

Anhang 1: Wesentliche Veränderungen in den nationalen Tarifvertragssystemen unter dem Druck der Troika von EU, EZB und IWF

Griechenland
<p>Gesetz Nr. 3899/2010 vom 17. Dezember 2010: Einführung eines neuen Typus von „speziellen Unternehmenstarifvertrag“ in Unternehmen mit großen ökonomischen Schwierigkeiten. Die Unternehmenstarifverträge können Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen die aus Arbeitnehmersicht schlechter sind als die im Branchentarifvertrag festgelegten Bedingungen. Sie dürfen allerdings nicht schlechter sein als die im nationalen, branchenübergreifenden Tarifvertrag festgelegten Mindeststandards. Die neuen Unternehmenstarifverträge können entweder von den Gewerkschaften im Unternehmen oder – wo diese nicht existieren – von den sektoralen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden.</p> <p>Einführung von restriktiveren Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von sektoralen Tarifverträgen, wonach mindestens 51% der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen tätig sein müssen.</p> <p>Gesetz Nr. 4024/2011 vom 27. Oktober 2011: Einführung eines allgemeinen Vorrangs von Unternehmenstarifverträgen vor sektoralen Tarifverträgen und Abschaffung des Günstigkeitsprinzips. In Firmen ohne Gewerkschaften oder mit weniger als 50 Beschäftigten können Unternehmenstarifverträge auch von nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen vereinbart werden, wenn diese mindestens 3/5 der Belegschaft repräsentieren.</p> <p>Gesetz Nr. 4046/2012 vom 14. Februar 2012: Verkürzung der Nachwirkungsperiode bei ausgelaufenen oder gekündigten Tarifverträgen auf drei Monate</p> <p>Gesetz Nr. 4093/2012 vom 7. November 2012: Der nationale Mindestlohn wird nicht mehr im Rahmen eines nationalen Tarifvertrages, sondern per Gesetz durch die Regierung festgelegt.</p>
Ungarn
<p>Revision des Arbeitsgesetzes vom 26 Oktober 2011: Wenn in Unternehmen keine Gewerkschaften vertreten sind, die mindestens 10% der Belegschaft organisieren, können auch Betriebsräte Tarifverträge vereinbaren. Tarifverträge sowie individuelle Arbeitsverträge können unter bestimmten Umständen auch gesetzliche Bestimmungen aufheben.</p>
Irland
<p>Dezember 2009: Zusammenbruch des 22 Jahre alten Systems zentralisierter Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene, nachdem die Arbeitgeber das „nationale Sozialpartnerabkommen“ aufgekündigt haben.</p> <p>Industrial Relations (Amendment) Act 2012: Strengere Voraussetzungen für die sogenannten „Registered Employment Agreements“ (REAs) sowie der „Employment Regulation Orders“ (EROs), durch die bislang in einer begrenzten Anzahl von Branchen (z. B. in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe) verbindliche Mindestlöhne und Mindeststandards festgelegt wurden. Unternehmen haben nun unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit, von den Mindestbedingungen abzuweichen.</p>
Italien
<p>Nationales Tarifabkommen vom 22. Januar 2009: Einführung einer allgemeinen Öffnungsklausel, wonach im Rahmen von Unternehmenstarifverträgen unter bestimmten Bedingungen auch Löhne vereinbart werden können, die unterhalb des Niveaus der Branchentarifverträge liegen (dieses Abkommen wurde lediglich von der CISL und der UIL, nicht jedoch vom größten italienischen Gewerkschaftsverband CGIL unterzeichnet).</p>

Nationales Tarifabkommen vom 28. Juni 2011: Alle sektoralen Tarifverträge sollen Öffnungsklauseln für betriebliche Abweichungen enthalten. Diese betrieblichen Abweichungen müssen von einer Mehrheit der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) unterzeichnet werden. Die Belegschaft muss den abweichenden Bestimmungen zustimmen, wenn dies von mindestens einer der unterzeichnenden Gewerkschaften oder von mindestens 30% der Beschäftigten gefordert wird.

Gesetz Nr. 148 vom 14. September 2011: Unternehmenstarifverträge können generell im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen von sektoralen Tarifverträgen nach unten hin abweichen. Der Unternehmenstarifvertrag muss von einer Mehrheit der repräsentativen Gewerkschaften im Unternehmen unterzeichnet werden.

Portugal

Gesetz Nr. 23/2012 vom 25. Juni 2012 (bestätigt den Gesetzentwurf Nr. 46/XII vom 2. Februar 2012): In Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten können Tarifverträge auch von Betriebsräten vereinbart werden, wenn sie von den Gewerkschaften hierzu autorisiert wurden.

Verordnung des Ministerrates Nr. 90/2012 vom 10. Oktober 2012: Einführung von restriktiveren Kriterien für die Allgemeinverbindlicherklärung von sektoralen Tarifverträgen, wonach die tarifgebundenen Unternehmen mindestens 50% aller beschäftigten eines Sektors repräsentieren müssen.

Rumänien

Gesetz Nr. 62/2011 vom 10. Mai 2011:

- Abschaffung des Tarifvertrages auf nationaler Ebene
- Abschaffung der automatischen Allgemeinverbindlichkeit (erga omnes) von sektoralen Tarifverträgen, Allgemeinverbindlicherklärung ist zukünftig nur noch dann möglich, wenn mehr als 50% aller Beschäftigten in einem Sektor für tarifgebundene Unternehmen arbeiten.
- Eine Gewerkschaft kann nur dann einen Unternehmenstarifvertrag verhandeln, wenn sie mehr als 50% der Beschäftigten in dem Unternehmen organisiert hat.
- Wenn es keine repräsentative Gewerkschaft in einem Unternehmen gibt, können auch andere, nicht-gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen Tarifverträge vereinbaren.

Spanien

Königliches Dekret Nr. 10/2010: Erleichtert die Möglichkeit für Unternehmen durch die Nutzung von „Härtefallklauseln“ im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen von sektoralen Tarifverträgen abzuweichen. Wenn keine betriebliche Vereinbarung zustande kommt, kann eine Schlichtungsstelle angerufen werden.

Königliches Dekret Nr.7/2011 vom 10. Juni 2011: Die Möglichkeit zur Nutzung von betrieblichen Öffnungsklauseln wird weiter ausgedehnt.

Gesetz Nr. 3/2012 vom 6. Juli 2012 (bestätigt das Königliche Dekret Nr. 3/2012 vom 10. Februar 2012):

- Einführung eines allgemeinen Vorranges von Unternehmens- gegenüber Branchentarifverträgen.
- Möglichkeit durch Unternehmenstarifverträge von Branchentarifverträgen abzuweichen; Abschaffung des Günstigkeitsprinzips. Die betrieblichen Abweichungsmöglichkeiten betreffen nahezu alle Aspekte der Arbeitsbedingungen (einschließlich Löhne, Lohnstrukturen, Arbeitszeiten, betriebliche Sozialleistungen usw.)
- In Unternehmen ohne Gewerkschaften können auch nicht-gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen Tarifverträge vereinbaren.
- Begrenzung der Nachwirkungsperiode bei ausgelaufenen oder gekündigten Tarifverträgen auf ein Jahr (vorher unbegrenzt)

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Clauwaert und Schömann (2012), Waas (2013), European Labour Law Network (<http://www.labourlawnetwork.eu/>).