

Portugal: Reform des Arbeitsrechts geplant

Mit einer Reform der Arbeitsgesetze will Premierminister Barroso den geänderten Erfordernissen der Wirtschaft und der modernen Gesellschaft nachkommen.

Die bislang einzelnen Dekrete der Arbeitsgesetzgebung sollen künftig in einem Arbeitsgesetzbuch, dem „Código-Do-Trabalho“, zusammengefasst werden. Geändert werden sollen vor allem das Tarifvertragsrecht, die Befristung von Verträgen, die Arbeitszeit, die Urlaubsregelung und das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Die Regierung hat die Reform auch unter dem Druck der Wirtschaft initiiert. Insbesondere ausländische Investoren sowie kleinere und mittlere Unternehmen bemängeln immer wieder die aktuelle Arbeitsgesetzgebung, so dass ein weiterer Abzug der Unternehmen in andere Länder mit arbeitgeberfreundlichen Arbeitsgesetzen droht, wenn sich in Portugal die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber nicht ändern.

Nach der ersten Präsentation der Reformvorschläge im Oktober letzten Jahres hat die Gewerkschaft erst einmal zwei Generalstreiks organisiert. Die Gewerkschaft UGT arbeitet jedoch mittlerweile an dem aktuellen Gesetzentwurf mit. Die Änderungsvorschläge zum ursprünglich vorgestellten Gesetzentwurf werden noch diskutiert. Das Gesetz soll voraussichtlich Anfang April verabschiedet werden.

Im Einzelnen sind folgende Änderungen vorgesehen:

Tarifvertragsrecht

Nach der bisherigen Regelung kann ein neuer Tarifvertrag nur eine Verbesserung oder die Beibehaltung der bestehenden Arbeitnehmerrechte beinhalten und ist solange gültig, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.

Befristete Verträge

Künftig soll es möglich sein, befristete Verträge mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren und einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit abzuschließen. Die Möglichkeit der Verlängerung des befristeten Vertrages für den gleichen Arbeitsplatz wird auf ein bis drei Jahre ausgeweitet, so dass ein befristeter Vertrag eine Laufzeit von insgesamt sechs Jahren haben kann, ohne dass ein Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag besteht. Bei Jugendlichen und Arbeitnehmern, die sich in ihrer ersten Anstellung befinden, darf künftig allerdings kein befristeter Vertrag geschlossen werden.

Kündigung

Hier wurde relativ wenig geändert. Nach wie vor wird es eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nicht geben. Der Arbeitgeber muss vielmehr ein strenges Formverfahren einhalten, ohne dessen Beachtung die Kündigung nicht wirksam ist.

Urlaub

Die Anzahl der Urlaubstage soll weiterhin 22 Tage betragen. Jedoch gibt es die Möglichkeit des Abzuges von zwei Tagen bei unentschuldigtem Fehlzeiten, so dass der gesetzliche Mindesturlaub sich nunmehr faktisch auf 20 Tage beläuft.



Direktionsrecht

Während bisher ein Arbeitnehmer für eine bestimmte Kategorie statt einer bestimmten Tätigkeit eingestellt wurde, soll dies nun möglich sein. Auch kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach den Vorschlägen künftig in einer anderen Betriebsstätte beschäftigen, wenn dies nicht eine besondere Härte für den Arbeitnehmer bedeutet.

Arbeitszeit

Die derzeitige gesetzliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden bzw. acht Stunden pro Tag wird angehoben auf 60 Wochenstunden, wobei der Durchschnitt in zwei Monaten 50 Stunden nicht überschreiten darf. Der Beginn der Nachtarbeit wird von derzeit 20.00 auf 22.00 Uhr verschoben.

Nach: Bundesarbeitsblatt 4-2003

