

IRLAND

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Wie in vielen Teilen Europas war auch die politische Lage in Irland im vergangenen Jahrzehnt von Instabilität geprägt. Zwischen Ende der 1990er-Jahre und 2007 erlebte das Land mit dem wirtschaftlichen Aufschwung des sogenannten »keltischen Tigers« einen beispiellosen Wandel: Irland entwickelte sich von einem der ärmsten Länder der EU zu einem der wohlhabendsten. Das Wirtschaftswachstum war rasant und die Arbeitslosenquote sank unter 5 Prozent. Der tiefe Einbruch folgte mit der Finanzkrise ab 2008. Der Zusammenbruch des Bankensektors und der Bauwirtschaft traf Irland hart und führte dazu, dass das Land unter das Rettungsprogramm von IWF, EZB und Europäischer Kommission (*Troika*) gestellt wurde. Bei der Parlamentswahl 2011 erlitt die bis dahin dominierende Partei Fianna Fáil eine historische Niederlage, von der sie sich bis heute nicht vollständig erholt hat. Die wirtschaftliche Erholung setzte jedoch rasch ein. Zur Wahl 2016 war das Troika-Programm abgeschlossen und Irlands Haushaltslage entsprach wieder den europäischen Vorgaben. Zwischen 2016 und dem Ausbruch der COVID-Pandemie wurde das politische Geschehen in Irland fast vollständig vom Brexit bestimmt. Kein anderes EU-Land ist von den Folgen des britischen EU-Austritts so direkt betroffen wie Irland – das Vereinigte Königreich war Irlands wichtigster Handelspartner innerhalb der EU, und viele irische Staatsangehörige leben und arbeiten dort. Politisch war der Status Nordirlands – das zwar zum Vereinigten Königreich gehört, aber eine große Bevölkerungsgruppe mit irischer Identität aufweist – über Jahrzehnte hinweg umstritten, auch wenn die politische Gewalt durch das Karfreitagsabkommen von 1998 weitgehend beendet wurde.

Ein weiterer Einschnitt war die Wahl 2020: Sinn Féin erzielte ein Rekordergebnis, das zu einem Dreiparteienpakt führte. Fianna Fáil und Fine Gael regieren seither gemeinsam – zuerst mit den Grünen und aktuell mit unabhängigen Abgeordne-

ten. Sinn Féin bleibt die größte Oppositionspartei. Diese Konstellation bestätigte sich bei der Wahl 2024.

Vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie galten die größten Sorgen einem möglichen »No-Deal«-Brexit. Umso größer war die Erleichterung, als Ende 2020 das Austrittsabkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU zustande kam. Einen weiteren politischen Durchbruch brachte Anfang 2023 der *Windsor Framework*. Er ermöglicht, dass Waren von Großbritannien nach Nordirland ohne Zollkontrollen transportiert werden können – es sei denn, sie sind für die Weiterleitung in die Republik Irland und damit in den EU-Binnenmarkt bestimmt. Auch die Rückkehr einer EU-freundlicheren Labour-Regierung im Vereinigten Königreich wird aus irischer Sicht positiv bewertet. Zudem gilt die im Mai 2025 vereinbarte strategische Partnerschaft zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich, die jährliche Gipfeltreffen zur Überwachung der Umsetzung des Austrittsabkommens sowie des Handels- und Kooperationsabkommens vorsieht, als Beitrag zu größerer politischer Stabilität.

Irland hat also eine gewisse Achterbahnfahrt hinter sich: vom Boom (2000–2007) über den Absturz (2008–2015) zur Erholung (2016–2020), gefolgt von Unsicherheit durch den Brexit und den massiven wirtschaftlichen Folgen der Pandemie. Rechtsextreme Parteien konnten bisher keinen großen parlamentarischen Durchbruch erzielen. Deren Rhetorik wurde allerdings bereits teilweise von etablierten Parteien aufgegriffen. Parallel dazu kam es zu Demonstrationen und auch zu gewaltsamen Vorfällen – insbesondere im Kontext der Aufnahme von Migrant_innen aus Nicht-EU-Staaten.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Im vergangenen Jahrzehnt war die wirtschaftliche Lage in Irland von starken Schwankungen und Unsicherheiten geprägt. Obwohl sich die Wirtschaft Anfang 2020 in einem starken Zustand befand (mit niedrigem Arbeitslosenstand und solidem Wachstum), gab es erhebliche Risiken, insbesondere im Zusammenhang mit dem Brexit.

Die COVID-Pandemie traf Irland dann hart: Das Land verhängte einen der strengsten Lockdowns weltweit mit weitreichenden Betriebsschließungen und Ausgangsbeschränkungen. Staatliche Lohnsubventionen liefen bis 2022. Die wirtschaftliche Erholung setzte jedoch rasch ein. Für 2025 prognostiziert die Europäische Kommission ein Wirtschaftswachstum von etwa 3,4 Prozent – deutlich über dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosigkeit liegt bei rund 4 Prozent. Die irische Wirtschaft ist stark abhängig von US-amerikanischen Direktinvestitionen, vor allem in den Bereichen Pharma und Technologie. Vor diesem Hintergrund gelten die Rückkehr von Präsident Trump und seine protektionistische Handelspolitik als ernst zu nehmende Bedrohungen für die Beschäftigung und das Standortmodell Irland. Laut Regierungsschätzung könnte die sogenannte modifizierte Binnennachfrage (Wachstum ohne Verzerrung durch multinationale Konzerne) um bis zu 1,5 Prozentpunkte unter den aktuellen Prognosen liegen.

Unabhängig davon sorgen hohe Lebenshaltungskosten, Wohnungsmangel und Probleme im öffentlichen Gesundheitswesen für Unmut. Auch die Zuwanderung ist inzwischen ein deutlich stärkeres Thema in der öffentlichen Debatte als früher.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die irische Gewerkschaftsbewegung spielte in den vergangenen Jahrzehnten eine zentrale Rolle im politischen Geschehen. Zwischen 1987 und 2010 wurden mehrere Sozialpartnerschaftsabkommen geschlossen – jeweils dreijährige Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und dem Staat. Im Mittelpunkt standen Löhne (im öffentlichen und gewerkschaftlich organisierten privaten Sektor), Steuerreformen und weitere sozialpolitische Themen. Auch wenn rechtlich nicht bindend, hatte die Gewerkschaftsbewegung in dieser Zeit eine stark institutionalisierte Rolle mit hoher staatlicher Anerkennung – geprägt von wirtschaftlichem Erfolg und historisch niedriger Konfliktintensität.

Nach der Krise ab 2008 scheiterten die Versuche, ein neues Abkommen auszuhandeln. 2010 wurde stattdessen ein erstes öffentliches Dienstabkommen abgeschlossen, dem weitere folgten. Sie dienten zunächst der Haushaltssanierung (durch Lohnkürzungen und Personalabbau) und später der Rücknahme von Kürzungen aus der Troika-Zeit. Die aktuelle Vereinbarung läuft bis Mitte 2026 und sieht Lohnerhöhungen von insgesamt 10,25 Prozent vor – darunter ein lokaler Verhandlungsspielraum von 1 Prozent.

2016 wurde das *Labour Employer Economic Forum* (LEEF) eingerichtet – ein Dialogforum zwischen den großen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu Fragen der Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. Auf dieser Grundlage wurde 2020 ein *Return-to-Work-Safely*-Protokoll zur Pandemiebekämpfung am Arbeitsplatz verabschiedet.

2021 setzte die Regierung eine hochrangige Arbeitsgruppe ein, um das System der Tarifverhandlungen und industriellen Beziehungen zu überprüfen – einschließlich der Gewerkschaftsanerkennung. Der Abschlussbericht erschien im Okto-

ber 2022. Ziel war unter anderem die Vorbereitung auf die Umsetzung der EU-Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne. Besonders Artikel 4, der die Förderung der Tarifbindung (insbesondere auf sektoraler Ebene) vorsieht, gilt als zentrales Instrument zur Stärkung der kollektiven Interessenvertretung in Irland.

Ein nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen ist derzeit in Vorbereitung (bis Ende 2025) und Gegenstand intensiver Debatten. Auch wenn die Richtlinie aktuell vor dem Europäischen Gerichtshof angefochten wird, hält die irische Regierung an ihrem im Regierungsprogramm verankerten Ziel fest, den Aktionsplan umzusetzen.

Die irischen Gewerkschaften bleiben damit ein bedeutender politischer Akteur auf nationaler Ebene – mit fester Verankerung in der sozioökonomischen Steuerung des Landes.

GEWERKSCHAFTEN IN IRLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die Geschichte der irischen Gewerkschaften lässt sich bis ins 18. Jahrhundert zurückverfolgen, als erste lokale Handwerksvereinigungen gegründet wurden – etwa für Maurer, Drucker und andere Handwerksberufe. Bis zur Unabhängigkeit Irlands vom Vereinigten Königreich im Jahr 1922 orientierten sich viele Entwicklungen am britischen Modell: Es entstanden Gewerkschaften für Facharbeiter, Eisenbahner und allgemeine Arbeiter.

1894 wurde der Irische Gewerkschaftskongress (ITUC, Irish Trade Union Congress) gegründet, und 1912 folgte der politische Arm der Gewerkschaftsbewegung, der Irische Arbeiterpartei- und Gewerkschaftskongress (ILPTUC, Irish Labour Party and Trade Union Congress).

In den 1940ern trennten sich die in Irland ansässigen Gewerkschaften von ihren britischen Kollegen und bildeten 1945 den Kongress der Irischen Gewerkschaften. 1959 vereinigten sich dann die Gewerkschaftsverbände im Norden und Süden Irlands zum Irischen Gewerkschaftskongress (ICTU, Irish Congress of Trade Unions). Bis heute ist ICTU eine der bedeutendsten gesamtirischen Institutionen. Trotz der existierenden historischen Verbindungen ist ICTU mit keiner bestimmten politischen Partei verknüpft.

1980 erreichte der Anteil der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer in Irland einen Höchststand von etwa 62 Prozent (obwohl die insgesamt höchste Mitgliederzahl erst 2009 mit etwa 612 000 verzeichnet wurde). Gemeinsam mit dem Aufstieg von Thatcher und Reagan in Großbritannien und den USA führte die Rezession der 1980er zu einer Strategie des sozialen Dialogs (siehe oben), die von 1987 bis 2010 andauerte. Zu den bedeutsamen rechtlichen Interventionen der letzten Jahre gehörten das Industriegesetz (Industrial Relations Act) von 1990, das den Umgang mit Handelskonflikten regelt, und die Industrial Relations (Amendment) Acts 2001–2015,

die den rechtlichen Rahmen für die irischen Tarifverhandlungen setzen.

Derzeit liegt die Gewerkschaftsdichte in Irland bei schätzungsweise 26 Prozent der Erwerbsbevölkerung; die Tarifbindung bei rund 35 Prozent.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

ICTU ist der einzige Gewerkschaftsverband in Irland; ihm gehören 43 einzelne Gewerkschaften an. Obwohl ICTU bei den Beziehungen zur Regierung eine wichtige Rolle spielt, ist er ein Zusammenschluss unabhängiger und autonomer Gewerkschaften und legt seine Mitglieder nicht kategorisch fest. Das bei Weitem größte Mitglied ist SIPTU, eine allgemeine Gewerkschaft, die etwa ein Drittel der ICTU-Mitglieder in sich vereint. Ihr gehören Beschäftigte aus vielen Industriebereichen im privaten und öffentlichen Sektor an. Die größte Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst ist Fórsa, die 2018 aus dem Zusammenschluss dreier Einzelgewerkschaften – IMPACT, *Civil, Public and Services Union* (CPSU) und *Public Service Executive Union* (PSEU) – entstanden ist. Die anderen drei größten Gewerkschaften sind Connect (die 2018 aus dem Zusammenschluss der Techniker-, Ingenieurs- und Elektrikergewerkschaft TEEU mit der irischen Abteilung der ehemaligen britischen UCATT-Baugewerkschaft hervorging), die Irische Organisation für Krankenpflegekräfte und Hebammen (INMO, *Irish Nurses and Midwives Organisation*) und die Einzelhandelsgewerkschaft *Mandate*.

Daten der Umfrage 2021 Working In Ireland Survey legen nahe, dass die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind (etwa 54 %) – ein neuer Trend, der über die letzten 15 Jahre hinweg stattgefunden hat. Die am stärksten gewerkschaftlich vertretenen Gruppen sind laut der Studie Beschäftigte im Alter von 55 bis 64 Jahren (45 %), gefolgt von jenen zwischen 45 und 54 Jahren (39 %). In den jüngeren Altersgruppen ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder erheblich geringer und beträgt bei den 16- bis 34-Jährigen nur 15 Prozent.

Die höchsten Konzentrationen von Gewerkschaftsmitgliedern finden sich in der öffentlichen Verwaltung und im Verteidigungsbereich, gefolgt von Bildung, Gesundheitswesen sowie der Wasser- und Energieversorgung. Der Hotel- und Gaststättensektor weist die niedrigsten Organisationsgrade auf, gefolgt von der Informations- und Kommunikationsbranche. Fachkräfte weisen mit 40 Prozent die höchsten Organisa-

tionsgrade auf; abgesehen von Managementpositionen ist die Dichte am niedrigsten bei gering qualifizierten Tätigkeiten in Produktion und Dienstleistung sowie bei Fachhandwerkern.

Wie in vielen anderen Ländern sind Gewerkschaften im öffentlichen Dienst wesentlich stärker vertreten (etwa 55 %), während sie im privaten Sektor derzeit auf rund 15 Prozent geschätzt wird. Der langfristige Abwärtstrend der Gewerkschaftsdichte scheint sich seit 2017 stabilisiert zu haben. Da gewerkschaftliche Vertretung und Tarifverhandlungen in Irland überwiegend auf betrieblicher Ebene stattfinden, ist es schwierig, genaue Daten zu Mitgliedschaft und Organisationsgrad zu erheben. Fest steht jedoch: Ehemals stark organisierte Branchen wie Industrie, Bau und Transport verzeichnen heute vergleichsweise niedrige Gewerkschaftsbindung. Gewerkschaften haben große Schwierigkeiten, in kleine und mittlere Unternehmen vorzudringen – teils aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen (siehe unten). Und in neuen, expandierenden Wirtschaftsbereichen wie Hightech und sozialen Medien sind Gewerkschaften nur schwach vertreten oder gänzlich abwesend. Die meisten Arbeitgeber in diesen Sektoren sind multinationale Unternehmen – viele davon mit Hauptsitz in den USA. Diese US-amerikanischen Konzerne haben erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelungen und der betrieblichen Mitbestimmung in Irland. In den letzten rund 30 Jahren war das Hauptmerkmal ein starker Zustrom von Unternehmen, die sogenannte hochwertige Produkte herstellen (Software, Elektronik, Ingenieurtechnik und Pharma), sowie von Anbietern international gehandelter Dienstleistungen, insbesondere im Finanzsektor. In jüngerer Zeit kamen die großen Technologiekonzerne hinzu: Google, Meta, Microsoft, Intel und Apple betreiben alle großen Standorte in Irland (sowohl Google als auch Meta haben ihre Europazentralen in Dublin). Nach Angaben des irischen Statistikamts lagen die US-Direktinvestitionen in Irland im Jahr 2019 bei über einer Billion Euro. Laut der Industrieentwicklungsagentur Irlands (IDA) waren 2021 rund 20 Prozent aller Arbeitsplätze im privaten Sektor direkt oder indirekt auf ausländische Direktinvestitionen zurückzuführen. In den 1970er- und frühen 1980er-Jahren ermutigten staatliche Industrieentwicklungsagenturen aktiv einheimische wie internationale – vor allem produzierende – Unternehmen dazu, Vereinbarungen mit bestimmten Gewerkschaften abzuschließen. Diese wurden als sogenannte *Preproduction Agreements* oder »Sweetheart Deals« bekannt. Mitte bis Ende der 1980er-Jahre erfolgte jedoch ein politischer Kurswechsel: Die staatlichen Stellen begannen, Irland gezielt als gewerkschaftsfreies Umfeld zu vermarkten.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Irland

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Irish Congress of Trade Unions, ICTU (Irischer Gewerkschaftskongress)	Generalsekretär: Owen Reidy Stellvertreter: Gerry Murph	Republik Irland: 517 830 Nordirland (Teil des UK): 196 024 Gesamt: 713 854	ITUC, ETUC

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Irland

Branchenverband/Gewerkschaft	Mitgliedschaft in Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Services Industrial Professional Technical Union, SIPTU (allgemein)	ICTU	Joe Cunningham	180 000	BWI, EFBWW, IndustriAll, IndustriAll Europa, IUF, EF-FAT, UNI, UNI Europa
Fórsa (öffentlicher Dienst)	ICTU	Kevin Callinan	89 400	PSI, EPSU, UNI, UNI Europa
Irish Nurses and Midwives Organisation, INMO	ICTU	Phil Ní Sheaghda	39 150	ICN (International Council of Nurses)
Connect (Arbeiter in Technik und Bau)	ICTU	Patrick Joseph Kavanagh	39 000	IndustriAll, IndustriAll Europa
Mandate (Einzelhandel)	ICTU	Lorraine O'Brien	33 460	UNI, UNI Europa

Es scheint, dass insbesondere US-amerikanische multinationale Unternehmen in Irland vermehrt auf das Modell des *Double Breasting* setzen. Dabei handelt es sich um die Praxis, dass Unternehmen mit mehreren Standorten gleichzeitig sowohl gewerkschaftlich organisierte als auch gewerkschaftsfreie Betriebe betreiben. In Irland scheint das lokale Management multinationaler Unternehmen die permissiven arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gezielt genutzt zu haben, um neue Standorte ohne Gewerkschaftseinfluss aufzubauen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Was die gemeinsamen Beschäftigungsrechte betrifft, gewährt Irland für Tarifverhandlungen und Beschäftigtenvertretung nur einen außergewöhnlich schwachen Schutz. Die irische Verfassung schützt zwar das Recht auf Versammlungsfreiheit, aber Gewerkschaften haben kein gesetzlich verankertes Recht, von Arbeitgebern als Tarifpartner anerkannt zu werden. Dementsprechend steht es Beschäftigten zwar frei, einer Gewerkschaft beizutreten, aber sie können nicht darauf bestehen, dass ihr Arbeitgeber mit dieser Gewerkschaft über ihren Lohn und ihre Arbeitsbedingungen verhandelt. Daher werden die Tarifverhandlungen in Irland als normativ betrachtet. Tarifverträge sind normalerweise nicht gesetzlich durchsetzbar, da sie meist kein Rechtsverhältnis schaffen. Tarifverhandlungen finden in Irland in erster Linie auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene statt. Die Verträge können durch eine Registrierung beim Arbeitsgericht zu registrierten Beschäftigungsverträgen (REA, *Registered Employment Agreements*) und dadurch rechtlich bindend werden; allerdings sind diese nur für die Beschäftigten und Arbeitgeber bindend, die auch Vertragsparteien sind. Lohn, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Pensionspläne werden durch Sektorale Beschäftigungsanweisungen (SEO, *Sectoral Employment Orders*) abgedeckt (die rechtsverbindliche *Erga-Omnes*-Effekte haben, was im irischen Kontext sehr ungewöhnlich ist). Diese können von einer Gewerkschaft (allein oder gemeinsam mit einer Arbeitgeberorganisation) beantragt werden und sind besonders in den Sektoren des Bauwesens, der Mechanik und der Elektrotechnik von

Bedeutung. 2021 hat das Oberste Gericht Irlands nach einer Beschwerde einer Gruppe von Arbeitgebern im elektrotechnischen Sektor in einer enorm bedeutsamen Entscheidung bestätigt, dass das SEO-System mit der Verfassung in Einklang steht. Hätte das Gericht anders entschieden, wäre der staatliche Hauptmechanismus zur Durchsetzung rechtlich bindender Sektorstandards zusammengebrochen, was die Beschäftigungsbedingungen insbesondere in der Bauindustrie verschlechtert hätte.

Ein anderes Urteil hätte auch Auswirkungen auf das System der Gemeinsamen Arbeitskomitees (*Joint Labour Committees, JLCs*). Dies sind soziale Partnerschaften, die sich in Sektoren wie dem Einzelhandel, der Gastronomie und dem Hotelgewerbe, wo es kaum oder gar keine Tarifverhandlungen gibt und in denen viele prekär Beschäftigte arbeiten, auf (rechtsverbindliche) Mindestlöhne einigen. Momentan sind aber nur im Reinigungsgewerbe und bei den Sicherheitsdiensten bedeutende JLCs tätig. 2021 wurden zwei neue JLCs eingeführt: eins für den Sektor der frühkindlichen Ausbildung und Betreuung (ELC, *Early Learning and Care*) sowie der Kinderbetreuung im Schulalter (SAC, *School-Age Childcare*) und eins für den Sektor der englischen Sprachschulen.

In der irischen Verfassung wird das Streikrecht nicht ausdrücklich erwähnt; stattdessen ist es im »Industrial Relations Act« von 1990 gesetzlich geregelt. Das Gesetz gewährt keine positiven Streikrechte, sondern sogenannte »Immunitäten«: Schutz davor, für einen rechtmäßigen Streik rechtlich belangt oder verklagt zu werden – vorausgesetzt, bestimmte Verfahrensvorschriften werden eingehalten. Dieser gesetzliche Rahmen galt lange als restriktiv, insbesondere weil Gerichte interimistische Verfügungen gegen Streiks relativ leicht gewährten.

Diese Rechtsauffassung wurde jedoch 2024 durch ein überraschend gewerkschaftsfreundliches Urteil des Obersten Gerichtshofs im Fall »O'Neil Limited vs. Unite the Union« infrage gestellt. Das Gericht stellte fest, dass das verfassungsmäßige Recht auf Vereinigungsfreiheit zumindest einen – bislang undefinierten – Freiraum für gewerkschaftliche Organisation und

Kampagnen voraussetzt (»Effet utile«). Andernfalls würde der Zweck dieses Verfassungsrechts untergraben.

Der Oberste Gerichtshof entschied außerdem, dass einstweilige Verfügungen gegen Streiks künftig nur noch in Ausnahmefällen zulässig sind – etwa, wenn eine Gewerkschaft klar gegen die gesetzlichen Vorgaben verstoßen hat. Diese »Schutzzone« für Gewerkschaften wird voraussichtlich ein zentraler Punkt in kommenden Aktionsplänen zur Stärkung der Tarifverhandlungen sein.

Im Jahr 2025 wurde außerdem eine neue gesetzliche »Employment Law Review Group« eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, alle Aspekte des Arbeits- und Kündigungsrechts zu überwachen, zu prüfen und beratend zu begleiten. Die Sozialpartner haben Vertreter benannt, aber das Gremium arbeitet vor allem auf technischer und juristischer Ebene – nicht als direktes Interessenvertretungsforum.

Außerhalb der EU-Anforderungen (wie den Europäischen Betriebsräten) gibt es in Irland kein entwickeltes System der Arbeitnehmermitbestimmung, das etwa mit dem deutschen Betriebsratsmodell vergleichbar wäre. Eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist – mit Ausnahme einiger staatlicher Unternehmen – nicht vorgesehen. Tatsächlich erhielten die Europäischen Betriebsräte in Irland bisher nur wenig Aufmerksamkeit.

Nach dem Brexit haben jedoch schätzungsweise die Hälfte der vormalig in Großbritannien ansässigen Europäischen Betriebsräte ihren Sitz nach Irland verlegt – darunter Unternehmen wie HP, Oracle, GE und Emerson. Das irische EBR-Gesetz ist deshalb stärker in den Fokus gerückt und Gegenstand eines laufenden Verfahrens vor dem Europäischen Gerichtshof.

Im Rahmen der *Industrial Relations (Amendment) Acts 2001–2015* werden Verfahren festgelegt, anhand derer die Gewerkschaften für ihre Mitglieder, deren Arbeitgeber keine Gewerkschaften als Verhandlungspartner akzeptieren, in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Konfliktlösung spezielle Streitigkeiten austragen können – letztlich mittels eines rechtlich bindenden Beschlusses des Arbeitsgerichts. Dieses Gesetz ist umstritten, da es von den Arbeitgebern als Bruch des »voluntaristischen« irischen Modells betrachtet wird und viele Gewerkschaften meinen, es biete keinen Weg hin zu echten Tarifverhandlungen. Im letzten Jahrzehnt wurde es nur selten genutzt.

Der Bericht der Hochrangigen Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Tarifverhandlungen und der Landschaft der Arbeitsbeziehungen in Irland zielt jedoch darauf ab, dieses Bild grundlegend zu verändern. Der Bericht enthält vier zentrale Reformvorschläge:

1.) JLCs: Da die Arbeitgebervertreter ihre Teilnahme verweigert haben, sind die meisten JLCs momentan nicht in der Lage, sektorale Bedingungen vorzugeben. Im Bericht wird vorgeschlagen, dieses »Arbeitgeberveto« abzuschaffen, damit das Arbeitsgericht für den Fall, dass Arbeitgebervertreter die Beteiligung an Tarifverhandlungen ablehnen, sektorale Vorgaben machen kann. Dies

könnte beispielsweise zu neuen Bedingungen für die Beschäftigten in Sektoren wie Einzelhandel oder Gastgewerbe führen.

- 2.) Weiterhin werden Änderungen der Vorgehensweise im Rahmen der *Industrial Relations (Amendment) Acts 2001–2015* vorgeschlagen, darunter der Einsatz unabhängiger »technischer Gutachter«. Diese sollen es den Gewerkschaften einfacher machen, Forderungen zu stellen (und auch für Arbeitgeber, sich dagegen zu verteidigen), indem sie das Arbeitsgericht davon überzeugen können, dass die umstrittenen Bedingungen schlechter sind als in »Vergleichsorganisationen«. Die für die Acts erforderlichen Daten zu erheben, hat sich für die Gewerkschaften als entscheidende Schwierigkeit herausgestellt – und als wichtiger Grund für die sehr geringe Anzahl von Forderungen im Rahmen des Gesetzes.
- 3.) Außerdem wird im Bericht ein neues Modell dafür vorgeschlagen, auf Unternehmensebene auf Vertrauensbasis miteinander umzugehen. Im Rahmen dessen wäre es Arbeitgebern nicht mehr möglich, die Beteiligungsaufforderung einer Gewerkschaft zu ignorieren. Voraussetzung dafür ist eine gewisse Mindestmitgliedschaft (was im Bericht nicht genau angegeben wird). Stattdessen wären nicht gewerkschaftliche Arbeitgeber verpflichtet, mit den Gewerkschaften (schriftlich und persönlich) bei bestimmten Themen, zu denen jene Beschäftigungsbedingungen aufgestellt haben, zusammenzuarbeiten. Verweigern die Arbeitgeber dieses Engagement oder eine Zusammenarbeit auf Vertrauensbasis, könnten sie dafür gerichtlich bestraft werden.
- 4.) Und schließlich wird im Bericht eine neue optimale Vorgehensweise bei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene vorgeschlagen – und empfohlen, Finanzmittel bereitzustellen, mit denen die Ausbildung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zur effektiven unternehmerischen Führung von Tarifverhandlungen gefördert werden soll.

Der Bericht macht deutlich, dass viele der darin enthaltenen Empfehlungen auf den Vorgaben von Artikel 4 der EU-Richtlinie zu angemessenen Mindestlöhnen beruhen. Bislang wurde jedoch keine dieser Empfehlungen gesetzlich umgesetzt; es bleibt abzuwarten, ob sie Teil des Aktionsplans für Tarifverhandlungen sein werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

In der Praxis sind die Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor zentralisiert: Löhne und Arbeitsbedingungen werden zwischen dem Komitee für Öffentliche Dienstleistungen des ICTU und den öffentlichen Arbeitgebern ausgehandelt (für die natürlich letztlich die Regierungen verantwortlich sind). Seit 2010 werden die Löhne und Bedingungen für öffentliche Angestellte durch die Vereinbarungen für den Öffentlichen Dienst festgelegt.

Im privaten Sektor (der, wie oben umrissen, einigen sektoralen Mechanismen unterliegt) finden die Verhandlungen auf Unter-

nehmensebene statt (aber die Arbeitgeber sind momentan rechtlich nicht zur Verhandlung mit einer Gewerkschaft verpflichtet). Das oben skizzierte Modell des Engagements auf Vertrauensbasis soll mehr Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene fördern. Die Verhandlungspunkte sind meist relativ begrenzt und beschränken sich auf Löhne, Arbeitszeit und Pensionen. Vor dem Ausbruch von COVID-19 hat SIPTU versucht, die Lohnverhandlungen im Produktionssektor zu koordinieren und über einen zwölfmonatigen Zeitraum etwa 2 Prozent Lohnsteigerungen durchzusetzen. Im Laufe des Jahres 2020 sind die Verhandlungsaktivitäten erheblich zurückgegangen, obwohl in den Sektoren der chemischen, pharmazeutischen und medizintechnischen Industrie einige Tarifverträge (mit durchschnittlichen Erhöhungen von 2,5 %) abgeschlossen wurden. In der Zeit nach der Pandemie, in der Inflation ein großes Thema ist, zeigen verfügbare Daten für 2024, dass die Löhne im privaten Sektor durchschnittlich um 4,5 Prozent gestiegen sind.

Wie in vielen anderen Ländern sind auch in Irland die zunehmenden prekären Arbeitsverhältnisse, vor allem im Einzelhandel und im Dienstleistungsbereich, ein großes Problem. Die Gewerkschaft *Mandate* beispielsweise hat mit vielen großen Einzelhändlern »Pflichtstundenregelungen« ausgehandelt (wobei Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf eine höhere Zahl von Mindestarbeitsstunden haben). Ebenso gab es in Irland eine große politische Debatte über die »Scheinselbstständigkeit«, bei der der Beschäftigungsstatus falsch klassifiziert ist, und dies Auswirkungen auf die Beschäftigtenrechte sowie die staatliche Besteuerung und Sozialversicherung hat. Hier wurde die Aufmerksamkeit besonders auf die sogenannten »abhängig Selbstständigen« gerichtet (zu denen auch Plattformbeschäftigte gehören). Nach der Pandemie stand das Recht auf Homeoffice im Mittelpunkt und im Jahr 2023 wurde ein entsprechendes Gesetz verabschiedet, das Beschäftigten ein gesetzlich verankertes Antragsrecht einräumt, von zu Hause zu arbeiten. Das Gesetz gilt jedoch als eher schwach, da die Entscheidung über Remote-Arbeitsregelungen weiterhin im Ermessen der Arbeitgeber liegt.

Im letzten Jahrzehnt gab es besonders viele Streiks im öffentlichen Transportwesen; zudem fand 2022 ein großer Arbeitskampf im Pflegebereich statt. Der bedeutendste Arbeitskonflikt im privaten Sektor der vergangenen Jahre fand 2024 bei der Fluggesellschaft Aer Lingus statt (die ursprünglich in Staatsbesitz war).

Insgesamt bleibt das Streikaufkommen in Irland jedoch im historischen Vergleich auf niedrigem Niveau. Sympathiestreiks und politische Streiks sind im Land gesetzlich verboten.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Irische Gewerkschaften (und ICTU) sind nicht so wie in vielen anderen europäischen Ländern mit einer bestimmten politischen Partei verbunden. Beispielsweise unterhält SIPTU einen politischen Fonds (dem Mitglieder freiwillig beitreten können). Dieser ist für jedes Mitglied verfügbar, das für eine beliebige politische Partei oder als Unabhängiger bei Wahlen antritt – unter der Bedingung, dass es eine Verpflichtung unterzeich-

net, die Politik der Gewerkschaft zu unterstützen. Trotzdem hat die Gewerkschaftsbewegung, wie oben beschrieben, weiterhin erheblichen politischen Einfluss. Einen »thatcheristischen« Angriff gegen die gewerkschaftlichen Rechte wie in Großbritannien hat es nie gegeben, und bis heute wurde in Irland keine nennenswerte öffentliche Politik gegen Gewerkschaften geführt. Ihre Legitimität wurde von keiner politischen Partei infrage gestellt. Auf nationaler (im öffentlichen Dienst und im LEEF) und sektoraler Ebene (beispielsweise über die Teilnahme an JLCs) spielt die Gewerkschaftsbewegung weiterhin eine wichtige politische Rolle. Sie hat Vertretungsrechte bei allen wichtigen staatlichen Organen zur Beschäftigungsregulierung, beispielsweise:

- der Kommission für Arbeitsbeziehungen, die 2015 gegründet wurde und in erster Instanz individuelle arbeitsrechtliche Streitigkeiten bearbeitet. Zu ihr gehören die Arbeitsinspektion und ein Mediations-, Versöhnungs- und Beratungsdienst;
- dem Arbeitsgericht, das sich (auf Antrag) mit einzelnen Streitigkeiten und der gemeinsamen gerichtlichen Weitergabe von Streitigkeiten beschäftigt;
- der Gesundheits- und Sicherheitsbehörde, die berufliche Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften durchsetzt, Unfallvorbeugung fördert und über sämtliche Sektoren hinweg Informationen und Beratung anbietet.

Darüber hinaus wurde 2015 per Gesetz eine Niedriglohnkommission eingeführt, die aus Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und unabhängiger Akademiker besteht und die dafür zuständig ist, Empfehlungen zur Erhöhung des nationalen Mindestlohns zu geben. Ende 2022 kündigte die Regierung die Einführung nationaler existenzsichernder Löhne für Beschäftigte an. Diese sollen entsprechend den Empfehlungen der Niedriglohnkommission bei 60 Prozent des mittleren Stundenlohns liegen und bis 2026 schrittweise eingeführt werden und den nationalen Mindestlohn ersetzen. Im Jahr 2025 verschob die Regierung jedoch die Umsetzung mit Verweis auf wirtschaftliche Unsicherheiten – insbesondere im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der US-Handelspolitik. Andere versprochene Maßnahmen wie die Erhöhung der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ein Programm zur Verbesserung der sehr schlechten Altersversorgung der Arbeitnehmer im privaten Sektor (pension auto-enrolment) wurden ebenfalls verschoben.

Angesichts des schwachen rechtlichen Schutzes für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene richtet ICTU den Blick zunehmend auf die europäische Ebene als strategisches Handlungsfeld. Besonders aktiv unterstützt ICTU die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die er als wichtigen Hebel für stärkere soziale Rechte sieht. Anfang 2025 eröffnete ICTU ein Europa-Büro in Brüssel und ernannte eine hochrangige europäische Koordinationsperson. Das Büro dient als zentrale Plattform für die Zusammenarbeit der irischen Gewerkschaftsbewegung mit europäischen Gewerkschaften, dem EGB sowie den branchenspezifischen Europäischen Gewerkschaftsverbänden (ETUFs). Dieser Schritt ist von großer strategischer Bedeutung: Ziel ist es, die europäische Arbeit des ICTU künftig enger mit seinen Mitgliedsorganisati-

onen zu verzahnen – unter anderem über ein neu geschaffenes »Europäisches Koordinierungskomitee«. Das Büro soll die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu Arbeitnehmerrechten und sozialem Dialog sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene verstärken, insbesondere im Austausch mit politischen Entscheidungsträger_innen, Behörden und anderen Arbeitnehmervertretungen. Darüber hinaus vertritt es gezielt die Interessen Nordirlands im Rahmen der Post-Brexit-Abkommen und -Strukturen. Es entwickelt Weiterbildungsangebote für Mitglieder europäischer Betriebsräte sowie für Mitarbeitende zu Themen rund um EU-Institutionen, rechtliche Entwicklungen und Finanzfragen und ist zudem dafür zuständig, geeignete EU-Förderprogramme zu identifizieren und gemeinsame Projekte entsprechend zu beantragen und umzusetzen.

AUSBLICK

Der mittelfristige Ausblick für die irische Gewerkschaftsbewegung hängt maßgeblich davon ab, ob die Vorschläge der Hochrangigen Arbeitsgruppe umgesetzt werden – ebenso wie der geplante Aktionsplan für Tarifverhandlungen im Rahmen der EU-Mindestlohnrichtlinie. ICTU misst beiden Prozessen erhebliche Bedeutung bei, weil sie den Zugang der Gewerkschaften zu Betrieben erleichtern könnten, in denen Arbeitgeber bislang jegliche Zusammenarbeit verweigert haben – und weil sie rechtliche Schutzmechanismen für Gewerkschaftsvertreter_innen am Arbeitsplatz stärken würden. Die Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie zur laufenden Überprüfung der nationalen Aktionspläne zur Erhöhung der Tarifbindung – die ausdrücklich gemeinsam mit den Sozialpartnern erfolgen soll – sind für die Gewerkschaftsbewegung von zentraler Bedeutung, um auch weiterhin eine wichtige politische Rolle in Irland zu spielen.

Prof. Michael Doherty, *School of Law and Criminology der Maynooth University, County Kildare, Irland*

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union
und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@fes.de

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

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.