



Chancen für einen Wiederaufbau?

Die Zukunft des griechischen Tarifvertragssystems
nach dem dritten Memorandum

THORSTEN SCHULTEN

September 2015

- Unter dem Druck der Troika hat sich Griechenland im Rahmen der ersten beiden Memoranden zu einem radikalen Umbau seines Tarifvertragssystems verpflichten müssen.
- Kernpunkte dieses Umbauprogramms waren die Abschaffung des Günstigkeitsprinzips in der Hierarchie der Tarifvertragsstufen, das Verbot von Allgemeinverbindlichkeitsverordnungen sowie das Aufbrechen des gewerkschaftlichen Verhandlungsmonopols durch das Zulassen von nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen beim Abschluss von Unternehmenstarifverträgen.
- In der Praxis erlebte Griechenland seit 2011 einen weitgehenden Niedergang des Flächentarifvertrages, der nicht nur mit einer radikalen Dezentralisierung, sondern in weiten Teilen der Wirtschaft mit einer regelrechten Auflösung der Tarifvertragsbeziehungen einherging. Die Vorschläge der Syriza-Regierung für einen Wiederaufbau des griechischen Tarifvertragssystems scheiterten bislang am Widerstand der Troika.
- Im Rahmen des dritten Memorandums wurde nun vereinbart, die bisherigen Entwicklungen unter Beteiligung unabhängiger Experten und internationaler Organisationen – darunter auch der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – zu evaluieren. Auf dieser Grundlage soll dann über weitere Reformen des griechischen Tarifvertragssystems entschieden werden, die sich an den »besten Praktiken« in Europa orientieren sollen.

Einleitung

Der radikale Umbau des griechischen Tarifvertragssystems gehörte von Beginn an zu den Kernforderungen der Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfond. Im Rahmen der ersten beiden Memoranden musste sich die griechische Regierung zu weitreichenden Eingriffen ins Tarifrecht verpflichten, die im Ergebnis zu einer radikalen Dezentralisierung und weitgehenden Auflösung von Flächentarifverträgen geführt haben. Vor diesem Hintergrund hat die im Januar 2015 neu gewählte Syriza-Regierung den Wiederaufbau des griechischen Tarifvertragssystems zu einer ihrer wichtigsten Prioritäten erklärt und hierzu bereits im April 2015 einen konkreten Gesetzesvorschlag vorgelegt. Dessen Umsetzung scheiterte allerdings am Widerstand der Troika, die auf die Einhaltung der ersten beiden Memoranden beharrte. In dem im August 2015 vereinbarten dritten Memorandum ist nun vorgesehen, die Entwicklung des griechischen Tarifvertragssystems unter Einbeziehung unabhängiger Experten und internationaler Organisationen (darunter auch der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO) zu überprüfen, um auf dieser Grundlage weitere Reformen durchzuführen, die sich an den »besten Praktiken in der EU« orientieren sollen. Die Auseinandersetzung um die Zukunft des griechischen Tarifvertragssystems erhält damit eine internationale Dimension und wird zu einem exemplarischen Konflikt für die europäischen Gewerkschaften.

Das griechische Tarifvertragssystem vor der Krise

Nachdem noch bis in die 1980er Jahre hinein die Tarifaufinandersetzungen stark durch den Staat und staatliche Zwangsschlichtungen geprägt waren, kam es Anfang der 1990er Jahre in Griechenland zu einer grundlegenden Reform des griechischen Tarifrechtes, mit der die Tarifaufonomie gestärkt werden sollte. Das 1990 verabschiedete Tarifvertragsgesetz (Gesetz Nr. 1876/1990) sah für die Privatwirtschaft¹ den Aufbau eines mehrstufigen Verhandlungssystems mit insgesamt vier Tarifvertragsarten vor. Auf nationaler Ebene verhandelten die Dachverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften einen nationalen Rahmentarifvertrag, in dem bestimmte

Mindestarbeitsbedingungen – darunter auch die Höhe des allgemeinen Mindestlohns – vereinbart wurden. Darauf aufbauend konnten sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene Tarifverträge für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen vereinbart werden. Schließlich konnten Unternehmen mit den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen spezielle Unternehmenstarifverträge abschließen.

Die Struktur des griechischen Tarifvertragssystems war dabei streng hierarchisch nach dem Günstigkeitsprinzip gegliedert, wonach Tarifverträge auf der jeweils unteren Ebene nur aus Arbeitnehmersicht günstigere Bedingungen enthalten konnten. Hinzu kam eine weite Verbreitung von Allgemeinverbindlicherklärungen, die der Tatsache Rechnung trugen, dass die griechische Wirtschaft zum allergrößten Teil aus Klein- und Mikrobetrieben besteht. So gab es für den allgemeinen nationalen Tarifvertrag eine Erga-Omnes-Regelung, der zufolge automatisch alle Unternehmen an den Tarifvertrag gebunden waren. Die Branchen- und Berufstarifverträge wurden in der Regel dann vom griechischen Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt, sobald sie eine Mehrheit der Beschäftigten in der jeweiligen Branche oder Berufsgruppe repräsentierten. Außerdem konnten auch Tarifverträge mit geringerer Tarifbindung allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn dies von einer der beiden Tarifvertragsparteien beantragt wurde.

Das griechische Tarifvertragssystem wurde zusätzlich dadurch stabilisiert, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Aufnahme von Tarifverhandlungen verpflichtet waren, wenn eine der beiden Seiten dies einforderte. Kamen die Verhandlungen zu keinem Ergebnis, so bestand die Möglichkeit, die unabhängige Schlichtungsstelle OMED anzurufen. Als eine Besonderheit des griechischen Schlichtungswesens hatte schließlich bei einem Scheitern der Schlichtungsverhandlungen allein die Gewerkschaftsseite das Recht, einen verbindlichen Schlichterspruch einzufordern. Dieses besondere Recht der Gewerkschaften wurde im griechischen Arbeitsrecht als Ausgleich für die strukturelle Unterlegenheit gegenüber der Kapitaleseite gerechtfertigt.

Die Herausbildung eines umfassenden Tarifvertragssystems mit nationalen, branchen- und berufsbezogenen Flächentarifverträgen hat insgesamt dazu geführt, dass Griechenland mit etwa 80 Prozent eine im europäischen Vergleich relativ hohe Tarifbindung aufwies. Die Unter-

1. Im öffentlichen Sektor werden Löhne und Arbeitsbedingungen bis heute nicht durch freie Tarifverhandlungen, sondern durch staatliche Verordnungen festgelegt.

nehmenstarifverträge spielten demgegenüber lange Zeit nur eine untergeordnete Rolle und erfassten weniger als zehn Prozent der Beschäftigten (Daouli u. a. 2015).

Durch die Troika erzwungene Veränderungen des griechischen Tarifrechts

Die Politik der Troika basierte auf der Vorstellung, dass die wirtschaftliche Krise Griechenlands vor allem durch einen Mangel an preislicher Wettbewerbsfähigkeit bedingt war, die nur durch eine Politik der »internen Abwertung«, d. h. vor allem durch eine Kürzung der Lohnkosten behoben werden konnte. Dementsprechend sollten die institutionellen Rigiditäten des griechischen Tarifvertragssystems beseitigt und die nach unten gerichtete Lohnflexibilität für die Unternehmen erhöht werden. Während das erste Memorandum von 2010 hier noch eher vorsichtig auf eine Politik der »organisierten Dezentralisierung« setzte und den Unternehmen im Rahmen gesonderter Unternehmenstarifverträge begrenzte Abweichungsmöglichkeiten von den Flächentarifverträgen einräumte, kam es im Zuge des zweiten Memorandums von 2012 zu einer Radikalisierung beim Umbau des griechischen Tarifvertragssystems.² Rechtlich wurde dieser Umbau mit dem Gesetz Nr. 4024 vom Herbst 2011 vorangetrieben, das vor allem an drei Punkten ansetzte:

Als erste einschneidende Veränderung wurde das Günstigkeitsprinzip in der Hierarchie der Tarifverträge abgeschafft, so dass seither Unternehmen generell die Möglichkeit haben, im Rahmen von betrieblichen Tarifverträgen von Flächentarifvertragsregelungen nach unten abzuweichen. Die einzige Grenze, die hierbei nach wie vor nicht unterschritten werden darf, ist der nationale Mindestlohn. Die zweite Veränderung betrifft das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, dessen Anwendung bis auf weiteres ausgesetzt wurde. Letztes gilt auch für die Erga-Onmes-Regelung des allgemeinen nationalen Tarifvertrages, an den nunmehr nur noch im Arbeitgeberverband organisierte Unternehmen gebunden sind. Schließlich wird drittens erstmals auch nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen das Recht eingeräumt, auf Unternehmensebene Tarifverträge abzuschließen, sofern diese von mindestens 3/5 der Belegschaft unterstützt werden. Damit sollte der

Tatsache Rechnung getragen werden, dass in der Mehrzahl der griechischen Kleinstunternehmen gar keine Gewerkschaften vorhanden sind, mit denen Unternehmenstarifverträge abgeschlossen werden könnten.

Im Jahr 2012 kamen dann noch einige weitere Veränderungen hinzu, wie z. B. die Reduzierung der Nachwirkung von Tarifverträgen von sechs auf drei Monate, die Begrenzung der Geltungsdauer von Tarifverträgen auf drei Jahre sowie die Abschaffung der gewerkschaftlichen Sonderrechte im Hinblick auf das Schlichtungsverfahren. Außerdem wurde direkt per gesetzlichem Eingriff der tarifvertraglich vereinbarte Mindestlohn um 22 Prozent (und 32 Prozent für junge Beschäftigte unter 25 Jahren) abgesenkt und darüber verfügt, dass der Mindestlohn zukünftig nicht mehr durch nationalen Tarifvertrag, sondern per Gesetz festgelegt wird.

Auswirkungen der Tarifvertragsreformen in der Praxis

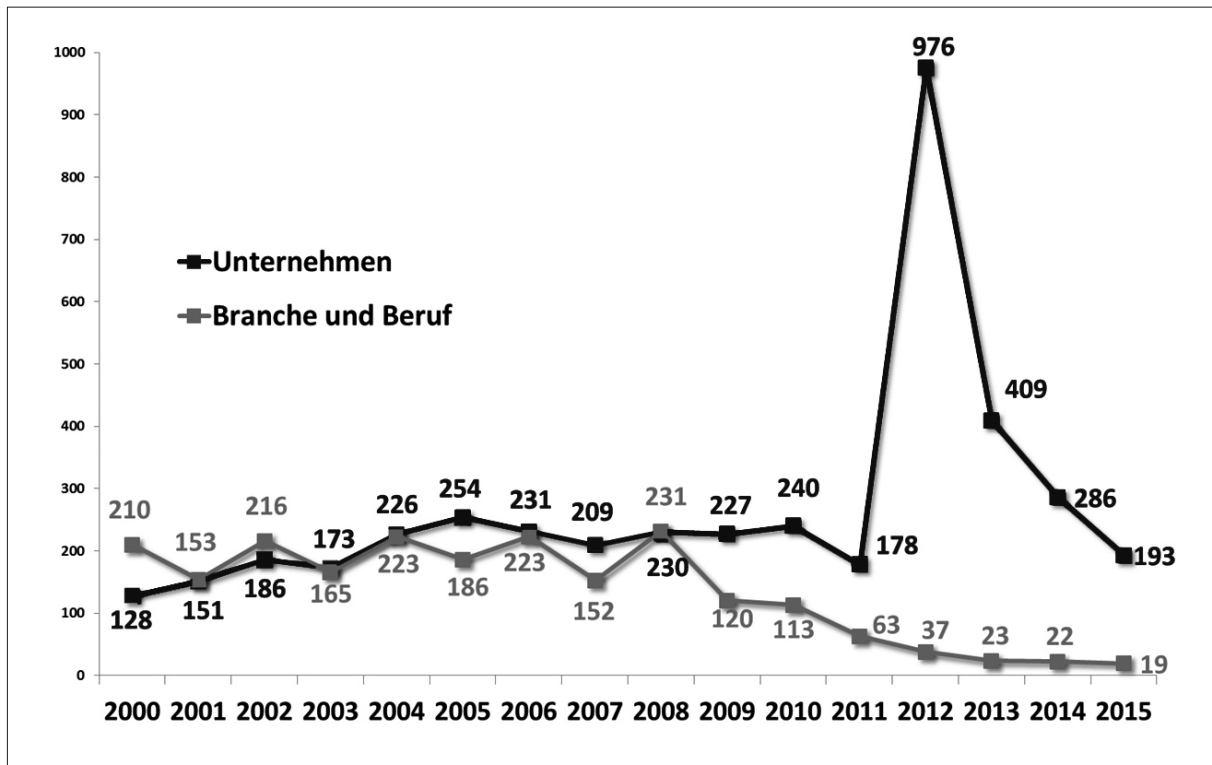
Die einschneidenden Veränderungen im griechischen Tarifrecht haben in der Praxis in kürzester Zeit zu einem radikalen Wandel der Tarifvertragsbeziehungen geführt. Das sichtbarste Zeichen hierfür ist der Niedergang des Flächentarifvertrages (Abbildung 1). Während bis zum Ausbruch der Krise jährlich zwischen 150 und 250 neue Tarifverträge für bestimmte Branchen und Berufsgruppen vereinbart wurden, ging ihr Anteil seither kontinuierlich zurück und reduzierte sich nach den Tarifvertragsreformen auf etwa 20 neu verhandelte Tarifverträge pro Jahr. Damit kommt es in weiten Teilen der griechischen Wirtschaft zu einer regelrechten Auflösung der Tarifvertragsbeziehungen. Auch wenn keine offiziellen Daten zur aktuellen Tarifbindung vorliegen, dürfte heute nur noch eine kleine Minderheit der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Flächentarifvertrages fallen.

Unmittelbar nach der Verabschiedung der Tarifvertragsreform im Herbst 2011 kam es zeitweilig zu einem extrem hohen Anstieg von neu abgeschlossenen Unternehmenstarifverträgen. Deren Dynamik ging jedoch in den Folgejahren bereits wieder merklich zurück und ist mittlerweile wieder auf dem Vorkrisenniveau angelangt (Abbildung 1). Der Zuwachs an Unternehmenstarifverträgen scheint damit eher ein temporäres Phänomen zu sein, als eine dauerhafte Kompensation für den Niedergang der Flächentarifverträge.

2. Ausführliche englischsprachige Analysen zum Umbau des griechischen Tarifvertragssystems finden sich u. a. bei Ioannou (2012), Kornelakis/Voskeritsian (2014), Yannakourou/Tsimpoukis (2014) und Koukiadaki/Kokinou (2015).



Abbildung 1: Neu abgeschlossene Tarifverträge in Griechenland 1990–2015*



* Tarifverträge und Schlichtungsvereinbarungen; 2015 bis einschließlich August.
Quelle: Griechische Schlichtungsstelle OMEDE und Griechisches Arbeitsministerium, vgl. Daten im Anhang.

Der eher temporäre Charakter der neuen Unternehmenstarifverträge wird auch durch die besondere Form und den Inhalt dieser Vereinbarungen bestätigt. Zunächst ist auffällig, dass die große Mehrheit der neuen Unternehmenstarifverträge nicht von Gewerkschaften, sondern von nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen abgeschlossen wurde. Nach einer Untersuchung der Universität Patras wurden von insgesamt 1.336 Unternehmenstarifverträgen, die zwischen November 2011 und Dezember 2013 abgeschlossen wurden, lediglich 30 Prozent von Gewerkschaften und 70 Prozent von nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen unterzeichnet (Abbildung 2).

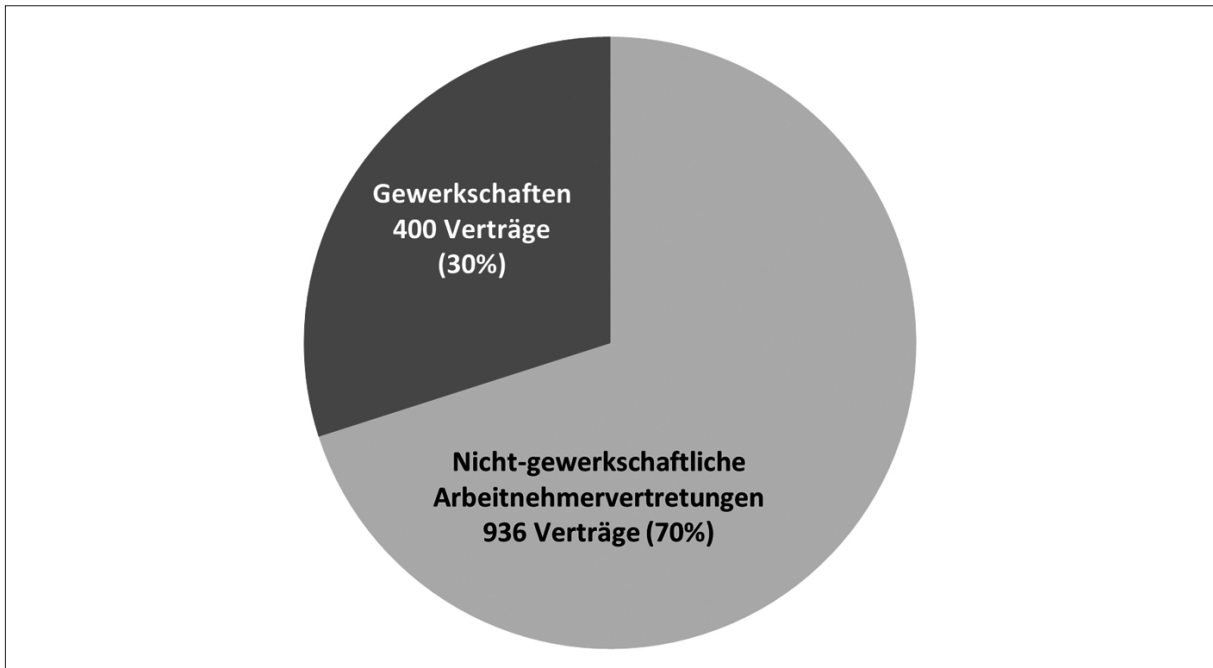
In nahezu allen neuen Unternehmenstarifverträgen wurden hierbei die neuen tarifrechtlichen Möglichkeiten ausgenutzt, die durch den Wegfall des Günstigkeitsprinzips eröffnet wurden (Abbildung 3): Drei Viertel aller Vereinbarungen enthielten demnach Lohnkürzungen, während der Rest die Löhne auf dem bestehenden Niveau einfro. Lohnerhöhungen kamen demgegenüber so gut wie überhaupt nicht vor und fanden sich lediglich in

1,5 Prozent aller Vereinbarungen. Die von nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen unterzeichneten Unternehmenstarifverträge enthielten zu fast 90 Prozent Lohnkürzungen, während die Gewerkschaften zwar mehrheitlich Lohnstopps vereinbarten, in mehr als 40 Prozent aller Fälle jedoch auch Lohnkürzungen zustimmten.

Chancen für einen Wiederaufbau des griechischen Tarifvertragssystems?

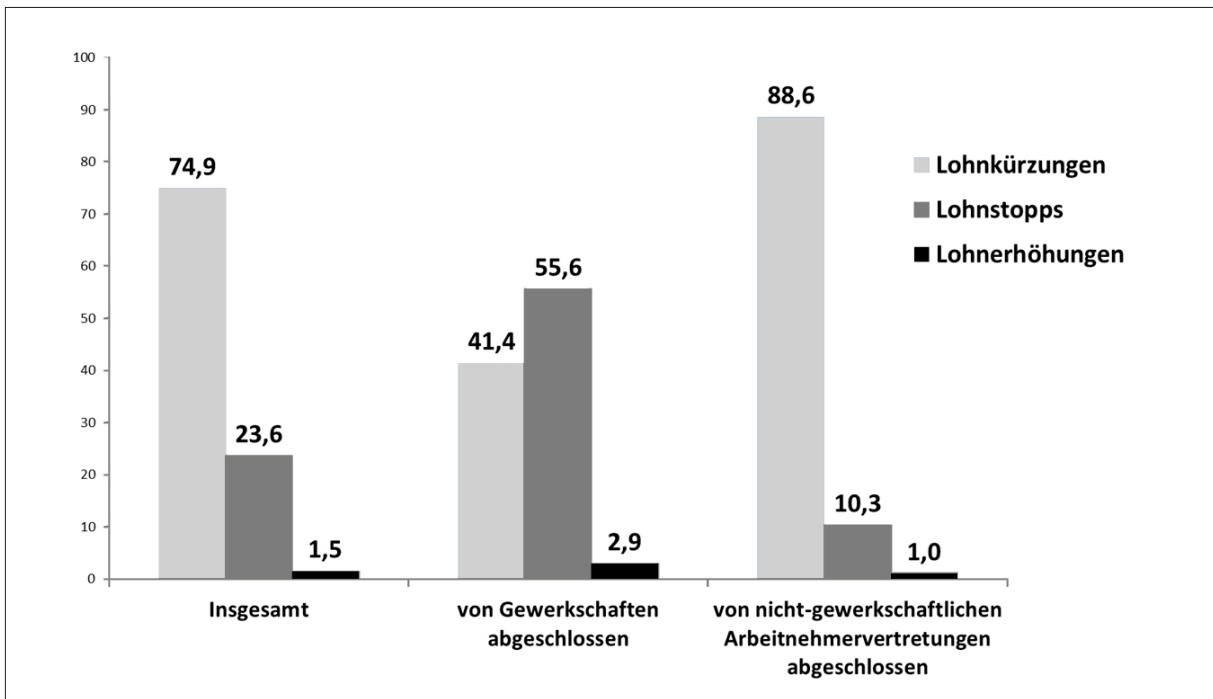
Der Umbau des griechischen Tarifvertragssystems hat zu einer radikalen Dezentralisierung und weitreichenden Aushöhlung der Tarifvertragsbeziehungen geführt. Im Sinne der Troika war er insofern »erfolgreich«, als dass er wesentlich zur Kürzung der Löhne in Griechenland beigetragen hat, die mit einem durchschnittlichen Reallohnrückgang von 20 Prozent so stark wie in keinem anderen europäischen Land ausgefallen ist (Schulten 2015). Allerdings hat sich die damit verbundene Hoffnung, mit gesteigener preislicher Wettbewerbsfähigkeit zu einem

Abbildung 2: Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite in den neu abgeschlossenen Unternehmenstarifverträgen in Griechenland (November 2011 bis Dezember 2013)



Quelle: Daouli u. a. 2015.

Abbildung 3: Lohnabschlüsse in griechischen Unternehmenstarifverträgen (November 2011 bis Dezember 2013, in % aller Unternehmenstarifverträge)



Quelle: Daouli u. a. 2015.

neuen export-getriebenen Wirtschaftsaufschwung zu gelangen, nicht erfüllt, da der griechischen Wirtschaft hierzu wesentliche strukturelle Voraussetzungen fehlen (Economakis u. a. 2015, Schellinger 2015). Die Lohnkürzungen haben im Gegenteil zu einem drastischen Einbruch der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage geführt und die Krise weiter vorangetrieben.

Vor diesem Hintergrund sprechen für das von der Syriza-Regierung verfolgte Projekt eines Wiederaufbaus des griechischen Tarifvertragssystems nicht nur demokratische, sondern auch ökonomische Argumente. Unterstützt wird die griechische Regierung hierbei vor allem von der ILO, die sich bereits 2012 kritisch zu den Einschränkungen der Tarifautonomie in Griechenland geäußert hat. Damals hat die ILO der griechischen Regierung empfohlen, »den institutionellen Rahmen für Tarifverhandlungen zu stärken« und zusammen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften eine »umfassende Vision für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu entwickeln«, die »in Übereinstimmung mit den grundlegenden ILO-Konventionen zur Tarifpolitik steht« (ILO 2012: 273 f.). 2015 hat die ILO ihre Aufforderung an die griechische Regierung noch einmal bekräftigt und die Wichtigkeit konkreter Maßnahmen hervorgehoben, um die Tarifbindung in Griechenland zu erhöhen (ILO 2015: 87).

Bereits drei Monate nach ihrer Wahl hat die Syriza-Regierung im April 2015 einen konkreten Gesetzentwurf zur »Wiederherstellung des Tarifvertragssystems«³ vorgelegt und hierüber einen umfassenden Konsultationsprozess mit Arbeitgebern und Gewerkschaften begonnen. Im Kern sah der Gesetzentwurf in einigen zentralen Punkten die Wiederherstellung des alten Tarifvertragsrechts vor, darunter die Wiedereinführung des Günstigkeitsprinzips in der Hierarchie der Tarifverträge, die erneute Anwendung von Allgemeinverbindlicherklärungen sowie die Wiedereinsetzung von Gewerkschaften als einziger legitimer Vertragspartei auf betrieblicher Ebene. In Unternehmen ohne betriebliche Gewerkschaftsvertretung sollten die Unternehmenstarifverträge durch lokale oder sektorale Gewerkschaftsvertreter vereinbart werden. Außerdem sah der Gesetzentwurf vor, im Rahmen von zwei Schritten bis Mitte 2016 die Kürzungen beim nationalen Mindestlohn zurückzunehmen und das Mindestlohnniveau von 2011 wieder herzustellen.

3. Download in Griechisch unter: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20715>.

Die Umsetzung dieses Gesetzentwurfes scheiterte jedoch vor allem am Widerstand der Troika, die hierin einen Verstoß gegen die Bestimmungen des zweiten Memorandums sah.⁴ Im Rahmen des mit der sogenannten »Quadriga« (der ehemaligen Troika plus den Vertretern des Europäischen Stabilitätsmechanismus, ESM) im August 2015 verabschiedeten dritten Memorandums wurde nun vereinbart, dass die griechische Regierung »bis Oktober 2015 einen von unabhängigen Sachverständigen geführten Konsultationsprozess einleitet, um unter Berücksichtigung von auf internationaler und europäischer Ebene bewährten Verfahren eine Reihe bestehender Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu prüfen, darunter Massenentlassungen, Arbeitskampfmaßnahmen und Tarifverhandlungen«.⁵ Darüber hinaus konnte sich die griechische Seite dahingehend durchsetzen, dass neben anderen internationalen Organisationen auch die ILO an dem Konsultationsverfahren beteiligt wird. Die griechische Regierung muss allerdings die gesamte »Organisation, Vorgaben und Zeitpläne« dieses Konsultationsprozesses mit den Institutionen der Quadriga absprechen. Gleiches gilt für weitere Veränderungen im Tarifrecht im Anschluss an die Beratungen, die prinzipiell nur mit Zustimmung der Quadriga verabschiedet werden dürfen.

Inhaltlich schreibt das dritte Memorandum vor, dass sich die zukünftige Entwicklung des griechischen Tarifvertragssystems an die »in der EU geltenden bewährten Verfahren anpassen« soll. In der englischen Fassung des Memorandums ist in diesem Zusammenhang sogar von »best practice« die Rede.⁶ Worin im Hinblick auf die Tarifpolitik genau die »besten Praktiken« liegen, ist jedoch äußerst umstritten. Die Troika hat in der Vergangenheit nicht nur in Griechenland, sondern auch in vielen anderen europäischen Ländern keinen Zweifel daran gelassen, dass für sie ein radikal dezentralisiertes Tarifvertragssystem mit einer eher niedrigen Tarifbindung die

4. Im Juli 2015 hatte die griechische Regierung darüber hinaus ohne Zustimmung der Troika ein Gesetz erlassen, wonach die Nachwirkung von Tarifverträgen wieder von drei auf sechs Monate erhöht wurde. Im Rahmen des dritten Memorandums wurde die griechische Regierung jedoch gezwungen, dieses Gesetz wieder zurückzunehmen.

5. Griechenland. Memorandum of Understanding für ein dreijähriges ESM-Programm, Auf Arbeitsebene vereinbarter Entwurf – 11. August 2015. Hier zitiert nach der inoffiziellen Arbeitsübersetzung des Bundesministeriums für Finanzen. Download unter: <http://www.europa-neu-begrunden.de/wp-content/uploads/2015/08/Griechenland-Memorandum-of-Understanding-für-ein-dreijähriges-ESM-Programm.pdf>.

6. Die englische Fassung des Memorandums findet sich u. a. unter: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/greek_loan_facility/pdf/01_mou_20150811_en.pdf.

»beste Praxis« ausmacht (Schulten/Müller 2014). Dass auch die neue Quadriga diesem Vorbild folgt, ist durchaus wahrscheinlich, zumal in dem dritten Memorandum explizit festgehalten wurde, dass es keine einfache »Rückkehr zu den politischen Vorgaben der Vergangenheit geben« darf.

Demgegenüber hat z.B. die Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission in ihrem jüngsten »Industrial Relations Report« noch einmal ausdrücklich festgestellt, dass diejenigen Länder in Europa mit den entwickeltesten und umfassendsten Arbeits- und Tarifvertragsbeziehungen am besten durch die Krise gekommen sind (European Commission 2015). Im Rahmen des geplanten Konsultationsprozesses ist es deshalb von nicht geringer Bedeutung, ob die Europäische Kommission hier von der eher neoliberal geprägten Generaldirektion für Wirtschaft und Finanzen oder der Generaldirektion für Beschäftigung repräsentiert sein wird, die bei diesem Thema eigentlich die Federführung haben müsste.

Eine wichtige Rolle wird darüber hinaus der ILO zukommen, deren »Best-Practice-Vorstellung« in einem entwickelten Tarifvertragssystemen mit starken Flächentarifverträgen und einer hohen Tarifbindung besteht. In Bezug auf Griechenland hat die ILO (2012: 271 f.) bereits deutlich gemacht, dass die staatlichen Eingriffe in geltende Tarifverträge einen Verstoß gegen das in der ILO-Konvention Nr. 98 gesicherte Prinzip der Tarifautonomie darstellen. Außerdem hat die ILO ihre Sorge darüber zum

Ausdruck gebracht, dass durch die politisch vorangetriebene Dezentralisierung der Tarifverhandlungen viele Beschäftigte gar keinem Tarifschutz mehr unterliegen. In der Tat kann es als eine gesicherte Erkenntnis der internationalen Arbeitsbeziehungs-Forschung angesehen werden, dass in Ländern mit dezentralen Tarifvertragssystemen lediglich eine Minderheit der Beschäftigten tarifgebunden ist (Visser 2013). Nach Ansicht der ILO ist mit der Aufhebung des Günstigkeitsprinzips zudem die Gefahr einer dauerhaften »Destabilisierung« der Tarifbeziehungen verbunden und diese stellt damit eine Schwächung der in den ILO-Konventionen Nr. 87 und Nr. 98 enthaltenen Grundrechte dar (ebenda: 272). Besonders kritisch sieht die ILO schließlich die Rolle der nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen, die »ernsthaft die Position der Gewerkschaften als Repräsentanten der Beschäftigten in Tarifverhandlungen unterminieren« (ebd.).

Die kommenden Auseinandersetzungen um die Zukunft des griechischen Tarifvertragssystems versprechen also äußerst kontrovers zu werden. Mit der Beteiligung der Quadriga auf der einen und der ILO auf der anderen Seite ist dabei sichergestellt, dass die Auseinandersetzung keine rein innergriechische, sondern eine internationale sein wird, deren Ergebnis auch auf andere Länder ausstrahlen wird. Vor diesem Hintergrund sind die europäischen Gewerkschaften gut beraten, sich in diese Auseinandersetzung einzumischen und die griechische Seite bei ihrem Ansatz für einen Wiederaufbau des Tarifvertragssystems zu unterstützen.



Literatur

- Daouli, Joan / Demoussis, Michael / Giannakopoulos, Nicholas / Laliotis, Ioannis** (2015): The 2011 Industrial Relations Reform and Nominal Wage Adjustments in Greece, Studie der Universität Patras; http://nicholasgiannakopoulos.weebly.com/uploads/2/0/8/1/20817314/paper_reform_greece.pdf.
- Economakis, G. / Markaki, M. / Anastasiadis, A.** (2015): Structural Analysis of the Greek Economy, in: Review of Radical Political Economics Vol. 47 (3), 424–445.
- European Commission** (2015): Industrial Relations in Europe 2014, Luxemburg; <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13500&langId=en>.
- Ioannou, Christos A.** (2012): Recasting Greek Industrial Relations: Internal Devaluation in Light of the Economic Crisis and European Integration, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol. 28 (2), 199–222.
- ILO** (2012): 365th Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva: ILO; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf.
- ILO** (2015): Application of International Labour Standards 2015 (I), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations REPORT III (Part 1A), International Labour Conference, 104th Session, Geneva: ILO, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%282015-104-1A%29.pdf>.
- Kornelakis, Andreas / Voskeritsian, Horen** (2014): The Transformation of Employment Regulation in Greece: towards a dysfunctional Liberal Market Economy? in: Relations Industrielles/Industrial Relations Vol. 69 (2): 344–366.
- Koukiadaki, Aristeia / Kokkinou, Chara** (2015): The Greek System of Collective Bargaining in (the) Crisis, in: Koukiadaki, Aristeia/Távora, Isabel/Lucio, Miguel Martinez (Hrsg.): Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe during the Crisis, Brüssel: ETUI, im Erscheinen.
- Schellinger, Alexander** (2015): Too much, too fast, Was aus den Reformen in Griechenland gelernt werden kann, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Berlin; <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/11529.pdf>.
- Schulten, Thorsten** (2015): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2014/2015, in: WSI-Mitteilungen Vol. 69 (6), 447–456.
- Schulten, Thorsten / Müller, Torsten** (2014): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik, in: Steffen Lehndorff, (Hrsg.): Spaltende Integration, Hamburg: VSA, 273–301.
- Visser Jelle** (2013): Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis, European Commission DG ECFIN, Economic Papers No. 488.
- Yannakourou, Matina / Tsimpoukis, Chronis** (2014): Flexibility without Security and Deconstruction of Collective Bargaining: The New Paradigm of Labor Law in Greece, in: Comparative Labor Law & Policy Journal Vol. 35 (3), 331–369.



Anhang

Neu abgeschlossene Tarifverträge und Schlichtungsvereinbarungen in Griechenland 1990–2015

	Branche Κλαδικές		Unternehmen Επιχειρησιακές		Berufsgruppen (national) Ομοιοπαγγελματικές (Εθνικές)		Berufsgruppen (regional) Ομοιοπαγγελματικές (Τοπικές)	
	Tarifverträge	Schlichtungs- vereinbarungen	Tarifverträge	Schlichtungs- vereinbarungen	Tarifverträge	Schlichtungsver- einbarungen	Tarifverträge	Schlichtungsver- einbarungen
1990	46	34	53	9	62	41	20	18
1991	89	25	125	12	137	30	35	20
1992	66	8	63	7	70	12	14	5
1993	98	15	105	2	107	11	26	2
1994	99	17	117	4	121	14	26	2
1995	64	13	108	2	110	14	25	4
1996	76	18	242	3	245	16	20	6
1997	69	96	143	4	147	14	25	8
1998	87	28	137	7	144	13	16	10
1999	70	19	115	3	118	20	18	9
2000	98	17	122	6	128	15	22	4
2001	60	22	146	5	151	12	24	1
2002	96	20	175	11	186	19	32	6
2003	52	26	168	5	173	25	26	8
2004	101	22	216	10	226	16	43	4
2005	84	15	234	20	254	18	24	8
2006	100	24	224	7	231	17	34	6
2007	73	19	202	7	209	14	20	3
2008	117	25	215	15	230	17	27	2
2009	47	30	215	12	227	11	12	5
2010	31	21	227	13	240	8	14	6
2011	23	12	170	8	178	5	7	1
2012	16	7	976	0	976	1	6	0
2013	9	0	409	0	409	0	10	0
2014	11	1	288	0	288	2	5	0
2015*	3	6	192	1	193	4	4	0

*bis einschließlich August 2015.

Quelle: Griechische Schlichtungsstelle (OMED) (www.omed.gr), Griechisches Arbeitsministerium (www.ypakp.gr).

Die Daten für 2014 und 2015 wurden dem Autor dankenswerter Weise direkt vom griechischen Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt.



Über den Autor

Dr. Thorsten Schulten ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung und dort zuständig für den Bereich »Arbeits- und Tarifpolitik in Europa«. Er ist außerdem Mitglied der Mindestlohnkommissionen von Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Kontakt: Thorsten-Schulten@boeckler.de

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | ID Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: +49-30-269-35-7744 | Fax: +49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

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

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Adriana Hornung (adriana.hornung@fes.de)

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

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN
978-3-95861-259-4