FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
ISRAEL

Truc Nguyen

Die Arbeitsbeziehungen in Israel – ein Überblick

Stand : 12.09.18

Die Arbeitsbeziehungen in Israel sind, wie in jedem anderen Land, stark durch den sehr individuellen national-historischen und -gesellschaftlichen Kontext bestimmt. Dass dieser Kontext im Fall von Israel eine besondere Einzigartigkeit besitzt, spiegelt sich dementsprechend auch in der Arbeitswelt wider. Durch die Verwobenheit von zionistischer und Arbeiter*innenbewegung ist die Entwicklung des israelischen Gewerkschaftssystems kaum mit derer europäischer oder nordamerikanischer Länder zu vergleichen.

Vorangestellt sei, dass Termini der Arbeitsbeziehungen übersetzt in verschiedene Sprachen nie eins zu eins dasselbe bedeuten; ein Tarifvertrag im deutschen Kontext impliziert andere Vorgänge als ein »collective agreement« im anglo-sächsischen Raum auszudrücken vermag. Ein gewisses Abstraktionsvermögen von den deutschen Arbeitsbeziehungen bei der Thematisierung von »Betriebsräten«, »Tarifverhandlungen« und anderen Begriffen der gewerkschaftlichen Organisation ist daher beim Lesen dieser Publikation notwendig.

Die Arbeitsbeziehungen in Israel waren in den letzten Jahrzehnten vielen Schwankungen unterworfen. Die Gewerkschaftslandschaft Israels litt unter Wellen der Privatisierung und einer neoliberalen Politik. Heute sind ungefähr 24 Prozent der israelischen Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften organisiert, mehr als 80 Prozent davon im Gewerkschaftsdachverband *Histadrut*. Dieser spielte sowohl für den Aufbau der israelischen Volkswirtschaft nach der Staatsgründung als auch für die Herausbildung der Arbeitsbeziehungen eine große Rolle. Deshalb kommt ihm ein größerer Teil dieser Publikation zu. Die Relevanz des Dachverbands spiegelt sich allerdings auch in den anderen Abschnitten wider, die sich mit Fragen zu Betriebsratsbildung, der Führung von Tarifverhandlungen und natürlich auch anderen Akteur*innen der israelischen Arbeitsbeziehungen beschäftigen.

1. Histadrut

Das Wort »Histadrut« übersetzt sich ins Deutsche als »Organisation«. Spricht man jedoch in Israel von der Histadrut, wissen die meisten, dass vom gewerkschaftlichen Dachverband die Rede ist. Im Laufe der Zeit hat sich der Name der Histadrut immer wieder geändert, heute wird sie offiziell als »General Histadrut« bezeichnet. Im Folgenden wird zugunsten eines besseren Verständnisses nur der alleinstehende Name Histadrut unbeachtet des Zeitabschnitts für die Organisation verwendet.

Die Geschichte der Histadrut

Die Histadrut wurde 1920 bereits vor der Gründung des Staates Israel von jüdischen Arbeiter*innenbewegungen in Palästina gegründet. In erster Linie diente die Histadrut als Institution zur Repräsentation und Verwaltung der sich dort aufhaltenden Jüdinnen und Juden, ihre Rolle als Gewerkschaft kam erst später hinzu. Sie übernahm im Jischuw[1] wichtige Aufgaben, die von dem Empfang ankommender Jüdinnen* und Juden* in Palästina bis hin zur Verwaltung der wirtschaftlichen Strukturen der Kibbuzim reichte. In dieser Rolle bestimmte sie auch nach der Gründung des Staates Israel maßgeblich die ökonomische und soziale Entwicklung des Landes mit. Als allumfassende Arbeiter*innenorganisation, die kulturellen, sozialen und allgemeingesellschaftlichen

[1] Bezeichnung für jüdische Siedlungen in Palästina vor der Staatsgründung 1948

Aufgaben nachging, gehörten ihr Schulen, Kindergärten, Sportvereine und andere Kultureinrichtungen an.

Ein zentraler Bestandteil der Histadrut war ihre Holdinggesellschaft *Hevrat Ha'Owedim*, welche ihr enormen Einfluss auf die israelische Volkswirtschaft sicherte. Durch sie wurde die Histadrut neben ihrer Funktion als Arbeitnehmer*innenvertretung die wichtigste nichtstaatliche Arbeitgeberin in Israel. In den 1960er Jahren zählten ungefähr 30 Prozent der israelischen Volkswirtschaft zu ihrem Besitz.

Des Weiteren nahm die Histadrut auch wohlfahrtsstaatliche Aufgaben wahr, indem sie unter anderem zusätzliche Beiträge zur niedrigen Grundrente zahlte. Ihr wichtigstes Element war hierbei wohl ihr Krankenversicherungsfonds *Kupat Holim Klalit*, welche bis 1994 die größte Organisation im Gesundheitssektor Israels war. Die Mitgliedschaft in diesem Fond war an die Mitgliedschaft bei der Histadrut gebunden, ebenso wie die Beitragszahlungen zum Fonds mit dem Mitgliedsbeitrag des Dachverbands.

Die Geschichte der Histadrut ist folglich nicht die einer klassischen Gewerkschaft, sondern stark mit den politischen Verhältnissen der Staatsgründung Israels verbunden. Sie war eine multifunktionale Organisation im Dienste von Arbeiter*inneninteressen mit einem enormen ökonomischen und gesamtgesellschaftlichen Einfluss, der sich auch in ihren Mitgliederzahlen manifestierte: Zu ihren Höchstzeiten waren mehr als 80 Prozent der israelischen Arbeitnehmer*innen und 90 Prozent aller organisierten Arbeitnehmer*innen in Israel Mitglied der Histadrut. Als Folge ihrer verschiedenen Rollen als Arbeitnehmer*innenvertretung, Arbeitgeberin und Bewahrerin nationaler Interessen stieß sie jedoch stets auf innere Widersprüche, die sie vor große Herausforderungen stellen sollte.

Nach dem Regierungswechsel 1977, bei welchem die Arbeitspartei zum ersten Mal in ihrer Regierungsposition abgelöst wurde, begannen die korporatistischen Arbeitsbeziehungen zu bröckeln. In Verbindung mit großen ökonomischen sowie internen Krisen war die Histadrut gezwungen, ihre Holdinggesellschaft zu verkaufen, was wiederum ihre Einnahmequellen reduzierte und ihre Stellung in der Gesamtwirtschaft verschlechterte. Den größten Einschnitt erlebte die Histadrut jedoch durch die 1995 in Kraft getretene Reform des Gesundheitssektors, welche den Verlust des Monopols auf die Krankenversicherung für die Histadrut bedeutete. Der Organisationsgrad von Arbeitnehmer*innen in der Histadrut sank innerhalb von fünfzehn Jahren von 79 Prozent auf 49 Prozent. Dies stellte die Arbeiter*innenorganisation vor große finanzielle Schwierigkeiten. Sie sah sich gezwungen große strukturelle Maßnahmen zu ergreifen; die Anzahl der Mitarbeiter*innen sank von 1994 bis 1999 von ungefähr 4000 auf 1500. Auch litt die Histadrut unter internen Krisen, die ihre grundlegenden Strukturen und Arbeitsprozesse in Frage stellten. Dies führte unter anderem zu der Abspaltung der Lehrer*innengewerkschaft *Histadrut HoMorim* von der Histadrut im Jahr 1994. Folglich blieb von der alten Struktur nach den Umstrukturierungsmaßnahmen lediglich die klassische Gewerkschaftsarbeit und Bruchteile der sozialen Dienstleistungen übrig.

Die Histadrut heute

Seit den Umbrüchen und den Neustrukturierungen in der Histadrut und dem damit einhergehenden Verlust ihrer zahlreichen früheren Funktionen beschränkt sich das

Tätigkeitsfeld der Histadrut auf ihre gewerkschaftliche Arbeit. Heute sind ungefähr 700 000 Arbeitnehmer*innen in der Histadrut organisiert, vornehmlich aus dem öffentlichen Sektor, was einen Organisationsgrad von ungefähr 20 Prozent ausmacht, während ungefähr 26 Prozent aller israelischen Arbeitnehmer*innen von Tarifverträgen abgedeckt sind. Die Mitglieder zahlen ab dem 1. Januar 2019 0,9 Prozent ihres Bruttoeinkommens als Mitgliedsbeitrag an den Dachverband. Arbeitnehmer*innen, die nicht Mitglied der Histadrut sind, jedoch von tarifvertraglichen Vereinbarungen profitieren, werden 0,75 Prozent als Organisationssteuer zahlen. Die Histadrut verwaltet die Verteilung der Gelder innerhalb ihrer Strukturen und an die ihr affiliierten nationalen Branchengewerkschaften und berufsständischen Organisationen. Diese zentralistische Verwaltungsstruktur spiegelt sich auch in der Mitgliederorganisation wider: Einzelpersonen treten zuerst der Histadrut bei und erst danach werden sie einer Mitgliedsgewerkschaft zugeordnet. Dies stellt wohl den wesentlichen Unterschied in der Funktionsweise zwischen der Histadrut und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) dar. Sie ist Mitglied des *International Trade Union Committee - Asian Pacific* und des *Trade Union Advisory Committee* der *Organisation for Economic Cooperation and Developement* (OECD), ebenso wie ihre Einzelgewerkschaften Mitglieder in den jeweiligen Global Unions sind.

Alle fünf Jahre gibt es Wahlen, die ähnlich wie die Parlamentswahlen funktionieren. Jedes Mitglied der Histadrut hat zwei Stimmen. Mit der Erststimme wird der Vorsitz der Histadrut und mit der Zweitstimme für Listen gewählt. Aus letzterer ergibt sich dann die Sitzverteilung der Legislaturversammlung (171 Mitglieder) und der Vorstand der Histadrut (13 bis 31 Mitglieder), welcher von der Mehrheitspartei bzw. den Koalitionsparteien gestellt und durch den Vorschlag des*der Vorsitzenden von der Legislaturversammlung bestätigt wird. Frauen geben zusätzlich eine dritte Stimme für die Vorsitzende der Frauenorganisation der Histadrut, *Na'amat*, ab. Die nächsten Wahlen finden turnusgemäß 2022 statt.

Die nationalen Einzelgewerkschaften sind ein wichtiger Bestandteil der Struktur der Histadrut. Im Kontext der Neustrukturierungen der 1990er Jahre wurden einige Branchen zusammengefasst, sodass die Anzahl der Gewerkschaften von 44 auf 26 sank. Die wohl einflussreichsten Einzelgewerkschaften sind die Gewerkschaft der Dienstleistungen im öffentlichen Sektor mit ungefähr 300 000 Mitgliedern und die Beamtengewerkschaft mit ca. 120 000 Mitgliedern. Diese genießen entsprechend ihrer Mitgliederstärke in der Histadrut auch mehr Autonomie und Verhandlungsmacht in Tarifverhandlungen.

Ein weiterer Bestandteil der Organisationsstruktur der Histadrut sind ihre 29 regionalen Distrikte. Vor den Umstrukturierungen gab es statt dieser Distrikte 72 Lokalbüros. Einige dieser Büros sind immer noch intakt und bieten weiterhin gelegentlich gewerkschaftliche Dienste vor Ort an. Die meisten Dienstleistungen, wie kulturelle Angebote und Angelegenheiten des Verbraucherschutzes, werden allerdings nun von den offiziellen Distriktbüros verwaltet.

Gegenwärtige Tendenzen

Neben den Herausforderungen, die aus dem historischen Kontext erwachsen, muss die Histadrut sich ähnlichen Problemen wie andere europäische Gewerkschaften stellen: eine neoliberale Politik der Regierung, der Einfluss der Globalisierung durch Migration und freiem

Kapitalfluss, sowie der zunehmend schnellere Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung. Von den bis in die 1980er herrschenden korporatistischen Arbeitsbeziehungen zwischen Histadrut, Staat und Arbeitgeber*innen ist nicht mehr viel übriggeblieben. Stattdessen überwiegt ein Trend hin zur Privatisierung und Dezentralisierung von Tarifverträgen.

Trotz dessen erlebt die Histadrut seit einigen Jahren einen Prozess der Revitalisierung. Besonders im Nachgang der sozialen Proteste 2011, die 400 000 Menschen in ganz Israel auf die Straße brachten, gelang es der Histadrut als oppositionelle Kraft gegenüber der neoliberalen Politik Netanyahus aufzutreten. Sie versteht sich mehr und mehr als eine progressive, soziale Bewegung für alle marginalisierten Bevölkerungsgruppen denn lediglich als Repräsentation israelischer Arbeitnehmer*innen. Dies spiegelt sich auch in ihren Kämpfen und Erfolgen der letzten Jahre wider. 2011 richtete die Histadrut das Organising Department ein, welches die Mitgliedergewinnung in den Fokus stellt und vor allem junge Menschen mit einem aktivistischen Hintergrund beschäftigt. Seit 2010 dürfen Arbeitsmigrant*innen und seit 2018 auch Geflüchtete mit Arbeitserlaubnis der Histadrut beitreten. Sowohl 2014 als auch 2017 setzte sich die Histadrut erfolgreich für die Belange von Menschen mit Behinderung ein: Zum einem indem sie eine Quote von drei Prozent in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen verhandelte; zum anderen durch die Erhöhung der Nachteilsausgleichszahlungen. Darüber hinaus verhandelte die Histadrut in 2015 die direkte Einstellung von 15 000 Vertragsarbeiter*innen im öffentlichen Sektor. Im selben Jahr wurde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber*innenverband ein Durchsetzungsausschuss in der israelischen Bauindustrie eingerichtet, der die Einhaltung von Arbeitsrichtlinien stärker kontrollieren soll. Dies kommt vor allem Palästinenser*innen zu Gute, welche überdurchschnittlich häufig in diesem Sektor beschäftigt sind.

Der derzeitige Vorsitzende der Histadrut, Avi Nissenkorn, wird einerseits aufgrund seines Pragmatismus und seiner guten Verbindungen ins Finanzministerium gelobt, welche die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit begünstigen; andererseits sehen Kritiker*innen darin auch eine zu hohe Kompromissbereitschaft und eine gewisse Konfliktscheuheit.

2. Andere Formen der Arbeitnehmer*innenvertretung

Neben der Histadrut gibt es auch andere, unabhängige Gewerkschaften sowie einige Nichtregierungsorganisationen (NRO), die sich für die Rechte von Arbeitnehmer*innen einsetzten. Darunter zählen zum einen die *National Histadrut* mit gegenwärtig 100 000 Mitgliedern, welche als rechtskonservatives Pendant der Histadrut 1934 gegründet wurde, sowie die unabhängigen Berufsgewerkschaften: die zwei Lehrer*innengewerkschaften, die Mediziner*innengewerkschaft, die Gewerkschaft der Journalist*innen und die Gewerkschaft des Junior und Senior akademischen Personals von Universitäten. Im Jahr 2007 hat sich zudem eine weitere Gewerkschaft, *Koach LaOvdim* (KLO, Übers. Kraft den Arbeiter*innen) gegründet, welche sich als junge, dynamische und demokratische Bewegung versteht und somit einen starken Kontrast zu der sehr zentralistischen Histadrut darstellt. Seither verzeichnet sie wachsende Mitgliedszahlen (derzeit ca. 15 000). Sie widmet sich besonders prekär beschäftigten Berufsgruppen, wie Reinigungskräften oder migrantischen Arbeitnehmer*innen. In der Vergangenheit gab es bereits einige Auseinandersetzung über die

Repräsentation von Arbeitnehmer*innen in Betrieben zwischen Histadrut und KLO, die bis zum Nationalen Arbeitsgericht getragen wurden, wie beispielsweise der Konflikt im nationalen Eisenbahnunternehmen 2012. Die wachsende Konkurrenz durch die KLO wird auch als ein gewichtiger Grund für die Gründung des Organizing Departments in der Histadrut gesehen. Eine weitere, sehr kleine Gewerkschaft mit ungefähr 2300 Mitgliedern heißt *Ma'an – Worker's Advice Center*. Auch sie setzt den Fokus auf Minderheiten, wobei sie sich in den letzten Jahren auf die Vertretung der arabischen Bevölkerung in der Westbank spezialisiert hat, nachdem im Jahr 2008 ein Gerichtsbeschluss die Anwendbarkeit israelischen Arbeitsrechts für palästinensische Arbeitnehmer*innen in israelischen Siedlungen festgemacht hat.

Im Feld der NROs ist besonders die 1991 gegründete *Kav LaOved* präsent. Sie hat sich das Ziel gesetzt besonders benachteiligte Arbeitnehmer*innen zu unterstützen, wie arabische Israelis, Palästinenser*innen oder Geflüchtete. Ihre Aufklärungsbroschüren sind nicht nur in hebräisch und arabisch, sondern auch unter anderem in thailändisch verfügbar.

3. Betriebsräte

Anders als in Deutschland gibt es in Israel kein Gesetz, welches die Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen im Unternehmen regelt. Die Bildung von Betriebsräten wird lediglich durch Tarifverträge ermöglicht. Um dies zu erreichen, müssen sich zunächst ein Drittel der Belegschaft eines Unternehmens in einer Gewerkschaft organisieren, um danach gemeinsam die Gründung eines Betriebsrats beim Arbeitsministerium einzureichen. Zwischen diesem Antrag und der Bewilligung des Betriebsrates liegt eine Bearbeitungszeit, die mehrere Monate dauern kann. Nach der offiziellen Gründung von Betriebsräten finden Betriebsratswahlen statt, in denen nur Gewerkschaftsmitglieder gewählt werden können. Die Größe des Betriebsrats ist nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern schwankt entlang der Größe des Betriebs und der Relevanz des Betriebs für Arbeitskämpfe. Die Arbeit im Betriebsrat ist zum großen Teil ehrenamtlich, nur in wenigen, wichtigen Unternehmen, wie beispielweise der *Israel Electric Company*, wird der Betriebsratsvorsitz freigestellt. Die Aufgaben der Betriebsräte in Israel ähneln denen in Deutschland: Sie sind verantwortlich für die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber dem*der Arbeitgeber*in, beraten Arbeitnehmer*innen des Unternehmen bezüglich tarifvertraglichen Regelungen und dienen auch als Anlaufstelle für die Histadrut, um sich potentiell an die Basis rückzubinden.

Die Behinderung von Betriebsratbildungen durch Arbeitgeber*innen ist kein seltenes Phänomen. In der Vergangenheit konnte die Histadrut vor dem Arbeitsgericht wichtige Präzedenzfälle schaffen, in welchen die Interventionsmöglichkeiten der Arbeitgeber*innenseite stark eingeschränkt wurden. Als Meilenstein wird der Fall des Mobiltelefonunternehmens *Pelephone* angesehen, bei welchem das Arbeitsgericht urteilte, dass jegliche Form von Einmischung der Unternehmensleitung in den Prozess der Betriebsratsbildung verboten ist.

4. Tarifverträge und –verhandlungen

Seit 1957 bildet das *Collective Agreements Law* die rechtliche Grundlage für das Zustandekommen von Tarifverträgen. Es regelt den Prozess der und die Befugnis für die Führung von Tarifverhandlungen, nicht jedoch worüber verhandelt werden kann. Zudem unterscheidet

es zwei Formen von Tarifverträgen: allgemeine Tarifverträge, die branchen- und sektorenweite Gültigkeit haben, und spezifische Tarifverträge, welche lediglich mit einzelnen Arbeitgeber*innen geschlossen werden. Allgemeine Tarifverträge werden zunächst zwischen der Histadrut und dem Arbeitgeber*innenverband ausgehandelt und erst durch ein *extension decree* des*der Arbeitsministers*in auf alle Sektoren ausgeweitet. Dabei wird er von einer Kommission bestehend aus einem*einer Vertreter*in der Histadrut, des Arbeitgeber*innenverbands und des Staates beraten.

Entsprechend ihrer zentralistischen Struktur übernimmt die Histadrut in den meisten Fällen die Tarifverhandlungen anstelle der Mitgliedsgewerkschaften. Seit den Umstrukturierungen führen allerdings zunehmend die Einzelgewerkschaften die Tarifverhandlungen, wobei vor allem die größeren Gewerkschaften, wie die der Beamten, sehr viel Autonomie genießen.

Erst 2009 wurde durch Initiative der Histadrut ein neues Arbeitsgesetzpaket verabschiedet, welches der gewerkschaftlichen Organisation zu Gute kommt. Unter anderem beinhaltet es die Pflicht der Arbeitgeber*innen mit den Gewerkschaften zu verhandeln, deren Verstoß eine Strafe von 250 000 Neuen Israelischen Schekel beinhaltet. Inzwischen konnte die Histadrut erfolgreich mehr und mehr Tarifvertragsabschlüsse im privaten Sektor verhandeln und besonders im Mobilfunkbereich einige Erfolge verbuchen. Doch auch im Bereich allgemeiner Arbeitsstandards tut sich etwas: Erst 2015 gelang es der Histadrut durch einen allgemeinen Tarifvertrag, der später ins Mindestlohngesetz übernommen wurde, den gesetzlichen Mindestlohn schrittweise bis 2017 auf 5300 Neue Israelische Schekel (ca. 1300 Euro) anzuheben.

5. Streiks

Die Entscheidung zur Ausführung eines Streiks wird in Israel, anders als in Deutschland nicht per Mitgliederentscheid, sondern durch den Vorstand der Histadrut entschieden. Streiks werden generell als allerletztes Mittel in Tarifverhandlungen angesehen, um die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und den sozialen Frieden nicht zu gefährden. Rechtlich sind Streiks durch das Gesetz zur Lösung von Arbeitskonflikten von 1959 bzw. seinen Abänderungen im Jahr 1969 und 1972 geregelt.

Streiks können von Arbeitsgerichten als illegitim erklärt werden, wenn sie quasi-politisch, d.h. nicht gegen den*die Arbeitgeber*in gerichtet, sind oder formalen Kriterien widersprechen, wie der Pflicht einen Streik 14 Tage vorher anzukündigen. Eine solche gerichtliche Erklärung verordnet die Streikenden zurück an die Arbeit zu gehen, entzieht sie allerdings nicht von ihren Immunitäten wie z.B. dem Kündigungsschutz. In großen, staatstragenden Unternehmen, wie der Israel Electronic Company, kommt es bei Streiks lediglich zu sogenannten *Slow-downs*, bei welchen nur das Minimum geleistet wird. Neben regulären Streiks von Beschäftigten eines Betriebs gibt es auch sogenannte Generalstreiks. Bei dieser Art von Streiks ruft der*die Vorsitzende*r der Histadrut den öffentlichen Sektor zur Arbeitsniederlegung auf, um entweder den Protest gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Verhältnissen auszudrücken oder gezielt im Zuge von Verhandlungen mit der Regierung Forderungen öffentlich zu platzieren und Druck aufzubauen.

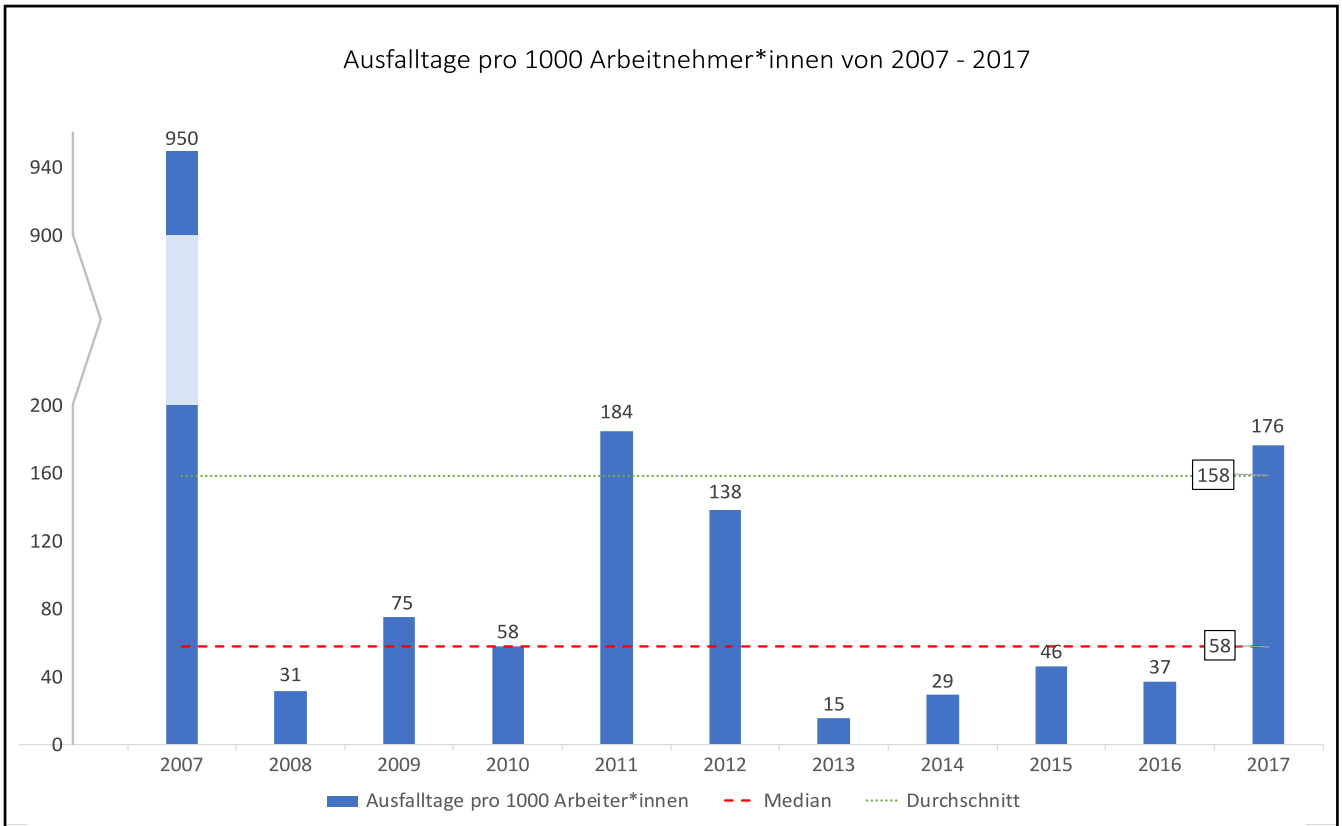

Abbildung 1. Eigene Darstellung. Datenquelle : Statistical Abstract of Israel 2008-2018. Jerusalem Central Bureau of Statistics.

In der Vergangenheit kam es bereits zu vielen Konflikten zwischen der Histadrut und den lokalen Betriebsräten bezüglich der Entscheidung zu streiken. Dies mündete häufig in »wilden Streiks«, die ohne Autorisation der Histadrut von den Betriebsräten organisiert wurden, wie beispielsweise bei dem Streik der Straßenbahnangestellten in Jerusalem 2015. Sie sind eines der Anzeichen für die Ablehnung von Entscheidungen der Histadrutspitze und dementsprechend ein Symptom fehlender Rückkopplung zur Basis.

In den letzten zehn Jahren betrug die Spannweite von Ausfalltagen durch Streiks pro 1000 Arbeitnehmer*innen 15 (2013) bis 950 (2007), wobei die Auswirkungen der Slow-downs nicht darunter fallen (siehe Abbildung 1). Durchschnittlich sind damit 158 Ausfalltage pro 1000 Arbeitnehmer*innen in dieser Zeit zu verzeichnen. Im Vergleich fielen für den ungefähr gleichen Zeitraum in Deutschland lediglich 16 Ausfalltage an; auch übertrifft Israel Frankreich mit 117, das zu den streikreichsten Ländern in Europa gehört.

6. Arbeitgeber*innenorganisation

Ein weiterer Faktor innerhalb der Arbeitsbeziehungen in Israel ist die Arbeitgeber*innenvertretung. Sowohl vor der Staatsgründung als auch in den ersten beiden Jahrzehnten danach hatte die Arbeitgeber*innenvertretung eine sehr schwache Stellung innerhalb des Gefüges der Arbeitsbeziehungen inne. Das lag unter anderem daran, dass die Histadrut selbst die größte nichtstaatliche Arbeitgeberin darstellte. Erst 1967 wurde ein nationaler Dachverband der Arbeitgeber*innen in Israel, die *Federation of Israeli Economic Organization*, gegründet, dem heute ungefähr 15 Arbeitgeber*innenorganisationen angehören. Insgesamt sind ungefähr 35 Prozent der Arbeitgeber*innen im privaten Sektor organisiert. Schaut man sich die tarifvertragliche Abdeckung von Arbeit-

geber*innen an, kann verzeichnet werden, dass ungefähr 18 Prozent der Arbeitgeber*innen einen Tarifvertrag unterzeichnet haben, bei weiteren 17 Prozent tarifvertragliche Konditionen gelten aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeber*innenverband.

Die größte dieser Einzelorganisationen ist die *Manufacturers' Association Israel* (MAI), welche bereits 1921 gegründet wurde. Über 1500 Betriebe sind hier organisiert. Ein Indiz für die Vorrangstellung der MAI im Arbeitgeber*innendachverband ist, dass die Position des Präsidenten der MAI mit der des Vorsitzes des Dachverbands gekoppelt ist. Sie ist auch Mitglied im *Business and Industry Advisory Committee* der OECD und der *International Organisation of Employers*.

Grundsätzlich ist das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber*innenverband und Histadrut durch eine gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit geprägt. Tarifverträge, die zwischen beiden Parteien ausgehandelt werden, können entsprechend der Vereinbarungen auf alle Betriebe, die im Dachverband organisiert sind, ausgeweitet werden. Er unterstützt die Histadrut auch bei der Einnahme ihrer Mitglieder- und Organisationsbeiträge. Vor 1994 war der Krankenversicherungsfonds der Histadrut verantwortlich für die Einnahme der Mitgliederbeiträge. Nach dessen Wegfall wurde die Vereinbarung getroffen, dass die Mitglieder des Arbeitgeber*innenverband sowohl die Mitglieds- als auch die Organisationsbeiträge von den Löhnen der Angestellten abzieht und direkt an die Histadrut überweist.

7. Die Rolle der Arbeitsgerichte

Infolge der Verabschiedung des Arbeitsgerichtsgesetzes im Jahr 1969 gibt es ein separates Gerichtssystem, das sich Rechtsstreitigkeiten im Arbeitsbereich widmet. Teil dieses Systems sind fünf regionale Arbeitsgerichte (in Tel Aviv, Jerusalem, Haifa, Beer-Sheva und Nazareth) und ein nationales Arbeitsgericht mit Sitz in Jerusalem. Letzteres gilt sowohl als Revisionsinstanz als auch als rechtsprechendes Gericht für nationale Streiks und kollektive Streitigkeiten. In sehr seltenen Fällen kann auch der oberste Gerichtshof konsultiert werden. Des Weiteren übernehmen die Arbeitsgerichte gleichzeitig die Funktion von Sozialgerichten.

Aufgrund der wenigen expliziten Arbeitsgesetze haben die Arbeitsgerichte mit ihren Urteilen viel Klarheit über strittige Fälle geliefert und darüber hinaus Rechtsprechungen geschaffen, die über bestehendes Gesetz hinaus gehen. Auf diese Weise entwarfen sie nicht nur das israelische Kollektivarbeitsrecht, sondern entwickelten auch das Individualarbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht weiter. Ebenso nehmen die Gerichte eine vermittelnde Rolle ein und sehen sich als soziale Mediatoren, die eine konstruktive, zufriedenstellende Lösung für alle Parteien erreichen möchten. Damit agieren sie als stabilisierender Faktor innerhalb der Arbeitsbeziehungen. Besonders relevant sind hierfür ihre Entscheidungen zur Legitimität von Streiks, ihre Auslegungen von Tarifverträgen und Urteile über die Behinderung von Betriebsratsbildungen.

Weiterführende Literatur und Quellen

Cohen, Yinon et al. (2003): Unpacking Union Density: Membership and Coverage in the Transformation of the Israeli IR System. In: Industrial Relations, Vol. 42, No. 4. S. 692-711.

Cohen, Yinon et al. (2004): Membership and Coverage Rates in Trade Unions: Past, Present, Future. Labor, Society and Law 10. S. 15-49. (Hebräisch)

Cohen, Yinon et al. (2005): „Empoyers' Membership in Empoyers' Associations. Facts and attidutes." Ministry of Commerce, Industry, and Labor: Department of Development, Planning, and Research.

Cohen, Yinon et al. (2007): The State of Organized Labor in Israel. In: Journal of Labor Research. Vol. 28. Pt. 2. S. 255-273.

Dribbusch, Heiner (2017): WSI-Arbeitskampfbilanz 2017. Policy Brief Nr. 22. Hans Böckler Stiftung

Maschke, Manuela (2003): Die israelische Arbeiterorganisation Histadrut. Vom Staat im Staate zur unabhängigen Gewerkschaft. Haag + Herchen Verlag GmbH. Frankfurt am Main.

Mundlak, Guy (2007): Fading Corporatism. Israel's Labor Law and Industrial Relations in Transition. Cornell University Press. Ithaca and London.

Nathanson et al. (2002): Union responses to a changing environment: The New Histadrut – The General Federation of Labour in Israel. In: Jose, A.V. (Hrsg.): Organized Labour in the 21st Century. ILO Publications. Genf. S.167-187.

Preminger, Jonathan (2018): Trade unions in Israel: a resurgence of unionism? In: International Union Rights. Vol 25. Issue 2. Focus: Trade union Right in the MENA Countries. S.18-19.

Israel. Statistical Abstract of Israel. Jerusalem: Central Bureau of Statistics. 2008-2018. Online: http://cbs.gov.il/reader/shnatonenew_site.htm [20.08.2018]

Über die Autorin

Truc Nguyen studiert Soziologie und Politikwissenschaft an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und war zwischen Juli bis September 2018 Praktikantin im Israel Büro der FES. Sie ist Mitglied bei ver.di und Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Israel
P.O. Box 11235, Herzliya Pituach 4673334
Israel

Verantwortlich:
Dr. Paul Pasch
Direktor, FES Israel

Graphik: Rob Wessel, Haifa Center for German and European Studies (HCGES)

Telefon: +972-9-9514760
Fax: +972-9-9514764
http://www.fes.org.il

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Die in diesem Bericht zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.