

Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten

Eine Bestandsaufnahme in Europa

Stefan Clauwaert, Isabelle Schömann

1. Einleitung

Der Artikel fokussiert auf die Reformen des Arbeitsrechtes, die in verschiedenen europäischen Ländern von der Krise ausgelöst wurden bzw. für deren Einführung die Krise – fälschlicherweise – als gute Gelegenheit herhalten musste.¹

Seit Beginn der Wirtschaftskrise Ende 2008 haben staatliche Behörden und nationale GesetzgeberInnen eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um den Unternehmen unter anderem durch Änderungen des nationalen Arbeitsrechtes größere Flexibilität einzuräumen. Dabei ist keinesfalls bewiesen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise das Ergebnis arbeitsrechtlicher Bestimmungen in den Mitgliedstaaten ist.

Die zur Zeit in vielen Mitgliedstaaten durchgeführten Reformen des Arbeitsrechtes werden damit begründet, dass eine größere Flexibilisierung der Arbeitsmärkte am besten geeignet ist, die Krise zu bewältigen (Europäische Kommission 2010). In manchen Ländern wurden nur punktuelle, wenngleich wesentliche, Deregulierungsmaßnahmen ergriffen, in anderen jedoch eine umfassende Überarbeitung des gesamten Arbeitsrechtes vorgenommen. In einigen Ländern werden auch grundlegende Änderungen der Strukturen und Verfahren der Arbeitsbeziehungen vorgenommen, die den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen gefährden können.

Im Folgenden werden die Reformen des Arbeitsrechtes in den verschiedenen Mitgliedstaaten dargestellt², die meist als notwendiges Mittel zur Überwindung der Wirtschaftskrise dargestellt werden. Diese Reformen führen im Allgemeinen zu einer Lockerung der bestehenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der Aufweichung der Mindeststandards und geben dem weniger verbindlichen Recht, dem sog. *soft law*, mehr Gewicht (Deregulierung). Diese Darstellung ist bei weitem nicht erschöpfend, und dies aus mehreren Gründen. Erstens, werden nur bestimmte Reformen und Änderungen des Arbeitsrechtes beleuchtet und nicht auch andere Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise, die in vielen Ländern im Hinblick auf die Festsetzung/Senkung der (Mindest-)Löhne, die Verringerung des sozialen Schutzes und den Abbau der Sozialleistungen, Einschnitte im öffentlichen Dienst usw. ergriffen werden. Zweitens, werden hauptsächlich Entwicklungen im Zeitraum von Anfang 2010 bis Februar 2012 betrachtet.³ Und drittens, sind nicht alle EU- und EWR-Mitglieds- und Beitrittsstaaten erfasst.⁴ Letzteres ist in erster Linie auf beschränkte Informationen zurückzuführen, aber auch darauf, dass manche Länder, wie die nordischen Länder, entsprechend ihrer Tradition der Arbeitsbeziehungen, sich weniger auf das Gesetz verlassen, wenn es um die Reform ihrer Arbeitsmarktsysteme geht, als vielmehr auf die SozialpartnerInnen.

2. Die wichtigsten Trends und Tendenzen

Betrachtet man die Entwicklungen in den einzelnen Ländern, lassen sich im Wesentlichen Änderungen und Reformen in vier großen Bereichen des Arbeitsrechts erkennen. Zum einen werden grundlegende **Änderungen der Arbeitszeit und bei atypischer Beschäftigung** durchgeführt, hauptsächlich zur Anpassung an die Wirtschafts- und Finanzkrise, doch sind diese Reformen tendenziell vorübergehender Natur. Daneben werden auch **Reformen und Änderungen der Regeln für (wirtschaftlich motivierte) Entlassungen und der Strukturen und Verfahren der Arbeitsbeziehungen** umgesetzt, die Auswirkungen auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen haben. Diese Reformen sind tendenziell dauerhaft(er). Ob diese Änderungen in einer umfassenden Überarbeitung des gesamten Arbeitsrechtes bestehen oder eher punktuelle Änderungen spezifischer Aspekte und Regeln sind, sie unterminieren die Schutzfunktion sowohl des individuellen als auch des kollektiven Arbeitsrechtes und setzen die ArbeitnehmerInnen, sowohl am Arbeitsplatz als auch allgemein, prekären Bedingungen und weitgehender Schutzlosigkeit aus. Aus demokratischer Sicht ist ein fünfter Trend sogar noch besorgniserregender. In manchen Ländern wurden **Reformen mit Hilfe von Notfallverfahren** durchgeführt, ohne die demokratischen und partizipativen (legislativen) Verfahren einzuhalten, unter Umgehung der Parlamente und SozialpartnerInnen.

Im folgenden Abschnitt wird versucht, die wichtigsten Entwicklungen und Maßnahmen in jedem dieser Bereiche in Europa anhand von konkreten Beispielen aufzuzeigen, einschließlich der Umgehung demokratischer und partizipativer Verfahren.

Arbeitszeit

Eine erste Reihe von Änderungen bezieht sich auf die Arbeitszeit(gestaltung) im weitesten Sinne. Überstunden kommen sehr häufig vor. Mehrere Länder haben sich für eine zum Teil erhebliche Ausweitung der Möglichkeiten, Überstunden zu leisten, entschieden. In der Tschechischen Republik liegen jetzt z. B. Pläne auf dem Tisch, die eine Anhebung der zulässigen Überstunden für Führungskräfte auf bis zu 416 Stunden im Kalenderjahr (gegenüber bis zu 150 Stunden heute) und bis zu 150 Stunden für andere ArbeitnehmerInnen erlauben. In Ungarn wurde die Jahreshöchstgrenze für Überstunden von 200 auf 250 Stunden angehoben und kann sogar bis zu 300 Stunden betragen, wenn es tarifvertraglich vereinbart wurde. Während die frühere Höchstgrenze von 200 Stunden nur für bestimmte Fachkräfte galt, besteht die erweiterte Möglichkeit, Überstunden zu leisten, jetzt für alle ArbeitnehmerInnen. Ein weiterer wichtiger Trend der Arbeitsrechtsreformen in Ungarn besteht in der Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen, die den Verhandlungen auf Betriebsebene im Vergleich zu nationalen und Branchenverhandlungen mehr Gewicht einräumt. In Litauen waren Überstunden früher grundsätzlich verboten, mit Ausnahme bestimmter Fälle, die im Arbeitsgesetz oder in Tarifverträgen aufgeführt sind, doch 2010 wurden die Überstundenregelungen liberalisiert, sodass nunmehr bis zu 120 Überstunden im Jahr zulässig sind, bzw. bis zu 180 Stunden, wenn tarifvertraglich vereinbart. Andere Länder haben sich in Bezug auf Überstunden dafür entschieden, die Regeln für den Überstundenausgleich in Freizeit oder Sachleistungen zu ändern. In dem zwischen Portugal und der Troika geschlossenen *Memorandum of Understanding* wurde Anfang 2012 ein Gesetzesvorhaben zur Änderung des Arbeitsgesetzes

eingeführt, das eine Kürzung der Überstundenzuschläge um 50% vorsieht: Während ArbeitnehmerInnen derzeit einen Zuschlag von 50% für die erste geleistete Überstunde erhalten, von 75% für zusätzliche Überstunden und von 100% für Überstunden an Sonn- und Feiertagen, beträgt dieser Zuschlag demnächst nur noch 25%, 37,5% bzw. 50%. Weitere Änderungsvorschläge sehen die Abschaffung des Freizeitausgleichs vor, der zur Zeit 25% der geleisteten Überstunden entspricht. Es soll jedoch möglich sein, Abweichungen, nach oben oder unten, von diesen Regeln in Tarifverträgen zu vereinbaren.

Atypische Beschäftigung

Eine zweite in manchen Ländern ergriffene oder geplante, beliebte Maßnahme in diesem Bereich ist die *Ausdehnung des Bezugszeitraums* für die Berechnung der Arbeitszeit. Bereits 2009, in der ersten Welle der Arbeitsrechtsreformen, hatte die ungarische Regierung den ArbeitgeberInnen erlaubt, den Bezugszeitraum von drei auf vier Monate zu verlängern und ihn unter bestimmten Bedingungen durch Kollektivvereinbarungen sogar auf bis zu zwölf Monate auszudehnen. In Polen wurde es durch das Gesetz zur Krisenbekämpfung von 2009 möglich, den Bezugszeitraum vorübergehend – durch eine Betriebsvereinbarung – von drei auf zwölf Monate zu verlängern. Mit Auslaufen dieses Gesetzes Ende 2011 steht diese Frage nun wieder im Raum, und die ArbeitgeberInnenseite tritt vehement dafür ein, den 12-monatigen Bezugszeitraum von einer vorübergehenden Ausnahme zur Regel zu machen. Auch in Rumänien wurde der Bezugszeitraum durch neue Bestimmungen im Arbeitsgesetz von drei auf vier Monate verlängert, in Ausnahmefällen sind sogar Bezugszeiträume von sechs bis zwölf Monaten zulässig.

Es ist hinreichend bekannt, dass langes Arbeiten und viele Überstunden verheerende Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen haben. Die Tatsache, dass solche Ausnahmen oder noch flexiblere Regelungen in Tarifverträgen vereinbart werden müssen, stellt zwar einen gewissen Schutz dar, doch aufgrund des in vielen Ländern fortwährenden Trends zur Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen auf die Betriebsebene könnte er sich als unzureichend erweisen und leicht auszuhebeln. ArbeitnehmerInnenvertreter könnten vor die Entscheidung gestellt werden, längere Arbeitszeiten als Alternative zu (Massen-)Entlassungen akzeptieren zu müssen.

Ein zweiter eindeutiger Trend besteht in den Bemühungen zahlreicher Mitgliedstaaten, ihren Arbeitsmarkt durch Änderung der Regeln für atypische Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.

Ein beliebtes Mittel hierzu ist offensichtlich die weitere Lockerung der Regeln für befristete Beschäftigungsverhältnisse durch Ausweitung ihrer Höchstdauer – obwohl es eine Europäische Richtlinie gibt, deren Hauptziel es ist, die missbräuchliche Aneinanderreihung befristeter Verträge zu verhindern⁵. Zu den Beispielen zählen die Tschechische Republik (Ausweitung von zwei auf drei Jahre mit der Möglichkeit, zweimal zu verlängern, sodass ein/e ArbeitnehmerIn insgesamt neun Jahre mit befristeten Arbeitsverträgen bei demselben/derselben ArbeitgeberIn beschäftigt sein kann), Griechenland (ebenfalls Ausweitung von zwei auf drei Jahre), Portugal (Höchstdauer drei Jahre, früher sechs Monate), Rumänien (Höchstdauer von 24 auf 36 Monate heraufgesetzt, drei aufeinander folgende befristete Verträge sind möglich: der erste mit einer Höchstdauer von 36 Monaten, die beiden weiteren für

je 12 Monate; früher waren drei aufeinander folgende befristete Verträge über eine Gesamtdauer von 24 Monaten zulässig) und Spanien (bis zu drei Jahre, früher gab es keine Regeln für die Befristung, und tarifvertraglich kann ein zusätzliches Jahr vereinbart werden). Neben der Ausweitung der Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse besteht die Möglichkeit, die Zahl der zulässigen Erneuerungen solcher Verträge zu erhöhen. Beispiele hierfür finden sich in den Niederlanden (aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge für junge ArbeitnehmerInnen unter 27 Jahren werden erst nach dem fünften Vertrag, und nicht mehr nach dem vierten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt) und in Polen (unbegrenzte Anzahl von Erneuerungen, allerdings kann ein/e ArbeitnehmerIn nur bis zu 18 Monate für denselben/dieselbe ArbeitgeberIn tätig sein). Manche Länder kombinieren beide Maßnahmen, wie Slowenien, wo die Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse jetzt bei drei statt zwei Jahren liegt und sie nun dreimal statt zweimal für drei Jahre verlängert werden können.

Im Bereich der Teilzeitarbeit und der Maßnahmen zu ihrer weiteren »Flexibilisierung« wurde in Spanien mit dem Reformprogramm von Februar 2012 die seit rund 15 Jahren bestehende Regel abgeschafft, nach der *Standard-Überstunden für Teilzeitbeschäftigte* verboten waren. Zusätzlich zu den im spanischen Gesetz vorgesehenen »*horas complementarias*« (spezifische Überstunden für Teilzeitbeschäftigte, die bestimmten formalen Anforderungen und Beschränkungen unterliegen und die nach wie vor gesetzlich vorgesehen sind) können Teilzeitbeschäftigte nun wie jede/r andere ArbeitnehmerIn auch normale Überstunden (»*horas extraordinarias*«) leisten.

Andere Länder – zu denen Belgien, die Tschechische Republik, Griechenland, Rumänien und Großbritannien gehören – haben Regelungen zur *Leiharbeit* eingeführt oder geändert. Allerdings ist das möglicherweise darauf zurückzuführen, dass diese Länder versuchen, die Richtlinie 2008/104 über Leiharbeit umzusetzen (Umsetzungsfrist Dezember 2011), und es wurden in diesem Zusammenhang auch nicht nur Maßnahmen zur Deregulierung, sondern zum Teil auch für einen besseren Schutz ergriffen.

Im Zusammenhang mit der Neuregulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in manchen Mitgliedstaaten steht auch die Schaffung *neuer Formen von Arbeitsverträgen*. An sich wäre das kein Problem, doch bieten diese neuen Verträge oft weniger Schutz als normale Arbeitsverträge und/oder zielen auf bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen wie junge Menschen ab, die im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, Aufstiegs- und Übernahmechancen ohnehin zu den Schutzbedürftigsten gehören. Ein typisches Beispiel ist die Einführung eines neuen »Jugendvertrages« in Griechenland. Die Idee ist, junge ArbeitnehmerInnen unter 25 zu Löhnen einzustellen, die 20% niedriger sind, als der frühere Lohn für eine Erstanstellung, mit einer zweijährigen Probezeit, ohne Sozialabgaben für die ArbeitgeberInnen und ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Auslaufen des Vertrages. In Spanien wurde für junge Menschen ohne Berufsausbildung zwischen 25 und 30 Jahren (wobei die Altersgruppe bis 34 Jahre erweitert werden kann) ein neuer Vertrag der dualen Berufsausbildung eingeführt, der für die ArbeitgeberInnen sowohl für die Laufzeit des Vertrages als auch bei Umwandlung in einen normalen, festen Arbeitsvertrag umfangreiche Ausnahmen von den Beiträgen zur Sozialversicherung vorsieht.

Abgesehen von den unmittelbaren Folgen wie einer weiteren Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Verschlechterung der Position der besonders schutzbedürftigen

ArbeitnehmerInnen, die große Schwierigkeiten haben, Zugang zu Beschäftigung zu finden, sich beruflich weiter zu entwickeln und auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, bestehen Zweifel daran, dass diese Regeln und Verträge alle mit den europäischen Richtlinien, insbesondere den Richtlinien zur befristeten Beschäftigung und zur Teilzeitarbeit, vereinbar sind.

Kündigungsregeln

Die weltweite Wirtschaftskrise hat zu vermehrten Entlassungen geführt: der Abbau von Arbeitsplätzen ist das bevorzugte Mittel, zu dem private und öffentliche Unternehmen greifen, wenn sie die Lohnkosten senken wollen, gefolgt von der Verkürzung der Arbeitszeit. Das gilt besonders für Länder, in denen der gesetzliche Schutz vor (Massen-)Entlassung schwach ist (Großbritannien, Irland).

Änderungen der Arbeitsgesetze und arbeitsrechtlichen Regelungen zu individuellen Kündigungen und Massenentlassungen zielen in erster Linie auf die *Vereinfachung der Einstellungs- und Kündigungsregeln* ab (und ermöglichen den Rückgriff auf atypische Beschäftigungsverhältnisse in großem Maßstab). Drei Bereiche der Gesetzgebung sind hiervon im Wesentlichen betroffen, manchmal in Kombination:

- *Überarbeitung der Definition* von Kündigung und Massenentlassung, insbesondere Erweiterung der wirtschaftlichen Gründe für solche Entlassungen, damit sich die Unternehmen besser und schneller den veränderten Marktverhältnissen anpassen können (Tschechische Republik, Portugal, Spanien, Slowakei, Großbritannien); die Kündigungsbedingungen werden gelockert und Schwellen herabgesetzt, um die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen und den Unternehmen größere Freiheit bei der Freisetzung von ArbeitnehmerInnen einzuräumen (Estland, Griechenland, Großbritannien, Rumänien).
- *Änderungen der Verfahren* bei Kündigung und Massenentlassungen haben ebenfalls die Flexibilisierung bestehender Regelungen zum Ziel: Kündigungsverfahren wurden erleichtert, indem die Kündigungsfrist um 30 Tage auf zwischen zwei Wochen und drei Monate, je nach Dauer der vorherigen Beschäftigung, verkürzt wurde (Bulgarien, Estland, Litauen, Slowakei, Spanien, Portugal, Großbritannien), und/oder indem Entlassungen in KMU flexibler gehandhabt werden können (Großbritannien), die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gelockert wurde (Spanien), Verfahren zur Einbeziehung Dritter, wie das Einholen amtlicher Genehmigungen erleichtert wurden (Estland) oder die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen einen Sozialplan aufzustellen verringert wurde (Rumänien, Großbritannien). In Großbritannien wurde schließlich der Zugang zu Arbeitsgerichten eingeschränkt.
- Änderungen zur Flexibilisierung der Kündigungsregeln betreffen auch die Kosten von Entlassungen, mit dem Ziel, *die finanzielle Belastung für Unternehmen zu senken*. So wurden Abfindungszahlungen verringert (Tschechische Republik), Anspruchsberechtigung und Anwartschaftszeiten so geändert, dass die Entlassung von ArbeitnehmerInnen leichter wurde, die Zahlung von Entlassungsabfindungen verringert (Portugal, Spanien) und/oder Sanktionen erleichtert (zum Beispiel wurde die Sanktion der Wiedereinstellung von zu Unrecht entlassenen ArbeitnehmerInnen durch die reine Zahlung einer finanziellen Entschädigung ersetzt). In manchen Ländern (Großbritannien) wurden außerdem Gebühren für die An-

rufung von Arbeitsgerichten eingeführt. Schließlich wurden öffentliche Mittel bereitgestellt, um Unternehmen bei der Entlassung von ArbeitnehmerInnen zu unterstützen: ein dazu eingerichteter »Arbeitgeberentlassungsfonds« dient der Finanzierung von Abfindungen bei Entlassung (z. B. in Portugal).

Parallel hierzu wurden durch die meisten Arbeitsrechtsreformen nicht nur kollektive Rechte im Zusammenhang mit (Massen-)Entlassungen geändert, sondern auch atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit usw. gefördert. Dies wird im Allgemeinen als ein Mittel zur Vermeidung prekärer Bedingungen und zur Beschäftigungssicherung dargestellt. Die Flexibilisierung des Beschäftigungsschutzes ist jedoch als kritisch anzusehen, insbesondere da sie zu mehr (langfristiger) Arbeitslosigkeit und mehr prekären Beschäftigungsverhältnissen führen wird.

Änderungen der Arbeitsbeziehungen und der Tarifverhandlungssysteme

In zahlreichen Ländern ist eine eindeutige Politik und/oder Ambition zur *Dezentralisierung der Tarifverhandlungen* festzustellen, einer Verlagerung von der nationalen bzw. Branchenebene auf die Unternehmensebene. Erklärtes Ziel ist es, den Unternehmen größere Flexibilität einzuräumen und ihnen dabei zu helfen, sich den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen. Beispiele hierfür finden sich in Italien, Griechenland, Portugal und Spanien. In Rumänien wurden die jährlichen Tarifverträge auf nationaler Ebene zugunsten von Branchentarifverträgen abgeschafft. In Finnland hat sich die Dezentralisierung der Verhandlungen als ineffizient herausgestellt und die ArbeitgeberInnen wurden aufgefordert, sich den nationalen Tarifverträgen anzuschließen.

Neben der Verlagerung der Verantwortung auf andere Ebenen besteht häufig das (zusätzliche) Problem, dass Verhandlungsergebnisse einer unteren Ebene eine *ungünstige Abweichung* von dem Schutz darstellen, der in Kollektivvereinbarungen einer höheren Ebene oder gar in gesetzlichen Bestimmungen verankert ist. Eine solche *reformatio in pejus* von Kollektivvereinbarungen betrifft zum Beispiel die Arbeitszeit und Löhne. Hier finden sich Beispiele in Frankreich, Griechenland, Italien und der Slowakischen Republik.

Ein weiterer Trend ist die Verabschiedung von Maßnahmen zur Revision der *Repräsentativitätskriterien der SozialpartnerInnen* (zum Beispiel in Griechenland, Ungarn, Italien, den Niederlanden, Portugal, Rumänien, der Slowakei und Spanien) und der Ausdehnung der früheren Vorrechte der Gewerkschaften auf *andere ArbeitnehmerInnenvertretungsorgane* (oft auf Unternehmensebene) (zum Beispiel in Griechenland, Portugal und der Slowakischen Republik).

Es gibt auch Länder – wie Ungarn z. B. –, in denen *die Rolle bestimmter (dreigliedriger) Institutionen des sozialen Dialogs* durch Rückzug der Regierung aus diesen Gremien geschwächt wird (zum Beispiel in Rumänien). Durch andere Arbeitsrechtsreformen wird versucht, *alternative Streitschlichtungsmechanismen* anstelle der Gerichte durchzusetzen (Bulgarien, Großbritannien, Spanien). In Griechenland (Memorandum of Understanding, 2010) kann die Schlichtung nur durch einen gemeinsamen Antrag der betroffenen Parteien ausgelöst werden und ist auf grundlegende Lohnforderungen beschränkt. In Großbritannien wurde der Zugang zu den Arbeitsgerichten beschränkt. In mehreren Ländern wurden die Regelungen über kollektive Arbeitskonflikte überarbeitet.

Diese Reformen des Arbeitsrechtes *schwächen* definitiv die *gewerkschaftliche Interessensvertretung und Aktion* auf allen Verhandlungsebenen. Sie greifen die Gewerkschaften in ihrer Struktur und ihren institutionellen Möglichkeiten an, die ArbeitnehmerInnen zu schützen und zu vertreten. Die Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen auf die unterste Ebene wird den Standard der bisher anerkannten und gesetzlich oder tarifvertraglich verankerten Rechte senken und die grundlegenden Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Löhne, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld und soziale Sicherheit beeinflussen. Sie wird auch Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben.

Mangelnder Respekt der demokratischen Grundsätze und Mitbestimmungsverfahren bei der Umsetzung der Reformen

Ein weiteres auffälliges Merkmal der nationalen Reformen ist die Art und Weise ihrer Ausarbeitung und der Angriff auf die Hierarchie der sozialen Standards. So haben die GesetzgeberInnen in manchen Fällen auf »Notfallverfahren« zurückgegriffen, um *Vereinbarungen über Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise*, die zwischen den SozialpartnerInnen und/oder den nationalen Regierungen unter Anhörung der SozialpartnerInnen geschlossen worden waren, *zu umgehen* (Estland, Ungarn, Slowakei). In Griechenland und Italien handelte die Regierung am Parlament vorbei. In Griechenland und Portugal mussten die nationalen Behörden das *Memorandum of Understanding* umsetzen, das ihnen von der Europäischen Union, dem IWF und der EZB auferlegt worden war, um Zugang zu dem sogenannten »Rettungsschirm« zu bekommen, ohne Anhörung der nationalen Parlamente bzw. des Europäischen Parlamentes. Zusammen mit der Schwächung der Rolle der SozialpartnerInnen bei der Ausarbeitung des sozialen Rechts – insbesondere durch die Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen und die neuen Repräsentativitätskriterien für die Gewerkschaften – stellt dies eine Änderung der Rechtssetzungsverfahren im sozialen Bereich auf Kosten der Demokratie dar.

Darüber hinaus haben die Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise und die Arbeitsrechtsreformen zum Teil direkte oder indirekte Auswirkungen auf die grundlegenden Sozialrechte. Es ist verstörend, im sozialpolitischen Kapitel – zum Beispiel in dem Memorandum mit Griechenland vom 2. Mai 2010, (10 f.) in dem Abschnitt über spezifische wirtschaftspolitische Bedingungen – lesen zu müssen, dass die Regierung die Kündigungsschutzvorschriften ändern und die Probezeit bei Neueinstellungen auf ein Jahr verlängern wird; das Gesamtniveau der Abfindungszahlungen bei Entlassungen verringern und dieselben Bedingungen für Abfindungszahlungen für Arbeiter und Angestellte gewährleisten wird; die Mindestanforderungen für die Aktivierung der Regeln bei Massenentlassungen insbesondere für große Unternehmen anheben und den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit erleichtern wird.

In dem *Memorandum of Understanding* (20 ff.) zu spezifischen wirtschaftspolitischen Bedingungen mit Portugal von Mai 2011 heißt es in dem Abschnitt über »Kündigungsschutz« (4.3), die Regierung wird Reformen des Kündigungsschutzes vornehmen, die eine Segmentierung des Arbeitsmarktes verhindern, die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern und Anpassungen an den Arbeitsmarkt erleichtern sollen: 4.4. Abfindungszahlungen; 4.5 Definition von Kündigungen; 4.8 »organisierte Dezentralisierung« (insbesondere in Bezug auf (i) die Möglichkeit für Betriebsräte,

Bedingungen für funktionelle oder geographische Mobilität und Arbeitszeitgestaltung zu verhandeln).

Darüber hinaus laufen zahlreiche im Rahmen der Arbeitsrechtsreform ergriffene nationale Maßnahmen den Grundsätzen des Arbeitsrechts zuwider, nicht zuletzt dem Grundsatz *der Autonomie und der Freiheit der Gewerkschaften* (Spanien, Griechenland), und sogar dem Recht auf *Gleichheit und Nichtdiskriminierung* (Großbritannien). Ein solches Vorgehen stellt die Legitimität der nationalen Reformen in Frage, da die Rechtmäßigkeit der Verfahren (d. h. die Einhaltung demokratischer Verfahren) außer Acht gelassen wurde und/oder weil sie Grundrechte und Grundfreiheiten auf europäischer Ebene verletzen. Tatsächlich haben die Gewerkschaften in Spanien und Griechenland bereits Beschwerde vor der IAO und dem Europarat eingereicht.

Literatur

- Memorandum of Understanding vom 2. Mai 2010 zwischen Griechenland und der EU, dem IWF und der EZB
Memorandum of Understanding, Februar 2012 zwischen Griechenland und der EU,
http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2012-03-01-greece-mou_en.pdf
Memorandum of Understanding vom 3. Mai 2011 zwischen Portugal und der EU, dem IWF und der EZB
Europäischer Rat (1999) Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, OJ L 175, 10. 7. 1999, 43–48
Laulom, Sylvaine et al. (2012) How has the crises affected social legislation in Europe, ETUI Policy Brief, Nr. 2/2012

Anmerkungen

- 1 Einen Überblick über die Arbeit des ETUI zum Thema Krise bietet die ETUI website unter <http://www.etui.org/Topics/Crisis>
- 2 Die letzten berücksichtigten Informationen stammen vom 22. Februar 2012.
- 3 Ein *Policy Brief* des ETUI von 2012 beschreibt vor allem die Auswirkungen der Krise auf die Sozialgesetzgebung im Zeitraum 2008-2009. (Laulom et al. 2012)
- 4 Der Bericht umfasst folgende Länder: Belgien, Bulgarien, die Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und Großbritannien. Besondere Aufmerksamkeit wird den Ländern gewidmet, die mit IWF, EU und EZB ein sog. Memorandum of Understanding über ein »Wirtschaftsanpassungsprogramm« unterzeichnet haben: Griechenland (Mai 2010 und Februar 2012), Irland (Dezember 2010) und Portugal (Mai 2011).
- 5 Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, OJ L 175, 10. 7. 1999, S. 43-48.