrieblichen Mitbestimmung in Kroatien entspricht dem dualen Vertretungssystem, wie es in Deutschland zu finden ist (Bagić 2010, S. 189; Milićević Pezelj 2013). In diesem Sinne gibt es für ArbeitnehmerInnen in Kroatien auf betrieblichem Niveau die Möglichkeit, sowohl von der Gewerkschaft als auch vom Betriebsrat¹⁰⁹ vertreten zu werden. Die Bezeichnung der dualen Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen bezieht sich in der deutschen Tradition nicht nur auf die innerbetrieblichen Beziehungen. Sie bezeichnet auch das duale System der außerbetrieblichen Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einerseits als auch betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsräte andererseits. Da in der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht auf Tarifverhandlungen verwiesen und gleichzeitig die Aufgabenteilung innerhalb des Betriebes im kroatischen Fall nicht so deutlich ist, wird unter Bezugnahme auf Bagić (2010) mit dem Dualismus nachfolgend ausschließlich die betriebliche Mitbestimmung durch betriebliche Gewerkschaften sowie Betriebsräte bezeichnet.¹¹⁰

¹⁰⁹ „radničko vijeće“

¹¹⁰ Zur Erklärung des deutschen Dualismus: „Die außerbetrieblichen Tarifbeziehungen markieren eine Konfliktarena, auf der die Beziehungen durch Tarifverhandlungen und Verträge gepflegt und gelegentlich auch Arbeitskämpfe offen ausgetragen werden. Die Interessenvertretung im Betrieb, der Betriebsrat, unterliegt der

Die rechtlichen Voraussetzungen der betrieblichen Mitbestimmung in Kroatien bevorzugen die Gründung einer Gewerkschaft gegenüber der Gründung eines Betriebsrates (Bagić 2010, S. 192). Das sieht man daran, dass es nur zehn ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb braucht, um eine Gewerkschaft zu gründen, wohingegen die Formierung eines Betriebsrates entweder durch die bestehende Gewerkschaft vorgeschlagen werden muss oder durch zehn Prozent der Beschäftigten initiiert werden kann. Falls kein Betriebsrat vorhanden ist, kann der gewerkschaftliche Vertreter¹¹¹ die Rolle des Betriebsrates übernehmen. Ab einer Zahl von 20 Beschäftigten ist der/die kroatische ArbeitgeberIn jedoch verpflichtet, einen Betriebsrat zu stellen. Die Anzahl der Betriebsräte steigt daraufhin proportional zur Anzahl der Beschäftigten.¹¹² Die Probleme, die durch dieses System der dualen Vertretung auf betrieblichem Niveau entstehen können, beziehen sich demnach vor allem auf kleine Betriebe mit weniger als 20 Angestellten sowie auf die Konkurrenz zwischen dem Betriebsrat und den Gewerkschaften, wobei es möglich ist, dass die Letzteren die Aufgaben des Betriebsrates übernehmen. Falls es verschiedene Gewerkschaften auf Betriebsebene gibt, entwickelt sich auch eine potenzielle Konkurrenz zwischen diesen.

Im Unterschied zur freiwilligen gewerkschaftlichen Vertretung auf betrieblichem Niveau sind die Aufgaben der Betriebsräte klar definiert. In Bezug auf betriebliche GewerkschaftsvertreterInnen sieht das Arbeitsgesetz keine spezifischen Verantwortlichkeiten vor, sondern gewährt der Gewerkschaft die Freiheit, selbst über die Form der Vertretung gegenüber dem/der ArbeitgeberIn zu bestimmen (Artikel 248, kroatisches Arbeitsgesetz)¹¹³. Indem GewerkschaftsvertreterInnen aber die Rechte und Pflichten des Betriebsrates übernehmen können, erweitern sich ihre Möglichkeiten gemäß Artikel 136 bis 161 des Arbeitsgesetzes, die die Aufgaben und Pflichten von Betriebsräten definieren.

Im Allgemeinen schützt und fördert der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten, achtet auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Kollektivverträge sowie Beitragszahlungen des/der Arbeitgebers/in, hat aber nicht das Recht, Streiks zu organisieren oder daran teilzunehmen (Artikel 147, kroatisches Arbeitsgesetz). Die Aufgaben des Betriebsrates werden nach Recht auf Information, Konsultation und Mitbestimmung differenziert. Der

Friedenspflicht. Hier werden die Inhalte der Tarifverträge den betrieblichen Anforderungen angepasst. Der Dualismus zwischen überbetrieblichen Tarifbeziehungen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen, zwischen Konfliktarena und Friedensarena, ist kennzeichnend für die Balance in der ‚Konfliktpartnerschaft‘ und bildet die funktionale Grundlage des Systems“ (Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 48).

¹¹¹ „sindikalni povjernik“

¹¹² Artikel 138 des kroatischen Arbeitsgesetzes definiert Folgendes: Bis zu 75 Angestellten ist mindestens ein Betriebsrat zu stellen; von 76 bis zu 250 Angestellten sind es mindestens drei Betriebsräte; von 251 bis zu 500 Angestellten fünf Betriebsräte; von 501 bis zu 750 Angestellten sieben Betriebsräte; von 751 bis zu 1000 Angestellten neun Betriebsräte und für alle tausend weiteren Angestellten jeweils zwei weitere Betriebsräte. Die Anzahl der Betriebsräte kann nach Vereinbarung auch beliebig erhöht werden

¹¹³ Zakon o radu (NN 93/14), in Kraft seit 07.08.2014 (siehe Zakon o radu 2014)

Betriebsrat hat das Recht, vom/von der ArbeitgeberIn mindestens alle drei Monate über verschiedene Themen informiert zu werden. Diese beziehen sich in erster Linie auf die Situation und Entwicklung des Unternehmens und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten.¹¹⁴ Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, in bedeutenden, die ArbeitnehmerInnen betreffenden Beschlüssen den Betriebsrat zu konsultieren und auf dessen Forderung hin – und zwar vor der endgültigen Entscheidung – eine gemeinsame Sitzung zur Erläuterung und Klärung der Entscheidung einzuberufen sowie eine Stellungnahme des Betriebsrates in dieser Angelegenheit zu ermöglichen.

Die lange Liste relevanter Themen dieser Art bezieht sich vordergründig auf Änderungen der Dienstordnung, der Arbeitsorganisation sowie allen voran auf die Konsultation des Betriebsrates im Fall von außerordentlichen Kündigungen.¹¹⁵ Die direkte Mitbestimmung des Betriebsrates in Betriebsentscheidungen bezieht sich wiederum und in erster Linie auf Kündigungen von ArbeitnehmerInnen sowie auf die Bestellung der Verantwortlichen für die Verwaltung der Arbeitnehmerdaten.¹¹⁶ Auf diese Weise ist die gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Mitbestimmung in Kroatien relativ eingeschränkt. Verglichen mit Betriebsverfassungsgesetz in Deutschland wird deutlich, dass die betrieblichen Mitbestimmungsrechte weitaus umfassender und detaillierter gewährt werden können. In den relevanten Artikeln des deutschen Gesetzes kann der Betriebsrat nicht nur im Fall einer Kündigung oder in Bezug auf die Verwaltung der Arbeitnehmerdaten direkt aktiv werden. Die Mitbestimmungsrechte, die in § 87 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes definiert werden, beziehen sich auf die Ordnung und das Verhalten im Betrieb, die täglichen Arbeitszeiten und deren vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung, Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte und vieles mehr. Darüber hinaus definiert auch § 91 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wie folgt:

„Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.“¹¹⁷

¹¹⁴ Die dreimonatige Informationspflicht bezieht sich vor allem auf die Situation und Resultate des Wirtschaftens und die Arbeitsorganisation sowie die erwarteten Entwicklungen der betrieblichen Aktivitäten und ihre Auswirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Position der Angestellten sowie Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Artikel 149, Arbeitsgesetz)

¹¹⁵ Die Konsultationspflicht ist in Artikel 150 des Arbeitsgesetzes definiert.

¹¹⁶ Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist in Artikel 151 des Arbeitsgesetzes definiert.

¹¹⁷ Betriebsverfassungsgesetz BetrVG (Ausfertigungsdatum: 15.01.1972) (BetrVG 2014)

Die Einschränkung des kroatischen Arbeitsgesetzes im Vergleich zum deutschen, an das es angelehnt ist, bezieht sich nicht nur auf eine engeren Definition der Rechte des Betriebsrates sondern zeichnet sich auch durch einen Mangel spezieller Arbeitsgerichte in Kroatien aus, wie sie jedoch in Deutschland bestehen.

Das duale Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat unterliegt in Deutschland auch nicht nur der „autonomen Regelungsmacht der Beteiligten“, sondern wurde über die Jahre normativ definiert und gesetzlich abgesichert (Esser 2014, S. 90). Obwohl natürlich organisationspolitische Fragen auch in Deutschland starken Einfluss auf diese Beziehung der beiden Arbeitnehmervertretungen haben, so bleibt die Interessensvertretung in Deutschland in einem hohem Maße verrechtlicht (ebd., S. 91). Im Fall Kroatiens scheint es allerdings so zu sein, dass die fehlenden normativen Vorgaben zu einem Vorteil für die Gewerkschaften führen. So weist Bagić darauf hin, dass im Fall einer betrieblichen Gewerkschaft diese das Interesse hat, die Aufgaben des Betriebsrates übertragen zu bekommen, um unabhängige Betriebsräte oder die Formierung einer konkurrierenden Gewerkschaften zu untergraben (Bagić 2010 S, 193). Auch die nationalen kroatischen Gewerkschaften bestätigen, dass sie die Institution der Betriebsräte nutzen können, um ihre Ziele und Aufgaben umzusetzen (ebd.).

Untersuchungen oder genaue Angaben über die Anzahl und Praxis der Betriebsräte in den kroatischen Unternehmen gibt es nicht.¹¹⁸ Um trotzdem einen Einblick in das Funktionieren von Betriebsräten zu erhalten, wurde im Rahmen dieser Arbeit eine Umfrage innerhalb von 92 kroatischen Betriebsräten durchgeführt.¹¹⁹ Die Durchführung der Umfrage war zudem durch das duale Vertretungssystem in Kroatien beeinflusst, in dem keine eigene Vertretungsorganisationen für Betriebsräte bestehen, sondern in denen der Kontakt über die Gewerkschaftsverbände hergestellt werden muss. Auf diese Weise können Betriebsräte, die

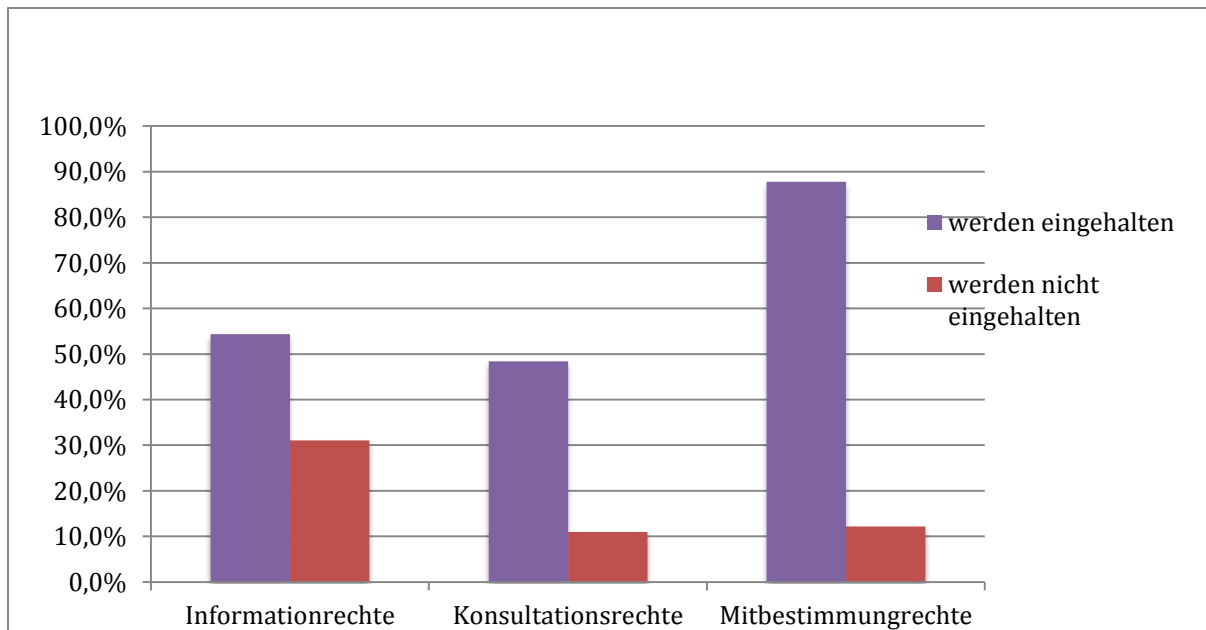
¹¹⁸ Die Zahl der aktiven Betriebsräte ist in Kroatien statistisch nicht erfasst. Doch die kroatische statistische Bundesanstalt hat im Jahr 2013 rund 144356 aktive Rechtssubjekte gezählt, davon 120.447 gewerbliche Unternehmen („trade companies“, übersetzt v. d. Verf.), 2155 Firmen und Genossenschaften („enterprises and co-operatives“, übersetzt v. d. Verf.) als auch 21754 Institutionen, Verbände und Organisationen. Die meisten Rechtssubjekte sind im Groß- und Kleinhandel sowie im Reparatursektor von Kfz-Wägen und Motorrädern angesiedelt, gefolgt von den wissenschaftlichen und technischen Aktivitäten als auch dem Bausektor. Für die Frage nach der Anzahl von Betriebsräten ist relevant, wie viele von den 144.356 Rechtssubjekten mehr als 20 Personen anstellen, denn ab 20 Angestellten ist ein Betriebsrat gesetzlich verpflichtend. Es ist auf Grundlage der vorhandenen Statistik nicht möglich zu bestimmen, wie viele Betriebe über mehr als 20 Angestellte verfügen, da der Bereich zwischen zehn und 49 Angestellten zusammengefasst wird. Das heißt, dass nicht gesagt werden kann, wie viele von den 10.826 Betrieben, die zwischen zehn und 49 Personen beschäftigen, über die Zahl von 20 Angestellten kommen. Die nächste statistische Einheit sind Betriebe mit über 50 Angestellten. Nur 3643 Rechtssubjekte stellen mehr als 50 Personen an, was wiederum bedeutet, dass nach diesen Angaben des statistischen Büros mindestens diese 3643 Betriebe über Betriebsräte verfügen müssten, jedoch auch ein Anteil der Betriebe mit zehn bis 49 Angestellten einen Betriebsrat haben muss (Croatian Bureau of Statistics 2013b).

¹¹⁹ Da die Existenz kroatischer Betriebsräte statistisch nicht erhoben wird, kann der Kontakt zu ihnen nur über die Betriebe selbst oder über die betrieblichen Gewerkschaften hergestellt werden. Für die vorliegende Umfrage wurden die fünf Gewerkschaftsverbände gebeten, den Fragebogen an ihre betrieblichen Gewerkschaften sowie an die jeweiligen Betriebsräte weiterzuleiten.

unabhängig von der Gewerkschaft gegründet wurden oder agieren, kaum erfasst werden, was sich auch in der Frage nach der Initiierung des Betriebsrates widerspiegelt. Von den befragten Betriebsräten wurden 67,39% der Fälle durch die Gewerkschaft angeregt, in rund 29,35% der Betriebe übernimmt der/die gewerkschaftliche VertreterIn die Aufgaben des Betriebsrates, und in nur 4,35% der erfassten Fälle wurde der Betriebsrat von den Beschäftigten gegründet.¹²⁰

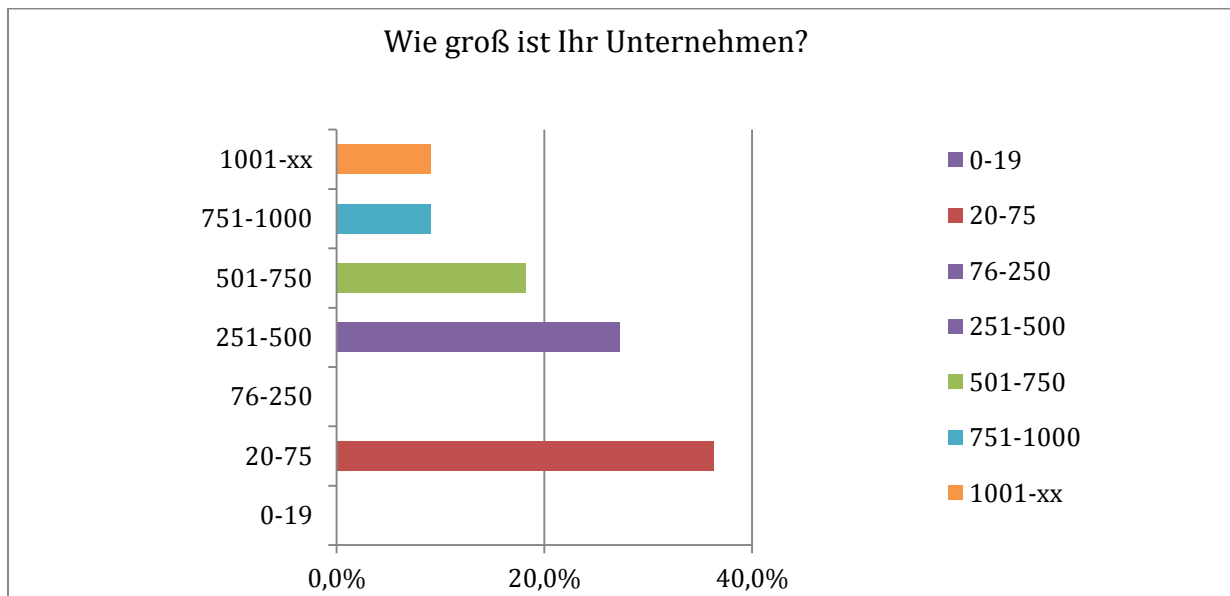
In Bezug auf die Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten fällt die Bilanz in der Umfrage durchaus positiv aus. In der Mehrheit der Fälle wird das Informationsrecht eingehalten (54,44% der befragten Betriebsräte werden alle drei Monate informiert) oder sogar übertroffen (14,44% der Betriebsräte werden auch öfters als alle drei Monate konsultiert). Bei rund 31,11% der Fälle findet jedoch keine Informationsvermittlung durch den/die ArbeitgeberIn statt. Ähnlich verhält es sich in der Frage nach der Konsultationspflicht der ArbeitgeberInnen mit dem Betriebsrat. In 48,35% der befragten Betriebe wird der Betriebsrat regelmäßig konsultiert, in 40,66% wird er zu einzelnen Fällen konsultiert, und in nur 10,99% der Fälle finden keine Konsultationen statt. Auch hinsichtlich Mitbestimmungsrechte wird die gesetzliche Vorgabe in der Mehrheit der Fälle eingehalten, indem rund 87,78% der befragten Betriebe in den vorgeschriebenen Bereichen mitbestimmen. Wie Grafik 3 zeigt, werden die rechtlichen Vorgaben in einem Großteil der Fälle befolgt. Auffälligkeiten bei und Schwierigkeiten der Betriebsräte in der Durchsetzung ihrer Rechte werden erst auf einen zweiten Blick deutlich.

¹²⁰ Es bestehen nach dem kroatischen Arbeitsgesetz drei Möglichkeiten, einen Betriebsrat zu gründen. Die Gewerkschaft kann einen Betriebsrat gründen, und zehn Prozent der Angestellten oder der/die gewerkschaftliche VertreterIn übernimmt die Aufgaben des Betriebsrates, wobei der/die ArbeitnehmerIn, wie zuvor gesagt, verpflichtet ist, ab einer Anzahl von 20 Angestellten einen Betriebsrat einzusetzen.

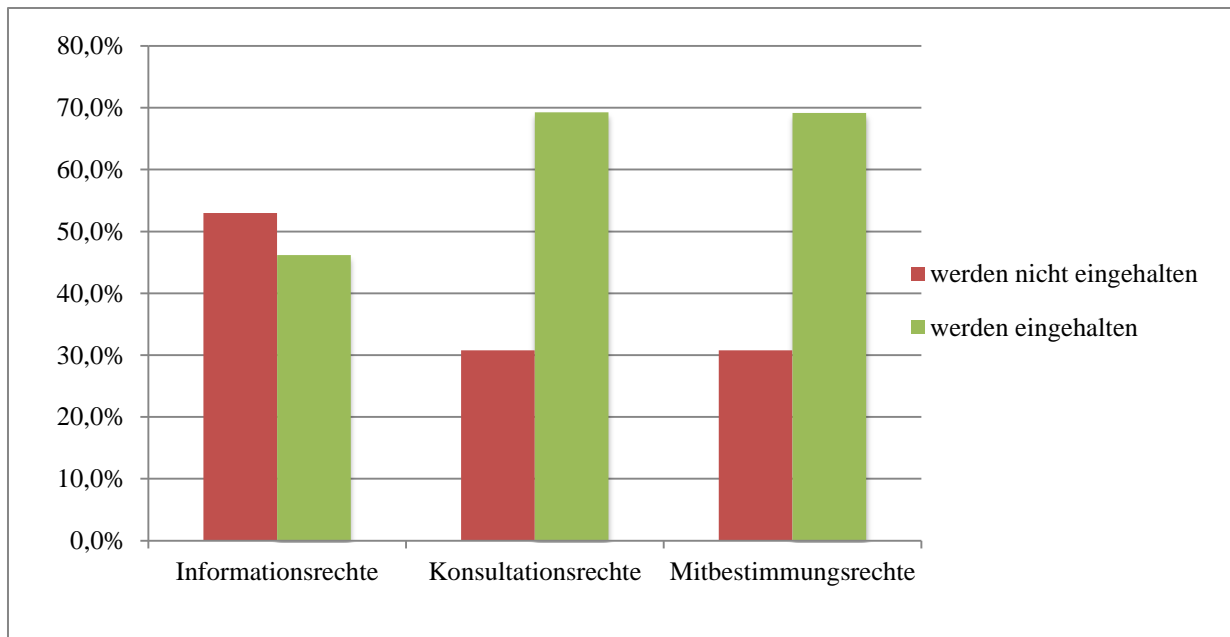


Grafik 3: Einhaltung der betrieblichen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte in den befragten kroatischen Unternehmen

Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben sind die Rechte betrieblicher Vertretungsorgane verhältnismäßig eingeschränkt, denn 36,36% der Betriebsräte, die angaben, keine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen zu können, waren Betriebsräte von Kleinunternehmen mit 20 bis 75 Angestellten.



Grafik 4: Größe der befragten Unternehmen, in denen der Betriebsrat angab, keine Mitbestimmungsrechte zu haben.

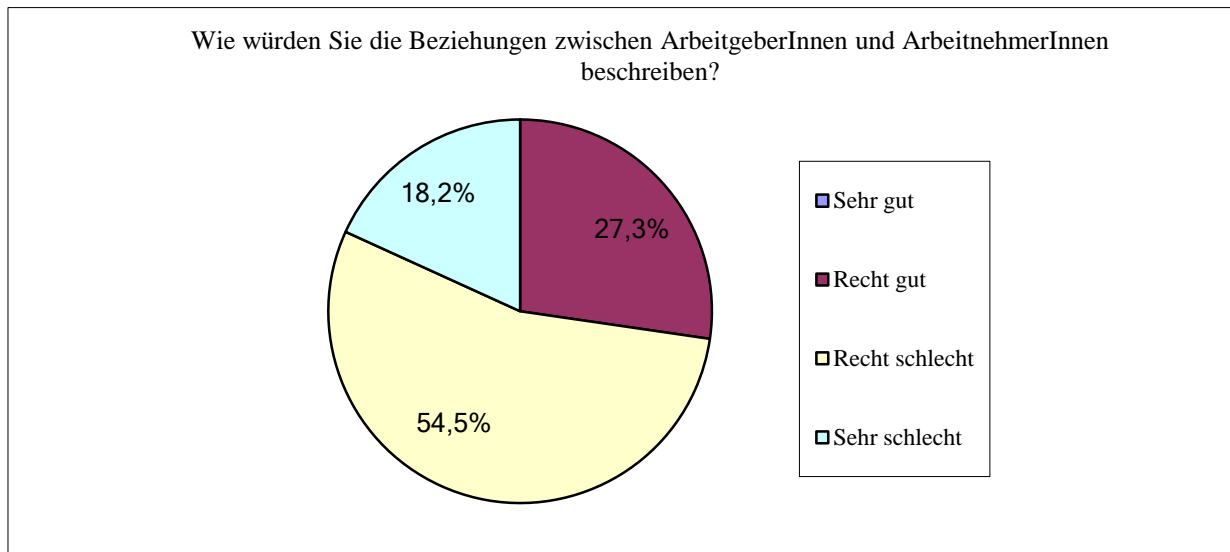


Grafik 5: Einhaltung der betrieblichen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte der befragten Klein- und Mittelbetriebe (0–75 MitarbeiterInnen)

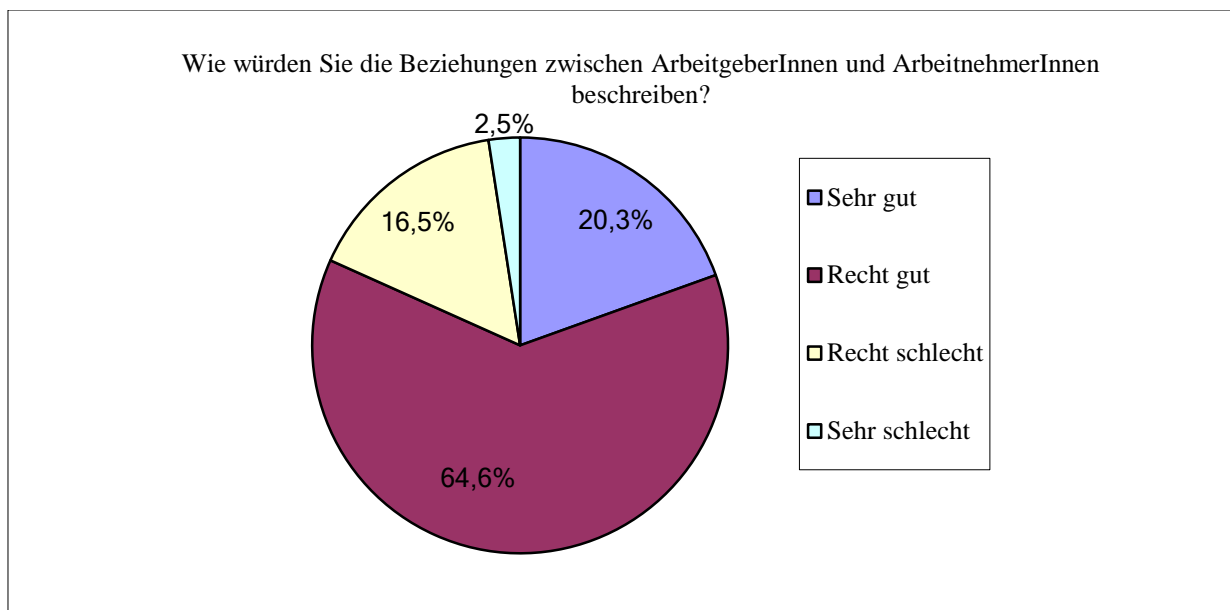
Über die Hälfte (53,85%) der Klein- und Mittelunternehmen (zwischen null und 75 Angestellten) geben an, dass der Betriebsrat keinerlei Informationen erhält darüber, wie es dem Unternehmen geht, und in 30,77% der Fälle der Betriebsrat nie konsultiert wird. In genauso vielen Unternehmen werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht eingehalten. In der Mehrzahl dieser kleinen Betriebe (69,23%) sind keine GewerkschafterInnen oder Betriebsräte im Aufsichtsrat vertreten, und in 55,85% dieser Fälle haben schon Streiks im Betrieb stattgefunden.

Im Allgemeinen kann das Einhalten der gesetzlich vorgeschriebenen Mitbestimmungsrechte daher natürlich auch als Indikator für den Zustand der Arbeitsbeziehungen und das Betriebsklima verstanden werden. Dass die Umsetzung von Mitbestimmung etwas über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen aussagt wird umso deutlicher, wenn man sich die Antworten der Betriebsräte ansieht, die in ihrem Betrieb nicht mitbestimmen können. 54,55% der Betriebe, in denen die Mitbestimmungsrechte nicht eingehalten werden, beschreiben die Beziehungen mit dem/der ArbeitgeberIn dementsprechend als „eher schlecht“. Die Betriebsräte in diesen Unternehmen beschäftigen sich vor allem mit dem Druck, der auf der Produktivität des Unternehmens (50%) und Veränderungen in der Arbeitsorganisation (37,50%) lastet, und in 63,64% dieser Fälle erhalten sie keine Informationen über die gesetzlich vorgeschriebenen Bereiche und werden auch nicht konsultiert. In diesem Sinne verhält sich die Umsetzung von Mitbestimmungsrechten direkt zur Einhaltung von Arbeitsrechten, was durch die hohe Anzahl der Betriebe deutlich wird, in denen bereits ein Streik stattgefunden hat (72,73%) (siehe

Grafik 6). Wenn also keine Mitbestimmungsrechte umgesetzt werden, findet auch keine Kontrolle wirtschaftlicher Macht hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitsrechten oder der humanen Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen statt.



Grafik 6: Beschreibung des Betriebsklimas in Betrieben, die über keine Mitbestimmungsrechte verfügen



Grafik 7: Beschreibung des Betriebsklimas in Betrieben, die über Mitbestimmungsrechte verfügen

Umgekehrt werden das Betriebsklima und die Arbeitsbeziehungen in Betrieben, in denen Mitbestimmungsrechte eingehalten werden, durchgehend positiv bewertet (siehe Grafik 7). Zu diesen Betrieben gehören vor allem (31,65% der Fälle) große Unternehmen, die über mehr als 1001 MitarbeiterInnen verfügen. 67,12% der Betriebsräte in diesen Unternehmen geben an, sich in erster Linie mit Zielvereinbarungen zu beschäftigen, und in der Mehrzahl dieser Fälle (70,89%) fand noch kein Streik im Betrieb statt. Hiermit wird die These bestätigt, nach

der die Mitbestimmung der MitarbeiterInnen zu einer Humanisierung der Arbeitsbedingungen und in weiterer Folge zu erhöhter Arbeitszufriedenheit führen kann.

Zusammenfassend wird anhand der Auswertung der Umfrageergebnisse deutlich, dass sich die Kontrolle wirtschaftlicher Macht von Unternehmen durch Betriebsräte vor allem in Klein- und Mittelbetrieben in Kroatien schwierig gestaltet. In diesen Unternehmen ist durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine Vertretung der Belegschaft durch Gewerkschaft oder Betriebsrat erschwert. Gleichzeitig sind die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt, die sich in erster Linie auf Fragen der Arbeitsrechte beziehen, jedoch nicht darüber hinausgehen. Eine Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in Fragen der wirtschaftlichen Profitabilität der Firma, der Situation und Entwicklung des Unternehmens und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten ist nicht vorgesehen. Zwar sollten die ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen konsultiert oder informiert werden, doch selbst diesen Vorgaben wird den Resultaten der Umfrage zufolge nicht immer nachgekommen. Die Konsultations- und Informationspflicht, die mehr Themen miteinschließt als die Mitbestimmungspflicht weitergeht, wird nicht konsequent umgesetzt. Demgegenüber werden die Mitbestimmungsrechte zwar konsequenter eingehalten, doch in jenen Betrieben, in denen dies nicht passiert, wird das Betriebsklima als sehr negativ bezeichnet. Dass Betriebsklima und humane Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit dem Grad der Mitbestimmung stehen, wird auch in diesem Fallbeispiel deutlich.

4.2.2. Erhöhte Kontrolle und Mitbestimmung im Fall ITAS

Die betriebliche Mitbestimmung ist in der Firma ITAS gleich wie in anderen kroatischen Betrieben organisiert. Es gibt sowohl eine gewerkschaftliche Vertretung als auch einen Betriebsrat, der regelmäßig gewählt wird. Der Unterschied in der Struktur der Entscheidungsfindung in der Firma liegt in der Umgestaltung des Aufsichtsrates in den Verwaltungsrat. Die rechtliche Möglichkeit, einen Verwaltungsrat anstatt eines oder zusätzlich zu einem Aufsichtsrat einzuführen, wurde in Kroatien mit dem Privatisierungsgesetz 2007 gegeben (Mak/Sokolić/Mretenar 2013, S. 1). Im Gegensatz zum Aufsichtsrat hat der Verwaltungsrat mehr Einfluss und Entscheidungsmöglichkeit in Bezug auf die Führung und Planung der Firmengeschäfte. Im Statut der Firma ITAS wird zum Beispiel festgelegt, dass der Verwaltungsrat den/die DirektorIn benennt, dies jedoch nicht

ohne die Zustimmung durch die Betriebskommission¹²¹ tun kann (Katalenac 2012). Der ITAS-Verwaltungsrat setzt sich aus dem Finanzverantwortlichen der Firma ITAS, dem ehemaligen Direktor, dem Vizebürgermeister der Gemeinde Ivanec, einem/r VertreterIn der ITAS-GeschäftspartnerInnen sowie dem Gewerkschafter Dragutin Varga zusammen (Varga 2014). Die genannte Betriebskommission ist eine zusätzliche Besonderheit der Firma ITAS. An den regelmäßigen Sitzungen der Kommission nehmen die Betriebsräte, die GewerkschafterInnen, die GeschäftsführerInnen, der Direktor als auch die BereichsleiterInnen teil, doch auch jede/r ArbeitnehmerIn der Firma ist bei den Sitzungen willkommen (Katalenac 2012). Sowohl die Sitzungen des Verwaltungsrates als auch der Betriebskommission finden einmal im Monat statt. Die Sitzung der Betriebskommission geht der des Verwaltungsrates voraus und behandelt die gleichen Themen, die daraufhin im Verwaltungsrat diskutiert werden (ebd.).

Aus diesen Strukturen ergibt sich zweifellos ein erhöhter Einfluss der Beschäftigten auf die Geschäftsführung der Firma ITAS. So ist die Kontrolle der Beschäftigten der humanen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, dergerechten Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung, das heißt, die Kontrolle der wirtschaftlichen Macht der Betriebsleitung durch die Beschäftigten, recht hoch. Dabei ist zu betonen, dass diese erhöhte Kontroll- und Entscheidungsmacht vor allem ein Resultat der Eigentumsstrukturen der Firma ist. Durch die Tatsache, dass die Beschäftigten der Firma ITAS die Mehrheit der Geschäftsanteile besitzen, verändert sich zwar kaum etwas in der täglichen Entscheidungshierarchie der Firma. Doch die Übernahme der Firma durch ihre ArbeiterInnen hatte in der Führung der Firma trotzdem zur Folge, dass sich die neuen Eigentumsverhältnisse auf die Strukturen der Entscheidungsfindung auswirkten, indem die Betriebskommission und der Verwaltungsrat neu eingeführt wurden. Das bedeutet, dass im Fall von ITAS die Beschäftigten sowohl über Eigentumsrechte als auch über maximale Mitbestimmungs- und Kontrollrechte in der Firma verfügen. Diese Tatsache entspricht der Erkenntnis anderer wissenschaftlicher Studien, wonach Firmen, die unterschiedliche Typen finanzieller Partizipation eingeführt haben, dazu tendieren, relativ fortgeschrittene Mitbestimmungsformen zu entwickeln und die unterschiedlichen Arten organisationeller Demokratie parallel fortschreiten (Poole et al. 2013, S. 221–222).

Das beste Beispiel, das von den Beschäftigten, der gewerkschaftlichen Vertretung und dem Management von ITAS für das Zusammenspiel von Eigentums- und Kontrollrechten angeführt wird, ist die Absetzung des Betriebsdirektors im Jahr 2012 (Direktor 2014; M.G

¹²¹ „pogonska komisija“

2014; Varga 2014). Durch informelle Konsultationen innerhalb der Betriebsabteilungen, darauf folgende Äußerungen der Unzufriedenheit mit dem Entwicklungspfad der Firma innerhalb der Betriebskommission und gegenüber der gewerkschaftlichen Vertretung wurde entschieden, eine mögliche Absetzung als Punkt auf die Tagesordnung des Verwaltungsrates zu setzen (Varga 2014). Entsprechend dem Statut des Verwaltungsrates hat die Betriebskommission das Recht, sich gegenüber dem Verwaltungsrat zu Vorschlägen von Betriebsplänen und ihrer Umsetzung, zu Investitionen und Bestellungen innerhalb der Verwaltung als auch zu allen anderen Fragen, mit welchen sich der Verwaltungsrat beschäftigt, zu äußern. Diese Stellungnahmen werden daraufhin auf die Tagesordnung des Verwaltungsrates gesetzt, der sich de facto daran hält. Auch im Fall der Absetzung des ausführenden Direktors äußerte die Betriebskommission Bedenken, und nachdem dieser Punkt bei der Sitzung des Verwaltungsrates diskutiert worden war, beschloss die Betriebsleitung, den Direktor abzusetzen. Die Betriebskommission ist daher ein Organ, das sowohl für erhöhte Mitbestimmungsrechte als auch die Rolle der ArbeiterInnen als TeilhaberInnen steht.

Solche erhöhten Mitbestimmungsrechte wie auch Eigentumsbeteiligungen von ArbeitnehmerInnen haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Beziehungen zwischen Management und Beschäftigten als auch unter den Beschäftigten. Der Fall ITAS zeigt, dass zwar im täglichen Arbeitsablauf keine Veränderungen ersichtlich sein müssen, die Beziehungen zwischen Betriebsleitung und ArbeiterInnen jedoch klarerweise verändert werden, indem die ArbeiterInnen grundsätzlich über mehr Einflussmöglichkeiten verfügen. Poole et al. (2013) haben in ihrer detaillierten Analyse der Auswirkungen *Industrieller Demokratie* (economic democracy) definiert, auf welche Weise betriebliche Arbeitsbeziehungen durch ein Mehr an Beteiligung der ArbeitnehmerInnen beeinflusst werden können. Dazu zählt die Veränderung in der Beziehung zwischen Betriebsleitung und Gewerkschaft, im erhöhten Potenzial industriellen Konflikts, in der Veränderung der betriebsführenden Machtverhältnisse („managerial authority relations“, übersetzt v. d. Verf.) sowie in der Relevanz der Gewerkschaft und der Kollektivverhandlungen (Poole et al. 2013, S. 47–48).

Im Fall von ITAS können einige dieser potenziellen Gefahren für die Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse vernachlässigt werden. Da die große Mehrheit der Beschäftigten Mitglied der betrieblichen Gewerkschaft ist, kann weitgehend ausgeschlossen werden, dass die kollektiven Interessen der Gewerkschaft grundlegend von denen individueller Beschäftigter abweichen (Poole et al. 2013, S. 48). Darüber hinaus wurde in einem Interview darauf

hingewiesen, dass keine Unterschiede zwischen den AnteilhaberInnen der Firma und anderen Beschäftigten aufgefallen wären (M.G 2014). Gleichzeitig scheint vonseiten der Beschäftigten weiterhin das Interesse zu bestehen, gewerkschaftlich vertreten zu werden, obwohl sie durch die finanzielle Teilhabe an der Firma bereits größeren Einfluss auf die Betriebsführung ausüben (Poole et al. 2013, S. 48–49). Eine Anzahl der Beschäftigten und TeilhaberInnen hat in den Interviews darauf hingewiesen, dass sie die Auseinandersetzung mit Fragen der Teilhabe gerne der Gewerkschaft und anderen engagierten ArbeitnehmerInnen überlassen (M.C 2014; M.H 2014). So scheint das von Poole skizzierte Konfliktpotenzial, das sich aus erhöhter Mitbestimmung und finanzieller Teilhabe der MitarbeiterInnen ergeben kann, im Fall von ITAS keine Relevanz zu haben.

Das ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen: Die Konflikte, die in der Literatur als Gefahren für die Beziehungen von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaft angeführt werden, entstehen durch die Differenzierung der Interessen der ArbeitnehmerInnen, von denen manche Anteile an der Firma besitzen, andere nicht, manche mehr, andere weniger von der Teilhabe profitieren. Im Fall ITAS besitzt jedoch die große Mehrheit der Beschäftigten Anteile der Firma. Darüber hinaus bestehen Pläne, ein Verwaltungsmodell zu schaffen, um die Anteile auf alle Beschäftigten aufzuteilen und den Verbleib der Anteile in den Händen der Belegschaft zu sichern, wenn AnteilhaberInnen in Pension gehen (M.A 2014; Varga 2014). In diesem Sinne wird versucht, die Anteile an der Firma gleichmäßig unter den MitarbeiterInnen zu verteilen, und im Fall des Ruhestandes eines Beschäftigten werden diese auf die aktiven MitarbeiterInnen übertragen. Gleichzeitig entstand aus der Teilhabe an der Firma bis dato kein finanzieller Vorteil für die TeilhaberInnen, da die Firma weiterhin um ihr Bestehen kämpfen muss und jeglicher Profit in die Weiterentwicklung des Betriebes investiert wurde (Varga 2014). So wurden keine signifikanten Differenzen unter den ITAS-MitarbeiterInnen durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung beobachtet.

Demgegenüber hatte die Mitarbeiterkapitalbeteiligung jedoch deutliche Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen Management und Belegschaft. Allein die Struktur der Betriebskommission und des Verwaltungsrates zeigt, dass der Belegschaft eine erhöhte Mitsprache in Betriebsentscheidungen gewährt wird, wofür die Absetzung des geschäftsführenden Direktors im Jahr 2012 der beste Beweis war. Auch wenn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung keine Änderungen für die Entscheidungsstruktur der Firma bezüglich des täglichen Arbeitsprozesses nach sich zieht, so können sich die ArbeitnehmerInnen sehr wohl effektiv an Managemententscheidungen beteiligen und werden sogar zur zweiten und letzten Entscheidungsinstanz in der Firma. Auch die Forschung weist

darauf hin, dass die Teilhabe der MitarbeiterInnen an der Firma große Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse hat, indem die MitarbeiterInnen nun als Alternative zur betriebswirtschaftlichen Expertise des Managements angesehen werden können und müssen (Poole et Al. 2013, S. 49).

Diese Alternative ist durch die Interessenlage der ArbeitnehmerInnen charakterisiert. Im Fall ITAS waren und sind das Hauptanliegen der MitarbeiterInnen die Arbeitsplatzsicherung und der Weiterbestand der Firma. Dieses – durchaus betriebswirtschaftliche – Hauptanliegen wurde durch den ehemaligen Direktor nicht berücksichtigt (Varga 2014). Abgesehen von seinem professionellen Unvermögen, die langfristige Entwicklung der Firma zu garantieren, habe sich der ehemalige Direktor auch verhalten, „als ob es seine Firma wäre“, und habe Konflikte innerhalb der Belegschaft verursacht, indem er manche ArbeitnehmerInnen bevorzugt behandelte (M.F 2014). In diesem Sinne haben erhöhte Mitsprache und Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei ITAS tatsächlich zu einer Erhöhung des potenziellen Konfliktes zwischen Management und Belegschaft geführt. Da die schlussendliche Entscheidungsmacht im System der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aber klar bei den Beschäftigten liegt, ist eher von einer Neudefinition der Hierarchien als von einer Verstärkung des industriellen Konflikts zu sprechen, was sich auch in den Aussagen des aktuellen ITAS-Managements widerspiegelt.

Der potenzielle Konflikt zwischen Management und Beschäftigten ist durch die aktuelle ITAS-Betriebsführung deutlich verringert. Der derzeitige Direktor des Unternehmens verortet seine vorrangige Aufgabe in Verwaltungstätigkeiten für die ArbeitnehmerInnen.

„Mein Motto, und das habe ich ihnen {den ArbeiterInnen} von Anfang an gesagt, ist, dass sie mich angeworben haben, dass sie mich brauchen, und dass ich es als meine Aufgabe erachte, in ihrem Interesse zu arbeiten, und alles, was ich tue, transparent zu tun.“¹²²

Wie aus den Interviews mit Dragutin Varga und dem Direktor Božo Dragoslavić deutlich wird, hat sich der potenzielle Konflikt zwischen Management und Beschäftigten in der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unter anderem durch die gegenseitige Anerkennung von Management und ArbeiterInnen verringert. Der heutige Firmendirektor war den ArbeitnehmerInnen bekannt, da er schon während der Zeit der PrivateigentümerInnen Brezovec als technischer Leiter der Firma tätig war. Nachdem er aus Unzufriedenheit mit dem damaligen Management die Firma verlassen hatte, blieb er mit Dragutin Varga in Kontakt. Die ITAS-Belegschaft war demnach über seine Expertise im Bilde und kannte seinen

¹²² „Znaši moj moto je, i to sam jim rekao štartu ovde, da su me oni zvali, oni me trebaju, i da ja smatram da je moja obaveza da ja upravljam u njihovo ime. I da sve što radim, radim transparentno.“ (Dragoslavić 2014)

Managementzugang. Diesen Zugang beschreibt der Direktor selbst als einen sinnvollen, anständigen und menschlichen Zugang, indem die Transparenz gegenüber der Belegschaft im Vordergrund steht (Direktor 2014). Ein Vorteil aus diesem Zugang im Kontext der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ergibt sich jedoch nicht nur für die Beschäftigten, sondern – aus Perspektive des Direktors – auch für das Management selbst. Im Vergleich zu anderen Unternehmen kann die gesteigerte Transparenz gegenüber den ArbeitnehmerInnen sowohl den Druck auf das Management verringern als auch die Argumente des Managements gegenüber der Belegschaft unterstützen.

„Es gibt nichts zu verstecken. Wir haben reale Tatsachen. Ihr erwirtschaftet so viel, das ist zu wenig zum Überleben, ihr müsst effizienter und optimierter arbeiten, und ich weiß, wie. Ihr braucht nur zuhören, wollen, denn wir müssen viele Sachen lösen, die über Jahre nicht verändert wurden.“¹²³

Diese positive Konnotation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch den Direktor entspricht den Erkenntnissen der Forschung, die finanzielle und entscheidungsrelevante Mitarbeiterkapitalbeteiligungen als Managementtechnik erkennt. Im Fall der finanziellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung besteht die Hypothese, dass größerer finanzieller Ansporn als auch mehr finanzielles Risiko bestehen, wenn ArbeitnehmerInnen zu TeilhaberInnen werden, was sich wiederum in erhöhtem Engagement der Beschäftigten niederschlägt (Poole et al. 2013, S. 65). Der Fall ITAS zeigt jedoch, dass nicht unbedingt nur der finanzielle Anreiz von Relevanz ist (da die bei ITAS Beschäftigten kaum finanziell von ihren Firmenanteilen profitieren). Auch in der Forschung wird betont, dass die gesteigerte Effizienz des Unternehmens weniger mit dem Maß an Mitarbeiter- oder Profitbeteiligung, sondern vielmehr mit dem vorhandenen Managementstil und der erhöhten Entscheidungsmacht der Beschäftigten zusammenhängt (Poole et al. 2013, S. 64; Schmid 2009, S. 24). So ist für die Motivation und das *Commitment* der Arbeiterschaft das Zusammenspiel von finanzieller Teilhabe und organisatorischem Einfluss auf das Unternehmen ebenso von Bedeutung. Es sind nicht allein monetäre Beteiligungsanreize, sondern ist vor allem die kontinuierliche Beteiligung an organisationalen und unternehmerischen Entscheidungen, die zu einem erhöhten *Commitment* und Engagement der ArbeitnehmerInnen führen können (Schmid 2009, S. 24). Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive sind es daher vor allem das *Commitment* und sein Effekt, die ein Mehr an finanzieller Teilhabe und organisatorischer Mitsprache interessant machen. „Ganz allgemein bedeutet *Commitment* ‚Bindung‘ und beschreibt als Organisationales *Commitment* die ‚psychologische Bindungsbeziehung zwischen

¹²³ „Nemam šta skrivati. Znači imamo realne činjenice, vi zaradujete toliko, to je premalo da bismo funkcionirali, morate biti efikasnije i optimalnije, a ja znam kako. Samo morate slušati, morate htjeti, moramo riješiti puno stvari koje se godinama nisu dirale.“ (Dragoslavić 2014).

Mitarbeitern und Unternehmen‘ (...)‘ (Schmid 2009, S. 23). Als Auswirkung des *Commitments* werden daher eine stärkere Bindung zwischen ArbeitnehmerInnen und dem Arbeitsplatz bzw. Betrieb erwartet sowie in weiterer Folge ein Leistungsansporn und damit größerer wirtschaftlicher Erfolg für das Unternehmen.

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen, die über ein höheres Maß an organisatorischer und finanzieller Mitsprache ihrer ArbeitnehmerInnen verfügen, ist tatsächlich kaum zu leugnen. Das wohl beste Beispiel ist die weltweit größte Kooperative namens Mondragon in Spanien.¹²⁴ *Partizipative Demokratie* ist im Fall der *Mondragon Corporadon Cooperativa* als „Teilnahme an der Unternehmensleitung, Teilhabe am Unternehmenseigentum und Teilhabe am Gewinn“ (Ulich/Wiese 2011, S. 106) zu verstehen. Die Kooperative ist eine der erfolgreichsten spanischen Unternehmensgruppen, die aus 250 Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten besteht, über eine eigene Universität und eine Bank verfügt und in den Bereichen Industrie, Handel und Finanzen tätig ist (ebd., S. 105). Doch abgesehen von ihrer Größe und Reichweite hat die Kooperative auch die Wirtschaftskrise seit 2008 – im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Kollaps in Spanien – gut überstanden. In dem Land, in dem 2014 noch rund 26,7% der Bevölkerung arbeitslos waren, hatte sich die Kooperative vergleichsweise schnell stabilisiert (Die Zeit 2014). Obwohl es in den Jahren 2008 und 2009 zum ersten Mal seit dem Bestehen von 1983 kein Arbeitsplatzwachstum erreicht wurde, konnte ein solches ab Ende 2009 wiederum beobachtet werden (Sanchez Bajo/Roelants 2001, S. 208). Abgesehen davon, dass bei den Arbeitsplätzen überschaubare Einbußen zu verzeichnen waren, die recht schnell wieder stabilisiert werden konnten, sind die Umsätze von 2010 bis 2011 wieder gewachsen und die Exporte um rund zehn Prozent gestiegen (Tremlett 2013).

Doch nicht nur in Krisen scheinen Kooperativen und Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen einen wirtschaftlichen Vorteil aus ihrer Organisation zu ziehen. In 35 von 70 Befragungen zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen während der letzten 25 Jahre beurteilte die Mehrheit der Befragten den Einfluss der Unternehmensorganisation und die Mitsprache der Beschäftigten in der Betriebsleitung als positiv, in der anderen Hälfte der Befragungen wurde die Mitsprache mehrheitlich neutral beurteilt (Kruse 2002). Durchschnittlich wird Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit vier bis fünf Prozent höherer Produktivität eingestuft und ist durch höhere Beschäftigungssicherheit durch Wachstum und

¹²⁴ Andere Beispiele, die in der Literatur angeführt und in Bezug auf die Krise untersucht werden, sind die englische *John Lewis Partnership* (Poole et al. 2013) oder die *Natividad Island Divers' and Fishermen's Cooperativ* aus Mexiko, die *Ceralep Société Nouvelle* in Frankreich und die *Desjardins Cooperative Group* im Quebec (Sanchez Bajo/Roelants 2001).

Fortbestand der Firma gekennzeichnet (Kruse 2002). Daraus wird deutlich, dass eine deutlich positive Verbindung zwischen erhöhter Mitsprache der ArbeitnehmerInnen und dem wirtschaftlichen Erfolg von Firmen besteht. So kann von einer „überwältigenden Bestätigung der effizienten und effektiven Performanz demokratischer Firmen“ gesprochen werden (Erdal 2012, S. 937; Poole et al. 2013, 209). In welcher gegenseitigen Beziehung die Effizienz und Ertragskraft eines Unternehmens einerseits und die Mitsprache seiner MitarbeiterInnen andererseits stehen, ist jedoch nicht klar. Man kann auf keinen Fall von einem Automatismus sprechen, doch sowohl die Richtung dieser Wechselbeziehung als auch ihre Komplexität konnten nicht klar geklärt werden, sondern hängen von vielen externen Faktoren des jeweiligen Fallbeispiels ab (Kruse 2002; Poole et al. S. 2010).

Ein Faktor in dieser Wechselbeziehung ist prinzipiell das erwähnte *Commitment* der MitarbeiterInnen. Um das *Commitment* der Beschäftigten zu erreichen, müssen gewisse Voraussetzungen gegeben sein. In Bezug auf Teilhabe und Mitsprache ist es wichtig, dass prozedurale und organisatorische Mitbestimmung nicht nur oberflächlich umgesetzt wird, sondern die Entscheidungsverfahren auch gerecht vonstatten gehen, um Zustimmung und damit Identifikation zu fördern (Schmid 2009, S. 24). Nur wenn die Form der Mitsprache und Behandlung im Unternehmen als gerecht und fair wahrgenommen wird, kann das Engagement der Mitarbeiter gefördert werden.

„Mitarbeiter fühlen sich dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, das mit ihnen fair umgeht. Fairness wird dort erlebt, wo Mitarbeiter informiert und am Entscheidungsprozess beteiligt werden. Transparenz, Unvoreingenommenheit und Genauigkeit im Prozess der Entscheidungsfindung ermöglichen es Menschen sich zu positionieren und sich mit den Zielen und Ergebnissen des Prozesses zu identifizieren“ (Schmid 2009, S. 30).

Diese Erkenntnis der betriebswirtschaftlichen Forschung wird klar in der Perspektive des ITAS-Managements widerspiegelt. Die Vorteile eines fairen und transparenten Zuganges wurden als Vorteil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erkannt und umgesetzt. Wie sieht die Situation aber aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnen bzw. TeilhaberInnen aus? Wie wird der strukturelle Unterschied, der sich aus der Teilhabe und Eigentümerschaft an der Firma ergibt, wahrgenommen?

4.3. Funktionen von Mitbestimmung bei ITAS

4.3.1. Gestaltung von Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung

Im Vorangegangenen wurde als demokratietheoretische Funktion betrieblicher Mitbestimmung die Kontrolle wirtschaftlicher Macht definiert. Diese Kontrolle zeichnet sich im Speziellen durch die Sicherstellung der humanen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, gerechter Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung aus (vgl. Kapitel 2.2.2.). In der Darstellung der Übernahme von ITAS durch seine Beschäftigten wurde deutlich, dass die Arbeitsplatzsicherung einer der großen Vorteile ist, die sich aus der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ergaben. Jedoch war nicht nur die Übernahme des Unternehmens durch die Arbeitsplatzsicherung motiviert. Auch die Absetzung des durchführenden Direktors zielte auf die Arbeitsplatzsicherung und das wirtschaftliche Überleben des Unternehmens. Dies spiegelt sich vor allem in der Tatsache wider, dass die ITAS-Beschäftigten den Vorteil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht in der Eigentümerschaft sehen, sondern diese als Mittel zum Zweck der Absicherung verstehen. Dementsprechend wurde auf die Frage nach dem Grund für das System der Mitarbeiterkapitalbeteiligung der Firma von den Befragten die Notwendigkeit betont, dass nur auf diese Weise die Arbeitsplätze der Firma geschützt werden konnten. Gleichzeitig wird in den Antworten zu den Besonderheiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung deutlich, dass finanzieller Profit kaum relevant und ein Bewusstsein der Eigentümerschaft unter den Beschäftigten nicht erkennbar ist.

Zahlreiche Befragte sahen keinen Nutzen in der Mitarbeiterkapitalbeteiligung der Firma, doch wurde die Frage nach dem Nutzen rein als finanzieller Vorteil interpretiert. Das ist aus der eingeschränkten finanziellen Lage der Firma zu erklären, die im Vergleich zu ähnlichen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen (noch) keine jährliche Gewinnbeteiligung zulässt. In einigen Interviews wurde jedoch die geänderte Beziehung zum Eigentum angesprochen, die eine veränderte Verantwortung und Perspektive eines/r Unternehmers/in gegenüber der Firma mit sich bringt. Es wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass die Verantwortung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht von allen ArbeiterInnen gerne übernommen wird. So seien die ArbeiterInnen noch nicht bereit „Eigentümer zu sein und erledigen lieber ihre acht Stunden und werden in Ruhe gelassen“ (M.A 2014).¹²⁵ Diese Gespaltenheit gegenüber dem Thema der Eigentümerschaft ist auch in anderen Interviews deutlich zu erkennen. Eine der

¹²⁵ Ähnliches wurde auch in anderen Interviews erwähnt (Dragoslavić 2014; M.I 2014).

Befragten wies darauf hin, dass sie sich überhaupt nicht als Eigentümerin fühle und nicht den Eindruck habe, dass ein Teil der Firma ihrer sei. Im Gegensatz dazu betonte eine ihrer jüngeren Kolleginnen, dass durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung alles moderner und organisierter sei, auch indem sich die Leute anders gegenüber der Arbeit und dem Eigentum der Firma verhalten (M.J 2014). Es „muss und sollte sich jeder bemühen, dass alles in bester Ordnung ist“ (M.F 2014).

Es ist daher keine eindeutige Einstellung der ITAS-MitarbeiterInnen zur Eigentümerschaft zu erkennen. Die Analyse der Antworten auf die Frage nach den Besonderheiten der Firma und nach den Auswirkungen der Mitarbeiterbeteiligung für die Position der ArbeitnehmerInnen zeigt jedoch, dass die Vorteile der Firmenstruktur für die ArbeitnehmerInnen trotzdem erkannt werden. Diese beziehen sich weniger auf die direkten, strukturellen Unterschiede durch Betriebskommission, Verwaltungsrat oder die Rolle als TeilhaberInnen, sondern auf die tägliche betriebliche Kommunikation, die sich aus dieser Konstellation ergibt. Der Fokus auf Kommunikation und die Verhältnisse am Arbeitsplatz ist wiederum durch die Tatsache erklärbar, dass im täglichen Leben die Mitarbeiterkapitalbeteiligung kaum fühlbar ist. Sie scheint sich jedoch in einem gerechten und fairen Arbeitsumfeld und in einer Firmenkommunikation auszudrücken, die von fast allen Befragten hervorgehoben wurde.

Die Analyse zeigt deutlich, dass sich die Arbeitsplatzbedingungen durch offene Kommunikation und transparente Entscheidungsfindung auszeichnen, und faire und gerechte Behandlung der ArbeitnehmerInnen als Besonderheit beziehungsweise Charakteristikum von ITAS wahrgenommen wird. Wie aus den folgenden Beispielen deutlich wird, weisen die Antworten der Befragten auf die Frage nach den Besonderheiten der Firma auf eine offene Kommunikation und ein faires Arbeitsverhältnis hin.

„Zu jedem Zeitpunkt werden das Gespräch und die Kommunikation gesucht.“¹²⁶

„Bei uns gibt es eine kollektive Kommunikation, man spricht mit den ArbeiterInnen
Es gibt natürlich Probleme, aber man kann immer einen Weg finden.“¹²⁷

„Hier bei ITAS gibt es immer die Möglichkeit, etwas zu besprechen. (...) Es gibt immer Verständnis.“¹²⁸

„Hier hat jeder das Recht auf seine Meinung. Wenn man das Recht hat auf seine Meinung, dann zählt das schon sehr viel.“¹²⁹

¹²⁶ „U svakom trenutku, uvijek se ide u razgovor, u komunikaciju.“ (M.A 2014)

¹²⁷ „Dok je ipak kod nas nekakav razgovor kolektivni (...). Imaju probleme radnici, normalno ali se da izkombinirati, napraviti.“ (M.B 2014)

¹²⁸ „U ITASu se može još uvijek nekakvim dogovorom postići (...) još uvijek ima razumjevanja.“ (M.C 2014)

¹²⁹ „Jer ima svako pravo na mišljenje. Ako imam pravo do mišljenja već to puno vrijedi.“ (M.E 2014)

„Wir haben das Recht, dass uns erklärt wird, warum gewisse Dinge geschehen. (...) Ich habe die Freiheit, zu fragen und meine Meinung zu haben. (...) Ich weiß, dass ich jemanden fragen kann, und dass ich auch eine Antwort bekommen werde.“¹³⁰

Vor allem in den Gesprächen mit den älteren ArbeitnehmerInnen wurden diese Bewertungen der Betriebsatmosphäre bei ITAS deutlich. Doch auch die jüngeren GesprächspartnerInnen hoben die positive Kommunikation im Betrieb hervor.

„Die Kommunikation ist auf jeden Fall besser (...). Du darfst frei deine Meinung äußern, deinen Vorschlag geben (...).“¹³¹

„Wenn negative Dinge geschehen, dann kann der Arbeiter selbst etwas unternehmen (...). Mir entspricht diese Hierarchie. Ich habe meinen Chef über mir, mit dem ich sehr gut kommuniziere.“¹³²

„Wir sind alle Eigentümer und haben ein Recht auf unsere Meinung und Stimme. Wenn man sieht dass etwa in der Firma nicht gut läuft hat man die Möglichkeit die Leitung der Firma auszutauschen.“¹³³

Wenn sich die Befragten auf offene Kommunikation werden als Beispiele vor allem die Angstfreiheit und Transparenz in Betrieb herangezogen. Von vielen Befragten wurde betont, dass man in der Firma die Möglichkeit hat, seine Fragen und Positionen frei und ohne Angst zu formulieren. So werden ArbeitnehmerInnen bei ITAS „bei Fragen oder Fehlern nicht abgewiesen“ (M.A 2014); sie wissen, an wen sie sich wenden können, „ohne Angst zu haben, gefeuert zu werden“ (M.D 2014). Eine der Befragten schilderte die Angstfreiheit im Betrieb sehr überschwänglich:

„Es ist ein unbeschreibliches Gefühl, diese Freiheit, (...) Man kann seinen eigenen Kopf einsetzen. Man darf seine Meinung äußern, und in diesem Moment gefällt das jemandem vielleicht nicht, aber die Leute bei ITAS haben ein Recht auf ihre Meinung. Das heißt, ich habe meinen Standpunkt, egal, ob es vielleicht ein falscher ist, ich darf ihn haben und ihn aussprechen, und ich brauche keine Angst zu haben, dass ich deswegen bestraft werde.“¹³⁴

¹³⁰ „(...) imamo pravo da se nam objasni zasto nesto nije u redu, zbog cega se neke stvari dogadaju. (...) Ja to slobodno pitam, i slobodno imam svoje misljenje. Ali znam da imam nekoga pitati i da onda mogu dobiti i odgovor, bez straha da se meni nesto dogoditi (...).“ (M.D 2014)

¹³¹ „Komunikacija sigurno da je bolja (...). Ti mozes slobodno reci svoje misljenje, mozes svoj prijedlog dati (...).“ (M.J 2014)

¹³² „(...) ako se ne dogadaju dobre stvari, sam radnik moze poduzeti nesto. (...)Pa meni odgovara ta hirarhija. Ja imam svojeg šefa nad sobom, s kojim jako dobro komuniciram. On je meni dao otvorene ruke, ja o svem sam odlučim. Tak da meni odgovara.“ (M.G 2014)

¹³³ „Svak radnik je vlasnik i svak ima pravo na svoje mišljenje i na svoj glas. Tako da ako se vidi da u firmi nije dobro, tad je mogućnost izmijeniti vlast firme i postaviti drugog.“ (M.F 2014)

¹³⁴ „To je neopisljivi osjećaj, to je sloboda. Vi ne morate nešto reci ili ne reci po nečiji direktivi. Vi možete svojom glavom misliti. Možete reci svoje mišljenje, i možda u tom momentu se to nekome ne sviđa ali čovjek u ITASu ima pravo na svoje mišljenje. Znaci ja imam svoj stav, svejedno da je onda možda i krivi. Ali ja ga imam i ja ga smijem izreci, i ne postoji strah da ću zbog toga bila kaznena.“ (M.D 2014)

Ein weiterer Aspekt der offenen Kommunikation ist die Transparenz in der Entscheidungsfindung. Die ArbeiterInnen haben „Zugang zu Informationen“ und können sich „jederzeit über die Entwicklung des Betriebes und der Geschäfte informieren“ (M.H 2014). Auch umgekehrt wird betont, dass das Management der Firma auf die Meinung der ArbeitnehmerInnen Wert legt, nachfragt und die Situation erklärt und es keine geheimen Zahlen gibt (M.F 2014; M.H 2014). Als Quelle für die transparente Kommunikation im Betrieb werden die Rechte der ArbeitnehmerInnen und ihre Position in der Firma verstanden. So sprechen viele Befragten von ihrem Recht nachzufragen sowie dem Recht, die Verwaltungsrat, die Betriebskommission oder die Gewerkschaft um eine Antwort und eine Erklärung zu bitten (M.D 2014; M.J 2014). Diese Rechte sind nicht nur passive, sondern gehen so weit, dass Veränderungen in der Leitung und Arbeit des Betriebes durch ArbeitnehmerInnen initiiert werden können, was wiederum am Beispiel der Absetzung des ehemaligen Direktors deutlich wurde (M.F 2014). Es besteht daher ein Bewusstsein unter den Beschäftigten, dass sie bestimmte Rechte haben, die sich aus ihrer besonderen Position im Betrieb ergeben. Es ist klar, dass die „ArbeiterInnen an erster Stelle stehen“ und „nichts ohne die Arbeitnehmerschaft entschieden werden kann“ (M.A 2014; M.B 2014). Die Beschäftigten sind damit direkt in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingebunden. Ihr Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen ist im Fall ITAS durch ein hohes Maß an Spontanität gekennzeichnet.

Das heißt, dass sich die Kommunikationskanäle innerhalb des Betriebes, über die Arbeitsbedingungen und Veränderungen besprochen werden, durch Informalität auszeichnen. Zwar sind Strukturen wie die Betriebskommission und der Verwaltungsrat bei den Beschäftigten bekannt und werden von diesen geschätzt, doch findet der Großteil der Kommunikation innerhalb der Betriebsabteilungen statt. Es gibt unterschiedliche Formen dieser Kommunikation, die durch persönliche Kontakte gekennzeichnet ist und entweder bilateral oder durch unregelmäßige Abteilungs- und Arbeitsversammlungen stattfindet (M.F 2014; M.I 2014). Indem die AbteilungsleiterInnen verpflichtet sind, an den Sitzungen der Betriebskommission teilzunehmen, sind sie die Brücke zwischen der informellen Kommunikation in der Abteilung und den Debatten innerhalb der formalen Strukturen, wie der Betriebskommission. Darüber hinaus können sich die ArbeitnehmerInnen mit persönlichen Fragen jederzeit an den Betriebsrat und die Gewerkschaft wenden (Varga 2014). Informiert werden die ArbeitnehmerInnen auch über sogenannte Informationstafeln.

Das Beispiel der Kommunikation zeigt, dass die formalen Strukturen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im täglichen Arbeitsablauf zwar wenig Veränderung geschaffen

haben, sich aber vor allem in einer fairen und offenen Betriebsatmosphäre und in der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten niederschlagen. Die Relevanz von Transparenz und Information der ArbeiterInnen wird auch von der Gewerkschaft betont. Da die Beschäftigten die TeilhaberInnen des Betriebes sind, müssen sie über Entwicklungen und Probleme auf dem Laufenden sein, nicht nur auf ihren eigenen Arbeitsplatz bedacht sein, sondern auch das gesamte Unternehmen im Blick haben (ebd.).

Um die Besonderheit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die ArbeitnehmerInnen in der Firma ITAS zu klären, wurde in den Gesprächen mit den Befragten nach dem Unterschied zwischen ITAS und anderen Betrieben gefragt: Auf welche Weise unterscheidet sich die Position der ArbeitnehmerInnen bei ITAS von der Stellung der ArbeitnehmerInnen in anderen Betrieben und in Kroatien im Allgemeinen?¹³⁵ Außer der Betonung von offener Kommunikation innerhalb von ITAS wurde von den Befragten wiederholt auf die wirtschaftliche Unsicherheit von ArbeitnehmerInnen in Kroatien hingewiesen. Wirtschaftliche Unsicherheit in Form eines unsicheren Arbeitsplatzes und unsicherer Bezahlung waren es, die die ArbeiterInnen von ITAS dazu zwangen, für ihren Betrieb zu kämpfen und sich als TeilhaberInnen auch finanziell an der Firma zu beteiligen. Dieses Motiv ist daher auch zentral für das jeweilige Engagement, um das Funktionieren des Betriebes und seiner Strukturen zu gewährleisten. Das Interesse an größerer Stabilität der Beschäftigung ist ein Stimulus für die Verpflichtung der ArbeitnehmerInnen bei ITAS. Demgegenüber wird die Situation der ArbeitnehmerInnen in Kroatien als eine wirtschaftlich unsichere dargestellt, die durch Alternativlosigkeit und Zwänge charakterisiert ist.

Aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnen, die schon während der SFRJ Arbeitserfahrung gesammelt haben, hat sich die SFRJ zwar nicht durch weitgehende faktische Selbstverwaltung ausgezeichnet, sie hat ihren Beschäftigten jedoch gesicherte Arbeitsplätze und damit verbundene soziale Leistungen garantiert. Im Vergleich dazu ist die wirtschaftliche Unsicherheit ein Kennzeichen des marktwirtschaftlichen Postsozialismus, der eingeschränkte Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung und Zufriedenheit bietet. Dagegen bieten die Strukturen von ITAS ein höheres Maß an Stabilität:

„Meine Kinder arbeiten in Privatfirmen, dort gibt es Probleme. Dort arbeitet man drei, vier Jahre innerhalb eines Dreimonatsvertrags und kann nie sicher sein, dass dieser

¹³⁵ Eine Anzahl der Befragten hatte zwar keine berufliche Erfahrungen außerhalb von ITAS gesammelt, nahm jedoch trotzdem Stellung, indem sie sich auf Erfahrungen von nahestehenden Personen, auf die allgemeine Situation der kroatischen Arbeitsverhältnisse oder auf eigene Erfahrungen aus der Zeit vor der Mitarbeiterbeteiligung bei ITAS bezogen.

verlängert wird. Es ist schrecklich, da man nicht einmal einen Kredit aufnehmen kann ohne unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei ITAS gibt es diese Probleme nicht.“¹³⁶

Ähnlich unsicher wird der private Arbeitsmarkt von den jüngeren Befragten beschrieben, die die Möglichkeit hatten, in anderen Firmen zu arbeiten, und diese Erfahrung mit den Arbeitsverhältnissen bei ITAS vergleichen können.

„Noch während meines Studiums habe ich auf Honorarbasis für eine Firma gearbeitet. (...) Doch immer dann, wenn es Zeit wurde, mir einen Vertrag zu geben, haben sie gesagt, dass sie mich nicht benötigen. (...) Leider ist es in Kroatien so, dass einen niemand einstellt ohne vorherige Arbeitserfahrung (...).“¹³⁷

Wie anhand der ausgewählten Antworten deutlich wird, sind befristete Arbeitsverträge ein Charakteristikum wirtschaftlicher Unsicherheit. Auch in der Forschung wurde auf das Ansteigen temporärer Arbeitsverhältnisse hingewiesen. Zwar gab es zwischen 2000 und 2005 nur eine mindere Verringerung von unbefristeten Arbeitsverträgen, gleichzeitig war die Mehrheit neuer Arbeitsstellen jedoch durch befristete Verträge gekennzeichnet, vor allem die Ein- bis Sechsmontatsverträge sind in diesem Zeitraum angestiegen, was zu einer höheren Anzahl von Personen führte, die zwischen Arbeitslosigkeit und befristeten Anstellungen schwankten (Franičević 2007, S. 99). Dieser Anstieg traf in erster Linie junge ArbeitnehmerInnen, da sich im Jahr 2005 in der Gruppe der unter 25-Jährigen rund 39% der Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis befanden (ebd.). Es war es auch diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen, die stark unter der Wirtschaftskrise seit dem Jahr 2008 litt. Weil sich vor allem junge ArbeitnehmerInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen befanden, waren sie stärker von Entlassungen und Nichtverlängerungen ihrer Arbeitsverträge betroffen (Franičević 2011, S. 152). Darüber hinaus ist die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge seit 2010 generell angestiegen (ebd. S. 155).

Der Trend der befristeten Arbeitsverträge in Kroatien wird von einem Festhalten an der Vollzeitbeschäftigung begleitet. Teilzeitpositionen machen nur einen kleinen Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Kroatien aus. Sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen in Kroatien scheint Teilzeitarbeit keine Alternative der Beschäftigungsform darzustellen, was auf beiden Seiten auf den Mangel von sozialpolitischen Rahmenbedingungen zurückgeführt wird (Franičević 2007, S. 100). Auch in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung wird die Notwendigkeit betont, die

¹³⁶ „Dok moja dijeca rade kod privatnih firmi, tu so problemi. Tu moras tri, cetri godine raditi na tri mjeseci, uvijek si pod pritiskom da li nakon tri mjeseca bude potpisao. Strasno, ne mozes kredit uzeti, jer nemas stalni radni odnos, dok mi u ITASu nemamo tih problema.“ (M.C 2014)

¹³⁷ „Jos za vrijeme studija sam honorarno radio za firmu (...) da uvijek kad treba dati ugovor da se zaposle su mi rekli da me ne trebaju. (...) Na žalost u Hrvatskoj vas nitko neće zaposliti ako imate nula dana radnog staža kako sam to ja imao.“ (M.I 2014)

Konkurrenzfähigkeit der kroatischen Wirtschaft durch Flexibilisierung zu steigern, wobei diese Flexibilisierung jedoch nicht sozial abgesichert wird (Franičević 2009, S. 368).

Die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse ist auf jeden Fall im Kontext der gestiegenen Arbeitslosigkeit in Kroatien zu sehen. Gleichzeitig ist die kroatische Wirtschaft durch ein geringes Wachstum neuer Arbeitsplätze gekennzeichnet (Franičević 2011, S. 148). Das hat vor allem aus der Perspektive der niedrig qualifizierten Arbeitskräfte zur Folge, dass sie leicht ersetzbar sind und „auf jeden freien Arbeitsplatz eine große Zahl an Arbeitssuchenden wartet“ (M.H 2014). Die Widrigkeiten, die ArbeitnehmerInnen aus diesem Grund in Kauf nehmen, sind nicht nur befristete Verträge, sondern auch unregelmäßige und unpünktliche Bezahlung. Für MitarbeiterInnen gibt es daher einen zentralen Unterschied zwischen ITAS und anderen kroatischen Unternehmen: die wirtschaftliche Sicherheit der regelmäßigen und gerechten Entlohnung.

„Die Arbeit ist die gleiche geblieben, aber wir sind abgesichert, da der Lohn nicht verspätet ausgezahlt wird. (...) Es ist eine große Sicherheit, wenn man seinen Lohn bekommt, es ist kein hoher Lohn, aber man bekommt ihn monatlich. Dagegen haben andere Leute bei Privaten fünf Monate gearbeitet und keinen Lohn erhalten.“¹³⁸

„Es gibt viele Firmen, in denen die Arbeiter schon monatelang keinen Lohn erhalten haben. Das war auch ein Grund, warum ich bei der früheren Firma gekündigt habe. Der Lohn wurde nicht pünktlich ausbezahlt, und sobald man seinen Lohn nicht bekommt, ist man unzufrieden, was sich wiederum auf die Arbeit auswirkt.“¹³⁹

„Ich würde sagen, dass wir uns gerade in einer positiven Situation befinden, wenn man uns mit anderen Firmen in Kroatien vergleicht, denn wir bekommen doch jeden Monat unseren Lohn (...). Es gibt Firmen um uns herum, in denen Leute monatelang keinen Lohn erhalten haben. Sogar den Lohn vom letzten Jahr haben sie noch nicht bekommen.“¹⁴⁰

Wie aus den vorangegangenen Beispielen deutlich wird, ist die Sicherheit, Entlohnung zu erhalten, ein zentraler Unterschied zu anderen Firmen und den Verhältnissen in der Firma vor ein paar Jahren. Dabei wird von den Befragten deutlich zwischen Arbeitsverhältnissen bei privaten Arbeitgebern („kod privatnika“) einerseits und staatlichen Firmen und dem öffentlichen Sektor andererseits unterschieden. Auf diese Weise schließt die Lohnfrage direkt

¹³⁸ „Posao je ostao isti ali smo sigurnije, jer ne kasni plaća. Imamo 10g i 20og, kak dolaze naplate. (...) Sigrunost je najvećje. Ako čovjek dobije platu, nije velika plata ali ju dobije u mjesecu. Kad recimo z vanjske strane ljudi koje rade kod privatnika radili su 5 mjeseci i nisu dobili ni lipu.“ (M.B 2014)

¹³⁹ „Ima puno firma gdje radnik nije dio plaću već puno mjeseci. Pa to je bio jedan razlog zbog čega sam ja dao otkaz u prošloj firmi. Plaća je kasnila, nije bila plaćana na vrijeme i ako ne dobiješ svoje, odmah nisi zadovoljan, kak bi trebao biti i radi to na posao.“ (M.G 2014)

¹⁴⁰ „Pa rekao bi da smo mi trenutno u nekoj pozitivniji poziciju, za razliku od ostalih u Hrvatskoj, jer mi ipak dobivamo svaki mjesec redovno plaću (...) sa obzirom na ostale Hrvatsk radnike jer ima tu firme oko nas gdje ljudi nisu primili plaću nekoliko mjeseci. Čak i od prošle godine još nisu dobili plaću.“ (M.F 2014)

an die Wahrnehmung des Privatisierungsprozesses und der Privatwirtschaft an, der als intransparenter und oft krimineller Prozess verstanden wird (vgl. Kapitel 4.4.).

4.3.2 Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung können als zentrale Funktionen der Mitarbeiterbeteiligung bei ITAS verstanden werden, wodurch sie der demokratischen Funktion erhöhter betrieblicher Mitbestimmung entsprechen, wie in Kapitel 2.2.2. definiert. Doch betriebliche Mitbestimmung hat nicht nur mit Kontrolle wirtschaftlicher Macht zu tun, sondern zielt auch auf ein höheres Maß an Eigenkontrolle am Arbeitsplatz. Wie schon in Kapitel 2.2.2. erläutert, sieht die *Wirtschaftdemokratie* ihre Realisierung auch in der Kontrolle des Arbeitsprozesses. Das heißt, dass nicht nur die Unternehmenspolitik und die Arbeitsrechte der Beschäftigten kontrolliert werden sollen, sondern dass durch mehr Mitbestimmung die Eigenkontrolle der Arbeitsaufgaben erhöht wird. Durch einen größeren Einfluss der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeit wird nicht nur die Humanisierung der Arbeit gefördert, sondern werden ebenso die Kreativität, Verantwortung und soziale Kontakte der Arbeitenden erweitert (Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 132). Auf ähnliche Weise sieht auch die *Partizipatorische Demokratie* einen Mehrwert der betrieblichen Mitbestimmung in der Möglichkeit für die Beschäftigten, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und persönliche Entwicklung zu unterstützen. Auf dieser Grundlage wurden die ITAS-Beschäftigten zu ihren Entwicklungsmöglichkeiten und ihrer Arbeitszufriedenheit befragt.

Wie dem Begriff des *Commitment* kommt auch der Arbeitszufriedenheit zentrale Bedeutung in Bezug auf die Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen oder in Bezug auf persönliche Verwirklichung zu. So ist das *Commitment* der ArbeitnehmerInnen unter anderem von ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz abhängig, wird aber zusätzlich durch eine Reihe an anderen Faktoren beeinflusst. Schmidt fasst zusammen, dass im Allgemeinen Kommunikation von Karrieremöglichkeiten, ausreichende Entscheidungsfreiheit, der Ruf des Unternehmens, faire Vergütung und Nebenleistungen, das Verständnis von Vorgesetzten oder Programme und Anreize zur Gesundheitsvorsorge als Einflussfaktoren auf das *Commitment* verstanden werden können (Schmid 2009, S. 23). Durch die unterschiedlichen Einflüsse auf das Engagement der MitarbeiterInnen bleibt *Commitment* ein konzeptionell unklarer Begriff. Ähnlich unklar wie *Commitment* ist zudem der Begriff der Arbeitszufriedenheit.

Viele unterschiedliche Faktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit von MitarbeiterInnen, und gleichzeitig können verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit erkannt werden. In der

Reflexion des eigenen Arbeitsplatzes sind unterschiedliche und oft voneinander unabhängige Aspekte wie die Vergütung, die Arbeitsbelastung und Verantwortung oder das Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen und den Vorgesetzten von großer Wichtigkeit. Doch auch in der Forschung bleibt das Konzept der Arbeitszufriedenheit ein ungeklärtes. Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass Arbeitszufriedenheit auf sehr unterschiedliche Weise entstehen kann, dass die Zufriedenheitskonzepte nur wenig trennscharf sind und dass die Kritik vom „blühenden Unsinn der Arbeitszufriedenheitsmessung“ spricht (Ulich/Wiese 2011, S. 97). In diesem Sinne ist es äußerst wichtig, zwischen den Formen und Aspekten der Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden.¹⁴¹ In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit durch Mitbestimmung sind die Aspekte des Einflusses und der Kontrolle der MitarbeiterInnen im Betrieb von Relevanz. Manche Modelle der Arbeitspsychologie berücksichtigen die Frage nach der Kontrolle am Arbeitsplatz in der Untersuchung der Arbeitszufriedenheit. Zu den bekanntesten Modellen zählt dabei das sogenannte Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (Prott 2001). Wie der Name schon sagt, sind die Anforderungen die ein Arbeitsplatz mitsich bringt und die Kontrolle des Mitarbeiters über diese Anforderungen zentrale Faktoren in dieser Form der Evaluierung der Arbeitszufriedenheit. Kontrolle wird hierbei als Autonomie und Handlungsspielraum des/der ArbeitnehmerIn in seinem/ihrer Aufgabenbereich verstanden. Es geht darum, inwieweit MitarbeiterInnen ihre Arbeitsstelle beeinflussen können. Ob ArbeitnehmerInnen Kontrolle über und Einfluss auf die Verwaltung oder die Entwicklung des Unternehmens ausüben, ist nicht von Bedeutung.¹⁴² Eine Differenzierung zwischen Einflussmöglichkeiten auf den persönlichen Arbeitsplatz und Arbeitsaufgaben oder Einflussmöglichkeiten in der Betriebsleitung findet auch bei der *Partizipatorischen Demokratie* nicht statt. Pateman begnügt sich mit der Grundaussage, dass

¹⁴¹ Die bekanntesten Untersuchungsmodelle von Arbeitszufriedenheit stammen aus der Arbeitspsychologie und differenzieren verschiedene Formen. Eines der bekanntesten Untersuchungsmodelle ist das Modell von Bruggeman (1974), das sechs Formen der Arbeitszufriedenheit listet (Ulich/Wiese 2011, S. 97). Zu diesen Formen zählen die progressive, stabilisierende, resignative, fixierte, konstruktive und Pseudo-Arbeitszufriedenheit. Wie allein aus diesen Begrifflichkeiten deutlich wird, bezieht sich das Modell von Bruggemann in erster Linie auf die Wahrnehmung der Arbeitssituation. Das heißt, dass die Arbeitszufriedenheit vor allem von der Diskrepanz zwischen dem Soll- und Ist-Wert zwischen der Arbeitssituation und dem Anspruchsniveau abhängig ist.

¹⁴² Höge bietet in seiner Arbeit einen Überblick über den Stand der Forschung zu den psychologischen Effekten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf die MitarbeiterInnen. Er kommt zum Schluss, dass die vorliegenden empirischen Befunde die These stützen, dass eine Beteiligung am Firmenkapital nur dann zu den häufig intendierten produktivitätsförderlichen Einstellungs- und Verhaltensänderungen führt, wenn sie mit einer spürbaren Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten und der Entwicklung eines Gefühls der (Mit-)Eigentümerschaft („Psychological Ownership“) verbunden ist (Höge 2006, S. 246). Diese Arbeit konzentriert sich jedoch in erster Linie auf die Frage nach dem Gefühl der Eigentümerschaft, was bei den MitarbeiterInnen von ITAS nur sehr begrenzt erkennbar ist und daher für die vorliegende Arbeit keinen zentralen Aspekt darstellt.

Partizipation wichtig ist; welche Formen der Partizipation gemeint sind, wird jedoch nicht geklärt.¹⁴³

In der Untersuchung des Einflusses erhöhter Mitbestimmung auf die Arbeitszufriedenheit der ITAS-Beschäftigten wurde die Relevanz der unterschiedlichen Ebenen der Mitbestimmung deutlich. Die Resultate aus den Interviews mit den ITAS-MitarbeiterInnen zeigen nämlich, dass es angemessen ist, zwischen verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung im Betrieb auch in Bezug auf Zufriedenheit und Selbstverwirklichung zu differenzieren. auf die Frage nach der Bedeutung von Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten innerhalb der Firma hoben einige der Befragten ihren Handlungsspielraum am Arbeitsplatz selbst hervor und bezogen sich weniger auf ihre Einflussmöglichkeiten mittels der Betriebskommission, des Betriebsrats oder erhöhter Entscheidungskompetenzen durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Auf die Frage, ob die erhöhte Mitbestimmung am Arbeitsplatz eine Quelle der Zufriedenheit darstellt, bekräftigte ein Befragter, dass für ihn Mitbestimmung Motivation bedeutet, und verwies auf seine Position in der Montageabteilung. So sei er durch die Führung der Montageabteilung mit ständigen Herausforderungen konfrontiert, doch diese Herausforderungen werden besprochen und im Team gelöst, was eine Quelle der Zufriedenheit für ihn darstellt (M.B 2014). Bei der gleichen Frage nach der Arbeitszufriedenheit und anderen Vorteilen durch erhöhte Mitbestimmung bezog sich eine jüngere Kollegin ebenso auf ihren spezifischen Arbeitsbereich. Durch den Charakter ihrer Position ist sie Ansprechpartnerin und Kontakt für viele Personen geworden und hat dadurch an Zufriedenheit und Selbstsicherheit dazugewonnen (M.J 2014). Auch in weiteren Interviewbeispielen (M.C 2014; M.G 2014; M.I 2014) wurde bei der offenen Fragestellung nach dem Mehrwert und den Vorteilen erhöhter Mitbestimmung im Betrieb auf Erfahrungen am Arbeitsplatz verwiesen.

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass eine Differenzierung zwischen dem Einflussbereich am Arbeitsplatz und dem Einflussbereich in betrieblichen Entscheidungsprozessen auch in Bezug auf die Frage der Arbeitszufriedenheit notwendig ist. Es ist ein Unterschied, ob MitarbeiterInnen in ihrem Aufgabenbereich autonom agieren können oder an der Betriebsverwaltung und -führung teilnehmen.¹⁴⁴ In diesem Sinne ist auch

¹⁴³ Sie bezieht sich dabei auf die schon zum Zeitpunkt der Verfassung ihres Buches vielfältigen Publikationen zu Arbeitszufriedenheit und die Relevanz von Arbeitszufriedenheit für die Moral der Beschäftigten (Pateman 1970, S. 56–59).

¹⁴⁴ Als mögliche Einfluss- und Gegenstandsbereiche von betrieblicher Partizipation im Rahmen privater Eigentumsverhältnisse, die keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufweisen, werden in der Literatur die direkte Partizipation im Bereich der Arbeitsmittel und -methoden, der Arbeitszeit, Leistung und Qualität, Ausstattung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsvertrags, der Personalentwicklung und Personalauswahl, aber auch der Organisationsentwicklung einschließlich der Definition und Erweiterung direkter Partizipation (Haas 2012, S. 2). Grundsätzlich wird darüber hinaus zwischen der Informations- und Entscheidungsteilhabe unterschieden (ebd.),

die Arbeitszufriedenheit von den unterschiedlichen Formen der betrieblichen Partizipation abhängig. Verstärkte Mitbestimmung im eigenen Arbeitsbereich und damit erhöhte Eigenkontrolle nutzen auf jeden Fall der Zufriedenheit der ArbeiterInnen und gehen Hand in Hand mit einer fairen und offenen Kommunikation innerhalb des Betriebes. In diesem Sinne bestätigt das Beispiel ITAS die Funktion der Mitbestimmung, um die Eigenkontrolle und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit, die im eigenen Arbeitsbereich entsteht, wurde in den Gesprächen mit den MitarbeiterInnen kaum auf einen persönlichen Mehrwert durch die Teilnahme an der Betriebsleitung hingewiesen. Das heißt, dass InterviewpartnerInnen, die sich an den besonderen Mitbestimmungsstrukturen in der Firma ITAS beteiligen (wie die Betriebskommission), keine persönliche Bereicherung durch die Teilnahme hervorheben. So wurde zum Beispiel erst auf Nachfrage der persönliche Mehrwert der Betriebskommissionssitzungen definiert. Zwei Befragte, die durch ihre Leitungsposition zur Teilnahme an der Betriebskommissionssitzung verpflichtet sind, verorteten in dieser Teilnahme eine Möglichkeit zum Einblick in andere Betriebsbereiche und beschrieben auch die Diskussionen als persönlich bereichernd (M.A 2014; M.G 2014). In diesem Sinne wird Arbeitszufriedenheit von den Befragten in erster Linie in Zusammenhang mit dem täglichen Arbeitsprozess gesetzt. Obwohl es keine strukturellen Veränderungen in den täglichen Verantwortlichkeitsstrukturen seit dem Beginn der Mitarbeiterbeteiligung zu beobachten gibt, scheint dieser Bereich durch das offene Arbeitsklima und die Entwicklungsmöglichkeiten, die ITAS bietet, Arbeitszufriedenheit zu fördern.

Zusätzlich zur Arbeitszufriedenheit, die ArbeitnehmerInnen aus dem Mitbestimmungsprozess erlangen, werden Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten als zusätzliche Vorteile partizipativer Verfahren definiert. In diesem Sinne argumentiert die *Partizipatorische Demokratie*, dass sich erhöhte Mitbestimmung im Betrieb positiv auf die persönliche Bildung der Beschäftigten auswirken kann. Einerseits geschieht dies in Form der persönlichen Weiterentwicklung, die soziale Fähigkeiten der MitarbeiterInnen fördert, ihnen Einblick in andere Arbeitsbereiche bietet und eine Möglichkeit darstellt, sich im eigenen Arbeitsbereich weiterzuentwickeln. Andererseits sieht die *Partizipative Demokratie* den Prozess der Mitbestimmung als edukativen Prozess, durch den die Beschäftigten ein größeres Verständnis für gesellschaftliche Fragen und Hierarchien entwickeln (Pateman 1970, S. 42).

was im kroatischen Beispiel durch die Unterscheidung der gesetzlichen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungspflicht bestätigt wurde.

Im Fall von ITAS kann vor allem von persönlicher Weiterentwicklung durch den Prozess der Mitbestimmung gesprochen werden. Es wird hierbei zusätzlich unterschieden zwischen den persönlichen, edukativen Möglichkeiten die sich aus Teilnahmeprozess selbst ergeben, und den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, die darauf erwachsen, dass sie TeilhaberInnen des Betriebes sind. In Firmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und in Kooperativen wird nämlich großer Wert auf die Weiterbildung von MitarbeiterInnen gelegt, so auch bei ITAS. Es wurde von der Mehrheit¹⁴⁵ der Befragten bestätigt, dass ihnen bei ITAS die Möglichkeit zur Weiterbildung geboten wird. Die Form der Weiterbildung bezieht sich dabei in erster Linie auf Bildungsmaßnahmen für den eigenen Arbeitsbereich, das heißt innerhalb der eigenen Profession.

„Es hängt vom Arbeitsplatz ab. Ich persönlich habe noch an keiner Weiterbildung teilgenommen. Aber manche Personen haben wegen gewisser Normen für ihre Arbeitsplätze im Arbeitsvertrag angeboten bekommen, mit ihrer Bildung fortzufahren. Es hängt vom Arbeitsplatz ab.“¹⁴⁶

„Es gibt Möglichkeiten. Der Direktor hat uns auf eine Messe nach Slowenien geschickt. Ich persönlich habe noch an keinen Weiterbildungskursen teilgenommen, aber andere schon. (...) Ich denke, wenn ich dem Direktor erkläre, dass ich einen spezifischen Kurs brauche, würde das auch die Firma zahlen.“¹⁴⁷

„Die Firma zahlt mir die Studiengebühren als auch die Fremdsprachenschule.“¹⁴⁸

„Das ist kein Problem. Ich werde demnächst eine weitere Prüfung ablegen, und es wird wahrscheinlich notwendig sein, dass ich noch eine Reihe von anderen Kursen besuche.“¹⁴⁹

Die Gründe für die Unterstützung der Weiterbildung der Beschäftigten sind nicht nur in den Eigentumsverhältnissen der Firma zu suchen. Sowohl die Spezifika der Industrie als auch das hohe Durchschnittsalter der Beschäftigten machen es notwendig, kontinuierlich in die Weiterbildung der MitarbeiterInnen zu investieren. Die Tatsache, dass bei ITAS in den nächsten Jahren mit einer Welle an Pensionierung zu rechnen ist, macht es unabdingbar für den Betrieb, in seinen Nachwuchs zu investieren. Darüber hinaus gibt es zu wenige Jugendliche in der Region, die im Ingenieurwesen und auf dem Metallsektor ausgebildet sind.

¹⁴⁵ Eine der Befragten gab im Interview an, nicht über Möglichkeiten zur Weiterbildung informiert worden zu sein. (M.J 2014)

¹⁴⁶ „Ovisi o radom mijestu. Ja osobno nisam išeo na neko obrazovanje ali neke osobe su dobile u ugovoru ponudo da bi se nastavilo sa nekim školovanjem, zbog nekih pozicija i zbog nekih norma koja trebaju biti z neka radna mijesta. Ovisi o radnom mijestu.“ (M.F 2014)

¹⁴⁷ „Postoji mogućnost. Direktor nas šalje na seminare. Bili smo već u Sloveniji na sajmu. Ja još nisam bio na nekim tečajju, ali idu ljudi (...). Ja vjerujem da ako bi ja preporučio direktoru, da bi meni nekakav tečaj trebao, onda bi firma platila to.“ (M.G 2014)

¹⁴⁸ „Firma mi plaća fakultet i školu stranih jezika.“ (M.H 2014)

¹⁴⁹ „Nema problema. Sad idem na strucni ispit za zastite od požara. Pred mene ce se vrlo vjerovatno postaviti, da završim jos niz tecajeja.“ (M.I 2014)

Hinzu kommt, dass detaillierte Erfahrung und Einschulung in diesem Arbeitssektor unabdingbar sind (M.A 2014). Die Ausbildung findet daher unter anderem direkt durch die Firma statt. Nach Angaben des Gewerkschaftvertreters Varga, des Direktors und anderer InterviewspartnerInnen kann ITAS trotz hoher Arbeitslosigkeit auf keine ausgebildeten Fachkräfte zurückgreifen und hat sein eigenes Ausbildungsprogramm initiiert. Mit diesem Programm war ITAS nach eigenen Angaben die erste Firma in der Region, die mit der Ausbildung von SchülerInnen begann, um den eigenen Kader zu erneuern und das Weiterbestehen sowie die Entwicklung der Firma zu sichern (Katalenac 2012). So besuchen SchülerInnen regelmäßig den Betrieb und nehmen an Einführungswochen teil (ebd.). Ein Teil dieser Kräfte gehört zu den 150 zusätzlichen Beschäftigten, die in den letzten Jahren eingestellt wurden.¹⁵⁰

Diese personelle als auch industrielle Notwendigkeit der Investition in Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen geht Hand in Hand mit einem Bewusstsein für die Zukunft der Region. In diesem Sinne wird neben der Zukunft der Firma die Zukunft der Region und speziell der jungen Bevölkerung als Anlass für Weiterbildungsmaßnahmen genommen. Einige der Befragten betonten die Wichtigkeit, dass junge Personen sowohl in der Firma als auch in Kroatien mehr Verantwortung übernehmen sollen und ihnen die Möglichkeit dazu auch gelassen werden sollte (M.D 2014; M.E 2014). Die Zukunft der Firma, die nur durch junge ArbeiterInnen garantiert werden kann, und die Notwendigkeit, Arbeitsplätze sowie allgemeine Entwicklungsmöglichkeiten für die Jugend zu schaffen, stehen dabei in direktem Zusammenhang.

„Wenn sich ITAS um junge Leute kümmert, dann kümmert sie sich automatisch auch um ihre Zukunft, um ihren Arbeitsplatz und investiert schon jetzt in ihre Zukunft und damit auch in die Zukunft der Firma.“¹⁵¹

Bei anderen Kooperativen, wie es bei Mondragon der Fall ist, nimmt die Weiterbildung der Beschäftigten ebenfalls eine zentrale Rolle ein, die jedoch nicht nur als Zukunftsinvestition für die Firma verstanden wird, sondern als Teil einer nachhaltigen regionsbewussten Firmenpolitik gilt. Die Mondragoner Bildungspraxis entspricht einem ganzheitlichen Verständnis der Gesellschaft, das nicht nur auf eine demokratische Kooperative ausgerichtet, sondern von der Überzeugung geleitet ist, dass diese Kooperativen auch eine Verantwortung

¹⁵⁰ In einem Gespräch verwies der Befragte auch auf die Tradition einer solchen Ausbildungspraxis bei ITAS während der SFRJ. Zwischen 1980 und 1990 bestanden Kooperationen zwischen der Firma ITAS und umliegenden höheren Schulen, als der Firma ITAS Schulräume zur Verfügung gestellt wurden, um die SchülerInnen über die Arbeit bei ITAS zu informieren und ihnen auf praktischem Wege das Handwerk näherzubringen (M.A 2014).

¹⁵¹ „Automatski cim se ITAS brine za te mlade ljude, znaci da se brine za njihovo boducnost, za njihova radna mijesta i vec sada ulagaju u njihovo boducnost i oopenito u boducnost firme.“ (M.J 2014)

gegenüber der Gemeinschaft sowie der lokalen und regionalen Entwicklung tragen (Sanchez Bajo/Roelants 2011, S. 209).

Dieser Ansatz der Nachhaltigkeit ähnelt dem Hauptargument der *Partizipatorischen Demokratie* zum Mehrwert der Mitbestimmung. Der zentrale Punkt der *Partizipatorischen Demokratie*, warum Partizipation am Arbeitsplatz und in der Wirtschaft relevant für das politische System ist, ist der sogenannte Spillover-Effekt. Im Folgenden soll deshalb auf diese dritte demokratietheoretische Funktion eingegangen werden, die bereits zuvor für betriebliche Mitbestimmung definiert wurde (vgl. S. 2.2.2.). Sowohl die Kontrolle wirtschaftlicher Macht als auch Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit können am Beispiel ITAS als realisiert verstanden werden. So bleibt nur die Frage, ob ein sogenannter Spillover-Effekt bei den ITAS-Beschäftigten zu erkennen ist.

4.3.2 Spillover am Beispiel ITAS

Es ist die Ausweitung des edukativen Charakters von Partizipation auf den industriellen Bereich, den Pateman in der Analyse von Mills Werk betont. Aufbauend auf Mills Beobachtungen, argumentiert Pateman, dass die Partizipation in kleinen Gemeinschaften und in der Industrie dazu führen kann, eine Auseinandersetzung mit dem Gemeinwohl und eine „moralische Transformation“ zu begünstigen (Pateman 1970, S. 33–34). Die These der Bewusstmachung gemeinschaftlicher Interessen durch Partizipation entspricht dem Bewusstsein, dass ein Betrieb nicht nur eigenständig funktioniert, sondern in einen größeren gemeinschaftlichen und politischen Rahmen eingebettet ist, wie es am Beispiel von Mondragon zu sehen ist. Im Folgenden wird daher auf Basis der Spillover-These der *Partizipatorischen Demokratie* der Frage nachgegangen, wie das erhöhte Maß an Verantwortung und Mitbestimmung innerhalb des Betriebes auf die Stellung desselben in der Region wirkt und das Engagement der MitarbeiterInnen außerhalb des Betriebes beeinflusst. Es werden daher zwei Ebenen der Spillover-These unterschieden. Auf dem individuellen Niveau der Beschäftigten wird die Funktion der Mitbestimmung im Betrieb darin gesehen, dass sie zu erhöhtem individuellen Engagement der MitarbeiterInnen in anderen gesellschaftlichen Bereichen führen kann. Auf dem Niveau des Betriebes soll erhöhte Mitbestimmung im Betrieb auch zu einer relevanteren Stellung und Einbettung der Firma in die sozialen Strukturen der Region führen. Diese zwei Niveaus werden auch in der Untersuchung des vorliegenden Fallbeispiels unterschieden.

Auf betrieblichem Niveau wird die gesellschaftliche Relevanz von partizipativen Prozessen am Arbeitsplatz anhand einer Reihe von Beispielen verdeutlicht. Kooperativen, besetzte Betriebe oder Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zeigen, dass durch die Partizipation der Beschäftigten gesellschaftspolitische Überlegungen in die betriebswirtschaftlichen Entscheidungsprozesse eingebracht werden und großen Einfluss auf die Firmenpolitik haben. So definieren sich Kooperativen klar als private Unternehmen, durch ihre Konzeption von Gemeinsamkeit in Entscheidung und Betriebsführung stehen sie jedoch in engem Zusammenhang mit Fragen des Öffentlichen und Gemeinschaftlichen (Sanchez Bajo/Roelants 2011, S. 120). Auch wenn Kooperativen nicht direkt in Gemeinschaftsentwicklungen ihrer Umgebung involviert sind, so sind sie doch von großer Relevanz, indem sie deutlich gegenüber der Region, in der sie sich befinden, geöffnet sind und sich auch an der Zufriedenstellung von Bedürfnissen und Bestrebungen ihrer regionalen PartnerInnen orientieren (ebd. S. 120). Ähnliche regionale Einbettungen sind bei sogenannten besetzten und selbst verwalteten Betrieben und Beispielen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erkennen. So hat die Analyse solcher sozialer Betriebe in Südamerika gezeigt, dass die Motive zur Übernahme und Selbstverwaltung sowie die darauf folgenden Entscheidungen in der Betriebsführung gemeinschaftspolitische Interessen und soziale Fragen miteinschließen und nicht nur auf betriebswirtschaftliche Fragen zurückzuführen sind.¹⁵² Auch die liberale, deutlich marktorientiertere Version von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und sogenannten ESOPs in den USA und Großbritannien bedeuten, dass schon die Entwicklung dieser Eigentumsformen in engem Zusammenhang mit Gemeinschaftsentwicklung der Region stand, in der sie angesiedelt sind.

Die starke soziale Verankerung der Firma ITAS in der Gemeinde Ivanec wurde schon anhand der Geschichte des Unternehmens verdeutlicht. Indem es „kaum eine Familie in Ivanec gibt, in der nicht eines der Familienmitglieder bei ITAS gearbeitet hat“ (M. C 2014), ist die Fabrik nach Einschätzung der Befragten eng mit den BewohnerInnen der Gemeinde verbunden. Auch in der jüngeren Geschichte des Arbeitskampfes und der Übernahme des Betriebes brachte die Bevölkerung den Beschäftigten bei ITAS Solidarität und Unterstützung entgegen. Zusätzlich zur Tatsache, dass durch das langjährige Bestehen bis zu drei Generationen von einer Familie in der Firma gearbeitet haben und weiterhin verwandtschaftliche Verhältnisse zwischen einigen Beschäftigten der Firma bestehen, geschieht die soziale Einbettung der Firma auch über ihr angegliederte Vereine. Der kulturelle und künstlerische Verein KUD ITAS Ivanec und ein von der Firma gesponserter Fußballklub stehen für die Verbindung des

¹⁵² Siehe eine Diskussion über das Potenzial von sozialen Betrieben und der Solidaritätsökonomie zwischen Gesellschaftsveränderung und Selbsthilfe bei Auinger (2009) und Birkhölzer (2006).

Betriebes mit dem sozialen Geschehen der Gemeinde. Vor allem der Kulturverein hat eine lange Tradition und wurde schon in den 1970er-Jahren gegründet. Der vorrangige Fokus des Vereins liegt auf dem Tamburizzaspielen, das eine lange instrumentelle und musikalische Tradition in der Region hat. Auch der Kulturverein fiel der Eigentumstransformation nach dem Ende der SFRJ zum Opfer, doch der Konkursverwalter, selbst ein Tamburizzaspieler, setzte sich für die Weiterförderung des künstlerischen Engagements ein (ITAS Prvomajska 2014). So wird seit 2007 bei ITAS wieder Tamburizza gespielt. Der Kulturverein hat 22 Mitglieder, von denen die große Mehrheit ArbeiterInnen des Betriebes, jedoch auch ehemalige Angestellte sind (ITAS Prvomajska 2014; Varga 2014).

Der Kulturverein stellt eine Besonderheit der Firma ITAS dar, da nichts Vergleichbares bei anderen Firmen in Ivanec zu finden ist (Varga 2014). Durch ein jährliches Konzert im Stadtsaal der Gemeinde Ivanec stellen die Mitglieder des Vereins ihn der Öffentlichkeit vor. „Der Kulturverein hebt die Firma auf ein soziales Niveau, indem sich die Beschäftigten nicht nur mit Metall beschäftigen, sondern auch die Möglichkeit haben, einem kulturellen Leben nachzugehen“ (M.B 2014). Benefizkonzerte, die Organisation von Blutspendemöglichkeiten und der firmennahe Fußballverein tragen ebenfalls zur öffentlichen Präsenz der Firma in der Gemeinde und Region bei.

Wie anhand des Kulturvereins deutlich wird, wurde die soziale Verantwortung der Firma in der Gemeinde im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erneut übernommen. In diesem Sinne wurden das gesellschaftliche Engagement, die gesellschaftliche Einbettung und Relevanz des Betriebes in der Region durch die Mitarbeiterbeteiligung im Betrieb verstärkt. Nachdem der Verein 15 Jahre nicht bestanden hatte, wurde er nach Übernahme der Firma durch die ArbeiterInnen im Jahr 2008 wiederbelebt. Doch auch wirtschaftlich hat sich die Stellung der Firma in der Region durch die Mitarbeiterbeteiligung neu definiert.

Erstens hat die Firma mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und durch das Engagement ihrer MitarbeiterInnen erneut an wirtschaftlicher Stärke gewonnen. Durch das Management der vorangegangenen EigentümerInnen musste für ITAS Konkurs angemeldet und unter dem Namen ITAS Prvomajska eine neue Firma gegründet werden. Durch den Einsatz der MitarbeiterInnen, die sogar bereit waren, ihre Löhne kürzen zu lassen, um die Weiterführung der Produktion abzusichern – bis heute wird der weiterhin geringe Gewinn der Firma in deren Erneuerung gesteckt – , hat sich ITAS wieder zu einem rentablen Unternehmen entwickelt. Die wirtschaftliche Erholung des Unternehmens ist für die Gemeinde Ivanec und die Region Varaždin von großer Bedeutung, denn auch der Bezirk Varaždin, zu dem die

Gemeine Ivanec gehört, war aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit stark von der Wirtschaftskrise betroffen.

Die Arbeitslosigkeit in der Region ist heute mit 11.273 Arbeitssuchenden weiterhin höher als 2004, als 10.412 Personen als arbeitssuchend gemeldet waren. Von 2004 bis 2008 hatte sich die Arbeitslosigkeit in der Region auf rund 6822 Personen verringert. Seit dem Ausbruch der Wirtschaftskrise ist die Anzahl dieser Personen jedoch kontinuierlich gestiegen, liegt aber dennoch unter dem nationalen Durchschnitt.¹⁵³ In einer wirtschaftlich weiterhin prekären Situation in der Region ist die Firma ITAS durch die stetige Einstellung neuer Arbeitskräfte ein wichtiger Arbeitgeber. So ist die Anzahl der Beschäftigten bei ITAS von den übrig gebliebenen 206 ArbeiterInnen bei der Übernahme 2007 (Katalenac 2012) auf rund 239 ArbeiterInnen im Jahr 2014 gestiegen (Varga 2014).

Doch nicht nur die Region profitiert von der wirtschaftlichen Verbesserung der Firma. Auch der Betrieb selbst ist auf die Ressourcen der Region, allen voran qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte, angewiesen. Die Herstellung von Werkzeugmaschinen ist im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen kein schnelllebiges Business. Für die Arbeit in der Produktion von Werkzeugmaschinen ist eine langfristige Ausbildung notwendig, und so ist die Firma darauf angewiesen, qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte zu rekrutieren. Die Werkzeugmaschinenherstellung ist kein schnelllebiges Business sondern lebt von langfristiger Ausbildung und Planung. Die Betonung der Wichtigkeit nachhaltigen Wirtschaftens durch die ITAS-Firmenleitung ergibt sich daher auch durch den Industriezweiges selbst. Es ist, wie schon zuvor erwähnt, für die Zukunft der Firma wichtig, in die Ausbildung von Arbeitskräften zu investieren und mit den Bildungsinstitutionen der Region zu kooperieren, um den Bedarf an Personal decken zu können. Dementsprechend haben einige der Befragten wie auch der Direktor der Firma das Bestreben geäußert, für die „Zukunft des Unternehmens und der kommenden Generation“ zu arbeiten (Varga 2014).

Dieses gegenseitige Interesse und die gesellschaftliche Verankerung der Firma innerhalb der Region spiegeln sich nicht in den Beziehungen zwischen der regionalen Politik und der Firmenführung wider. Nachdem die Stadt Ivanec während des Arbeitskampfes der ITAS-Beschäftigten keine Unterstützung für den Erhalt der Firma gezeigt hat, bemängeln die Befragten (ebd.) auch weiterhin das geringe Interesse vonseiten der Politik an ITAS und dem Modell der Betriebsführung, das hier umgesetzt wird. „Die Politik war nie gegen ITAS, aber auch nie dafür, und das nur aus politischen Gründen“, so der Gewerkschaftsführer Varga. Die regionale Öffentlichkeit scheint ebenfalls nur begrenzt an dem Betrieb interessiert zu sein.

¹⁵³ Dabei ist interessant, dass die Region Varaždin und allen voran die Gemeinde Ivanec 2014 von der Financial Times als „Region der Zukunft“ bezeichnet wurde (Croatia Week 2014).

Obwohl das Interesse und die Unterstützung der Bevölkerung von vielen Befragten bestätigt wurden, scheint sich dieses Interesse nicht in den örtlichen Medien wiederzufinden.

„In den lokalen Zeitungen wird man keine Erwähnung von ITAS finden. Jedes Jahr wird über das Konzert des Kulturvereins berichtet, das ist alles. Es wird nicht darüber berichtet, dass wir 20, 30 und 50 Arbeiter eingestellt haben. (...) ITAS wird nicht wahrgenommen, und man verhält sich ITAS gegenüber nicht wie jemandem gegenüber, der etwas Neues beginnt.“¹⁵⁴ (Varga)

Obwohl sich das Interesse der Politik und Medien gegenüber ITAS nur schleppend zu entwickeln scheint, bleibt das Zusammenspiel zwischen lokalen Strukturen und dem Betrieb für die Firma ITAS von zentraler Wichtigkeit. Um nachhaltig wirtschaften zu können, muss die Firma mit den Besonderheiten der Region Rechnung tragen, wobei der gemeinschaftliche Charakter des Betrieb und gemeinschaftliche Aktivitäten, wie den Kulturverein die Angebundenheit an lokale Strukturen zu unterstützen scheint.

Diese gemeinschaftlichen Aktivitäten können als Verbindung der beiden Ebenen des Spillover-Effektes verstanden werden. Sie können sowohl die regionale Einbettung und Relevanz des Betriebes fördern als auch zum sozialen Engagement der MitarbeiterInnen beitragen. Sogenanntes prosoziales Verhalten dient in der Arbeitspsychologie als Untersuchungsgegenstand der Spillover-These. Weber, Unterrainer und Schmid (2009) haben auf diese Weise untersucht, ob prosoziales und gemeinschaftsorientiertes Verhalten durch Partizipation am Arbeitsplatz unterstützt werden. Sie konnten anhand einer quantitativen Untersuchung von 325 Firmen in Österreich, Italien und Deutschland zeigen, dass eine positive Korrelation zwischen dem Ausmaß betrieblicher Mitbestimmung und dem soziomoralischen Klima in der Firma einerseits sowie dem prosozialem Verhalten der MitarbeiterInnen andererseits besteht. Prosoziales Verhalten wird anhand von sechs Komponenten definiert, die den Humanismus, die Hilfsbereitschaft und Solidarität von MitarbeiterInnen beurteilen. Im Fallbeispiel ITAS war eine Untersuchung der Werteorientierungen der Beschäftigten nicht möglich. Die Betonung des Zusammenhalts innerhalb der Firma und des Einsatzes für die lokale Gemeinschaft durch die Befragten weisen jedoch auf ein hohes Niveau von Solidarität in der Firma hin. So definiert eine der Befragten die Solidarität von ITAS als zentrale Besonderheit der Firma, die auch für das Überleben des Betriebes wegweisend war.

„Einheit. Gemeinschaft. Das ist der wichtigste Faktor. Köpfe zusammen. (...) Wenn es um das Bestehen der Firma geht, das Bestehen des Arbeitsplatzes, sind wir uns alle darüber bewusst, was der Zusammenbruch von ITAS für Ivanec bedeutet, für unsere

¹⁵⁴ „Jer nećete u lokalnim novinama naći, da se spominje ITAS. Svake godine napiše o koncertu koje ga KUD održi, to se napiše i ništa više, zaposlili mi 20, 30 i 50 radnika. (...) Ali za sam Ivanec, dakle ITAS ne doživljavaju ga i po meni prema nijemu se ne odnose ko nekakom pokretaču nećega novoga.“ (Varga 2014)

Familien, für unsere Kinder. Viele Leute haben sich die Hochschulausbildung ihrer Kinder über ITAS-Löhne finanziert, das bedeutet sehr viel. Das ist ein unschätzbare Wert, und ich glaube, dass diese Gemeinschaft, die Einheit zwischen den Leuten, einer der wichtigsten Faktoren war.“¹⁵⁵

Dieser Aspekt der Solidarität wird in vielerlei Hinsicht als wichtigstes Resultat betrieblicher Mitbestimmung definiert. Auch hier kann die Kooperative Mondragon als innovatives Beispiel angeführt werden, das das Solidaritätsprinzip sogar strukturell in die Betriebsführung eingliederte. So wird das Solidaritätsprinzip durch konkrete Strukturen umgesetzt, wie zum Beispiel durch gemeinsame Fonds oder die Eingliederung von MitarbeiterInnen anderer Kooperativen, wenn nötig (Sanchez Bajo/Roelants 2011, S. 209).

Die Spillover-These sieht auf dem persönlichem Niveau der Beschäftigten nicht nur den Gewinn von humanitären Werten und soziales Interesse als Mehrwert, darüber hinaus soll durch die Partizipation im Betrieb auch ein Mehr an Partizipation in anderen gesellschaftlichen Bereichen erreicht werden. Der These vom „Mitarbeiter zum Bürger“ zufolge soll ein Plus an gesellschaftlichem Engagement der MitarbeiterInnen durch die Mitbestimmung im Betrieb forciert werden. Aufbauend auf dieser These, wurden die Befragten aus dem Fallbeispiel ITAS nach ihrem außerbetrieblichen Engagement in politischen Parteien, Sport- oder Kulturvereinen und Ähnlichem gefragt.

Was das Engagement bei politischen Parteien angeht, gaben von zehn befragten MitarbeiterInnen drei an, dass sie in einer Partei aktiv waren. Gleichzeitig wurde jedoch durchgehend betont, dass das politische Engagement nicht in Zusammenhang mit den Ereignissen rund um den Betrieb steht. Trotzdem haben die Geschehnisse während der Eigentümerschaft von ITAS durch Bürgermeisterin und HNS-Politikerin Marija Brezelj dazu geführt, dass einer der Befragten wegen seiner Mitgliedschaft im HNS im Betrieb Ablehnung vonseiten seiner KollegInnen verspürte und schlussendlich wegen Unzufriedenheit mit der Partei aus der HNS austrat. Die Verstrickung von politischem Engagement und den Entwicklungen am Arbeitsplatz wird von den Befragten jedoch im Allgemeinen verneint. Ähnlich gestalten sich die Antworten der Befragten in Bezug auf die Mitgliedschaft in Vereinen und deren Verbindung zum Engagement in der Firma.

Die Mitgliedschaften in verschiedenen Vereinen und zivilgesellschaftlichen Organisationen sind bei den Befragten weit verbreitet. Außer einem Befragten sind alle InterviewpartnerInnen in der einen oder anderen Form gesellschaftlich engagiert. Abgesehen von politischen

¹⁵⁵ „Sloga. Zajedništvo. To je glavni faktor. Ono – glave skupa. (...) ali kad se radi od obstanku firme, o obstanku radnoga mijesta, mi smo svi bili svijesni sta propast ITASa znači za Ivanec, za naše obitelji, za našu djecu. Mnogi ljudi su svoju djecu do fakultetskih obrazovanih ljudi doveli s ITASovih plaća. To jako puno znači. To je neprocijenjiva vrijednost. I mislim da je zajedništvo, ta sloga između ljudi bila jedan od glavnih i najbitnijih faktora.“ (M.D 2014)

Parteien sind die Befragten Mitglieder in Kulturvereinen, verschiedenen Sportvereinen oder bei der freiwilligen Feuerwehr. Wie auch beim politischen Engagement betont wird, stehen diese Aktivitäten nicht in Zusammenhang mit den Beteiligungsformen innerhalb des Betriebes. So waren viele der Befragten schon bei den Vereinen dabei, bevor sie in die Firma eintraten oder bevor die Firma sich in ihrer Betriebsform zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung wandelte. Drei der Befragten waren oder sind im Kulturverein ITAS engagiert, und alle Befragten betonten, dass sie die Aktivitäten des Vereins begrüßen und unterstützen. Das Beispiel KUD zeigt jedoch auch, dass sehr wohl eine Verbindung zwischen der Firma als Mitarbeiterkapitalbeteiligung und anderen sozialen Aktivitäten besteht. So nahm der Kulturverein seine Arbeit auch erst nach der Übernahme des Betriebs durch die ArbeitnehmerInnen wieder auf. Jährlich wird, wie bereits erwähnt, ein Konzert des Kulturvereins organisiert, wodurch sich nicht nur der Verein der Stadtgemeinschaft Ivanec vorstellt, sondern sich auch die Firma ITAS der Öffentlichkeit präsentiert (Varga 2014). Solche und ähnliche Aktivitäten werden vonseiten der Gewerkschaft unterstützt (ebd.). So ist es im Interesse der Firma, die Gemeinschaft der MitarbeiterInnen zu stärken und damit die interne Kommunikation zu verbessern.

Aufgrund der geführten Interviews kann ein Einblick in das Spillover-Potenzial der Mitarbeiterbeteiligung bei ITAS gegeben werden. Indem sich ITAS traditionell für Gemeinschaftsprojekte engagierte und auch für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt eine treibende Kraft darstellte, nimmt die Firma auch heute noch eine wichtige Position in der Gemeinde Ivanec ein. Für die MitarbeiterInnen zeigt der Vergleich mit der Zeit der Transformation, in der humanitäre Werte und soziales Engagement keinen Platz im Wirtschaften des Betriebes hatten, dass diese Orientierung einen Mehrwert für die MitarbeiterInnen darstellt. Diese Einstellung wird vor allem von den älteren Befragten bestätigt, wodurch deutlich wird, dass die sozialistische Tradition des Betriebes seiner heutigen, gemeinschaftlichen Orientierung zugute kommt. Bei den jüngeren Befragten besteht ein geringeres Bewusstsein hinsichtlich der gesellschaftlichen Einbettung der Firma. Trotzdem ist ihnen bewusst, dass durch das Firmenmodell bei ITAS mehr Fairness für ArbeitnehmerInnen gegeben ist als woanders am kroatischen Arbeitsmarkt. In diesem Sinne könnte die Besonderheit der Firma zu einem größeren Bewusstsein über Schwierigkeiten der Arbeitsverhältnisse und damit über politische und soziale Fragen beigetragen haben, obwohl ein solches wahrscheinlich auch unabhängig vom Betrieb bestanden hat. In Bezug auf das Engagement in politischen, sozialen oder kulturellen Vereinen kann man auch keine direkte Kausalität zwischen dem Mehr an Mitbestimmung bei ITAS und dem politischen oder

sozialen Engagement von MitarbeiterInnen feststellen. Das Einzige, was deutlich wurde, ist, dass der Betrieb Verständnis für individuelles soziales Engagement zeigt, indem auf zeitliche Einschränkungen der MitarbeiterInnen aufgrund der Arbeit in Vereinen teilweise Rücksicht genommen wird (M.H 2014). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Fall ITAS Wertevorstellungen seiner MitarbeiterInnen zu Solidarität oder Gerechtigkeit beeinflusst, es kann jedoch kein Zusammenhang zwischen Mitbestimmung im Betrieb und der Partizipation im politischen Bereich erkannt werden.

4.3.3 Wahrnehmung des politischen System

Wie im vorangegangenen Punkt und am Beispiel ITAS verdeutlicht wurde, muss die *Spillover*-These entlang von unterschiedlichen Ebenen des *Spillover*, auf individuellem und betrieblichem Niveau, differenziert werden. So wurde in Kapitel 4.3.2. zwischen diesen beiden Ebenen des *Spillover* unterschieden. Das betriebliche Niveau beschäftigt sich mit der Frage der Stellung des Unternehmens in der Gemeinschaft, in der Region und im Staat. Dagegen fokussiert die Form des persönlichen *Spillover* vielmehr auf Werteinstellungen und persönlichem Engagement einzelner MitarbeiterInnen in der Gemeinschaft. Die *Spillover*-These der *Partizipatorischen Demokratie* sagt jedoch nicht nur eine positive Auswirkung betrieblicher Mitbestimmung auf das Verständnis der Beschäftigten von gesellschaftlichen Zusammenhängen und Beziehungen sowie deren Engagement voraus. Darüber hinaus wird von einer intensiveren betrieblichen Mitbestimmung erhofft, dass sie sich auch positiv auf das politische System auswirkt, indem die Erfahrung der Mitbestimmung auf politischem Niveau weitergeführt und damit der demokratische Moment der politischen Partizipation gefestigt wird.

Mit diesem Ziel wurde in den Interviews mit den Beschäftigten der Firma ITAS der Frage nach der Wahrnehmung des kroatischen politischen Systems nachgegangen. Diese Frage gewinnt vor dem Hintergrund der postsozialistischen Transformation an zusätzlicher Relevanz, da die Wahrnehmung des politischen Systems sich sowohl auf die Zufriedenheit mit dem neuen, demokratischen System bezieht als auch auf die Erfahrungen mit dem Transformationsprozesses selbst ein Licht wirft. In diesem Sinne wurde durch eine offene Fragestellung in den Interviews gefragt, wie die Beschäftigten von ITAS das kroatische politische System einschätzen, und welche Aspekte des politischen Systems und anderer gesellschaftlicher Teilbereiche in diesem Kontext betont werden.

Im Allgemeinen ist eine negative Einstellung der ITAS-Beschäftigten gegenüber Politik und PolitikerInnen zu erkennen, was weitgehend dem nationalen Trend entspricht. Trotz

politischer Veränderungen durch den Regierungswechsel im Jahr 2011 und den EU-Beitritt im Jahr 2013 hat sich die Skepsis der BürgerInnen gegenüber politisch Verantwortlichen in Kroatien nicht verringert. In den jährlichen Studien des Markforschungsinstitutes GfK wird deutlich, dass sich das Vertrauen in staatliche Institutionen und politische RepräsentantInnen während der politischen Umbrüche in den vorangegangenen Jahren nicht gebessert hat. Politischen Parteien wird am wenigsten vertraut, mit nur sieben Prozent Vertrauen der Befragten im Jahr 2011, während ein Jahr später die Zahl sogar auf nur mehr vier Prozent zurückging. Auch das Vertrauen in die nationale Regierung hält sich seit dem Jahr 2000 konstant und trotz Regierungswechsel niedrig. Im Allgemeinen lag auf einer Skala von 1 bis 7 die durchschnittliche Note für das bürgerliche Vertrauen in staatliche Institutionen im Jahr 2012 bei nur 2,1 Punkten, niedriger sogar als im Jahr 2011, als diese Note noch bei 2,2 Punkten lag. Doch auch dieser durchschnittliche Index entspricht dem Langzeittrend, da er sich seit 2000 kaum gebessert hat und nur im Jahr 2007 durchschnittlich bessere Vertrauensresultate zu verzeichnen waren (Poslovni Dnvenik 2012b). Dieses Misstrauen ist auch in Interviews mit den ITAS-Beschäftigten zu erkennen.

Der Beginn des Transformationsprozesses wird von den Befragten als hoffnungsvoll und positiv beschrieben. Jene Befragten, die sich an die Zeit des Umbruchs erinnern, charakterisieren ihn als eine Zeit der positiven Erwartungen (M.A 2014), mit der sich der hundertjährige Traum eines eigenen Staates, für den viele Vorfahren gekämpft hatten, verwirklichte (M.D 2014). Heute wird, wie die folgenden ausgewählten Zitate verdeutlichen, der eigenen Staat als korruptes und gekauftes Gebilde dargestellt, in dem die Eliten der 1990er-Jahre und des Sozialismus weiterwirken und die politischen Parteien keinen Ausweg darstellen.

„Die wichtigen Funktionen wurden wieder mit den gleichen Leuten besetzt, die schon im Kommunismus in diesen Funktionen waren. Sie haben nur die Meinung geändert, und wieder kamen sie in ihre Positionen. (...) Kriegsprofiteure, Korruption, ich denke, das ist nicht den Staat, den wir uns gewünscht haben. Trotzdem haben wir unseren Staat, und ich denke, es sollten junge Leute diesen Staat führen.“¹⁵⁶

„Bestechlichkeit und Korruption sind heute größer als in den 1990er-Jahren, und die Leute haben einfach kein Vertrauen mehr in die Politik. (...)“¹⁵⁷

¹⁵⁶ „Opet su na važne funkcije ostavljeni ljudi koje su za vrijeme komunizma bili na funkcijama, samo su promijenili mišljenje i opet su se dočepali položaja (...). Ratni profiteri, korupcija, mislim da to nije država kakvu smo mi željeli. Međutim još uvijek imamo svoju državu, i mislim da trebaju mladi ljudi izađi voditi tu državu.“ (M.D 2014)

¹⁵⁷ „Potkupljivost i korupcija su veći mjeri nego su bili 90ih i ljudi jednostavno nemaju povjerenja uopće u politiku.“ (M.H 2014)

„Ich habe das Gefühl, dass sich die beiden Parteien nur abwechseln. (...) Ich war politisch engagiert auf der Gemeindeebene und es gab einen guten Politiker. Aber die Leute haben nicht die Person gesehen, sondern die Partei.“¹⁵⁸

„Bei uns überleben die Politiker am besten. Sie entscheiden über alles, ob wir wollen oder nicht. Diese Demokratie kommt nicht wirklich zum Ausdruck. Ich bin kein Fan der Politik. Heute ist es wichtig, dass man ins Parlament kommt, in die Politik, dann hat man seine Zukunft gesichert.“¹⁵⁹

Die Unzufriedenheit mit dem politischen System ist daher auch in den Gesprächen mit den ITAS-Beschäftigten sehr deutlich zu erkennen. Keine/r der Befragten hat jedoch in Zusammenhang mit dem politischen System auf den Fall ITAS verwiesen. In diesem Sinne können über den Einfluss der betrieblichen Mitbestimmung auf die Einstellung zum politischen System keine Auskünfte gegeben und keine Trends erkannt werden. Das entspricht der Erkenntnis des vorangegangenen Kapitels, in dem darauf hingewiesen wurde, dass soziales und politisches Engagement außerhalb der Firma ITAS von den MitarbeiterInnen explizit als unabhängig von der Firma dargestellt wird. Gleichzeitig begünstigt die soziale Tradition und Praxis der Firma das Engagement der MitarbeiterInnen in verschiedenen Vereinen. Ähnlich verhält es sich in Bezug auf die Einstellung der Beschäftigten gegenüber dem politischen System. Obwohl die Firma von den Befragten nicht als Beispiel für Schwierigkeiten oder Möglichkeiten des neuen wirtschaftlichen und politischen Systems herangezogen wird, so ist eine deutliche wirtschaftspolitische Färbung in den Antworten der Befragten zu erkennen. So wird immer wieder von den Unregelmäßigkeiten im postsozialistischen Privatisierungsprozess gesprochen. Eines der wenigen Beispiele in der direkt auf die Firma Bezug genommen wird, ist der Hinweis eines Befragten, dass der Betrieb nicht hätte überleben können, wäre er während der Transformation nur auf den kroatischen Markt angewiesen gewesen. Aber durch die Tatsache, dass ITAS ein exportierendes Unternehmen ist, war es in einer günstigen Position, denn es war nicht nur vom kroatischen Markt und kroatischen Transformationsverlauf abhängig: „Da darf die Politik im Staat sein, welche sie will“ (M.D 2014). Einer seiner KollegInnen verweist auf ähnliche Weise darauf, dass sich die Situation im Land und im Staat auf die Situation von ITAS auswirkt. Demnach würden genauere Regelungen und Standards in der Öffnung des kroatischen Marktes gegenüber der EU auch ITAS und seinen ArbeiterInnen zugute kommen (M.I 2014).

¹⁵⁸ „Imam osjećaj da se tu samo dvije stranke izmjenjuju. (...) Bio sam i uključen na razini opštine, i bio je jedan dobar čovjek ali ljudi nisu gledali čovijeka nego su gledali stranku.“ (M.G 2014)

¹⁵⁹ „Kod nas preživljavaju političari najbolje. Oni odlučuju o svemu, htjeli mi ili ne htjeli. Tako da mi ta demokracija ne dolazi baš do izražaja. Nisam baš neki fan politike. Danas je bitno da dođes do sabora, do politike i tada ti je osigurana budućnost.“ (M.F 2014)

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass natürlich wirtschaftliche Faktoren angeführt werden, wenn der Arbeitsplatz und das Unternehmen mit der Wahrnehmung des politischen Systems in Zusammenhang gebracht werden. Wirtschaftliche Inhalte dominieren jedoch auch grundsätzlich die Antworten auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem politischen System und den Veränderungen nach dem Sozialismus. Nicht nur Korruption und Bestechung werden dabei als vermeintliche wirtschaftliche Systemfehler angeführt. Das System wird, nach den wirtschaftlichen Möglichkeiten und Perspektiven sowie dem Lebensstandard im Land beurteilt, wie folgende Interviewantworten belegen.

„Es hat sich nichts verändert. Noch immer kann man ohne Kredit nichts machen, solange die Einkünfte so gering sind, dass man nichts sparen kann. (...) Ich persönlich habe nicht gemerkt, dass es einen Fortschritt für die Bürger Kroatiens gibt.“¹⁶⁰

„Ich habe sogar aufgehört die Nachrichten zu schauen. (...) Unser Ziel sollte es sein, dass wir aus der Krise herauskommen und uns nicht weiter verschulden. Ich bin vom politischen Teil des Landes enttäuscht. Ich habe überhaupt kein Vertrauen, und sicher keines nach dieser Privatisierung.“¹⁶¹

„Die demokratische Verwaltung unterliegt leider der Kontrolle des Business, und das ist schlecht. (...) Der Profit und das Business herrschen vor. (...) Ich habe Vertrauen in das System. Das Einzige, was mich erschreckt, ist der Neoliberalismus, der die Demokratie ausgehöhlt hat, und ich denke, das führt in eine schlechte Richtung. Ich habe leider das Gefühl, dass das in eine schlechtere Situation führt.“¹⁶²

Der Verbindung wirtschaftlicher Aspekte mit dem Vertrauen in die Politik und in staatliche Institutionen ist unter anderem auch die „Life in Transition“-Studie der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) nachgegangen, indem Daten zu den Einstellungen der Bevölkerung zu Marktwirtschaft und Demokratie in den Transitionsländern Mittel- und Osteuropas erhoben wurden.¹⁶³ Anhand der Daten wurde deutlich, dass die Krise große negative Auswirkungen auf die sozioökonomische Situation der BürgerInnen in der Region hatte. In Anbetracht dieser starken Einschnitte konnten Rückgänge in der Unterstützung von Marktwirtschaft und Demokratie registriert werden, wenngleich diese keine dramatischen Ausmaße annahmen (Stevens 2011, S. 3). Gleichzeitig waren Märkte und

¹⁶⁰ „Nista se nije promijenilo. Jos uvijek se bez kredita ne moze nista raditi. Tako dugo dok su primanja takva da covijek nista ne moze uštediti (...). Nisam osobno promijetila da ima nekog napredka za gradjane Hrvatske oopenito.“ (M.J 2014)

¹⁶¹ Ja sam cak zamrzio geldati dnevnik, jer kad recimo sabor i gledam politiku i propucavanje u tom drustvu, nam bi trebao biti cilj da Hrvatsku izguramo iz krize, ne da ju zaduzemo. Tak da sam na taj politicki dio u drzavi ogorcen. Nemam uopce povjerenje, pogotovo ne nakon te privatizacije.“ (M.B 2014)

¹⁶² „Ali demokratsko upravljanje to je na zalost sve pod vlascu biznisa, a to je lose. (...) sve je profit i biznes je prevladao. Imam povjerenje. Jedino sto me plasi je taj neoliberalizam koji je isperio demokraciju. I mislim da to nekam vodi u jako jako losem smijeru.“ (M.A 2014)

¹⁶³ „In late 2006, the EBRD and World Bank carried out the first comprehensive survey of individuals and households across virtually the whole transition region. (...) Four years later, the EBRD and World Bank commissioned a second round of the survey.“ (Stevens 2011, S. 2)

Demokratien vor allem in den Ländern wenig populär, in denen bereits marktwirtschaftliche und demokratische Erfahrungen gemacht worden waren (ebd. S. 3). Zu diesen Ländern gehört auch Kroatien, wo Rückgänge in den positiven Einstellungen gegenüber Demokratie als auch Marktwirtschaft zu verzeichnen waren. So war zwischen 2006 und 2010 ein Rückgang von fünf Prozentpunkten sowohl bei der positiven Einschätzung der Demokratie als auch der Marktwirtschaft zu erkennen (Laušić 2011). Doch auch diese fünf Prozentpunkte erscheinen hinsichtlich der großen wirtschaftlichen Verschlechterung im Land als vergleichsweise gering, während die EBDR-Daten auf ein sehr hohes Misstrauen gegenüber politischen Institutionen und Parteien hinweisen. Nur rund 20% der Befragten bevorzugen sowohl Marktwirtschaft als auch Demokratie, was bedeutet, dass für viele Personen nicht wichtig ist, ob sie in einer Demokratie, einem autoritären System, in einer Markt- oder Planwirtschaft leben (Stevens 2011, S. 70).

Durch die Studie der EBDR wurden die Meinungen zu Marktwirtschaft und Demokratie untersucht, und die Resultate wiesen auf ein komplexes Verhältnis der beiden Systeme hin. Der Zusammenhang wurde auch im Fall ITAS deutlich, da das politische System Kroatiens von den Befragten vor allem über wirtschaftliche Aspekte beurteilt und der Einfluss wirtschaftlich mächtiger AkteurInnen auf die Politik betont wurde. Wie im letzten angeführten Zitat auffällt, nehmen die Befragten eine Differenzierung zwischen den beiden Systemen vor. Die Unterscheidung zwischen Demokratie und Wirtschaft wird von einer Differenzierung eines Ist- und Soll-Zustandes begleitet. So wird der Unterschied zwischen einem Modell und seiner Umsetzung anerkannt, auch was das politische System angeht. In diesem Sinne wird das politische System heute zwar von den meisten negativ beurteilt, die Demokratie jedoch weiterhin als das richtige politischSystem angesehen. Zwar ist kein Vertrauen von ITAS-Beschäftigten in die heutigen politischen RepräsentantInnen zu erkennen, es herrscht jedoch trotzdem Vertrauen in die Idee der Demokratie vor. Es besteht sozusagen „Vertrauen in die Demokratie allgemein, aber nicht in Kroatien“¹⁶⁴:

„Wenn wir kein Vertrauen in die Demokratie haben, dann hätten wir sie besser auch nicht eingeführt. Ohne die Demokratie gibt es nichts. Der Mensch muss wissen, dass er frei ist.“¹⁶⁵

„Das ist nicht die Demokratie, wie wir sie uns vorgestellt haben. Ich denke, dass die Demokratie in die falschen Hände geraten ist.“¹⁶⁶

¹⁶⁴ „Opcenito u demokraciju da, u Hrvatskoj bas i ne.“ (M.H 2014)

¹⁶⁵ „Ako ne budemo imeli povjerenje u demokraciju, onda bolje da nismo ni delali. Bez demokracije nema nista. Covijek mora znati da je slobodan.“ (M. E 2013)

¹⁶⁶ „(...) to nije demokracija kako smo mi zamisljali. (...)Mislim, da je ta demokracija dosla u krive ruke.“ (M.D 2014)

„Ich persönlich war dafür, dass man in die Demokratie geht. Aber wir haben alle mehr oder weniger erwartet, dass sich in dieser Demokratie alles selbst regelt. Aber das war ein großer Fehler, denn in der Demokratie braucht man viel mehr Partizipation des Einzelnen als im Vorgängersystem.“¹⁶⁷

„Die Demokratie ist nicht die Demokratie, die sie sein müsste, denn wir sind nicht bereit für die Demokratie.“¹⁶⁸

Zusammenfassend können daher folgende Schlüsse hinsichtlich der Einschätzungen des politischen Systems durch die ITAS-MitarbeiterInnen und der Auswirkungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gezogen werden. Die erste Erkenntnis ist, dass nach 1990 große Erwartungen an das neue System geknüpft wurden, sowohl in politischer als auch wirtschaftlicher Hinsicht. In diesem Sinne kann man sehr wohl von einer Krise der Erwartungen sprechen, denn die Systemtransformation in Kroatien konnte aus Sicht der ITAS-Beschäftigten auf sozioökonomischem Niveau sowie in der politischen Durchsetzung der Demokratie nicht halten, was sie versprochen hat.

Die Enttäuschung der Erwartungen auf politischer Ebene erwächst in hohem Maße aus dem Machtmissbrauch durch die neue, demokratisch gewählte Elite. Die Politik stellt sich für die Befragten als selbstreferenzielles System dar, das in erster Linie persönliche Karrieren und Wohlstand für PolitikerInnen ermöglicht (M.F 2014). Sobald die jeweiligen PolitikerInnen an der Macht sind, zeigen sie ihr wahres Gesicht, und so besteht den Aussagen der Befragten zufolge im Allgemeinen kaum mehr Vertrauen in diese (M.F. 2014; M.H 2014). Folglich bestätigt diese Enttäuschung eine Krise der repräsentativen Demokratie, da sich das Misstrauen vor allem gegen PolitikerInnen und weniger gegen das demokratische System richtet.

Die Enttäuschung über die Politik ist jedoch eng mit wirtschaftlichen Interessen verknüpft. Es wurden während der Systemtransformation nicht nur wirtschaftliche Möglichkeiten vertan, wie sich auch Hoffnungen nicht erfüllt haben. Vor allem die Tatsache, dass nur ein Teil der Bevölkerung von der Einführung der Marktwirtschaft profitierte, stört die Befragten. Darüber hinaus sind es Machenschaften an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft, die PolitikerInnen in einem schlechten Licht dastehen lassen. Dazu gehören vor allem Privatisierungsprozesse, während welcher Begünstigungen gewisser Klientel durch die politische Elite auffielen.

¹⁶⁷ „Meni konkretno, ja sam bio zagovornik toga, da udje u demokraciju. Medjutim, mi smo svi manje ili vise ocekivali da ce u toj demokraciji samo od sebe sve doci na svoje. Medjutim, tu je velika greska jer u demokraciji treba puno vise sudjelovanja svakog pojedinca nego u prijasnem sistemu.“ (M.A 2014)

¹⁶⁸ „Jer demokracija, mislim da to nije ona demokracija koja bi trebala biti, da mi nismo spremni za demokraciju.“ (M.C 2014)

Das Beispiel ITAS zeigt, dass wirtschaftliche und politische Fragen in der Systemtransformation nur schwer voneinander getrennt werden können. So war Marija Brezelj in ihrer politischen Position als Bürgermeisterin über den Prozess der ITAS-Privatisierung informiert und hatte damit deutliche Vorteile, um Eigentümerin der Firma zu werden. Die kleinen TeilhaberInnen waren über den Verkauf der staatlichen Anteile des Unternehmens nicht im Bilde, wodurch es ihnen verunmöglicht wurde, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Der Privatisierungsprozess war der grundlegende Reformprozess in der Einführung demokratischer Entscheidungsstrukturen und der Marktwirtschaft. Er gestaltete nicht nur die wirtschaftlichen Gegebenheiten im Land neu, sondern wurde von Grund auf – in seiner Konzeption, Durchführung und Aufarbeitung – von politischen Entscheidungen geleitet. Auf diese Weise ist ITAS auch ein Beispiel dafür, wie auf wirtschaftlichem Niveau – nämlich auf dem Niveau eines Betriebes – mit den Herausforderungen umgegangen wird, die sich aufgrund der Grenzen eines politischen Systems und der Rechtsstaatlichkeit ergeben. So kann Partizipation im Betrieb auch als Weg zur Kompensation von Unvollständigkeits des politischen Systems verstanden werden. In erster Linie jedoch dient sie wirtschaftlichen Aufgaben und kann als Antwort auf politische Krisenerscheinungen verstanden werden.

Fazit

Ausgehend von den Krisen- und Protesterscheinungen der vergangenen Jahre in Kroatien, wurde in der vorliegenden Arbeit der Bogen von den Charakteristika der post-jugoslawischen Systemtransformation zu den Herausforderungen der heutigen kroatischen Demokratie gespannt, wobei exemplarisch betriebliche Mitbestimmung als Aktionsfeld der wirtschaftlichen Krise und ihrer demokratietheoretischen Konsequenzen analysiert wurde.

Demokratie ist auch in Kroatien mit öffentlich ausgetragenen Konflikten verbunden. Ende 2014 zogen erneut Proteste die öffentliche Aufmerksamkeit auf sich. Seit Oktober gibt es in Zagreb fast täglich Protestdemonstrationen. Dieses Mal mobilisierten die Interessensvertretungen der kroatischen VeteranInnen und KriegsinvalidInnen, die für die Absetzung ihres Ministers, des Ministers der Veteranen,¹⁶⁹ demonstrierten. Die Protestierenden sind eine Bevölkerungsgruppe, die in den 20 Jahren der kroatischen Systemtransformation durchgehend im Zentrum der politischen Auseinandersetzung gestanden ist. Als VeteranInnen des kroatischen „Heimatkriegs“ waren sie nach 1995 eine der größten Opfergruppen, aber auch eine der wichtigsten Klientel- und Wählergruppen des Tudjman-Regimes. So wurden sie unter anderem bei der Kuponprivatisierung Kroatiens bevorzugt und gleichzeitig von vielen Teilen der Bevölkerung angefeindet, behielten jedoch weiterhin ihren politischen Einfluss als Interessensvertretung. Nun protestierten auch sie vor dem Regierungsgebäude und reihten sich in die vielen unterschiedlichen Proteste und Demonstrationen in den vergangenen Jahren in Kroatien ein.

Ivan Krastev wies kürzlich darauf hin, dass in den vergangenen fünf Jahren in mehr als 70 Staaten der Welt sowohl in Autokratien als auch älteren demokratischen Systemen große politische Proteste stattgefunden haben (Krastev 2014, S. 7). Davon sind die postsozialistischen Staaten nicht ausgenommen, da auch in diesen Ländern Proteste und Demonstrationen Unmut und Frustration der BürgerInnen äußerten. Im globalen Kontext und angelehnt an Rosanvallon spricht Krastev von einer „Demokratie der Zurückweisung“, die anhand dieser Proteste deutlich wird und die trotzdem Ermächtigungspotenzial für BürgerInnen bietet (ebd., S. 15). Für die vorliegende Arbeit sind solche Proteste aber

¹⁶⁹ „Ministarstvo branitelja“, übersetzt v. d. Verf. Auslöser der Proteste war eine Aussage des Mitglieds des Ministerbüros, Bojan Glavašević. In einer Veranstaltung in Vukovar wies er darauf hin, dass eine Anzahl von Kriegsveteranen nach dem Krieg mit PTSS diagnostiziert worden war. Weiters sagte er, dass eine PTSS Diagnose und den damit verbundenen Rechten ein Teil der kroatischen Bevölkerung ausgeschlossen ist, nämlich diejenigen, die auf der „falschen“ Seite, der Seite der „Krajina“, gekämpft hatten (Radio Free Europe, 23.10.2014).

vielmehr ein Ausgangspunkt als das Objekt der Untersuchung. Sie sind Anhaltspunkte und Hinweise im Bestreben des ersten Teiles der Analyse, einen Bereich zu identifizieren, in dem die Herausforderungen und Schwierigkeiten der Systemtransformation besonders gut zu erkennen sind. Als Besonderheiten der kroatischen Transformation werden Nationalismus, Korruption und Klientelismus als auch die Entfremdung zwischen BürgerInnen und politischen Eliten identifiziert, die sozusagen als zentrale Problemzonen der kroatischen Systemtransformation verstanden werden können.¹⁷⁰ Diese Zonen werden in der kroatischen sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung zum Thema reflektiert und weisen darüber hinaus auf Parallelen zu Erkenntnissen der Forschung postsozialistischer Transformationen im Allgemeinen hin.

Eine grundlegende Erkenntnis aus dem ersten Teil der Untersuchung ist, dass die Erfahrung des Postsozialismus in Kroatien den Standards des neuen Systems – der repräsentativen Demokratie – nicht entsprach. Darüber hinaus scheinen die Problemzonen der Systemtransformation vor allem an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft verortet zu sein. Das heißt, dass der demokratische Anspruch der Systemtransformation vor allem in diesem Bereich nicht erfüllt wurde. Hinzu kommt, dass dies keine Besonderheit des Postsozialismus ist, sondern im globalen Zusammenspiel deutliche Parallelen zu „etablierten Demokratie“ zu erkennen sind. Der demokratietheoretische Kanon konstatiert, dass das Zusammenwirken von starken politischen und wirtschaftlichen AkteurInnen politische Partizipation untergräbt. Der Einfluss wirtschaftlicher Eliten auf politische Entscheidungsprozesse und die Aushöhlung staatlicher Verantwortlichkeiten durch den globalen Kapitalismus verringern erheblich die Bedeutung von Wahlen und anderer institutionalisierter Formen der Beteiligung innerhalb der repräsentativen Demokratien – wie in der jüngeren Demokratietheorie festgestellt wurde. Die prominenteste These dazu ist jene zur Entstehung einer *Postdemokratie*, in welcher das undurchsichtige Zusammenspiel politischer und wirtschaftlicher AkteurInnen als große Gefahr für die westlichen Demokratien definiert wird (Crouch 2004). Sie impliziert, dass der Institution des demokratischen Streits zusehends die Rechtfertigung entzogen wird. Anstatt einer antagonistischen, demokratischen Auseinandersetzung wird die politische Entscheidungsfindung vordergründig unter dem Gesichtspunkt der Effizienzsteigerung und Wirtschaftlichkeit betrachtet (Brodozc/Llanque/Schaal 2008, S. 287).

¹⁷⁰ Dass diese Problemzonen weiterhin bestehen bleiben, wurde auch im Präsidentschaftswahlkampf 2015 deutlich, indem die Anti-Establishment-Stimmen mit nationalistischer Rhetorik und dem Versprechen, endlich gegen Korruption vorzugehen, umworben wurden (Horvat 2015).

Aus demokratischer Perspektive ist es daher notwendig, den Stellenwert demokratischen Entscheidens und der Auseinandersetzung bzw. Diskussion über politische Entscheidungen wieder zu erhöhen. Die Antwort auf die Grenzen liberaler Demokratie liegt laut einschlägiger Literatur deshalb gerade in der Erweiterung der demokratischen Spielräume.¹⁷¹ Ein zentrales Merkmal für die neuen „Spielräume des Wandels“¹⁷², mit denen der Krise der Demokratie entgegengetreten werden soll, sind neue oder auch wiederentdeckte Formen der Auseinandersetzung und der Beteiligung. Das überrascht insofern nicht, als die Partizipationsforschung von jeher auch als Krisenforschung verstanden wurde (Aleman 1975, S. 36).¹⁷³ Das heißt, dass in demokratiethoretischer Hinsicht Partizipation immer auch als Lösungsansatz für demokratische Krisen gehandelt wurde. Heute sind es Theorien der Deliberativen und Partizipatorischen Demokratie wie auch der E-Democracy, die bekannte Formen der Teilhabe wiederaufleben lassen oder neue Formen und Bereiche der Partizipation entdecken. Im Allgemeinen, aber vor allem in den Argumenten der *Partizipatorischen Demokratie* kann eine Rückkehr zu niedrigeren bzw. direkteren Niveaus des Entscheidens beobachtet werden. Vor allem die Stärkung des lokalen Entscheidungsniveaus und die Erweiterung des Partizipationsgedankens auf andere gesellschaftliche Teilbereiche wie den Arbeitsbereich und den Arbeitsplatz werden als Beispiele angeführt.

Auf dieser Grundlage wurde für die vorliegende Arbeit das Untersuchungsfeld aus dem Bereich der Mitbestimmung gewählt. Denn Mitbestimmung – verstanden als Partizipation von ArbeitnehmerInnen im Betrieb und im Kontext korporatistischer Interessensvertretung – stellt eine Form von Partizipation dar und ist gleichzeitig an der Schnittstelle von Wirtschaft und Politik angesiedelt. Sie sollte also genau dort stattfinden, wo durch starke AkteurInnen demokratische Entscheidungsfindung untergraben wird.

Was sind also die Schlüsse, die aus der Untersuchung betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung in Kroatien gezogen werden können? Wie hat betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung nach dem Ende der Arbeiterselbstverwaltung funktioniert, und was sagt dies über das Funktionieren der kroatischen Demokratie heute aus?

¹⁷¹ Der Frage, ob Demokratie gerettet werden kann, und möglichen Ansätzen dazu widmet sich Donatella della Porta (2013), die sich mit Demokratietheorien wie der *Deliberativen Demokratie*, der *Partizipatorischen Demokratie* und *E-Democracy* auseinandersetzt.

¹⁷² „Spaces for Change“ (Cornwall/Coehlo 2007)

¹⁷³ So war die Krise zeitgenössischer Demokratietheorien unter anderem ein zentrales Motiv für Carole Pateman, ihre Theorie der Partizipatorischen Demokratie zu entwickeln (Pateman 1970, S. 16).

Erbe der Arbeiterselbstverwaltung

Aufgrund der sozialistischen Vergangenheit und der Arbeiterselbstverwaltung wird ein zusätzlicher Faktor zur Analyse von betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung in Demokratien hinzugefügt. Deswegen geht die Untersuchung auf Grundlage der Charakteristika der Mitbestimmungsmöglichkeiten im ehemaligen Jugoslawien schließlich auch auf die Frage des Erbes der Arbeiterselbstverwaltung im Prozess der Transformation nach 1990 ein.

Auf gesamtstaatlicher Ebene der gewerkschaftlichen Kontroll- und Regulierungskapazitäten wird ein Erbe der Arbeiterselbstverwaltung sichtbar, das im Wesentlichen negativ ist. So machen die kroatischen Gewerkschaftsverbände die begrenzte Autonomie der Syndikate im Sozialismus für ihre schwierige Ausgangslage nach dem Systemzusammenbruch verantwortlich. Die enge Verflochtenheit mit dem Regime im Sozialismus machte es notwendig, sich klar von der Vergangenheit abzugrenzen, um in den antisozialistisch geprägten 1990er-Jahren nicht als Überbleibsel der SFRJ diskreditiert zu werden. Auf diese Weise wurde politische Unabhängigkeit für das gewerkschaftliche Selbstverständnis der letzten 20 Jahre zu einem wichtigen Wert, fungierte jedoch gleichzeitig als Topos gegenseitiger Vorwürfe und begünstigte die Fragmentierung der Gewerkschaftsverbände. Hinsichtlich der Frage, inwieweit gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen auf den postsozialistischen Reformprozess Einfluss nehmen konnten, muss die Arbeiterselbstverwaltung aus gewerkschaftlicher Perspektive daher als ein negatives Erbe beschrieben werden, welches mehr als Hindernis denn als vorteilhafte Mitbestimmungserfahrung verstanden werden muss. Das jugoslawische Erbe weist auch in anderen postsozialistischen Ländern Parallelen bei den Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit auf.

Vergleicht man den Zustand der Gewerkschaften in den Ländern der Region, kann nicht von einem *Yugoslav Exceptionalism* aufgrund des Erbes der Arbeiterselbstverwaltung gesprochen werden. Obwohl jugoslawische Gewerkschaften eine besondere Position im Vergleich zu anderen staatssozialistischen Systemen einnahmen, sind ihre Fragmentierung, die niedrige Dichte und der geringe Rückhalt in der Bevölkerung mit denselben Parametern in anderen Ländern der Region vergleichbar. Ihre rechtlich vorgesehenen institutionellen Einflussmöglichkeiten im Wirtschafts- und Sozialrat, die nur bedingt umgesetzt werden können, gestalten sich ähnlich in anderen Ländern Mittel- und Osteuropas. Ein Merkmal des Transitionsmodells von Arbeitsbeziehungen ist nach Bagić (2010) durch eine starke Position

des Staates gegenüber den Gewerkschaften und darüber hinaus durch Nachgiebigkeit und Widerstandslosigkeit vonseiten der Gewerkschaften gekennzeichnet.

Auf betrieblicher Ebene kann in der ex-jugoslawischen Region auf eine längere und umfangreichere Erfahrung mit Institutionen der Mitbestimmung zurückgeblieben werden als in anderen postsozialistischen Ländern. Betriebsräte waren im Staatssozialismus viel weniger verbreitet als gewerkschaftliche Strukturen, und so sind Betriebsräte in den meisten postsozialistischen Ländern auch kein etabliertes Element der Arbeitnehmerpartizipation. In Jugoslawien spielten die Arbeiterräte hingegen eine zentrale ideologische Rolle in der Arbeiterselbstverwaltung. Doch aufgrund der Diskrepanz im ideologischen Anspruch und der tatsächlichen Einflussmöglichkeiten von Arbeiterräten in der SFRJ konnten scheinbar auch hier keine bleibenden Erkenntnisse für die Zeit der Systemtransformation gezogen werden. Denn weiterhin ist Mitbestimmung auf betrieblichem Niveau in Kroatien von Widerstandslosigkeit und einer Diskrepanz zwischen Mitbestimmungsrechten und ihrer Umsetzung gekennzeichnet.

Der historische Kontext der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung ist ein zentraler Faktor für Mitbestimmung heute. Fast unabhängig vom tatsächlichen Funktionieren der Arbeiterselbstverwaltung übte dieser geschichtliche Bezugsrahmen Einfluss auf das heutige Verständnis und die Einschätzung von Mitbestimmung heute aus. Wenn jedoch ein gleichbleibender Faktor in der Praxis der Mitbestimmung von der Vergangenheit bis in die Gegenwart genannt werden müsste, wäre dies die Diskrepanz zwischen Konzeption und faktischer Mitbestimmung.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Nicht nur die jugoslawische Arbeiterselbstverwaltung war durch eine fehlende Umsetzung ihrer ideologischen und rechtlichen Konstrukte charakterisiert. Auch heute ist das Missverhältnis zwischen Rechtsstellung und der tatsächlichen Umsetzung ein Merkmal gewerkschaftlicher und betrieblicher Mitbestimmung in Kroatien. Dies wurde vor allem in der Untersuchung der Rolle des kroatischen Wirtschafts- und Sozialrates, des GSV, am Beispiel des Repräsentations- und Arbeitsgesetzes verdeutlicht. Der GSV ist das zentrale Organ für gewerkschaftliche Mitbestimmung auf gesamtstaatlichem Niveau in Kroatien. Doch seit seiner Gründung zu Beginn des Transformationsprozesses bot er den Gewerkschaften keine Möglichkeit, den postsozialistischen Reformprozess zu beeinflussen oder zu kontrollieren. Der GSV fungiert in erster Linie als „Feigenblatt“ der Regierung, um die Legitimität der bestehenden Arbeitsbeziehung in Kroatien zu steigern. Der grundsätzliche Gedanke des

nationalen GSV als Forum des Dreiparteiendialoges wird aus Sicht der Gewerkschaften dadurch untergraben, dass sich diese institutionelle Form des Einflusses auf die Einhaltung der vorgeschriebenen Verfahren konzentriert. Das heißt, dass zwar die vorgesehenen Prozeduren – wie Stellungnahmen von Sozialpartnern – eingehalten werden, die Meinungen der Sozialpartner finden jedoch keinen Eingang in Gesetzesentwürfe (Novi Sindikat 2013; Ribić 2013). Dieser Praxis entsprechend, versuchte während des Transformationsprozesses keine der Regierungen die Gewerkschaftsverbände auf eine Weise in Entscheidungsfindungen miteinzubeziehen, die über die vorgeschriebene Zusammenarbeit hinausging. Aus Sicht der Gewerkschaften finden auch nicht alle relevanten Gesetzesentwürfe, die Gegenstand einer GSV-Diskussion sein sollten, Einzug in das Begutachtungsverfahren durch das Organ (Novi Sinikat 2013). Als Merkmal der Sozialpartnerschaft in Kroatien kann daher eine große Diskrepanz zwischen Norm und ihrer Umsetzung angeführt werden.

Ein weiteres zentrales Beispiel für die Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten der kroatischen Gewerkschaften auf gesamtstaatlichem Niveau ist im wichtigsten Reformprozess nach 1990 zu finden, im Privatisierungsprozess. Das zentrale staatliche Organ, das für die Privatisierung kroatischer Unternehmen zuständig war, war der Kroatische Privatisierungsfonds. Vor dem Jahr 2000 waren die Gewerkschaftsverbände überhaupt nicht in diesem Fond vertreten gewesen, erst danach konnten die Gewerkschaftsverbände Mitglieder des Aufsichtsrates des HFP stellen. Doch auch in dieser Rolle blieben ihre Möglichkeiten der Einflussnahme und Kontrolle eingeschränkt. Nicht nur, dass ein Großteil der Eigentumsumwandlungen bis 2000 schon durchgeführt worden war, auch die Strukturen des HFP blieben undurchsichtig, da der Aufsichtsrat nur selten tagte und die Kompetenzverteilung innerhalb des Organs intransparent war. In diesem Sinne ist der HFP nicht nur Symbol für fehlende Umsetzungsmöglichkeiten der formellen gewerkschaftlichen Kontroll- und Einflusswege auf den postsozialistischen Reformprozess. Er steht auch, unabhängig von der Rolle der Gewerkschaften, für undurchsichtige Kontrollinstanzen, die nach 1990 geschaffen worden waren, ihre Rolle jedoch nicht wahrnahmen oder missbrauchten. Der HFP wurde im April 2011, nachdem unter anderem drei HFP-Vizepräsidenten wegen Korruptionsverdacht festgenommen worden waren, geschlossen.

Diese Diskrepanz zwischen formellen Standards – dem Auftrag demokratischer Institutionen und ihrer tatsächlichen Umsetzung – kennzeichnet auch die Mitbestimmung auf betrieblichem Niveau und vor allem jene in Klein- und Mittelbetrieben. Im Allgemeinen orientiert sich die kroatische Arbeitsgesetzgebung am deutschen Beispiel. Im kroatischen Arbeitsgesetz ist betriebliche Mitbestimmung in Form von Gewerkschaften, Betriebsräten und betrieblichen

Gewerkschaften vorgesehen. Doch Betriebsräte sind erst ab einer gewissen Anzahl von Beschäftigten rechtlich verpflichtend, wodurch es in Klein- und Mittelbetrieben kaum möglich ist, Betriebsräte zu gründen. Gleichzeitig sind auch gesetzliche Vorteile gewerkschaftlicher Vertretungen gegenüber Betriebsräten zu erkennen, was die Formierung von Betriebsräten erschwert. Zusätzlich zur schwierigen rechtlichen Ausgangslage zeigt die Umfrage unter kroatischen Betriebsräten im Rahmen der vorliegenden Untersuchung, dass vor allem kleine und mittlere Betriebe von fehlender Umsetzung der rechtlichen Vorgaben bezüglich Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte betroffen sind. Über die Hälfte der befragten Klein- und Mittelunternehmen erhält keinerlei Informationen durch das Management über die Lage des Unternehmens, Betriebsräte werden selten konsultiert und ihre Mitbestimmungsrechte kaum eingehalten. Das heißt, dass auch betriebliche Mitbestimmung in Kroatien von einer Diskrepanz rechtlicher Vorgaben und ihrer Umsetzung gekennzeichnet ist. Klein- und Mittelbetriebe sind keine Ausnahmen im postsozialistischen Kroatien, da ihre Anzahl während der letzten 20 Jahre stark angestiegen ist und neben der Deindustrialisierung zu einem Charakteristikum der kroatischen wirtschaftlichen Systemtransformation geworden ist.

Eine zentrale Erkenntnis der Analyse ist daher, dass institutionelle Mitbestimmungsmöglichkeiten in Kroatien kaum funktionieren oder jedenfalls nicht den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen konnten sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf betrieblicher Ebene relevante Entscheidungen kaum beeinflussen. Die Mitbestimmung nach 1990 in Kroatien gestaltete sich eher als grundlegender Kampf um Einflussmöglichkeiten als als Auseinandersetzung mit diesen. Daraus ergibt sich für die Mitbestimmung die Frage, ob an die Stelle dieser Institutionen andere Partizipationsformen treten können.

Neue Mitbestimmungsformen

Neben der Umsetzung institutioneller und verrechtlichter Mitbestimmungsmöglichkeiten auf gewerkschaftlichem und betrieblichem Niveau hat sich die vorliegende Studie daher außerdem andere Formen und Wege der Partizipation auf gesamtstaatlichem und betrieblichem Niveau angesehen. Auf gesamtstaatlichem Niveau sind vor allem mobilisierende Formen von gewerkschaftlicher Mitbestimmung zu nennen, die aber vielmehr einem traditionellen Maßnahmenkatalog von Arbeitnehmervertretungen zuzuschreiben sind. Darüber hinaus nutzen die Gewerkschaftsverbände für ihre Anliegen immer mehr prozedurale Möglichkeiten der direkten Demokratie. Dazu gehört in erster Linie das Volksbegehren aus

dem Jahr 2010, mittels dessen die Gewerkschaften geschlossen versuchten durch die Sammlung von Unterschriften ein Referendum zum Arbeitsgesetz zu erzwingen. Sie schafften es, innerhalb von zehn Tagen das Doppelte der notwendigen Unterschriften zu sammeln. Doch der Erfolg währte nicht lange, denn in den Verhandlungen der Regierung wurde mit Zustimmung der Gewerkschaften das Gesetz aus dem legislativen Prozess zurückgezogen. Die nächste Regierung nahm das Gesetz jedoch wieder auf, und es trat im August 2014 in Kraft. Die befragten VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände bereuten im Nachhinein ihre Entscheidung, mit der Regierung in Verhandlung zu treten, und betrachteten diese Form der direkten Demokratie vermittelt Referendum weiterhin als eine der wichtigsten Einflussmöglichkeiten.

Dass diese gewerkschaftliche Hinwendung zur direkten Demokratie keine Besonderheit der Arbeitnehmervertretungen ist, bestätigte die Zusammenarbeit der fünf Gewerkschaftsverbände mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft im Volksbegehren vom Oktober 2014. Dieses Mal war es die Privatisierung der Autobahnen, gegen die die OrganisatorInnen der Initiative „Wir geben unsere Autobahnen nicht her“¹⁷⁴ Unterschriften sammelten. Auch dieses Mal gelang es, mehr als die notwendigen 450.000 Signaturen zu erreichen, die der Regierung übergeben wurden. Darüber hinaus gab es viele weitere Initiativen, die in den vergangenen Jahren versuchten, auf direktdemokratischem Weg Politik zu beeinflussen. Dass die Hinwendung zu plebiszitären Formen der Partizipation jedoch minderheitenpolitische Gefahren mit sich bringt, wurde 2013 deutlich, als es mithilfe der gleichen Vorgehensweise mit Unterstützung der Kirche gelang, genügend Unterschriften gegen die Ehe von homosexuellen Paaren zu sammeln. Auch der Verfassungsgerichtshof bewilligte nach seiner Prüfung das Referendum, das im Dezember 2013 durchgeführt wurde. Eine Mehrheit der Abstimmenden sprach sich für die Eingrenzung der Ehe auf Beziehungen zwischen Mann und Frau aus.

Trotz jener problematischen Erfahrung scheinen direktdemokratische Formen in Kroatien weiterhin beliebt zu sein. Auch aus Perspektive der Gewerkschaftsverbände handelt es sich bei den Referenden um eine der wenigen Möglichkeiten, die ihnen zur Ausübung ihrer Kontroll- und Regulierungsaufgabe verbleibt.

Auf betrieblicher Ebene ist neben dem vorliegenden Fallbeispiel das Phänomen der *stožeri* zu nennen. Diese besondere Form des Arbeitskampfes entwickelte sich in Kroatien Ende der 1990er-Jahre und war in Struktur und Aktionsniveaus vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie unabhängig von Gewerkschaften organisiert wurde und sich auf einzelne Unternehmen

¹⁷⁴ „Ne damo naše autoceste!“ (übersetzt v. Verf.)

fokussierte. Der Auslöser der *stožeri* ist in erster Linie im Charakter der ex-jugoslawischen Privatisierungsprozessen zu finden, denn mit der Systemtransformation wurde in Kroatien und in anderen Ländern des ehemaligen Jugoslawiens deutlich, dass eine Zahl von Unternehmen durch ihre Privatisierung zugrunde gewirtschaftet worden war.¹⁷⁵ Die Reaktion der MachthaberInnen auf solche Proteste war, diese zu ignorieren, bis sich die Streiks auflösten oder es in manchen Fällen zu Zwangsräumungen der Betriebsräumlichkeiten kam. Manchmal gab es aber auch Mediationsversuche.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass das Fehlen von institutionellen Mitsprache- und Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf gesamtstaatlicher Ebene mit plebiszitären Formen der Einflussnahme kompensiert wird. Diese Entwicklung ist jedoch nicht nur bei den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen zu beobachten. Es ist sozusagen zu einem Ausweg für den gesamten zivilgesellschaftlichen Sektor geworden, dem während des Transformationsprozesses andere Einflussmöglichkeiten abgesprochen worden waren. Auf betrieblichem Niveau werden demgegenüber Formen der Selbstorganisation gesucht, wie sie anhand der *stožeri*, aber auch anhand des Beispiels ITAS deutlich werden.

Eigentum als politische Fragestellung?

Sowohl die *stožeri* als auch die Entwicklungen bei ITAS waren Ergebnis von Privatisierungsversuchen einzelner Betriebe. Wie schon auf der gesamtstaatlichen Ebene gezeigt wurde, bestand während des Privatisierungsprozesses auch auf betrieblichem Niveau kein Interesse an der gewerkschaftlichen Perspektive. Von den Gewerkschaftsverbänden war darüber hinaus auch keine deutliche Position in diesem Prozess zu erkennen. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die kapitalistische Marktwirtschaft und der Weg dorthin aus Perspektive der Gewerkschaften nicht im Geringsten hinterfragt oder kritisiert werden durften. Andererseits sahen es die Gewerkschaften vor allem zu Beginn des Transformationsprozesses als ihre Verpflichtung an, den Reformprozess zu unterstützen, was zumindest zu Beginn zu einer Selbstzensur führte. Dies wird etwa anhand fehlender Unterstützung von KleinaktionärInnen durch Gewerkschaftsverbände deutlich. Obwohl es durch die angewandten Privatisierungsmodelle die Möglichkeit gegeben hätte, dass ArbeitnehmerInnen eines Betriebes Anteile ihres Unternehmens erlangen und ein Mehr an Einfluss geltend machen, wurden sie in diesem Prozess nicht von den Gewerkschaftsverbänden unterstützt. Das heißt, dass das Erwirken einer Mitsprache durch Anteilkäufe während betrieblicher Eigentumsübergängen von den Gewerkschaftsverbänden

¹⁷⁵ So verlangt die Europäische Kommission im Annäherungsprozess Serbiens an die EU seit 2011 auch die Aufklärung der Privatisierung von 20 serbischen Großunternehmen (Borović 2012).

nicht als ihre Aufgabe verstanden wurde. Die Frage von Eigentum gehörte im gewerkschaftlichen Selbstverständnis nicht zum eigenen Arbeitsgebiet.

Der Privatisierungsprozess war jedoch der zentrale Reformprozess der Systemtransformation, der sowohl politische als auch wirtschaftliche Rückwirkungen hatte und in seiner Konzeption, Durchführung und Aufarbeitung von politischen Entscheidungen bestimmt war. Die Implikationen eines solchen Prozesses hatten sowohl Auswirkungen auf das Modell der Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen als auch direkt auf die Arbeitsplatzsicherung oder das Arbeitsklima im Speziellen. In diesem Sinne konnte der Privatisierungsprozess nicht alleine auf wirtschaftliche Fragen reduziert werden und verdeutlicht somit auch die Notwendigkeit von Kontrolle durch gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung. Die Mängel und Unregelmäßigkeiten im kroatischen Privatisierungsprozess – auf die während der Analyse hingewiesen wurde – sind im Allgemeinen demokratiepolitisch sehr bedenklich. Neben gewerkschaftlicher fehlte es vor allem an rechtsstaatlicher Kontrolle. Dass gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung ihre demokratietheoretische Funktion in diesem Prozess nicht wahrnehmen und nicht zur Regulierung des Konfliktes zwischen Arbeits- und Kapitalinteressen beitragen konnten, ist damit auch symptomatisch für andere Unterlassungen in einem der zentralen Reformprozesse der kroatischen Systemtransformation nach 1990.

Der Privatisierungsprozess und die Frage des Eigentums erweisen sich ebenfalls als ausschlaggebend für die Entwicklungen rund um die Firma ITAS. Zwar scheint die Mehrheit der MitarbeiterInnen bei ITAS weder Interesse an einer Eigentümerschaft an der Firma gehabt zu haben, noch erhofften sich die Beschäftigten einen direkten finanziellen Profit, doch waren die Eigentümerschaft und Übernahme des Betriebes die einzige Möglichkeit, um sich gegen die Unregelmäßigkeiten bei der Privatisierung zu wehren. Die Übernahme war indirekt durch die politischen und rechtsstaatlichen Versäumnisse motiviert, aber in erster Linie Resultat des Kampfes für den Arbeitsplatz. Auch heute dient die verstärkte Mitbestimmung in der Firma ITAS vor allem dem Umgang mit den Unsicherheiten des kroatischen Arbeitsmarktes. Durch die Kontrolle in der Firma können sich die ArbeitnehmerInnen gerechte Arbeitsbedingungen und Entlohnung sowie ihren Arbeitsplatz sichern. So kann Partizipation im Betrieb insbesondere als unkonventionelle Umgangsform mit den Grenzen des politischen Systems gegenüber Kapitalinteressen verstanden werden. Das Potenzial in der Selbstverwaltung als Alternative zum bzw. im Kapitalismus wird unter anderem auch in anderen Forschungsbereichen wie der Solidarökonomie oder der Untersuchung besetzter Betriebe in Argentinien thematisiert. Es wäre aber auch eine zentrale Aufgabe für die Demokratietheorie,

den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Selbstorganisation und ihrem demokratischen Potenzial als „neuen Spielraum des Wandels“ zu untersuchen.

Das demokratische Potenzial der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die vorliegende Arbeit versteht sich als Beitrag zu einer solchen demokratietheoretischen Debatte. In diesem Sinne wurde am Beispiel ITAS den demokratietheoretischen Funktionen betrieblicher Mitbestimmung nachgegangen. Im Bereich der Arbeitsbedingungen, Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit als auch in Bezug auf das Spillover zeigt der Fall ITAS, dass Partizipation im Betrieb für die politische Demokratie ebenso von Relevanz sein kann.

So haben die Interviews mit den ITAS-Beschäftigten ergeben, dass faire Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und Arbeitsplatzsicherung deutlich zu den Vorteilen des Unternehmens und der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gezählt werden. Die Arbeitsbedingungen bei ITAS sind durch große Fairness gekennzeichnet. Das wird unter anderem anhand des gerechten und offenen Arbeitsklimas sowie der unbefristeten Arbeitsverträge deutlich, die für kroatische Verhältnisse eine Ausnahme darstellen. Auch die Entlohnung wird von den ITAS MitarbeiterInnen als gerecht verstanden, da der potenzielle Profit geteilt und seine Reinvestition besprochen und mitentschieden werden kann. Der Fall ITAS zeigt, dass humane Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewährleistet werden können. Das ist demokratiepolitisch insofern relevant, als erhöhte Mitbestimmungsrechte sowohl vor Ausbeutung schützen als auch die Einhaltung wirtschaftlicher Grundrechte und anderer arbeitsrechtlicher Standards garantieren.

Darüber hinaus zeigt das Fallbeispiel ITAS – im Anschluss an andere sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen –, dass erhöhte Mitbestimmung auch wirtschaftlich rentabel ist. Betriebe können oft flexibler und schneller auf Herausforderungen reagieren und durch ihren partizipatorischen Charakter auch den kapitalistischen Herausforderungen besser gewachsen sein. Darüber hinaus tragen Fairness und Gerechtigkeit zu hoher Arbeitszufriedenheit bei, was einigen Untersuchungen zufolge wiederum die Arbeitseffizienz und damit auch die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens begünstigt.

Was im Sinne der Theoriegewinnung für demokratiepolitische Fragen jedoch notwendig ist, ist eine Differenzierung zwischen Mitbestimmungsmöglichkeiten am persönlichen Arbeitsplatz und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Leitung des Unternehmens. Denn am Beispiel ITAS wird deutlich, dass sich die Wahrnehmung eines fairen und gerechten Klimas vor allem über der Mitbestimmung und Kontrolle am direkten, persönlichen Arbeitsplatz

definiert. Der Großteil der Beschäftigten sieht den Vorteil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nämlich in der Möglichkeit, ihre konkreten Arbeitsaufgaben mitzubestimmen, sowie in der offenen Kommunikation mit Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. In diesem Sinne besteht bei einer Mehrheit auch nicht unbedingt das Interesse, in Managemententscheidungen des Unternehmens eingebunden zu sein, sofern das Vertrauen in die EntscheidungsträgerInnen der Firma besteht. Diese Differenzierung wird in den relevanten Demokratietheorien nicht beschrieben, hat sich aber am Beispiel ITAS als relevant erwiesen und ist auch für die Spillover-These wichtig.

Die Spillover-These erhofft sich von Partizipation in kleinen Gemeinschaften und in der Industrie, dass diese zu einer Auseinandersetzung mit dem Gemeinwohl und zu einer „moralischen Transformation“ führen kann und dass darüber hinaus ein Überschwappen der Partizipationserfahrung im Betrieb auf andere gesellschaftliche Bereiche begünstigt wird. Auch hier musste eine Differenzierung vorgenommen werden, denn anhand der Analyse wurde klar, dass sich das erhöhte Maß an Verantwortung und Mitbestimmung innerhalb eines Betriebes auf die Stellung des Betriebes in der Region auswirkt. Darüber hinaus ist Mitbestimmung für das Engagement der MitarbeiterInnen außerhalb des Betriebes von Relevanz. Es wurde daher zwischen dem kollektiven Niveau des Betriebes und dem individuellen Niveau der Beschäftigten in der Untersuchung unterschieden.

Die Stellung und starke soziale Verankerung der Firma ITAS in der Gemeinde Ivanec ist eine Besonderheit, die sich schon aus der Geschichte des Unternehmens erklärt. Trotzdem wurde die Relevanz der Firma für die Region durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wiederbelebt. Sie spiegelt sich in der generellen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und den Arbeitsplätzen wider, die damit geschaffen werden. Sowohl vom Management als auch von den MitarbeiterInnen des Unternehmens wird die Notwendigkeit zur engen Zusammenarbeit mit der Bevölkerung betont, um sowohl die Existenz des Betriebes als auch den Lebensraum der MitarbeiterInnen nachhaltig sichern zu können. Die Firma erklärt sich demnach solidarisch mit ihrem Umfeld, was auch zum Beispiel in humanitären Aktionen der ITAS-Belegschaft verdeutlicht wird.

Auch auf individuellem Niveau der ITAS-MitarbeiterInnen ist ein hohes Engagement in politischer und sozialer Hinsicht zu erkennen. Gleichzeitig wird von den Beschäftigten jedoch betont, dass dieses Engagement nicht in Zusammenhang mit der Firma steht. In diesem Sinne konnte auf Grundlage der vorliegenden Untersuchung kein Spillover-Effekt auf individuellem Niveau nachgewiesen werden. Es kann zwar davon ausgegangen werden, dass der Fall ITAS Wertevorstellungen seiner MitarbeiterInnen zu Solidarität oder Gerechtigkeit beeinflusst,

jedoch kein direkter Zusammenhang zwischen Mitbestimmung im Betrieb und der Partizipation im politischen Bereich erkannt werden kann.

Um dennoch den Kreis zur Frage der Systemtransformation und ihrem demokratischen Anspruch zu schließen, hat sich die Untersuchung in einem letzten Schritt der Einschätzung des politischen Systems durch die ITAS-MitarbeiterInnen gewidmet. So wurde der Beginn des Transformationsprozesses von den Befragten als hoffnungsvoll und positiv beschrieben. Diese Erwartungen wurden aber nicht erfüllt, und der unabhängige Staat wird heute als korruptes und gekauftes Gebilde dargestellt. Diese Desillusionierung beinhaltet ein großes Misstrauen in die politische Klasse und demokratisch gewählte RepräsentantInnen. Eine zentrale Erkenntnis aus den Befragungen ist, dass die Zustimmung zu Ideen und Prinzipien der Demokratie trotzdem nicht geschwächt zu sein scheint. Wie schon anhand gewerkschaftlicher und betrieblicher Mitsprache im Allgemeinen ersichtlich wurde, führten die Konsequenzen fehlender Mitsprache zu einer Suche nach neuen, alternativen Formen der Einflussnahme. Auch im Fall ITAS hat die Erfahrung der Privatisierung eine Suche nach neuen Existenzmöglichkeiten notwendig gemacht. Diese Abwendung vom bestehenden System ist jedoch nicht als Abwendung von der Demokratie als Prinzip zu verstehen, sondern als Suche nach neuer Selbstbestimmung. Dennoch ist es eine klare Ablehnung der politischen und wirtschaftlichen Realitäten bzw. der Systeme, die während der postsozialistischen Transformation etabliert wurden. Demokratie ist nur noch als Idee von „the only game in town“ existenz; als System, wie es heute in Kroatien funktioniert, wird sie klar abgelehnt. Die demokratische Mitbestimmung in der Wirtschaft und in neuen Formen der Selbstorganisation im Arbeitsbereich ist daher vor allem als emanzipatorisches Potenzial zu werten, das sowohl Eigenkontrolle und Arbeitszufriedenheit als auch Solidarität nach sich zieht. In diesem Sinne sind die Formen der wirtschaftlichen (Selbst-)Organisation vielleicht in erster Linie eine Reaktion auf Ungleichheiten, wirtschaftliche Zwänge und das Unvermögen des politischen Regimes, dem Kapitalismus Einhalt zu gebieten, doch müssen sie auch als Potenzial für die Demokratie verstanden werden. Dass diese Formen der Mitbestimmung nicht eindeutig der politischen Partizipation zuzuordnen sind, entspricht dabei der Schwierigkeit in der Grenzziehung zwischen politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen. In einer globalisierten Welt, in der das Funktionieren demokratischer Systeme durch einen ökonomischen Imperativ herausgefordert ist, ist es für eine funktionierende Demokratie von größter Relevanz, dass auch in der alltäglichen Unternehmenspraxis neue Formen der Partizipation ermöglicht werden.

Anhang

Annex – Datenerhebungs- und Analysemethoden

Zur Untersuchung betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung wurde eine Reihe qualitativer Interviews durchgeführt. Sowohl in der Datenerhebung zur Frage der gewerkschaftlichen als auch der betrieblichen Mitbestimmung wurde eine Kombination aus zwei verwandten Formen des qualitativen Interviews angewandt – des halbstandardisierten und des problemzentrierten Leitfadeninterviews (Flick 2007, S. 203ff). Die Auswahl der Erhebungsmethode war von der Tatsache geleitet, dass beide Methoden auf die subjektive Sichtweise der Befragten fokussieren und die Rekonstruktion dieser ermöglichen. Der Mehrwert dieser Methoden für die leitende Fragestellung ist die Betonung der Sichtweise der InterviewpartnerInnen und deren subjektiven Wissens über Sachverhalte oder Sozialisationsprozesse (ebd. 2007, S. 213). Gleichzeitig ist es durch die Leitfadentechnik im halbstandardisierten Interview möglich, unterschiedliche Typen von Fragestellungen in das Interview einfließen zu lassen. Auf diese Weise werden subjektive Theorien der Befragten über den Untersuchungsgegenstand rekonstruiert. Auch das problemzentrierte Leitfadeninterview fokussiert auf die Perspektive der Betroffenen. Durch die Problemzentrierung, Gegenstands- und Prozessorientierung der Methode ist es darüber hinaus jedoch auch möglich, die Interviewten mit Verständnisfragen zu und Konfrontation mit Widersprüchen in ihren Aussagen auf spezifische Problemstellungen zurückzuführen. Diese Methoden des qualitativen Leitfadeninterviews entsprachen den Anforderungen der Erhebung, indem sie durch die Betonung subjektiver Sichtweisen über allgemeine Sachverhalte, eine Kontextualisierung der Erkenntnisse aus der Recherche und Analyse von Medien- und Literaturquellen zuließen. Die Perspektive der Betroffenen – in diesem Fall die der VertreterInnen von Gewerkschaftsverbänden als auch der MitarbeiterInnen der Firma ITAS – konnte ins Zentrum der Untersuchung gestellt und damit auch der demokratietheoretischen Frage nach der Krise der Erwartungen entsprochen werden.

Die Interviews stützten sich auf die Frage nach dem demokratietheoretischen Potenzial von Mitbestimmung in Kroatien und deren Realisierung in den vergangenen 20 Jahren. Die Erstellung der Interviewleitfäden war daher von der Untersuchung der demokratietheoretischen Funktionen gewerkschaftlicher und betrieblicher Mitbestimmung geleitet (wie in Kapitel 2.2. definiert).

Auf der Untersuchungsebene der gewerkschaftlichen Mitbestimmung wurde vor allem nach der Umsetzung der Regulierungs- und Kontrollfunktion durch gewerkschaftliche Mitbestimmung gefragt. Im Laufe des Novembers 2013 wurden VertreterInnen aller vier

kroatischen Gewerkschaftsverbände anhand ähnlicher Leitfäden zur gewerkschaftlichen Mitbestimmung in den letzten 20 Jahren befragt (Namen und Affiliation der InterviewpartnerInnen siehe Literaturliste). Die Interviews fanden in Zagreb statt und dauerten zwischen 30 und 90 Minuten. Auf der Untersuchungsebene der betrieblichen Mitbestimmung am Beispiel der Firma ITAS wurden im März 2014 in Ivanec in den Räumlichkeiten des Betriebes zehn Interviews mit MitarbeiterInnen der Firma geführt. Fünf der MitarbeiterInnen sind seit mehr als 24 Jahren in der Firma tätig, das heißt, sie waren schon während der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung im Betrieb beschäftigt. Zusätzlich wurden noch Interviews mit fünf weiteren, jüngeren MitarbeiterInnen als auch dem Gewerkschaftsführer Dragutin Varga und dem Direktor Božo Dragoslavić geführt. Die Interviews hatten eine Dauer von 25 bis 120 Minuten. Die leitende Fragestellung orientierte sich auch hier an der demokratietheoretischen Funktion der betrieblichen Mitbestimmung, das heißt an der Kontrolle wirtschaftlicher Macht, Ermächtigung zur Eigenkontrolle und am Stattfinden eines Spillover-Prozesses durch betriebliche Mitbestimmung.

Die erhobenen Daten wurden anhand der strukturierten Inhaltsanalyse untersucht. Ziel dieser Form der Datenanalyse ist eine inhaltliche Strukturierung, um bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden, wird durch theoriegeleitete Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet, und so wird nach der Bearbeitung des Textes mittels Categoriesystem das in Form von Paraphrasen extrahierte Material zunächst pro Unterkategorie, dann pro Hauptkategorie zusammengefasst (Mayring S. 98). Die Kategoriebildung innerhalb dieser Methode ist eine deduktive, da sie von Fragestellung und Theorie ausgeht. Die Bezeichnung und Reformulierung der Unterkategorien in dieser Methode können jedoch auch induktiv vorgenommen werden. Als Kategorien der Inhaltsanalyse der Gespräche mit den ITAS-MitarbeiterInnen wurden beispielsweise folgende Hauptkategorien formuliert: K1 Beschreibung der Firma und betrieblichen Mitbestimmung; K2 Vergleich mit dem Vorgängersystem; K3 Persönliche Selbstverwirklichung/Bildung; K4 Spillover – Engagement in politischer/sozialer Sphäre; K5 Mehrwert erhöhter Mitbestimmung; K6 Wahrnehmung des politischen Systems. Demgegenüber war die Analyse des Transkriptionsmaterials aus den Interviews mit den VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände von folgenden Hauptkategorien geleitet: K1 Allgemeine Darstellung der aktuellen Situation; K2 (Hinter-)Gründe zur Stellung der Gewerkschaften heute; K3 Mögliche Formen der Einflussnahme auf Politik/politische Entscheidungen; K4 Die Privatisierung und Kontrolle der Gewerkschaften; K5 Arbeitsgesetz und Proteste in 2010.

Abstract

Die vorliegende Dissertation analysiert betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung in Kroatien nach 1990. Ausgehend von der Erkenntnis, dass eine demokratietheoretische Untersuchung der Systemtransformation den Blick auf die Schnittstelle von Wirtschaft und Politik lenken muss, wird die Entscheidungsfindung an eben dieser Schnittstelle eruiert. So widmet sich die Abhandlung der Mitbestimmung im Arbeitsbereich, dem Einfluss von ArbeitnehmerInnen auf den postsozialistischen Reformprozess und den Funktionen von Mitbestimmung für die Demokratie.

In der Analyse gewerkschaftlicher Mitbestimmungsprozesse auf gesamtstaatlichem Niveau wird deutlich, dass diese von einer Diskrepanz zwischen vorgesehenen und umgesetzten Einflussmöglichkeiten gekennzeichnet sind. Darüber hinaus haben die gewerkschaftliche Selbstpositionierung in Eigentumsfragen der ehemaligen öffentlichen Unternehmen und die Fragmentierung der kroatischen Gewerkschaften ihre demokratischen Regulierungs- und Kontrollfunktionen stark eingeschränkt. Obwohl gezeigt wird, dass verstärkte Mitbestimmungsmöglichkeiten in Betrieben humane Arbeitsbedingungen und erhöhte Arbeitszufriedenheit zur Folge haben, besteht auch auf betrieblicher Ebene in Kroatien ein Graben zwischen den rechtlich vorgesehenen Mitbestimmungsmöglichkeiten und ihrer Umsetzung. Sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf betrieblicher Ebene werden daher neue Formen der Mitbestimmung gesucht.

Der Untersuchung neuer, unkonventioneller Einflussmöglichkeiten dient die exemplarische Analyse der Firma ITAS, die zu hundert Prozent im Eigentum ihrer MitarbeiterInnen steht. Der Fall ITAS zeigt deutlich, dass ein Mehr an betrieblicher Mitbestimmung zur Erfüllung demokratischen Funktionen wie der humanen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsplatzsicherheit, gerechter Entlohnung und Arbeitszufriedenheit beitragen kann. Auch die Spillover-Funktion von betrieblicher Mitbestimmung – ihr Potenzial, die Praxis von Mitbestimmung auf andere Lebensbereiche der MitarbeiterInnen zu übertragen – wird anhand von ITAS analysiert. Obwohl die Resultate in dieser Fallstudie ambivalent sind, wird doch das Lösungspotenzial einer solchen ausgeweiteten Mitbestimmung und Selbstorganisation ersichtlich.

In Zeiten der Krise der Demokratie, in der postdemokratische Phänomene ihr Funktionieren unterlaufen, können neue Formen der betrieblichen Partizipation die Handlungsfähigkeit der Bürgergesellschaft stärken, und ist es für die Demokratietheorie von Relevanz, sich auch solchen Formen der Mitbestimmung in der Ökonomie zu widmen.

Abstract

The intersections between politics and economy have become an increasingly relevant topic in democratic theory. In order to examine one of such interconnections, this doctoral thesis looks at workers' participation in a firm in Croatia after the end of Yugoslav self-management. Especially the questions of how unions were able to influence the post-socialist transformation, how workers' participation changed at the level of enterprises and to which degree these developments had repercussions on Croatian democracy were focused on.

Analysing the participation of unions in the post-socialist reform process at the state level, a discrepancy between formally designated and actually implemented forms of participation can be observed. This discrepancy was also caused by breakup of Croatian unions after 1990 as well as their passiveness during the privatisation process of formerly state-owned enterprises. But also at the level of enterprises, a lack of implementation of legally foreseen opportunities of workers' participation was witnessed. Therefore, new and unconventional forms were sought at both levels.

As an example of new forms of workers' participation, the study takes a look at the company ITAS that is a hundred per cent owned by its workers. The case study shows that increased participation at the workplace leads to humane and fair working conditions as well as increased job satisfaction. In addition, the spillover effect is analysed, namely the potential of workers' participation to promote participation in other spheres of life as defined by *Participatory Democracy*. Although the results of the case study are ambivalent, the general democratic potential of increased participatory practices and self-organisation at the level of enterprises is shown. Hence, there is a need for democratic theory to pay more attention to economic participation and its potential for civic empowerment in a postdemocratic era.

Literaturverzeichnis

- Alemann, Ulrich v.. *Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung—Zur Problematik eines Gegenstandes*. Springer, 1975.
- Allcock, John B. *Explaining Yugoslavia*. C. Hurst & Co. Publishers, 2000.
- Altindag, Duha, und Naci Mocan. „Joblessness and Perceptions about the Effectiveness of Democracy“. *Journal of Labor Research* 31, Nr. 2 (2010): 99–123.
- Amnesty International. *Violent Attacks Against Roma in Hungary. Time to Investigate Racial Motivation*. Amnesty International, 2010.
- Arzheimer, Kai. *Politikverdrossenheit: Bedeutung, Verwendung und empirische Relevanz eines politikwissenschaftlichen Begriffs*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2002.
- Autengruber, Christian. „Segert, Dieter: Postsozialismus“, 2008.
- Babić, Božica. „SSH otkazao Partnerstvo za razvoj“. *Slobodna Dalmacija*, 29. März 2002. Zugegriffen 21. November 2014. <http://arhiv.slobodnadalmacija.hr/20020329/novosti01.asp>.
- Bachrach, Peter, und Aryeh Botwinick. *Power and Empowerment: A Radical Theory of Participatory Democracy*. Temple University Press, 1992.
- Bagić, Dragan. „Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: Hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba“. Sveučilište u Zagrebu Filozofski Fakultet, 2012.
- Bahtijari, Hašim. „Croatia: workers save their companies through strikes and protests“. *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, Nr. 01 (2001): 21 – 28.
- Barany, Zoltan. *The East European Gypsies: Regime Change, Marginality, and Ethnopolitics*. Cambridge University Press, 2002.
- Barbir-Mladinović, Ankica. „Hrvati protiv smanjivanja radničkih prava“. *Radio Slobodna Evropa*, 9. Juni 2010, Abschn. Hrvatska. http://www.slobodnaevropa.org/content/hrvatska_peticija_radnicka_prava/2066727.html.
- Barić, Sanja, und Dana Dobrić. „The Europeization of Civil Society in the Republic Of Croatia: Taking Social Capital Seriously“. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* 33, Nr. 2 (2012): 883–916.
- Barilar, Suzana. „SDP 10 posto ispred HDZ-a, Jadranka Kosor i dalje gubi podršku“. *Jutarnji List*, 30. Juni 2010. <http://www.jutarnji.hr/sdp-10-posto-ispred-hdz-a--kosor-i-dalje-gubi-podrsku/843152/>.
- Barlai, Melani, und Florian Hartleb. „Ungarischer Populismus und Rechtsextremismus. ein Plädoyer für die einzelfallforschung“. *Südosteuropa Mitteilungen* 4 (2008): 34–51.
- Beros, Mirko. „Hrvatska Sindikalna Scena“. *AIM*. 15. Januar 1994.
- Bertelsmann Stiftung. *BTI 2012 - Croatia Country Report*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2012.
- Bičanić, Ivo, Vladimir Gligorov, und Ivan Krastev. *The wiiw Balkan Observatory*. Workig Papers. Wien: Vienna Institute for International Economic Studies, 2003.
- Bičanić, Ivo. „Croatia“. *Southeast European and Black Sea Studies* 1, Nr. 1 (2001): 158–73.
- Bohle, Dorothee, und Béla Greskovits. „East-Central Europe’s Quandary“. *Journal of Democracy* 20, Nr. 4 (2009): 50–63.
- Bohle, Dorothee, und Béla Greskovits. „Neoliberalism, embedded neoliberalism and neocorporatism: Towards transnational capitalism in Central-Eastern Europe“. *West European Politics* 30, Nr. 3 (Mai 2007): 443–66.
- Bohle, Dorothee, und Bela Greskovits. *Capital, labor, and the prospects of the European social model in the East*. CES Central & Eastern Europe Working Paper. Harvard University for European Studies, 2004.
- Borović, Radovan. „Revizija privatizacije strpala bi elitu u zatvor“. *Radio Slobodna Europa*, 21. April 2012.
- Bos/Segert 2008).
- Brodcz, Andrè, Marcus Llanque, und Gary S. Schaal. *Bedrohungen der Demokratie*. Springer, 2009.
- Brubaker, Rogers. *Nationalism Reframed: Nationhood and the National Question in the New Europe*. Cambridge University Press, 1996.
- Bruggemann, Agnes. „Zur Unterscheidung verschiedener Formen von ‚Arbeitszufriedenheit‘.“ *Arbeit und Leistung* 28, Nr. 11 (1974): 281–84.
- Buden, Boris. *Zone des Übergangs: vom Ende des Postkommunismus*. Suhrkamp, 2009.

- Bugaric, Bojan. „Populism, liberal democracy, and the rule of law in Central and Eastern Europe“. *Communist and Post-Communist Studies* 41, Nr. 2 (2008): 191–203.
- Bunce, Valerie J., und Sharon L. Wolchik. „International diffusion and postcommunist electoral revolutions“. *Communist and Post-Communist Studies* 39, Nr. 3 (September 2006): 283–304.
- Bunce, Valerie. „Civil Society Before Democracy: Lessons from Nineteenth-Century Europe“. In *Civil Society before Democracy*. New York, Oxford: Rowman & Littlefield, 2000.
- Bunce, Valerie. „The National Idea: Imperial Legacies and Post-Communist Pathways in Eastern Europe“. *East European Politics & Societies* 19, Nr. 3 (8. Januar 2005): 406–42.
- Butković, Hrvoje, Višnja Samardžija, und Sanja Tišma. *The effects of the economic crisis on industrial relations in Croatia*. Zagreb: Institut za Medjunarodne Odnose, 2012.
- Carter, Neil. „Workplace democracy: turning workers into citizens?“. In *Participatory Democracy and Political Participation*, 167–83. New York: Routledge, 2007.
- Comisso, Ellen T. „The Logic of Worker (Non)Participation in Yugoslav Self-Management“. *Review of Radical Political Economics* 13, Nr. 2 (1981): 11–22
- Conrad, Gisela Johanna. *Die Wirtschaft Jugoslawiens*. Berlin: Duncker & Humblot, 1952.
- Cornwall, Andrea, und Vera Schatten Coelho. *Spaces for Change?: The Politics of Citizen Participation in New Democratic Arenas*. Zed Books, 2007.
- Cornwall, Andrea, und Vera Schatten Coelho. *Spaces for Change?: The Politics of Citizen Participation in New Democratic Arenas*. Zed Books, 2007.
- Croatian Bureau of Statistics. *A statistical portrait of Croatia in the European Union*. Zagreb: Croatian Bureau of Statistics, 2013. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.dzs.hr/Hrv/important/PressCorner/StatPortraitOfCroatiaInTheEU2013.pdf>.
- Croatia Week. „Financial Times: One Croatian Town in Cities and Regions of The Future List“. *Croatia Week*. Zugegriffen 30. November 2014. <http://www.croatiaweek.com/financial-times-one-croatian-town-in-cities-and-regions-of-the-future-list/>.
- Crouch, Colin. *Post-Democracy*. Wiley, 2004.
- Crowley, Stephen, und David Ost. *Workers After Workers' States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham, Boulder, New York, and Oxford: Rowman & Littlefield, 2001
- Crowley, Stephen, und David Ost. *Workers After Workers' States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham, Boulder, New York, and Oxford: Rowman & Littlefield, 2001.
- Čučković, Nevenka, Jurlin Krešimir, und Valentina Vučković. *The privatisation of public utilities in Croatia: an assessment of the major gains and pains*. London: LSEE Papers on South Eastern Europe, 2011.
- Čučković, Nevenka. „Siva ekonomija i proces privatizacije u Hrvatskoj 1997-2001“. *Financijska teorija i praksa* 27, Nr. 4 (2003): 481–94.
- Čuk, Mirjana. „Matijašević: Sindikati ipak ostaju u HFP-u“, 18. März 2009. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnadalmacija.hr/Crna-kronika/tabid/70/articleType/ArticleView/articleId/46684/Default.aspx>.
- Čular, Goran. „Political development in Croatia 1990-2000: Fast transition–postponed consolidation“. *Politička misao* 37, Nr. 5 (2001): 30–46.
- Čular, Goran. „Političke stranke i potpora demokraciji“. In *Izbori i konsolidacija demokracije u Hrvatskoj*, 123–79. Zagreb: Fakultet političkih znanosti Sveučilišta, 2005.
- Čulić, Marinko. „Kingdom for a Horse“, 7. Januar 1996, 22–23.
- Cvijanović, Vladimir, und Denis Redžepagić. „From political capitalism to clientelist capitalism? The case of Croatia“. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu* 29, Nr. 2 (2011): 355–72.
- Cvijanović/Redžepagić 2011, S. 356
- Cvitković, Ana. „Socijalno partnerstvo i tržište rada“. *Financijska teorija i praksa* 27, Nr. 4 (2003): 481–94.
- Cvrtila, Marijana. „Skandalozan Članak 25. Sindikati: Vlada ruši Zakon o radu i smanjuje radnička prava“. *Slobodna Dalmacija*, 13. März 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/167377/Default.aspx>.

- Dahl, Robert A. „A Democratic Dilemma: System Effectiveness versus Citizen Participation“. *Political Science Quarterly* 109, Nr. 1 (1994): 23–34.
- Dahl, Robert Alan. *A preface to economic democracy*. University of California Press, 1986.
- Dahrendorf, Ralf, und Antonio Polito. *Die Krisen der Demokratie: ein Gespräch mit Antonio Polito*. CH Beck, 2003.
- Dalje.com. „Zakon o radu napravljen je na štetu radnika“, 19. November 2009. Zugegriffen 21. November 2014. <http://dalje.com/hr-hrvatska/zakon-o-radu-napravljen-je-na-stetu-radnika/225781>.
- Decker, Frank. „Möglichkeiten und Grenzen der direkten Demokratie—das Beispiel Stuttgart 21“. In *Die verstimmte Demokratie. Moderne Volksherrschaft zwischen Aufbruch und Frustration*, 209–17. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012.
- Decker, Frank. *Populismus: Gefahr für die Demokratie oder nützliches Korrektiv?*. Springer, 2006.
- della Porta, Donatella. *Can Democracy Be Saved: Participation, Deliberation and Social Movements*. John Wiley & Sons, 2013.
- Demirović, Alex. *Demokratie in der Wirtschaft*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 2007.
- Dnevnik.hr. „Od danas nema više Kolektivnih ugovora na neodređeno vrijeme“, 28. Juli 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/od-danas-nema-vise-kolektivnih-ugovora-na-neodredzeno-vrijeme.html>.
- Der Spiegel. „Die Operation“, 11. Dezember 1957. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-41760029.html>.
- Der Standard. „Heftige Kritik an Kosors Grußworte an verurteilte Generäle“, 8. August 2011. Zugegriffen 21. November 2014. <http://derstandard.at/1311802989528/Heftige-Kritik-an-Kosors-Grussworte-an-verurteilte-Generaele>.
- Der Standard. „Kroatiens Ex-Vizepremier Polancec verhaftet“, 30. März 2010. Zugegriffen 21. November 2014. <http://derstandard.at/1269448497862/Krimi-um-Vegeta-Hersteller-Kroatiens-Ex-Vizepremier-Polancec-verhaftet>.
- Der Standard. „Kroatiens Krisensteuer wird abgeschafft“, 2. November 2010. Zugegriffen 21. November 2014. <http://derstandard.at/1288659356757/Krisenmanoever-Kroatiens-Krisensteuer-wird-abgeschafft>.
- Der Standard. „Proteste gegen Premierministerin Kosor in mehreren Städten - Kroatien“, 24. Februar 2011. Zugegriffen 21. November 2014. <http://derstandard.at/1297818923244/Proteste-gegen-Premierministerin-Kosor-in-mehreren-Staedten>.
- Die Presse. „Kroatien: Nationalistische Misstöne im Wahlkampf-Finale“, 2. Dezember 2011. Zugegriffen 29. August 2013. http://diepresse.com/home/politik/aussenpolitik/713911/Kroatien_Nationalistische-Misstoeene-im-WahlkampfFinale.
- Die Presse. „Protest: ‚Korruption ist in Tschechien einfach überall‘“, 2. Oktober 2012. Zugegriffen 29. August 2013. http://diepresse.com/home/politik/aussenpolitik/1296700/Protest_Korruption-ist-in-Tschechien-einfach-ueberall.
- Dimitrova, Dimitrina, und Jacques Vilroxx. *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe*. International
- Dnevnik.hr. „Od ove godine poslodavce se može prijaviti za neisplatu plaća!“, 2. Januar 2013. Zugegriffen 16. Juni 2014 <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/od-ove-godine-poslodavce-se-moze-prijaviti-za-neisplatu-placa---268787.html>.
- Dnevnik.hr. „Protiv Zakona o reprezentativnosti: ‚Stanje je alarmantno‘.“ 14. Juli 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/protiv-zakona-o-reprezentativnosti-stanje-je-alarmantno---344021.html>.
- Doerr, Florian. *Partizipative Demokratie und ihre Institutionalisierung in der Arbeitswelt: Theorie, Praxis und Forderungen für eine weiterreichende Demokratisierung der Wirtschaft*. München, Ravensburg: GRIN Verlag GmbH, 2009.
- Dorić, Petar. *Croatia Country Report*. Nations in Transit. Budapest: Freedom House, 2012. http://www.freedomhouse.org/sites/default/files/Croatia_final.pdf.
- Džihic, Vedran, Dieter Segert, und Angela Wieser. „The Crisis of Representative Democracy in the Post-Yugoslav Region. Discrepancies of Elite Policies and Citizens’ Expectations“. *Southeastern Europe* 36, Nr. 1 (1. Januar 2012): 87–110.

- Džihić, Vedran, und Dieter Segert. „Lessons from “Post-Yugoslav” Democratization Functional Problems of Stateness and the Limits of Democracy“. *East European Politics & Societies* 26, Nr. 2 (1. Mai 2012): 239–53.
- Džihić/Nadjivan/Paić/Stachowitsch 2006, S. 96
- Eckert, Florian. *Vom Plan zum Markt: Parteipolitik und Privatisierungsprozesse in Osteuropa*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.
- EESC (European Economic and Social Committee). „Who are the Croatians?“. Zugegriffen 17. Juli 2014. <http://www.eesc.europa.eu/?i=president.en.president-activities.29445>.
- Ehrke, Michael, Hrsg. „Die globale Krise an der europäischen Peripherie“, 2009. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/06290.pdf>.
- Ehrke, Michael. *Das neue Europa: Ökonomie, Politik und Gesellschaft des postkommunistischen Kapitalismus*. Internat. Politikanalyse, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2004.
- Erdal, David. „Employee ownership as a form of economic democracy“. *Teorija i Praksa* 49, Nr. 6 (2012).
- Esser, Josef. „Funktionen und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland“. In *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Heidelberg: Springer VS, 2014.
- ETUI. „Workplace Representation“. Zugegriffen 29. November 2014. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>.
- European Commission. *Croatia 2005 Progress Report*. Brussels, 9. November 2005.
- European Commission. *Croatia 2006 Progress Report*. Brussels, 8. November 2006.
- European Commission. *Croatia 2008 Progress Report*. Brussels, 5. November 2008.
- European Commission. *Croatia 2009 Progress Report*. Brussels, 14. Oktober 2009.
- European Commission. *Croatia 2010 Progress Report*. Brussels, 9. November 2010.
- European Commission. *Public Opinion in the European Union*. Standard Eurobarometer 78 /Autumn 2012
- Eyal, Gil, Iván Széleányi, und Eleanor R. Townsley. *Making Capitalism Without Capitalists: Class Formation and Elite Struggles in Post-Communist Central Europe*. Verso, 1998.
- Fable, Silvana. „Lesar: Zna li premijerka da HFP od 2004. nema Nadzorni odbor“, *Slobodna Dalmacija*, 13. Mai 2010. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/102413/Default.aspx>.
- Feicht, Roland, und Milan Jevtić. *Wenig Optimismus und verschärfte Auseinandersetzungen. Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gewerkschaftsbewegung in Südosteuropa*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, März 2013.
- Flick, Uwe. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt, 2007.
- Franičević, Vojmir. „Croatia: Between EU normalisation and persistent hard reality“. In *Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*, 91–139. International Labour Office, 2007.
- Franičević, Vojmir. „Croatia: Prolonged Crisis with an Uncertain Ending“. In *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*. Edward Elgar Publishing, 2011.
- Franičević, Vojmir. „Privatization in Croatia: legacies and context“. *Eastern European Economics*, 1999, 5–54.
- Franičević, Vojmir. *Decent Work Country Report - Croatia*. Zagreb: University of Zagreb, 2008.
- Franičević, Vojmir. *Decent Work Country Report - Croatia*. Zagreb: University of Zagreb, 2008.
- Freedom House. *Croatia*. Nations in Transit. Budapest: Freedom House, 2008.
- Freedom House. *Croatia*. Nations in Transit. Budapest: Freedom House, 2005.
- Frölich-Steffen, Susanne. *Populisten an der Macht." Populistische Regierungsparteien in Ost-und Westeuropa*. Wien: Braumüller, 2005.
- Fuchs, Dieter, und Edeltraud Roller. „Learned democracy? support of democracy in central and eastern Europe“. *International Journal of Sociology* 36, Nr. 3 (2006): 70–96.
- Fukuyama, Francis. *The End of History and the Last Man*. Simon and Schuster, 1992.
- Galgoczi, Bela. „The impact of multinational enterprises on the corporate culture and on industrial relations in Hungary“. *South East Europe Review for Labour and Social Affairs* 01+02 (2003): 27–44.
- Galgoczi, Bela. „The state of industrial relations with a view to workers participation and organizational innovation in the Central Eastern European new member states of the EU“. In *Das*

- erweiterte Europa: Arbeitnehmerbeteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen*, 11:275–98. Travaux Interdisciplinaires et plurilingues. Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien: Peter Lang, 2009.
- Gallup Balkan Monitor. „Survey Data.“ Zugegriffen am 7. September 2010. <http://www.balkan-monitor.eu/index.php/dashboard>
- Ganev, Venelin I. „Preying on the state: political capitalism after communism“. University of Chicago, Department of Political Science, 2000.
- Gatarić, Ljubica. „Dogovorene promjene Zakona o radu pričekat će ipak novu Vladu!“. *Večernji.hr*, 12. September 2011.
- GfK. „Povjerenje u profesije/institucije“, 2012. Zugegriffen 03 Oktober 2013 http://www.gfk.hr/public_relations/press/press_articles/009409/index.hr.html.
- Gligorov, Vladimir, und Hermine Vidovic. *Croatia: Growth Slowdown and Policy Alternatives*. Wiiw Research Reports. The Vienna Institute for International Economic Studies, wiiw, Januar 2006.
- Gligorov, Vladimir, und Hermine Vidovic. *Croatia's Delayed Transition: Competitiveness and Economic Policy Challenges*. Wiiw Research Reports. The Vienna Institute for International Economic Studies, 2004.
- GONG. *Konačni Izvještaj o Izborima za Izbor Zastupnika u Hrvatski Sabor*. Zagreb: GONG, 2011.
- Gotovac, Viktor. *Supporting Strategies to Recover from Crisis in South Eastern Europe*. Country Assessment Report Republic of Croatia. Budapest: International Labour Association, 2011.
- Gotovac, Viktor. *Supporting Strategies to Recover from Crisis in South Eastern Europe*. Country Assessment Report Republic of Croatia. Budapest: International Labour Association, 2011.
- Grdešić, Marko. „Mapping the Paths of the Yugoslav Model: Labour Strength and Weakness in Slovenia, Croatia and Serbia“. *European Journal of Industrial Relations* 14, Nr. 2 (2008): 133–51.
- Grdešić, Marko. „Sindikati u trendu“. *banka.hr*, 24. Mai 2013. <http://www.banka.hr/sindikati-u-trendu/print>.
- Grdešić, Marko. „Tranzicija, sindikati i političke elite u Sloveniji i Hrvatskoj“. *Politička misao*, Nr. 04 (2006): 121–41.
- Grdešić, Marko. „Uspion i pad stožera za obranu kompanija u Hrvatskoj“. *Revija za sociologiju* 38, Nr. 1–2 (2007): 57–69.
- Greskovits, Béla. „Economic woes and political disaffection“. *Journal of Democracy* 18, Nr. 4 (2007): 40–46.
- Grubisa, Damir. „Anti-corruption policy in Croatia: benchmark for EU accession“. *Politička misao*, Nr. 05 (2010): 69–95.
- Grubisa, Damir. „Anti-corruption policy in Croatia: benchmark for EU accession“. *Politička misao*, Nr. 05 (2010): 69–95.
- H-Alter. „Tribina - slučaj monetizacije i dugoročne koncesije autocesta - Pritisak odozdo - H-Alter“. Zugegriffen 7. April 2014. <http://www.h-alter.org/vijesti/pritisak-odozdo/tribina-slucaj-monetizacije-i-dugorocne-koncesije-autocesta>.
- Haas, Michael. *Direkte Partizipation abhängig Beschäftigter: Konzept, organisatorische Realisierung und die Wirkung auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheitsressourcen*. Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Bildung, Arbeit und Lebenschancen, Forschungsgruppe Public Health, 2012.
- Habermas, Jürgen. „Three normative models of democracy“. *Constellations* 1, Nr. 1 (1994): 1–10.
- Haider-Markel, Donald P., Alana Querze, und Kara Lindaman. „Lose, win, or draw? A reexamination of direct democracy and minority rights“. *Political Research Quarterly* 60, Nr. 2 (2007): 304–14.
- Hamberger, Judit. *Content and Quality of the Slovak-Hungarian Relations*. Hungarian Foreign Policy Institute, 2010.
- Hann, C. M. *Postsozialismus: Transformationsprozesse in Europa und Asien aus ethnologischer Perspektive*. Campus Verlag, 2002.
- Hantke, Frank. *Süd-Ost-Europa: Zukunft mit Gewerkschaften – Wege aus der Vergangenheit*. Friedrich Ebert Stiftung, 2007.
- Haraci, Iren. „Radnicima ugovori sa novim poduzećem“. *Večernji List*. 2. Oktober 2003.
- Hartleb, Dr Florian. „Philippe C. Schmitter/Gerhard Lehmbruch (Hrsg.), Trends Toward Corporatist Intermediation, London 1979.“ In *Schlüsselwerke der Politikwissenschaft*, herausgegeben von Steffen Kailitz, 437–41. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007.

- Hassel, A. „Policies and Politics in Social Pacts in Europe“. *European Journal of Industrial Relations* 15, Nr. 1 (2009): 7–26.
- Hausner, Jerzy. *Populist threat in transformation of socialist society*. Warsaw: Friedrich-Ebert-Foundation, 1992.
- Hellman, Joel, Geraint Jones, und Daniel Kaufmann. *Seize the state, seize the day: State capture, corruption and influence in transition*. World Bank Policy Research Working Paper No.2444, 2000.
- Hidalgo, Oliver. „300 Jahre Rousseau: Der Gesellschaftsvertrag in der Staats- und Politikwissenschaft“. In *Der lange Schatten des Contrat social*, 7–27. Beiträge zur aktuellen Staatsdiskussion. Springer Fachmedien Wiesbaden, 2013.
- Hidalgo, Oliver. „300 Jahre Rousseau: Der Gesellschaftsvertrag in der Staats- und Politikwissenschaft“. In *Der lange Schatten des Contrat social*, herausgegeben von Oliver Hidalgo, 7–27. Beiträge zur aktuellen Staatsdiskussion. Springer Fachmedien Wiesbaden, 2013.
- Höge, Thomas. „Mitarbeiterkapitalbeteiligungen“. *Arbeit* 4, Nr. 15 (2006): 246–58.
- Holmes, Leslie. „Crime, organised crime and corruption in post-communist Europe and the CIS“. *Communist and Post-Communist Studies*, The Ghosts of the Past: 20 years after the Fall of Communism in Europe 20 years after the Fall of Communism in Europe, 42, Nr. 2 (Juni 2009): 265–87.
- Holmes, Leslie. *Rotten States?: Corruption, Post-communism, and Neoliberalism*. Duke University Press, 2006.
- Höpken, Wolfgang. „History Textbooks in East-Central and Southeastern Europe“. In *Democratic Transition in Croatia: Value Transformation, Education & Media*, 163–92. Texas A&M University Press, 2007.
- Hoppe, Hans-Joachim. *Die neue politische Elite Kroatiens*. Bundesinstitut für Ostwissenschaftliche und Internationale Studien, 1997.
- Horvat 2002;
- Horvat, Branko. *Kakvu državu imamo, a kakvu državu trebamo?*. Zagreb: Prometej, 2002.
- Horvat, Srećko, und Igor Štikš. *Pravo na pobunu: uvod u anatomiju građanskog otpora*. Zagreb: Fraktura, 2010.
- Hosking, Geoffrey A., und George Schöpflin. *Myths and Nationhood*. Taylor & Francis, 1997.
- Howard, Marc Morjé. *The Weakness of Civil Society in Post-Communist Europe*. Cambridge University Press, 2003.
- Humphrey, Caroline. „Ist ‚postsozialistisch‘ noch eine brauchbare Kategorie?“. In *Postsozialismus. Transformationsprozesse in Europa und Asien aus ethnologischer Perspektive*. Campus Verlag, 2002.
- Ilišin, Vlasta. „Political Values and Attitudes“. In *Democratic Transition in Croatia*. Texas: Texas A&M University Press, 2007.
- ILO (International Labour Office). *Arbeiterselbstverwaltung in den Betrieben Jugoslawiens*. ILO, 1962.
- ILO (International Labour Office). *Arbeiterselbstverwaltung in den Betrieben Jugoslawiens*. ILO, 1962.
- IMF Country Report, S. 3)
- INDEX. „Njemački i švicarski mediji o izborima: Oporba pobjeđuje zbog ‚truleži unutar HDZ-a‘“, 30. November 2011. <http://www.index.hr/vijesti/clanak/hrvatska-se-opet-vratila-nacionalizmu-kaoda-deset-godina-politickog-razvoja-nije-nista-znacilo/585801.aspx>.
- Iportal. „Polan izrađuje stečajni plan za idućih pet godina“. 24. Februar 2006. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.portal.hr/clanak.asp?ID=2082>.
- Iportal. „U šest mjeseci Itas je ostvario 210.000 kuna viška i zaposlio 142 radnika“. 14. Juli 2006. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.portal.hr/clanak.asp?ID=2361>.
- ITAS Prvomajska. „Itas.hr“. Zugegriffen 19. September 2014. <http://itas.hr/>.
- ITUC. *Establishment of Cooperation and Partnership Mission NHS-Croatia*. Brussels: ITUC, 9. November 2006.
- Ivanec online. „Dramatična događanja u ITAS-u d.d.“, 10. Juli 2005. Zugegriffen am 11.07.2005. <http://www.ivanec-online.com/modules/stories/print.php?storyid=1176>.
- Iveković, Mario. „Privatizacija u Hrvatskoj: jučer, danas, sutra“. *Zarez*. 2013. <http://www.zarez.hr/clanci/privatizacija-u-hrvatskoj-jučer-danas-sutra>.

- Jacobs, Jörg. *Tücken der Demokratie: Antisystemeinstellungen und ihre Determinanten in sieben post-kommunistischen Transformationsländern*. Bd. 3. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2004.
- Jović, Dejan, und Christopher K. Lamont. „Introduction Croatia after Tudman: Encounters with the Consequences of Conflict and Authoritarianism“, Dezember 2010, 1609–20.
- Jović, Dejan. *Yugoslavia A State that withered Away*. Purdue University, 2009.
- Jović, Dejan. „Croatia after Tudjman: the ICTY and issues of transitional justice“, 2009, 13–27.
- Jović, Dejan. „The Disintegration of Yugoslavia A Critical Review of Explanatory Approaches“. *European Journal of Social Theory* 4, Nr. 1 (2001): 101–20.
- Jutarnji List. „Sindikati: Vlada prijedlogom zakona o reprezentativnosti ‚reže preko koljena‘ i mijenja zakon o radu! - Jutarnji.hr“, 6. Juni 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.jutarnji.hr/sindikati--vlada-prijedlogom-zakona-o-representativnosti--reze-preko-koljena--i-mijenja-zakon-o-radu-/1033282/>.
- Kalandadze, Katya, und Mitchell A. Orenstein. „Electoral protests and democratization beyond the color revolutions“. *Comparative Political Studies* 42, Nr. 11 (2009): 1403–25.
- Kaldor, Mary, und Ivan Vejvoda. *Democratization in Central and Eastern Europe*. Continuum, 2002.
- Kasapović, Mirjana. *Hrvatska politika 1990.-2000: izbori, stranke i parlament u Hrvatskoj*. Bd. 1. Fakultet političkih znanosti Sveučilišta, 2001.
- Katalenac, Juraj. „Razgovor s radnicima ITAS-a: Tvornica se brani iznutra!“. *Slobodni Filozofski*, 2012.
- Keller, Berndt. *Einführung in die Arbeitspolitik*. München/Wien: Oldenbourg, 1991. <http://tocs.ub.uni-mainz.de/pdfs/051666022.pdf>.
- Kißler, Leo, Ralph Greifenstein, und Karsten Schneider. *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag Für Sozialwissenschaften, 2011.
- Kißler, Leo, Ralph Greifenstein, und Karsten Schneider. *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag Für Sozialwissenschaften, 2011.
- Kitschelt, Herbert, und Steven I. Wilkinson. „Citizen-politician linkages: an introduction“. *Patrons, clients, and policies: Patterns of democratic accountability and political competition*, 2007, 1–49.
- Kitschelt, Herbert. „Linkages between citizens and politicians in democratic polities“. *Comparative political studies* 33, Nr. 6–7 (2000): 845–79.
- Kocsis, Gábor. „Industrial relations in central and eastern Europe in the perspective of EU enlargement“. *SouthEast Europe Review for Labour and Social Affairs*, Nr. 1 (2000): 9–19.
- Kohl, Heribert, und Hans-Wolfgang Platzer. „Labour Relations in Central and Eastern Europe and the European Social Model“. *European Review of Labour and Research* 9, Nr. 1 (2003): 11–30.
- Kohl, Heribert. „Social dialogue, workers’ rights and freedom of association in the western Balkans“. *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 2009, 02 Auflage.
- Kohl, Heribert. „Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Eine Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung“. Friedrich Ebert Stiftung, Kurzberichte, 2008.
- Kokanović, Marina. „Croatian Labour Realities, 1990–1999“. *SouthEast Europe Review for Labour and Social Affairs*, Nr. 3 (1999): 185–208.
- Kotthoff, Hermann. *EU-Osterweiterung: die aktuelle Herausforderung für den Europäischen Betriebsrat. Erste Basiskontakte zwischen West und Ost*. Arbeitspapier. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, 2005.
- Krastev, Ivan. „deepening dissatisfaction“. *Journal of Democracy* 21, Nr. 1 (2010): 113–19.
- Krastev, Ivan. „The Balkans: democracy without choices“, 2002, 39–53.
- Krastev, Ivan. „The populist moment“. *Critique and Humanism Journal* 23 (2007): 103–8.
- Kruse, Douglas. „Research evidence on prevalence and effects of employee ownership“. *Journal of Employee Ownership Law and Finance* 14, Nr. 4 (2002): 65–90.
- Kubicek, Paul. *Organized Labor in Postcommunist States: From Solidarity to Infirmary*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 2004.
- Kusić, Siniša. *Path-dependent Development in the Western Balkans: The Impact of Privatization*. Peter Lang, 2005.
- Kusić, Siniša. *Privatisierung im Transformationsprozess: das Beispiel der Republik Kroatien*. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verlag, 2001.
- Kymlicka, Will. „Nation-building and minority rights: Comparing West and East“. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 26, Nr. 2 (2000): 183–212.

- Lalović, Dragutin. „O totalitarnim značajkama hrvatske države (1990.-1999.)“. *Politička misao* 37, Nr. 1 (2000): 188–205.
- Lamont, Christopher K. „Defiance or Strategic Compliance? The Post-Tuđman Croatian Democratic Union and the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia“. *Europe-Asia Studies* 62, Nr. 10 (2010): 1683–1705.
- Leonardson Mirčev (1979)
- Lieb, Anja. *Demokratie: Ein politisches und soziales Projekt*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 2009.
- Lindner, Clausjohann. *Kritik der Theorie der partizipatorischen Demokratie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1990.
- Linz, Juan J., und Alfred Stepan. *Problems of Democratic Transition and Consolidation: Southern Europe, South America, and Post-Communist Europe*. JHU Press, 2011.
- Lipovčan, Ljiljana Kaliterna, und Yvjejdana Prizmić-Larsen. „Quality of life, life satisfaction and happiness in Croatia in comparison to European countries“. In *Croatian Accession to the European Union. Facing the Challenges of Participation*. 4. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung, 2006.
- Lončar, Jovica. „Arbeitskämpfe im postsozialistischen Kroatien“. In *Soziale Kämpfe in Ex-Jugoslawien*, 163–83. Wien: Mandelbaum, 2013.
- Lončar, Jovica. „Brodogradnja je samoodrživa“. *H-Alter*, 19. Februar 2013.
- Marić, Jagoda. „Linić na plaćanje doprinosa natjerao 19.000 poslodavaca i uprihodio 220 milijuna kuna - Hrvatska / Novi list“. *Novi List*, 17. Juli 2012.
- Matković, Teo, und Iva Biondić. „Reforma zakona o radu i promjena indeksa zakonske zaštite zaposlenja“. *Financijska teorija i praksa* Volume 27, Nr. No. 4 (2003): 515–28.
- Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz, 2010.
- McFaul, Michael, und Kathryn Stoner-Weiss. *After the Collapse of Communism: Comparative Lessons of Transition*. Cambridge University Press, 2004.
- Meier, Viktor. *Jugoslawiens Erben: die neuen Staaten und die Politik des Westens*. C.H. Beck, 2001.
- Melčić, Dunja. *Der Jugoslawien-Krieg: Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007.
- Merkel, Wolfgang. *Systemtransformation*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.
- Meyer, Thomas. *Was Ist Demokratie?: Eine Diskursive Einführung*. Springer, 2009.
- Milićević Pezelj, Ana. *Annual Review 2010 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Croatia*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung, 2011.
- Milićević Pezelj, Ana. *Annual Review 2012 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Croatia*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
- Milićević Pezelj, Ana. *Labour Relations and Social Dialogue in Croatia in 2009*. Friedrich Ebert Stiftung, 2009.
- Moskaljov, Vanja, und M. Šarić. „Sanader prozvao Čačića zbog ITAS-ove propasti“. *Večernji.hr*, 9. November 2005. <http://www.vecernji.hr/hrvatska/sanader-prozvao-cacica-zbog-it-as-ove-propasti-812370>.
- Mrak, Marija Kastelan, Danijela Sokolic, und Nenad Vretenar. *ESOPs in Croatia - Some Recent Developments and Issues*. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 22. März 2013.
- Mrak, Marija Kastelan, Danijela Sokolic, und Nenad Vretenar. *ESOPs in Croatia - Some Recent Developments and Issues*. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 22. März 2013.
- Müller-Jentsch, Walther. „Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges“. *Management Review* 19, Nr. 4 (2008): 260–73.
- Müller-Jentsch, Walther. „Mitbestimmungspolitik“. In *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 505–34. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2014.
- Müller-Jentsch, Walther. *Soziologie der industriellen Beziehungen: eine Einführung*. Campus-Verlag, 1997.
- Mungiu-Pippidi, Alina, und Ivan Krastev. *Nationalism After Communism: Lessons Learned*. Central European University Press, 2004.
- Mungiu-Pippidi, Alina. „The other transition“. *Journal of Democracy* 21, Nr. 1 (2010): 120–27.

- Najbar-Agičić, Magdalena, und Damir Agičić. „The Use and Misuse of History Teaching in Croatia“, 193–223. Texas A&M University Press, 2007.
- Nestić, Danijel. „Plaće u Hrvatskoj: Trendovi, Problemi i Očekivanja“. In *Rad u Hrvatskoj. Pred izazovima budućnosti*, 165–95. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009.
- Novi List. „Vlada prihvatila Zakon o reprezentativnosti; Sindikati: Ovo je neizravna izmjena ZOR-a“. 6. Juni 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.novolist.hr/content/view/full/177799>.
- Obradović, Josip. „Participation and Work Attitudes in Yugoslavia“. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 9, Nr. 2 (1970): 161–69.
- Obradović, Josip. „Participation and Work Attitudes in Yugoslavia“. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 9, Nr. 2 (1970): 161–69.
- Offe, Claus. "Das Dilemma der Gleichzeitigkeit. Demokratisierung und Marktwirtschaft in Osteuropa." *Merkur* 45.4 (1991): 279-292.
- Offe, Claus. „The Politics and Economics of Post-Socialist Capitalism in Central East Europe“. In *20 years since the fall of the Berlin wall: transitions, state break-up and democratic politics in Central Europe and Germany*, 336. Cambridge, Berlin: BWV Verlag, 2009.
- Offe, Claus. *Demokratisierung der Demokratie. Diagnosen und Reformvorschläge*. Campus-Verlag, 2003. Frankfurt am Main, New York (2003).
- Olteanu, Tina. „Die EU und das postsozialistische Europa am Ende der Korruptionsskala Hinterlassenschaft oder eine Frage der Wahrnehmung?“. In *Korruptionsbekämpfung als globale Herausforderung*, herausgegeben von Lukas Achathaler, Domenica Hofmann, und Matthias Pázmándy, 203–20. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.
- Olteanu, Tina. „Korruption in der Demokratie. Korrupte Demokratie? Diskurs und Wahrnehmung in Österreich und Rumänien im Vergleich“, 306. Springer, 2012.
- Orenstein, Mitchell A. „Postcommunist welfare states“. *Journal of Democracy* 19, Nr. 4 (2008): 80–94.
- Orenstein, Mitchell A. „Postcommunist welfare states“. *Journal of Democracy* 19, Nr. 4 (2008): 80–94.
- OSCE/ODIHR. *Limited Election Observation Mission Final Report*. Warsaw, 3. Februar 2012.
- Ost, David. „Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities“. *Politics & Society* 28, Nr. 4 (2000): 503–30.
- Ost, David. „The Consequences of Postcommunism. Trade Unions in Eastern Europe’s Future“. *East European Politics & Societies* 23, Nr. 1 (2009): 13–33.
- Padgett, Stephen. *Organizing Democracy in Eastern Germany: Interest Groups in Post-Communist Society*. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 1999.
- Padgett, Stephen. *Organizing Democracy in Eastern Germany: Interest Groups in Post-Communist Society*. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 1999.
- Pajić, Darko. „Direktna demokracija živi u Hrvatskoj“. *Novi List*, 7. Februar 2013. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.novolist.hr/Komentari/Osvrti/Direktna-demokracija-zivi-u-Hrvatskoj>.
- Pateman, Carole. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press, 1970.
- Perić Hadžić, Ana, und Tea Karačić. „Restrukturiranje hrvatske brodogradnje u kontekstu pristupanja Europskoj Uniji“. *Pomorski Zbornik* 47–48, Nr. 1. (28. April 2014): 121–32.
- Pesić, Vesna. *State capture and widespread corruption in Serbia*. CEPS Working Document. Centre for European Policy Studies, 2007.
- Peters, Ingo, und Elisabeth Bakke. *20 years since the fall of the Berlin wall: transitions, state break-up and democratic politics in Central Europe and Germany*. BWV, 2011.
- Petričić, Darko. *Kriminal u Hrvatskoj Pretvorbi*. Zagreb: Abakus, 2000. (Pogany 2006)
- Politics.hu. „Transparency International: Hungarian state has been captured by powerful interest groups“, 8. März 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.politics.hu/20120308/transparency-international-hungarian-state-has-been-captured-by-powerful-interest-groups/>.
- Pollak, Johannes. *Repräsentation ohne Demokratie: Kollidierende Systeme der Repräsentation in der Europäischen Union*. Springer London, Limited, 2007.

- Poole, Michael, und Glenville Jenkins. *The Impact of Economic Democracy: Profit-Sharing and Employee-Shareholding Schemes*. Routledge, 2013.
- Poole, Michael, und Glenville Jenkins. *The Impact of Economic Democracy: Profit-Sharing and Employee-Shareholding Schemes*. Routledge, 2013.
- Poole, Michael, und Glenville Jenkins. *The Impact of Economic Democracy: Profit-Sharing and Employee-Shareholding Schemes*. Routledge, 2013.
- Porta, Donatella Della. *Can Democracy Be Saved: Participation, Deliberation and Social Movements*. John Wiley & Sons, 2013.
- Poslovni Dnevnik „Više od 7.900 poduzetnika ne isplaćuje plaće svojim radnicima“. 15. September 2014. Zugegriffen 29. August 2013. <http://www.poslovni.hr/hrvatska/vise-od-7900-poduzetnikane-isplacuje-place-svojim-radnicima-279305>.
- Poslovni Dnevnik. „Građani još uvijek imaju nisko povjerenje u političke stranke“. 10. September 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.poslovni.hr/vijesti/graani-jos-uvijek-imaju-nisko-povjerenje-u-politicke-stranke-215272#>.
- Poslovni Dnevnik. „Zakon o reprezentativnosti ide u Sabor unatoč protivljenju sindikata - Poslovni dnevnik“, 5. Juni 2012. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.poslovni.hr/vijesti/zakon-o-representativnosti-ide-u-sabor-unatoc-protivljenju-sindikata-206583#>.
- praksa* 26, Nr. 1 (2002): 245–71.
- Pridham, Geoffrey. *Designing democracy: EU enlargement and regime change in post-communist Europe*. Palgrave Macmillan Basingstoke, 2005.
- Profil 2009).
- Prott, Jürgen. *Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit: Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt*. Opladen: Leske+Budrich, 2001.
- Puljiz, Vlado. „Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive“. *Revija za socijalnu politiku* 14, Nr. 2 (2007): 163–92.
- Pusić, Vesna. *Demokracije i diktature: Politička tranzicija u Hrvatskoj i jugoistočnoj Europi*. Durieux, 1999.
- Račić, Domagoj, und Vladimir Cvijanović. „Privatization, Institution Building and Market Development: The Case of Croatia“. In *Path-Dependent Development in the Western Balkans*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang, 2005.
- Radić, Dubravko. „Arbeitsmärkte in Transformationsländern: Bestandsaufnahme und Bilanz nach dem Ende des Transformationsprozesses“. In *Gewinner und Verlierer post-sozialistischer Transformationsprozesse*. Beiträge für die 10. Brühler Tagung junger Osteuropa-Experten: Forschungsstelle Osteuropa, Bremen 2002
- Radio Slobodna Europa. „Hrvatska: Gotovo petina birača za referendum“. 1. Juli 2010. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnaevropa.org/content/news/2087995.html>.
- Radio Slobodna Europa. „Kosor potvrdila da je Vlada povukla Zakon o radu“. 4. September 2010. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnaevropa.org/content/news/2148470.html>.
- Rajković, Dražen. *Cijena Rata: Hrvatski Model Financiranja Domovinskog Rata 1990.-199*. Jesenski i Turk, 2013.
- Rakela, Mirjana. „Pusić: HDZ se retorikom i stilom vraća u devedesete“, 11. November 2011. Zugegriffen 21. November 2014. http://www.slobodnaevropa.org/content/pusic_hdz_se_retorikom_i_stilom_varaca_u_devedesete/24388053.html
- Ramet, Sabrina P. „Croatia and Serbia since 1991: An Assessment of Their Similarities and Differences“. *Journal of Communist Studies and Transition Politics* 27, Nr. 2 (2011): 263–90.
- Ramet, Sabrina P., Hrsg. *Central and Southeast European Politics Since 1989*. Cambridge University Press, 2010.
- Ramet, Sabrina P., und Davorka Matic. *Democratic Transition in Croatia: Value Transformation, Education, and Media*. Texas A&M University Press, 2007.
- Ramet, Sabrina P., und Davorka Matic. *Democratic Transition in Croatia: Value Transformation, Education, and Media*. Texas A&M University Press, 2007.
- Ramet, Sabrina P., und Davorka Matic. *Democratic Transition in Croatia: Value Transformation, Education, and Media*. Texas A&M University Press, 2007.

- Redžepagić, Denis. „Utjecaj vlasničke strukture na uspješnost poduzeća u tranzicijskim uvjetima – slučaj pretvorbe i privatizacije u Republici Hrvatskoj“. Sveučilište u Splitu - Ekonomski Fakultet, 2012.
- Renner Institut. „Wirtschaftsdemokratie...ein Ausweg (nicht nur) aus der Krise?“ Tagung im Renner Institut Europa Saal, 16. Oktober 2010
- Riedman, Arnold, Guy Gyes van, Amelia Roman, Marcel Kerkhofs, und Sebastian Bechman. *European Company Survey 2009*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Ris.com.hr. „Potisan kolektivni ugovor u ITAS-Prvomajska d.d. Ivanec“, Zugegriffen am 16. Februar 2011. <http://www.ris.com.hr/novost/potpisan-kolektivni-ugovor-u-itas-prvomajska-dd-ivanec>
- ROMEIA 2011
- Rothschild, Joyce, und J. Allen Whitt. *The Cooperative Workplace: Potentials and Dilemmas of Organisational Democracy and Participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- Runciman, W. G., und Amartya K. Sen. „Spiele, Gerechtigkeit und der allgemeine Wille“. In *Gemeinwohl und Gemeinsinn: Rhetoriken und Perspektiven sozial-moralischer Orientierung*. Berlin: Akademie Verlag, 2002.
- Rupnik 2007, S.2
- Rupnik, Jacques. „From Democracy Fatigue to Populist Backlash“. *Journal of Democracy* 18, Nr. 4 (2007): 17–25.
- Rupnik, Jacques. „Populism in Eastern Central Europe“. *Transit* 33 (2007b). <http://www.eurozine.com/pdf/2007-09-10-rupnik-en.pdf>.
- Rusinow, Dennison I. *The Yugoslav Experiment 1948-1974*. University of California Press, 1977.
- Rusu 2010).
- Rusu, Alexandru. *Latvia*. Hertie School of Governance, 2010.
- Sabrina Ramet (2007)
- Samardžija, Višnja, Dominik Vuletić und Simona Piattoni. „The Challenges for Croatia in European Social Dialogue?“. *Croatian International Relations Review* 14, Nr. 52/53 (2008): 83–94.
- Sanchez Bajo, Claudia; Bruno Roelants. *Capital and the Debt Trap*. Palgrave Macmillan, 2011.
- Sanchez Bajo, Claudia; Bruno Roelants. *Capital and the Debt Trap*. Palgrave Macmillan, 2011.
- Sauer, Birgit. „Only paradoxes to offer? Feministische Demokratie- und Repräsentationstheorie in der ‚Postdemokratie‘.“ *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Jg 40 (2011): 125–38.
- Schäfer, Armin.. *Alles halb so schlimm? Warum eine sinkende Wahlbeteiligung der Demokratie schadet*. Tätigkeitsbericht. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 2009.
- Schmid, Birgit E. „Vom Schatten herrschender Verhältnisse oder: Was fördert Organisationales Commitment?“. *Innsbruck University Press*, 2009, 22.
- Schmidt, Manfred G. *Demokratiethorien. Eine Einführung*. Opladen: Leske+Budrich, 2000.
- Schmitter, Philippe C., und Gerhard Lehbruch, Hrsg. *Trends toward corporatist intermediation*. London, Beverly Hills: Sage, 1979.
- Segert, Dieter. „Benötigen Demokratien den Sozialstaat? Versuch einer Bilanz nach 20 Jahren Transformation“. In *Sozialstaaten unter Druck: Wohlfahrtsstaatliche Veränderungen in Mitteleuropa – Rückwirkungen auf Österreich?*, 5–16. Wien: Arbeiterkammer Wien, 2010.
- Segert, Dieter. „Der tschechische Allparteienpopulismus: Post-sozialistische Instabilität als Grundlage für eine populistische Versuchung in Parlament und Regierung“. In *Populisten an der Macht: populistische Regierungsparteien in West- und Osteuropa*, 191–208. Wien: Braumüller, 2005.
- Segert, Dieter. „Sozialer Wandel in Osteuropa nach 1989 und staatssozialistisches Erbe“. *Berliner Debatte Initial* 16 (2009): 120–35.
- Segert, Dieter. *Postsozialismus: Hinterlassenschaften des Staatssozialismus und neue Kapitalismen in Europa*. Auflage: 1., Aufl. Wien: Braumüller, 2007.
- Seperić, Darko. *2013 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Croatia*. Belgrade: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/10543.pdf>.
- Seymour Lipsets (1997),
- Simonović, Gordana. „ITAS-ovi radnici i dalje štrajkaju gladu | Njemačka bira | DW.DE | 08.11.2005“. *DW.DE*. Zugegriffen 3. Juni 2014. <http://www.dw.de/itas-ovi-radnici-i-dalje-%C5%A1trajkaju-gla%C4%91u/a-2277915>.

- Slobodna Dalmacija. „GfK: Poraslo povjerenje Hrvata u Haški sud, palo u HNB i u EU“. 14. Februar 2013. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/202480/Default.aspx>.
- Slobodna Dalmacija. „Josipović: Prosvjedi branitelja se mogu oteći svakoj kontroli“. 31. Oktober 2014. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/262663/Default.aspx>.
- Smith, Graham. „The ethnic democracy thesis and the citizenship question in Estonia and Latvia*“. *Nationalities Papers* 24, Nr. 2 (1996): 199–216.
- Soberg in Ramet/Matic 2007; SSOAR 2005)
- Standing, Guy. „Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen in Osteuropa“. *PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 29, Nr. 1 (1999): 95–117.
- Stanojevic, Miroslav, und Grigor Gradev. „Workers’ Representation at Company Level in CEE Countries“. *European Review of Labour and Research* 9, Nr. 1 (1. Januar 2003): 31–49.
- Stubbs, Paul und Siniša Zrinščak. „Croatian Social Policy: The Legacies of War, State-building and Late Europeanization“. *Social Policy & Administration* 43 (2009): 121–135.
- Stubbs, Paul, und Siniša Zrinščak. „Rethinking Clientelism, Governance and Citizenship in Social Welfare: the case of Croatia“. Valencia, 2011. http://espanet2011.files.wordpress.com/2011/08/st3a_stubbs-zrinscak_op.pdf.
- Štulhofer, Aleksandar. „Perception of corruption and the erosion of social capital in Croatia 1995-2003“. *Politička misao* 5 (2004): 74–86.
- Šurina, Maja. „Sindikati poslali javnu ‚požurnicu‘ Ustavnom sudu“. *www.tportal.hr*. 20. Mai 2014. <http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/333525/Sindikati-poslali-javnu-pozurnicu-Ustavnom-sudu.html>
- Surjak, Mario. „Sutkinja dočeka s bejzbol palicom“. *Regionalni tjednik*. 8. September 2005.
- Švaljek, Sandra (Hrsg.). *Croatian Economic Survey*. Zagreb: Ekonomski Institut Zagreb, 2003.
- Szabó, Máté. „From a suppressed anti-communist dissident movement to a governing party: the transformations of FIDESZ in Hungary“. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy* 2 (2011): 47–66.
- Szelenyi 2008, S.144
- Szöke, Nóra. „Erfolg und Scheitern schwieriger Transformationsprozesse auf dem Balkan: Ein Vergleich der Demokratisierungsprozesse in Kroatien und Serbien“. Humboldt, 2010.
- Tatalović, Siniša. „National Minorities and Croatian Democracy“, 2007, 45–59. The Economist 2013
- Thelen, Tatjana. *Privatisierung und soziale Ungleichheit in der osteuropäischen Landwirtschaft: zwei Fallstudien aus Ungarn und Rumänien*. Campus Verlag, 2003.
- Trebilcock, Anne. *Towards social dialogue: tripartite cooperation in national economic and social policy-making*. Genf: International Labour Office, 1994.
- Tremlett, Giles. „Mondragon: Spain’s Giant Co-Operative Where Times Are Hard but Few Go Bust“. *The Guardian*, 7. März 2013, Abschn. World news. <http://www.theguardian.com/world/2013/mar/07/mondragon-spains-giant-cooperative>.
- Ulich, Eberhard, und Bettina S. Wiese. *Life Domain Balance - Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler, 2011.
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). *Non-Paper on Remaining Obstacles to Return and Reintegration in Croatia*. Croatia: 16 November 2008.
- Ustavni Sud Republike Hrvatske. „U-VIIR-4696/2010“, 20. Oktober 2010. Zugegriffen 21. November 2014. https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/Odluka_o_referendumu_%28Zakon_o_radu%29.pdf.
- Varaždinske „Država najavila pomoć Itasu“. 4. Mai 2006.
- Varaždinske. „Proizvodnja za kinesku i indijsku vojsku“. 8. März 2006.
- Varga, Mihai, und Annette Freyberg-Inan. „Demokratie okay, aber für alle? Demokratieunzufriedenheit und selektive Demokratie in Mittel- und Osteuropa“. *Berliner Debatte Initial* 20 (2009): 104–19.

- Vaughan-Whitehead, Daniel. „Work and Employment Conditions in New EU Member States: A Different Reality?“. In *Industrial Relations In The New Europe. Enlargement, Integration and Reform*, 41–62. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2007.
- Verba, Sidney, und Goldie Shabad. „Workers’ Councils and Political Stratification: The Yugoslav Experience“. *The American Political Science Review* 72, Nr. 1 (1978): 80–95.
- Vidović, Davorka, und Davor Pauković. „Welfare State in Transition: Political Transformations. The Case of Croatia“. *Welfare States in Transition*, 2011, 92.
- Vilmar, Fritz. „Wirtschaftsdemokratie–Zielbegriff einer alternativer Wirtschaftspolitik. Kritische Bilanz und Aktualität nach 40 Jahren“, 1999.
- Vukorepa, Ivana, und Željko Potočnjak. „Novi zakon radu“. *Revija za socijalnu politiku* 17, Nr. 2 (2010): 333–37.
- Walter, Franz, und Danny Michelsen. *Unpolitische Demokratie: Zur Krise der Repräsentation*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2013.
- Weber, Wolfgang G., Christine Unterrainer, und Birgit E. Schmid. „The influence of organizational democracy on employees’ socio-moral climate and prosocial behavioral orientations“, 2009, 1127–49.
- Wirtschaftsblatt 2013
- Wöfl, Adelheid. „Kroatien: Ernüchterung vor EU-Beitritt“. *Der Standard*, Jänner 2013. Zugegriffen 29. August 2013. <http://derstandard.at/1356426866424/Kroatien-Erneuechterung-vor-EU-Beitritt>.
- Woodward, Susan L. *Socialist Unemployment: The Political Economy of Yugoslavia, 1945-1990*. Princeton: Princeton University Press, 1995.
- YuTimes „Zakon o udruženom radu, jedan od temeljnih zakona socijalističke Jugoslavije“. *YuTimes*. Zugegriffen 27. Mai 2014. <http://www.yutimes.de/zakon-o-udruzenom-radu/>.
- Zagorščak, Mihaela. „Milijuni u obiteljskom poslu“. *Vjesnik*. 25. Oktober 2004.
- Zakon o Radu (NN 93/14)*, o. J.
- Zakon o Radu. NN 038/1995*, o. J.
- Zakošek, Nenad. „Ende des kroatischen Wirtschaftsmodells? Ein Blick aus Zagreb“. In *Die globale Krise an der europäischen Peripherie. Ein Blick aus Zentral- und Südosteuropa*. Internationale Politikanalyse. Friedrich Ebert Stiftung, 2009.
- Zakošek, Nenad. „Organizirani interesi u Hrvatskoj“. *Erasmus* 3, Nr. 11 (1995): 28–32.
- Zakošek, Nenad. „The heavy burden of history: Political uses of the past in the Yugoslav successor states“. *Politička misao* 44, Nr. 5 (2008): 29–43.
- Zakošek, Nenad. *Das politische System Kroatiens*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2002.
- Zambelli, Nataša. „A Journey Westward: A Poststructuralist Analysis of Croatia’s Identity and the Problem of Cooperation with the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia“, 2010, 1661–82.
- Zebić, Enis. „Građani i vlasti: bez prava na informaciju“. *Radio Slobodna Evropa*, 22. September 2008. Zugegriffen 21. November 2014. <http://www.slobodnaevropa.org/content/article/1202101.html>.
- Zebić, Enis. „Kod jednih nasilje, kod drugih govor mržnje“, 28. Februar 2011. Zugegriffen 21. November 2014. http://www.slobodnaevropa.org/content/prosvjedi_u_hrvatskoj_kod_jednih_nasilje_kod_drugih_govor_mrznje/2323553.html.
- Zebić, Enis. „Prosvjedi RVI, Vlada odbacuje prozivanja“. *Radio Slobodna Evropa*, 23. Oktober 2014.
- Zittel, Thomas, und Dieter Fuchs. *Participatory Democracy and Political Participation: Can Participatory Engineering Bring Citizens Back In?*. Taylor & Francis, 2007.
- Zoltan, Simon. „Orban says he seeks to End Liberal Democracy in Hungary“. *Bloomberg.com*, 28. Juli 2014. Zugegriffen am 28.10.2014 <http://www.bloomberg.com/news/2014-07-28/orban-says-he-seeks-to-end-liberal-democracy-in-hungary.html>.
- Zukin, Sharon. *Beyond Marx and Tito: Theory and Practice in Yugoslav Socialism*. Cambridge: Cambridge University, 1975.

Interviews

MitarbeiterInnen der Firma ITAS

M.A (MitarbeiterIn A), Interview vom 12.03.2014, Ivanec
M.B (MitarbeiterIn B), Interviews vom 12.03.2014, Ivanec
M.C (MitarbeiterIn C), Interviews vom 12.03.2014, Ivanec
M.D (MitarbeiterIn D), Interviews vom 12.03.2014, Ivanec
M.E (MitarbeiterIn E), Interview vom 12.03.2014, Ivanec
M.F (MitarbeiterIn F), Interview vom 13.03.2014, Ivanec
M.G (MitarbeiterIn G), Interview vom 13.03.2014, Ivanec
M.H (MitarbeiterIn H), Interview vom 13.03.2014, Ivanec
M.I (MitarbeiterIn J), Interview vom 13.03.2014, Ivanec
M.J (MitarbeiterIn I), Interview vom 13.03.2014, Ivanec

Repräsentanten der Firma ITAS

Varga, Dragutin, Interview vom 14.03.2013, Ivanec
Dragoslavić Božo, Interview vom 14.03.2013, Ivanec

VertreterInnen der Gewerkschaftsverbände

Bojić Mirela (MHS), Interview vom 12.11.2013, Zagreb
Matijašević Ozren (HURS), Interview vom am 05.11.2013, Zagreb
Milićević Pezelj Ana (SSSH), Interview vom 12.11.2013 Zagreb
Novi Sindikat, Interview mit Mario Iveković und Tomislav Kiš am 06.11.2013, Zagreb
Sever Krešimir (NHS), Interview vom 05.11.2013 Zagreb

Abkürzungsverzeichnis

AUDIO	Verwaltungsagentur für das Staatsvermögen
CEFTA	Zentraleuropäisches Freihandelsabkommen
EBR	Europäischen Betriebsräte
EBRD	Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
EPL	Employment Protection Legislation
ESOPs	Employee Stock-Ownership Plans
ETUC	Europäischer Gewerkschaftsverband
GSV	Wirtschafts- und Sozialrat
GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
HDZ	Kroatische Demokratische Gemeinschaft
HFP	Kroatischer Privatisierungsfond
HIVDRA	Verbund Kroatischer Kriegsinvaliden des Heimatkrieges
HSLs	Kroatische Sozial-Liberale Partei
HUP	Kroatische Verband der Arbeitgeber
HURS	Kroatischer Verband der Arbeitersyndikate
HUS	Kroatischer Verband der Syndikate
ICTY	Internationaler Strafgerichtshof für das ehemalige Jugoslawien
ITUC	Internationaler Gewerkschaftsverband
KHSJSN	Koordination der Kroatischen Öffentlichen Syndikate
KNSH	Konföderation der Unabhängigen Syndikate Kroatiens
MHS	Trägerverband Kroatischer Syndikate
NDH	Unabhängiger Staat Kroatien; Ustaša Staat Kroatiens
NHS	Unabhängige Kroatische Syndikate
OUR	Organisationen Gemeinsamen Arbeitens
PIF	Privatisierungsinvestitionsfonds
SDP	Sozialistische Demokratische Partei
SFRJ	Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien
SOUR	Kombinierte Organisation Gemeinschaftlichen Arbeitens
SSH	Verband der Syndikate Kroatien
SSSH	Verband der Selbständigen Syndikate Kroatien
URSH	Verband der Arbeitersyndikate Kroatiens
USKOK	Kroatische Antikorruptionsbehörde

Lebenslauf

Angaben zur Person

Vorname / Nachname

Angela Wieser

Hochschulbildung

März 2009 - März 2015

Doktorratsstudium der Politikwissenschaft

Universität Wien

Oktober 2005 - Oktober 2006

European Region Master Degree in Democracy and Human Rights

Masterstudium an der Univesität Bologna und der Universität Sarajewo

Oktober 2000 - Oktober 2005

Magisterstudium Politikwissenschaften

Universität Wien

Akademische Arbeit

Seit November 2014

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

EDUCULT – Denken und Handeln im Kulturbereich (educult.at)

Jänner 2014 – Oktober 2014

Research Fellow

Marietta Blau Stipendiatin bei der European Stability Initiative (esiweb.org)

März 2008 – Jänner 2011

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universität Wien, Institut für Politikwissenschaft FWF Projekt

“Transformations- und Demokratisierungsprozesse am Westlichen Balkan”

Ausgewählte Publikationen

The Crisis of Representative Democracy in the Post-Yugoslav Region.

Discrepancies of Elite Policies and Citizens' Expectations. In:

Southeastern Europe Volume 36, 1 (2012), S. 87-110

(Zusammen mit Vedran Džihic und Dieter Segert)

Incentives for Democratisation? Effects of EU Conditionality on

Democracy in Bosnia & Herzegovina In: Europe-Asia Studies

Volume 63, 1 (2011), S. 1803-1825 (Zusammen mit Vedran Džihic)

Caught between Past and Future – EU-Conditionality and Transitional Justice in the Former Yugoslavia. Selected Master Thesis for Publishing,

University of Sarajevo/University of Bologna 2007