

SLOWENIEN

Gewerkschaftsmonitor

2024–2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Nachdem bei den Parlamentswahlen 2022 eine neue Mitte-links-Regierung unter der Führung der »liberalen Freiheitsbewegung« von Robert Golob zusammen mit den Sozialdemokraten als Juniorpartner und der sozialistischen Partei »Die Linke« an die Macht gekommen war, waren die Erwartungen der Bürger_innen im Allgemeinen und insbesondere der Gewerkschaften im Hinblick auf die Reformen sehr hoch. Aktuell ist die allgemeine öffentliche Unterstützung für die Regierung und die Koalitionsparteien gering (in einer im Dezember 2024 durchgeführten Umfrage antworteten 62,6 Prozent der Befragten, dass die Regierung ihre Aufgaben nicht erfolgreich erfüllt habe). Die Koalition war jedoch bisher mehr oder weniger stabil und verfügt über eine komfortable Mehrheit im Parlament. Die Öffentlichkeit zeigt sich jedoch zunehmend enttäuscht über das Ausbleiben greifbarer Ergebnisse seitens der Regierung, und das Narrativ der Opposition, »nichts zustande zu bringen«, setzte sich allmählich in der Öffentlichkeit durch. Die Freiheitsbewegung stand stark hinter ihrem Vorsitzenden Robert Golob, aber als »Partei der neuen Gesichter« fehlte es ihr an politischer Identität und einer kohärenten politischen Agenda, was einer der Gründe für den Reformstau in der Regierungstätigkeit war. Die Sozialdemokraten wurden von einem vermeintlichen Korruptionsskandal heimgesucht, der zu einem außerordentlichen Parteitag und einer neuen Parteiführung führte. In der Linken kam es zu Auseinandersetzungen mit dem aktiveren Flügel der Partei, der von einem ihrer fünf Abgeordneten angeführt wurde, der nach einer Debatte darüber, ob die Partei zu viele Kompromisse in Bezug auf ihre Werte und ihr Wahlprogramm eingegangen ist, aus der Partei austrat.

Das Jahr 2023 sollte ein »Reformjahr« werden – was jedoch nicht gelang. Nach einer Reihe von wenig inspirierenden, weitgehend ergebnislosen Koalitionsgipfeln zu Beginn des Jahres 2023, die zu öffentlichen Reaktionen gegen die Zeitpläne und Politikentwürfe der Regierung führten, stoppte die Regierung

ihre ehrgeizige Agenda. Dies war auch darauf zurückzuführen, dass Slowenien im Sommer 2023 von einer Hochwasserkatastrophe heimgesucht wurde, welche die Mitte-links-Regierung von ihrer versprochenen Reformagenda abhielt. Aus diesem Grund wurden die Reformen auf 2024 und 2025 verschoben und eine Agenda geplant, die für die Gewerkschaften wichtige wirtschaftliche und soziale Fragen beinhaltet. Die wichtigsten Themen waren: die Debatte über die öffentliche vs. private Gesundheitsversorgung, die Reform des öffentlichen Sektors (einschließlich der Gehälter), die Einrichtung eines nationalen Langzeitpflegesystems, die Reform des Rentensystems und der Entwurf einer Steuerreform. Der Prozess der Koordinierung und Ausarbeitung von Rechtsvorschriften war (und ist) langsam und ineffizient. In der ersten Hälfte des Jahres 2024 kam es zu einer Blockade des sozialen Dialogs, nachdem die Arbeitgeberseite Mitte 2023 aus dem Wirtschafts- und Sozialrat ausgetreten war. Sie kehrte jedoch Mitte 2024 an den Verhandlungstisch zurück, nachdem sie mit der Regierung ein Memorandum unterzeichnet hatte, um einige der in der Vergangenheit gefassten Beschlüsse zu revidieren, und die Regierung versprochen hatte, den sozialen Dialog mit beiden Gruppen nicht zu umgehen.

Gleichwohl war Slowenien in diesem Zeitraum politisch recht stabil, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, dass die erste Hälfte des Jahres 2024 von den Vorbereitungen auf die Europawahlen und verschiedenen parteiinternen Kämpfen sowohl innerhalb der Koalitions- als auch der Oppositionsparteien geprägt war. Die Situation war mehr oder weniger stabil mit einem moderaten Wirtschaftswachstum (2024 wuchs das BIP real um 1,6 %) und sich hinziehenden Verhandlungen über soziale Reformen. Gleichzeitig hatte Slowenien, ähnlich wie andere mitteleuropäische Länder, sowohl mit internen Herausforderungen als auch mit externem Druck zu kämpfen. Die Lebenshaltungskosten (insbesondere die extremen Immobilienpreise), die Folgen des anhaltenden Krieges in der Ukraine, aber auch die wirtschaftliche Unsicherheit aufgrund der Schwäche der deutschen Wirtschaft (ein wichtiger Handelspartner Sloweniens) standen im Mittelpunkt der öffentlichen Debatten.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Laut IMAD (Institut für makroökonomische Analyse und Entwicklung) erlebte Slowenien nach dem Ende der COVID-19-Krise zunächst einen robusten Wirtschaftsaufschwung, der durch verbesserte Bedingungen bei den Handelspartnern und umfangreiche fiskalpolitische Maßnahmen gestützt wurde, der sich dann aber im Zuge der Energiekrise verlangsamte und ein Anstieg der Inflation folgte. Die Auswirkungen des steigenden Kostendrucks auf die Wettbewerbsfähigkeit und die geringere Kaufkraft der Bevölkerung wurden durch Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und Bevölkerung abgefedert. Das Wirtschaftswachstum übertraf den EU-Durchschnitt, wobei das Pro-Kopf-BIP in Kaufkraftparität im Jahr 2023 91 Prozent des EU-Durchschnitts erreichte. Allerdings hat sich die Verringerung des Defizits gegenüber dem EU-Durchschnitt verlangsamt: Während das Defizit von 2016 bis 2019 um 6 Prozentpunkte zurückging, verringerte es sich von 2020 bis 2023 nur um zwei Prozentpunkte. Im Jahr 2023 wird das Defizit immer noch erheblich (–2,5 Prozent des BIP) durch Maßnahmen zur Abschwächung der Energiekrise und zur Bewältigung der Folgen des Hochwassers beeinflusst. Die Entwicklung der Humanressourcen für die Erbringung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen und die Erleichterung des grünen und smarten Wandels kamen zu langsam voran, und trotz des gravierenden Arbeitskräftemangels bleibt der Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen für bestimmte Bevölkerungsgruppen eine Herausforderung. Während sich die Lebensqualität allmählich verbessert hat, sind die Armutsgefährdungsquote und die Ungleichheiten in den Jahren 2022 und 2023 leicht gestiegen. Auch die Zugänglichkeit der öffentlichen Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme steht weiterhin vor wachsenden Herausforderungen.

Der große Entwicklungsrückstand im Bereich der Produktivität verringerte sich nur allmählich, weil die smarte und grüne Transformation der Wirtschaft nur schleppend vorankam. Die niedrige Produktivität, die im Jahr 2022 86 Prozent des EU-Durchschnitts erreichte, erklärt Sloweniens Entwicklungsrückstand beim Pro-Kopf-BIP (in Kaufkraftstandards) vollständig. Der langsame Produktivitätsfortschritt ist das Ergebnis des niedrigen Investitionsniveaus. Trotz eines allmählichen Wachstums in den vergangenen Jahren sind die Investitionen in Forschung und Entwicklung, Informations- und Kommunikationstechnologien und andere Maschinen und Ausrüstungen, die eng mit der smarten Transformation verbunden sind, sowohl im Vergleich zu den Innovationsführern als auch zu den Visegrád-Ländern niedrig. Obwohl seit 2016 einige Fortschritte bei der Innovation zu verzeichnen sind, gehen die Unternehmen oft zu oberflächlich an die Modernisierung und die digitale und grüne Transformation heran, versäumen es, umfassende organisatorische Veränderungen vorzunehmen, und sind sich der Vorteile und der Dringlichkeit der Integration von Ökosystemen oft nicht ausreichend bewusst. Angesichts des Arbeitskräftemangels wurde es auch immer dringlicher, die Automatisierung und Umstrukturierung von Arbeitsprozessen zu beschleunigen. Auch die Investitionen in die grüne Transformation waren unzureichend. Slowenien hat in diesem Zusammenhang in den vergangenen Jahren nur im Bereich des Energieverbrauchs einige Fortschritte gemacht und konnte

den Abstand zum EU-Durchschnitt bei der Energieproduktivität auf acht Prozent (2021) verringern. Die Lücken bei den Emissionen und der Ressourcenproduktivität lagen lange Zeit bei rund zehn Prozent.

Die Inflation stieg im November nach einem Rückgang im Oktober an, was vor allem auf die niedrige Basis des letzten Jahres in Verbindung mit der Befreiung von Energieabgaben zurückzuführen ist. Im September 2024 blieb die Beschäftigung in Slowenien auf Rekordniveau, stagnierte jedoch, während die Arbeitslosigkeit bis November stabil blieb. Im Jahresvergleich stiegen die durchschnittlichen Bruttolöhne stark an – nominal um 6,1 Prozent und real um 5,5 Prozent. Die Beschäftigung nahm im öffentlichen Dienst und im Baugewerbe zu, während sie im verarbeitenden Gewerbe zurückging und bei den marktbestimmten Dienstleistungen stagnierte. Der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte stieg auf 15,9 Prozent, 1,2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Der Lohnanstieg im öffentlichen Sektor war auf eine Tarifierung im Juni zurückzuführen, während in der Privatwirtschaft der Arbeitskräftemangel die Löhne weiter in die Höhe trieb. Die meisten Sektoren in Slowenien verzeichneten in den ersten neun bis zehn Monaten des Jahres 2024 eine höhere Aktivität als im gleichen Zeitraum des Jahres 2023.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das Jahr 2024 und die erste Hälfte des Jahres 2025 waren durch zwei weitreichende Reformziele der Regierung gekennzeichnet: die **Gehaltsreform im öffentlichen Sektor** und die **Rentenreform**, die beide für die slowenischen Gewerkschaften von zentraler Bedeutung waren.

Die Ende 2024 verabschiedete **Gehaltsreform im öffentlichen Sektor** war eine historische Vereinbarung zur Umsetzung einer umfassenden Gehaltsreform zwischen der Regierung der Republik Slowenien und Vertretern der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors. Die Reform zielt darauf ab, das Gehaltssystem für mehr als 190 000 öffentlich Bedienstete zu modernisieren und eine gerechtere Entlohnung, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Laufbahnentwicklung zu gewährleisten.

Ministerpräsident Robert Golob begrüßte die Vereinbarung als einen wichtigen Erfolg des sozialen Dialogs und hob das gemeinsame Ziel hervor, die öffentlichen Dienstleistungen und die Gehaltsstruktur im öffentlichen Sektor zu verbessern. »Dies ist ein Wendepunkt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ein Beweis dafür, was erreicht werden kann, wenn sich beide Seiten dem Dialog verpflichtet fühlen«, erklärte Golob.

Die wichtigsten Bestandteile der Reform sind:

- Neuklassifizierung der Stellen und Gehaltsgruppen,
- Angleichung der Löhne an die Inflation,
- Garantie, dass kein Arbeitsplatz im öffentlichen Sektor unter den Mindestlohn fallen wird,
- verbesserte Laufbahnmöglichkeiten für leistungsstarke Mitarbeiter_innen,

- Einführung des »Rechts auf Abkopplung« zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Verbesserungen des Systems, um Talente im öffentlichen Sektor anzuziehen und zu halten.

Die Reform ist Teil des slowenischen Aufbau- und Resilienzplans, der mit den Mitteln von NextGenerationEU unterstützt wird, und erfüllt eine der Hauptanforderungen der EU für die Schaffung eines modernen und widerstandsfähigen öffentlichen Sektors. Sie befasst sich auch mit dringenden Herausforderungen wie dem Arbeitskräftemangel, der digitalen Transformation und der Effizienz des öffentlichen Sektors.

Die Gewerkschaftsführer Branimir Štrukelj (KSJS) und Jakob Počivavšek (PERGAM) zeigten sich zufrieden mit den Verhandlungen und verwiesen auf den konstruktiven Prozess und das gemeinsame Engagement zur Verbesserung der Bedingungen für die Arbeitnehmer_innen.

Die andere wichtige Reform, die von den Gewerkschaften und der Regierung ausgehandelt wurde, war die Rentenreform, die noch vom Parlament verabschiedet werden muss. Im April 2025 unterzeichneten die Sozialpartner eine Vereinbarung über vorgeschlagene Änderungen des Renten- und Invaliditätsversicherungsgesetzes, die als großer Erfolg für den sozialen Dialog und den gegenseitigen Respekt gefeiert wurde. Bei der Unterzeichnungszeremonie bezeichnete Ministerpräsident Golob die Vereinbarung als ein weiteres Beispiel dafür, wie kooperative Verhandlungen zu ausgewogenen und nachhaltigen Reformen führen. Er betonte, dass die Verhandlungen anspruchsvoll waren, dass die Ergebnisse jedoch den Wert einer konstruktiven Partnerschaft zwischen der Regierung und den sozialen Akteuren unterstreichen. Die Rentenreform, so Golob, sei nicht politisch motiviert, sondern durch die demografischen Realitäten bedingt. Angesichts der alternden Bevölkerung seien Maßnahmen erforderlich, um die langfristige finanzielle Stabilität des Rentensystems zu sichern und gleichzeitig künftigen Generationen würdige Renten zu gewährleisten. Die Reform stützt sich auf drei Hauptziele:

- angemessene Renten für die derzeitigen Rentner_innen,
- Nachhaltigkeit des öffentlichen Rentensystems und
- Schaffung von Vertrauen bei den jüngeren Generationen, dass die Renten auch weiterhin tragfähig sein werden.
- Mit der Vereinbarung werden systematische Änderungen der Leistungen eingeführt, die zuvor Gegenstand jährlicher politischer Verhandlungen waren. Zu den neuen Regelungen gehören: ein garantiertes Weihnachtsgeld, Verwaltungsvereinfachungen bei den jährlichen Prämien und ein neuer Winterbonus, der die saisonalen Lebenshaltungskosten erleichtern soll.

Die Gewerkschaften wiesen darauf hin, dass es sich bei der Vereinbarung um einen Kompromiss handele und die Lösungen zwar nicht ideal, aber nach den Verhandlungen besser seien, als sie es nach den ursprünglichen Ausgangspositionen der Regierung gewesen wären. In den Verhandlungen haben sich die Gewerkschaften dafür eingesetzt, die Position der derzeitigen und künftigen Rentner_innen zu schützen. Die Gewerkschaften betonten, dass im Rahmen der vorgeschlage-

nen Rentenänderung unter anderem das vorgeschriebene Renteneintrittsalter ab 2028 schrittweise angehoben wird und ab 2035 zwei Jahre länger als heute sein wird.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass in Slowenien eine der wichtigsten Säulen der Gewerkschaftsarbeit auf nationaler Ebene die Teilnahme am Wirtschafts- und Sozialrat der Republik Slowenien ist, dem höchsten Gremium, das die Sozialpartner in Slowenien vertritt und das im Juni 1994 von den Sozialpartnern – Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Regierung der Republik Slowenien – gegründet wurde. Er ist das wichtigste Forum für den Dialog und die Politikgestaltung der Gewerkschaften auf nationaler Ebene und die Plattform, von der aus andere gewerkschaftliche Aktivitäten (wie Streiks, Proteste usw.) ihren Ausgang nehmen. Neben der bereits erwähnten Rentenreform und der Gehaltsreform im öffentlichen Sektor sind auch einige andere Rechtsvorschriften zu erwähnen, wie die Verabschiedung der neuen Änderungen des Gesetzes über die Gesundheitsversorgung. Dieses Gesetz, das eine klare Trennung zwischen öffentlicher und privater Gesundheitsversorgung vorsieht und der schädlichen Doppelpraxis ein Ende setzt, die das öffentliche Gesundheitssystem seit Jahrzehnten schwächt, wurde auch von den Gewerkschaften unterstützt.

GEWERKSCHAFTEN IN SLOWENIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

In seinem Artikel »Slovenian trade union – the birth of labour organisations in post-communism« stellt Professor Stanojević (2000) fest, dass die Theorie, dass Krisen zur Auflösung von Gewerkschaften führen, durchaus zutrifft. Arbeitnehmer_innen, die unter dem starken Druck der Arbeitslosigkeit standen, traten tatsächlich aus ihren Gewerkschaften aus. Wie Stanojević und Broder (2012) feststellen, haben die slowenischen Gewerkschaften – nach den Veränderungen in den frühen 1990er-Jahren und der über ein Jahrzehnt andauernden Phase der Stabilisierung auf einem relativ hohen Niveau des Organisationsgrads – nach dem Jahr 2000 im Einklang mit den allmählichen, irreversiblen und langfristigen Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur einen drastischen Rückgang verzeichnet. Die Intensität dieses Wandels begann mit dem Beitritt Sloweniens zur EU. Innerhalb weniger Jahre sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 40 Prozent auf weniger als 30 Prozent im Jahr 2012. Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter ging relativ schnell zurück, während der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Sektor stabil blieb.

Eine Untersuchung der Zeitung Večer vom Mai 2023 stellt fest, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Slowenien heute nur noch etwa 15 bis 20 Prozent beträgt. Neben dem Rückgang der Mitgliederzahlen in den Standardbeschäftigungsverhältnissen sind die Gewerkschaften mit neuen Arbeitsformen wie Leiharbeit und Plattformarbeit konfrontiert, die einen etwas anderen und engagierteren Ansatz für Arbeitnehmer_innen erfordern, die nicht an einen Ort gebunden

sind, wie es in großen Unternehmen und Konzernen der Fall ist. Die Gewerkschaften sehen sich mit den Bedürfnissen von Wanderarbeitnehmer_innen konfrontiert, die aufgrund ihrer mangelnden Vertrautheit mit dem Umfeld noch stärker gefährdet sind. Und mit Generationen junger Menschen, bei denen der Individualismus stärker ausgeprägt ist und die Solidarität, einer der wichtigsten Erfolge des Kampfes der Arbeitnehmer_innen für die Verbesserung ihrer sozioökonomischen Lage und ihrer Arbeitsbedingungen, erst noch erlernt werden muss. Gleichzeitig waren die Gewerkschaften mit verschiedenen Versuchen der Regierungen konfrontiert, politische Maßnahmen zu ergreifen, die sich auf das Leben der Menschen auswirken, und sie waren nicht immer in der Lage, auf alle Herausforderungen angemessen zu reagieren. Zumindest bei einigen von ihnen hat auch die Trägheit ihrer früheren Macht aufgrund der Mitgliederzahlen, die inzwischen stark zurückgegangen sind, eine Rolle bei dem Mitgliederschwund gespielt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Heute gibt es in Slowenien sieben repräsentative Gewerkschaftsbünde sowie Gewerkschaften, die für einzelne Branchen oder Berufsgruppen repräsentativ sind, sodass es in Slowenien insgesamt 48 repräsentative Gewerkschaften gibt.

Stanojević und Broder (2012) stellen fest, dass es zu Beginn der 1990er-Jahre eine starke politische Polarisierung innerhalb der Gewerkschaftsszene gab, als die heftigsten ideologischen und politischen Konflikte zwischen ZSSS und KNSS ausbrachen. Die KNSS war eng mit der neuen, antikommunistischen Partei SDSS (jetzt SDS) verbunden, während die alte, reformierte ZSSS mit der Partei ZLSD (jetzt SD) verbunden war.

Doch dann, im Zeitraum von 1992 bis 2004, als linksgerichtete Koalitionsregierungen an der Macht waren und die Gewerkschaften sich auf Tarifverhandlungen und die Gestaltung der sozialen Marktwirtschaft in Slowenien konzentrierten, verschwanden die früheren Spaltungen – sowohl ideologisch als auch organisatorisch – weitgehend.

Die realen, inhaltlichen und interessenbedingten Unterschiede zwischen den verschiedenen Segmenten der Arbeiterschaft gewannen an Bedeutung. Darüber hinaus führte eine allmähliche Veränderung der Beschäftigungsstruktur mit einem wachsenden Anteil von Arbeitnehmer_innen im öffentlichen Sektor zu neuen Spaltungen und einer Zersplitterung der Interessen sowohl innerhalb des privatwirtschaftlichen als auch des öffentlichen Sektors. Eine wichtige kontextuelle Veränderung für Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften war der Wahlsieg rechts- (und zentrums-)orientierter Parteien im Jahr 2004, dem Jahr, in dem Slowenien Vollmitglied der EU wurde. Die neue Regierung leitete zu Beginn ihrer Amtszeit von 2004 bis 2008 radikale neoliberale Reformen ein. Die Gewerkschaft widersetzte sich diesen Reformen (Einheitssteuer, zweite Privatisierungswelle) und wurde in einen Konflikt mit der Regierung verwickelt, der Ende 2005 seinen Höhepunkt erreichte, als die Gewerkschaft massive öffentliche Unterstützung erhielt. Dadurch wurden einige der beabsichtigten Änderungen verhindert (die Einheitssteuer wurde nicht eingeführt), und die

öffentliche Unterstützung für die Regierung nahm nach dem Konflikt ab. Heute ist die Mobilisierungsfähigkeit der slowenischen Gewerkschaften geringer als in den 1990er-Jahren, aber die Gewerkschaften sind nach wie vor wichtige Akteure im Bereich der industriellen und wirtschaftlichen Beziehungen in Slowenien.

Die historische Verbindung zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien ist nicht mehr so stark wie früher. Dies zeigt sich vor allem in den manchmal ähnlichen politischen Positionen oder in der Tatsache, dass einzelne Gewerkschaftsführer Mitglieder bestimmter linker politischer Parteien sind (der ehemalige ZSSS-Vorsitzende Dušan Semolič ist Mitglied der SD, der Vorsitzende der KSJS Branimir Štrukelj ist Mitglied der Levica-Partei).

Was die Erlangung der Repräsentativität der Gewerkschaften betrifft, so unterscheidet das Gesetz zwischen den Bedingungen für die Erlangung der Repräsentativität von Gewerkschaftsbünden oder -konföderationen, autonomen Gewerkschaften für eine bestimmte Tätigkeit oder Berufsgruppe und Gewerkschaften bei einem bestimmten Arbeitgeber. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Erlangung der Repräsentativität einer Gewerkschaft sind für alle Varianten gleich, d. h., die Gewerkschaft muss ihre Repräsentativität nachweisen:

- sie ist demokratisch und verwirklicht die Freiheit, sich zu organisieren, zu arbeiten und die Mitgliedschaftsrechte auszuüben;
- sie besteht seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung;
- sie ist unabhängig von öffentlichen Behörden und Arbeitgeber_innen;
- sie finanziert sich hauptsächlich aus Mitgliedsbeiträgen und anderen gewerkschaftlichen Mitteln und
- sie hat eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern, was durch unterzeichnete Beitrittserklärungen der Gewerkschaftsmitglieder nachgewiesen wird.

Im Falle von Gewerkschaftsbünden oder -konföderationen muss nachgewiesen werden, dass die Gewerkschaft mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer_innen in einem bestimmten Wirtschaftszweig oder einer bestimmten Berufsgruppe vertritt, für die sie die Repräsentativität anstrebt. Im Falle einer unabhängigen Gewerkschaft innerhalb einer Branche oder Berufsgruppe oder einer Gewerkschaft, die bei einem einzigen Arbeitgeber angesiedelt ist, liegt dieser Prozentsatz etwas höher (15 %).

Die Entscheidung über die Repräsentativität von Gewerkschaftsbünden oder -konföderationen und unabhängigen Gewerkschaften in einem Wirtschaftszweig oder einer Berufsgruppe wird vom Arbeitsminister getroffen, während die Entscheidung über die Repräsentativität einer Gewerkschaft, die bei einem einzigen Arbeitgeber angesiedelt ist, vom Arbeitgeber selbst getroffen wird.

Das Gesetz über die Repräsentativität der Gewerkschaften sieht vor, dass repräsentative Gewerkschaften das Recht haben, allgemeingültige Tarifverträge abzuschließen, in Gremien

Tabelle 1

Wichtigste gewerkschaftliche Dachverbände in Slowenien

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) (Bund der Unabhängigen Gewerkschaften Sloweniens)	Lidija Jerkič	130.000	ETUC
Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS) Konföderation der Gewerkschaften des Öffentlichen Sektors in Slowenien)	Branimir Štrukelj	72.000	/
Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (KSS PERGAM) (Konföderation der Gewerkschaften Sloweniens PERGAM)	Jakob Počivavšek	20.000	UNI Global Union
Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS 90) (Konföderation Slowenischer Gewerkschaften 90)	Peter Majcen	n/a	/
Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS) (Unabhängigkeit, Konföderation Neuer Gewerkschaften Sloweniens)	Evelin Majcen	n/a	/
Slovenska zveza sindikatov – Alternativa (Slowenische Konföderation der Gewerkschaften – Alternativa)	Zdenko Lorber	10.000	/
Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (Konföderation der Gewerkschaften, Solidarität)	Matic Kastelec	n/a	/

mitzuwirken, die über Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer entscheiden, und Kandidaten der Arbeitnehmer für die Beteiligung an der Unternehmensführung nach Maßgabe spezifischer Vorschriften zu nominieren. Darüber hinaus werden bestimmte Rechte der repräsentativen Gewerkschaften (insbesondere in Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitnehmer_innenrechte) durch spezielle Gesetze geregelt, darunter das Gesetz über Arbeitsbeziehungen, das Gesetz über den öffentlichen Dienst und das Gesetz über das Gehaltssystem im öffentlichen Dienst. Selbstverständlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, einer Gewerkschaft die Teilnahme an einem Verfahren gegen einen Arbeitnehmer zu gestatten, wenn Arbeitnehmer_innen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, dies beantragen, und zwar unabhängig davon, ob die Gewerkschaft, der der/die Arbeitnehmer_in angehört, repräsentativ ist oder nicht.

Seit 1999 ist die ZSSS das einzige Vollmitglied des Landes im Europäischen Gewerkschaftsbund, und zusammen mit der KSJS und der Konföderation der Gewerkschaften Sloweniens PERGAM (KSS PERGAM), die sich von der Konföderation neuer slowenischer Gewerkschaften »Independence« (KNSS »Independence«) abgespalten hat, ist sie der wichtigste Gewerkschaftsbund in Slowenien.

Im Hinblick auf die Repräsentativität und die Mitgliederzahl ist der Bund der Unabhängigen Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS) die größte nationale Gewerkschaft in Slowenien. Ihm gehören 23 Gewerkschaften aus verschiedenen Sektoren in

ganz Slowenien an, sowohl aus dem privatwirtschaftlichen als auch aus dem öffentlichen Sektor. Die ZSSS ist eine freiwillige und demokratische Organisation, die unabhängig von politischen Parteien, dem Parlament, der Regierung und Religionsgemeinschaften ist und am 6. April 1990 gegründet wurde. Sie finanziert sich ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Projektarbeit.

Die Repräsentativität und die Bemühungen um einen intensiven sozialen Dialog ermöglichen der Gewerkschaft, den Inhalt von Tarifverträgen auszuhandeln und am Wirtschafts- und Sozialrat teilzunehmen, wo sie sich mit der Regierung über Gesetzesentwürfe und andere Dokumente, die die Arbeitnehmer betreffen, abstimmt. Soziale und andere Vereinbarungen über Löhne und Gehälter sowie spezifische wirtschaftliche und soziale Fragen werden im Rahmen einer dreiseitigen Partnerschaft abgeschlossen. Die ZSSS hat Vertreter in allen Einrichtungen der Sozialversicherung und drei Vertreter im Nationalrat.

Ihre Ziele werden durch Verhandlungen, Vereinbarungen, Streiks oder Massendemonstrationen erreicht. Der Vorteil der ZSSS und ihrer Mitglieder gegenüber anderen Gewerkschaftsorganisationen liegt in ihrem Netzwerk regionaler Gewerkschaftsorganisationen, das es ihr ermöglicht, ihren Mitgliedern in ganz Slowenien, in der Nähe ihres Wohn- und Arbeitsortes, in den Zentralen ihrer regionalen Organisationen und in einer Reihe lokaler Gewerkschaftsbüros rechtliche, berufliche und sonstige Unterstützung zu bieten. Seit 1999 ist die ZSSS das

Tabelle 2

Liste der anderen Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Slowenien

Branchenverband/Gewerkschaft	Deutsche Übersetzung des Gewerkschaftsnamens
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS	Verband der freien Gewerkschaften Sloweniens – ZSSS
Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM – KSS PERGAM	Slowenischer Gewerkschaftsbund PERGAM – KSS PERGAM
Konfederacija sindikatov 90 Slovenije – KS 90	Slowenischer Gewerkschaftsbund 90 – KS 90
Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije – KNSS	Neodvisnost, Gewerkschaftsbund der Neuen Gewerkschaften Sloweniens – KNSS
Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA	Slowenischer Gewerkschaftsbund ALTERNATIVA
Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST	Verband der slowenischen Arbeitergewerkschaften – SOLIDARNOST
Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije – KSJS	Gewerkschaftsbund des öffentlichen Dienstes in Slowenien – KSJS
Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije – ZRSS	Verband der repräsentativen Gewerkschaften Sloweniens – ZRSS
Konfederacija sindikatov delavcev – KSD	Bund der Gewerkschaften – KSD
Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije	Slowenische Eisenbahntransportgewerkschaft
FIDES Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije	FIDES – Gewerkschaft der slowenischen Ärzte und Zahnärzte
Sindikat železniškega prometa Slovenije	Slowenische Eisenbahntransportgewerkschaft
Sindikat banëništva Slovenije	Gewerkschaft des Bankensektors Sloweniens
Policijski sindikat Slovenije	Polizeigewerkschaft Sloweniens
Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije	Gewerkschaft des Gesundheits- und Sozialwesens in Slowenien
Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije	Gewerkschaft für Bildung, Ausbildung, Wissenschaft und Kultur in Slowenien
Sindikat cestnega prometa Slovenije	Slowenische Straßenverkehrsgewerkschaft
Sindikat novinarjev Slovenije	Slowenische Journalistengewerkschaft
Sindikat igralniških delavcev Slovenije	Slowenische Gewerkschaft der Beschäftigten im Glücksspielsektor
Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije	Slowenische Gewerkschaft für Beschäftigte im Gesundheitswesen
Sindikat carnikov Slovenije	Gewerkschaft der slowenischen Zollbeamten
Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije	Gewerkschaft für die Gewinnung von Energierohstoffen in Slowenien
Sindikat Nove ljubljanske banke	Gewerkschaft der Neuen Bank von Ljubljana
Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze	Unabhängige Gewerkschaft der Beschäftigten der Universität Ljubljana
Sindikat farmacevtov Slovenije	Gewerkschaft der Apotheker in Slowenien
Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije	Gewerkschaft der Busfahrer in Slowenien
Sindikat Vladne agencije Slovenije	Gewerkschaft der Regierungsbehörden in Slowenien
Sindikat železniškega transporta Slovenije	Gewerkschaft des Eisenbahnverkehrs in Slowenien
Sindikat slovenskih diplomatov	Gewerkschaft der slowenischen Diplomaten

Branchenverband/Gewerkschaft	Deutsche Übersetzung des Gewerkschaftsnamens
Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije	Gewerkschaft der Kultur- und Kunstschaffenden von RTV Slowenien
Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije	Gewerkschaft der Versicherungsvertreter in Slowenien
Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije	Gewerkschaft der Rundfunkangestellten in Slowenien
Sindikat ministrstva za obrambo	Gewerkschaft des Verteidigungsministeriums
Sindikat delavcev farmacevtske industrije	Gewerkschaft der Beschäftigten der pharmazeutischen Industrie
Sindikat delavcev Statističnega urada Republike Slovenije	Gewerkschaft der Beschäftigten des Statistischen Amtes der Republik Slowenien
Sindikat delavcev v pravosodju	Gewerkschaft der Beschäftigten im Justizwesen
Svet gorenjskih sindikatov	Rat der Gorenjska-Gewerkschaften
Sindikat kapitanije Slovenije	Gewerkschaft der Kapitäninnen und Kapitäne in Slowenien
Sindikat policistov Slovenije	Gewerkschaft der Polizeibeamten in Slowenien
DENS – Sindikat zobozdravnikov Slovenije	DENS – Gewerkschaft der Zahnärzte in Slowenien
Sindikat vzdrževalcev slovenskih železnic	Gewerkschaft der Wartungsarbeiter der slowenischen Eisenbahnen
SINDIR – Sindikat direktorjev in ravnateljev Slovenije	SINDIR – Gewerkschaft der Direktoren und Leiter in Slowenien
Sindikat zdravnikov družinske medicine PRAKTIK.UM	Gewerkschaft der Hausärzte PRAKTIK.UM
Sindikata vojakov Slovenije	Gewerkschaft der Soldaten Sloweniens
Podjetniški sindikat Predilnica Litija	Unternehmensgewerkschaft der Spinnerei Litija
Sindikat progovnih prometnikov Slovenije	Gewerkschaft der Eisenbahntransportarbeiter in Slowenien
Sindikat upravljavcev športne infrastrukture – SUŠI	Gewerkschaft der Leiter von Sportinfrastrukturen – SUŠI
Sindikat menedžerjev v kulturi in umetnosti SINKUL	Gewerkschaft der Kultur- und Kunstschaffenden SINKUL

einziges Vollmitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Slowenien.

Der zweitstärkste Gewerkschaftsverband in Slowenien ist die Konföderation der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors in Slowenien (KSJS), eine unabhängige Interessengruppe, die durch den freiwilligen Zusammenschluss der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors gebildet wurde, um bei der Aushandlung des Tarifvertrags für den öffentlichen Sektor koordiniert vorzugehen, das Gesetz über das Gehaltssystem des öffentlichen Sektors zu koordinieren und die Interessen ihrer Mitglieder im Wirtschafts- und Sozialrat, dem wichtigsten Gremium für den sozialen Dialog im Land, sowie in Organisationen und Vertretungsgremien auf nationaler Ebene zu fördern.

Die KSJS wurde 2006 von der Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Slowenien, der Gewerkschaft des Gesundheits- und Sozialwesens in Slowenien, der Gewerkschaft der Beschäftigten im Gesundheitswesen in Slowenien, der Polizeigewerkschaft Sloweniens und der Gewerkschaft der unabhängigen Beschäftigten der Universität Ljubljana gegrün-

det. Im Jahr 2007 traten die Gewerkschaft der Justizangestellten und die Gewerkschaft der Beamten in Slowenien der KSJS bei, und ab dem 11. Februar 2021 ist auch die Gewerkschaft der Journalisten in Slowenien Mitglied der KSJS.

Die Hauptaufgabe des KSJS besteht in der Formulierung und Förderung gemeinsamer Positionen der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors zu den Themen Lohn- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt und Beschäftigungsvorschriften, Renten- und Behindertenschutz, Gesundheitsversorgung und Krankenversicherung, Bildungssystem, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Schutz der Gewerkschaftsrechte und -freiheiten.

Während die ZSSS, die KSJS und die KSS PERGAM die wichtigsten Dachverbände in Slowenien sind, gibt es in Slowenien noch 48 weitere Branchengewerkschaften.

Neben den Gewerkschaftsbünden gibt es zwei starke Branchengewerkschaften. Die eine ist die SVIZ, die Gewerkschaft für Bildung, Ausbildung, Wissenschaft und Kultur in Slowenien, die größte unabhängige, demokratische und überpartei-

che Organisation des öffentlichen Sektors in Slowenien, die die Interessen der Beschäftigten in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Kultur vertritt, ihre wirtschaftliche und soziale Stellung schützt und die Rolle und Bedeutung von Bildung, Wissenschaft und Kultur als Grundpfeiler einer zukunftsfähigen Gesellschaft fördert.

Die andere ist die FIDES, die Vereinigung der Ärzte und Zahnärzte in Slowenien, deren Ziel es ist, ein Gesundheitssystem auf EU-Niveau zu schaffen, in dem Ärzte und Zahnärzte als verantwortliche Erbringer von Gesundheitsleistungen anerkannt sind, was in erster Linie Bedingungen voraussetzt, um deren grundlegende Aufgabe zu erfüllen, nämlich eine sichere und professionelle Arbeit in Übereinstimmung mit Standards und Normen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Funktionsweise der Gewerkschaften in Slowenien ist im Wesentlichen durch die slowenische Verfassung geregelt und stützt sich auf internationale Dokumente, in denen die Gewerkschaftsfreiheit definiert ist. Die Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder bei der Wahrnehmung und dem Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen im sozialen Dialog mit den Arbeitgebern, den Arbeitgeberorganisationen und der Regierung.

Artikel 76 der slowenischen Verfassung im Kapitel über die wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen garantiert die Freiheit, Gewerkschaften zu gründen, zu betreiben und ihnen beizutreten.

Die Gewerkschaftsfreiheit in Bezug auf die Gründung und Tätigkeit von Gewerkschaften ist auch auf gesetzlicher Ebene gewährleistet. Das Gesetz, das den Gewerkschaftssektor weiter regelt, ist das Gesetz über die Repräsentativität der Gewerkschaften, in dem lediglich die grundlegenden Voraussetzungen für den Erwerb der Rechtspersönlichkeit, die die Gewerkschaften benötigen, um finanzielle Transaktionen im Rechtsverkehr durchzuführen, sowie die Art und Weise und die Bedingungen für den Erwerb der Repräsentativität der Gewerkschaften festgelegt sind. Andere, spezifischere Regeln für die Arbeitsweise werden von den Gewerkschaften selbst in ihren Satzungen oder Regelwerken festgelegt. Daher berührt das Gesetz nicht das Recht einer jeden Person, eine Gewerkschaft zu gründen, die Satzung oder Regelwerke der Gewerkschaft gemeinsam zu verabschieden und die Gewerkschaftsvertreter zu wählen.

Eine Gewerkschaft wird mit dem Tag, an dem die zuständige Verwaltungsbehörde beschließt, ihre Satzung oder andere grundlegende Dokumente zu verwahren, zur juristischen Person. Gewerkschaftssatzungen für das Land, für mehrere Gemeinden zusammen, für eine Tätigkeit und für eine Berufsgruppe werden vom Arbeitsministerium verwahrt. Die Satzungen von Gewerkschaften, die auf einer niedrigeren Ebene organisiert sind (z. B. in einer Gemeinde oder bei einem Arbeitgeber), werden von der zuständigen Verwaltungsstelle verwahrt. Die im Gesetz festgelegten Voraussetzungen für den Beschluss sind: die Vorlage des Dokuments, dessen Auf-

bewahrung beantragt wird, der Nachweis, dass die Gewerkschaft tatsächlich gegründet wurde, und der Nachweis, dass der Antrag von einer von der Gewerkschaft bevollmächtigten Person gestellt wurde.

Keine dieser Voraussetzungen beeinträchtigt das Recht einer Person, eine Gewerkschaft zu gründen, sich mit anderen zusammenzuschließen, um ihre Satzung zu verabschieden, und Gewerkschaftsvertreter_innen zu wählen, noch verhindert sie die Gründung einer Gewerkschaft. Gemäß der Verordnung über das Register der Gewerkschaftssatzungen ist die Gewerkschaft jedoch auch verpflichtet, der zuständigen Verwaltungsbehörde jede Änderung der in das Register eingetragenen Daten und Sachverhalte mitzuteilen, auf denen die Eintragung in das Register basiert.

Wie die ZSSS (2023) betont, muss neben dem rechtlichen Rahmen für Gewerkschaften auch dem arbeitsrechtlichen Rahmen in Slowenien besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden: Einige wichtige arbeitsbezogene Rechte sind in der Verfassung der Republik Slowenien als Menschenrechte und Grundfreiheiten verankert. So garantiert die Verfassung beispielsweise die berufliche Freiheit und das Recht auf freie Berufswahl, sieht den Zugang zu jedem Arbeitsplatz zu gleichen Bedingungen vor und verbietet Zwangsarbeit.

Das wichtigste Element des slowenischen Arbeitsrechtssystems ist das Gesetz über Arbeitsbeziehungen (ERA), das die individuellen Arbeitsverhältnisse regelt, d. h. die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgebern, die durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags entstehen. Das Gesetz legt das Mindestmaß an Rechten fest, die den Arbeitnehmer_innen garantiert werden, während eine weitergehende Regelung den Tarifverträgen (TV) auf unterschiedlichen Ebenen (Branche, Unternehmens-TV) und allgemeinen Akten der Arbeitgeber überlassen wird. Die Besonderheiten des Dienstverhältnisses sowie die Rechte und Pflichten der Beamten werden durch das Beamtengesetz geregelt.

Das Arbeitsbeziehungsgesetz schreibt den Abschluss eines Arbeitsvertrags vor, in dem Arbeitnehmer_innen und der Arbeitgeber ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegen. Der Vertrag muss schriftlich geschlossen werden und alle im Arbeitsbeziehungsgesetz festgelegten Elemente enthalten. In der Regel wird der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen, in bestimmten Fällen kann er jedoch auch befristet sein (z. B. Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers, Projektarbeit). Befristete Verträge können mit demselben/derselben Arbeitnehmer_in für dieselbe Tätigkeit für einen Zeitraum von längstens zwei Jahren geschlossen werden. Die Arbeit kann auch im Rahmen von Kurzarbeit oder in Heimarbeit geleistet werden.

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags können Arbeitnehmer_in und der Arbeitgeber eine Probezeit oder eine Ausbildungszeit vereinbaren. Eine Probezeit darf nicht länger als sechs Monate und ein Praktikum nicht länger als ein Jahr dauern. Auszubildende dürfen nur Arbeitnehmer_in sein, die zum ersten Mal eine ihrer beruflichen Qualifikation entsprechende Tätigkeit ausüben. Das Grundgehalt eines Auszubildenden darf

Tabelle 3

Ratifizierung von Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Slowenien

Governance	Datum der Ratifizierung	Status
C081 – Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)	29. Mai 1992	In Kraft
C122 – Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)	29. Mai 1992	In Kraft
C129 – Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)	29. Mai 1992	In Kraft
C144 – Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)	29. Juni 2011	In Kraft

Grundlegende Übereinkommen	Datum der Ratifizierung	Status
C029 – Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	29. Mai 1992	In Kraft
C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	29. Mai 1992	In Kraft
C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	29. Mai 1992	In Kraft
C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	29. Mai 1992	In Kraft
C105 – Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	24. Juni 1997	In Kraft
C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	29. Mai 1992	In Kraft
C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). Festlegung des Mindestalters auf 15 Jahre.	29. Mai 1992	In Kraft
C155 – Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), P155 – Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981. Ratifiziert am 1. März 2010 (in Kraft); ratifizierte das Protokoll von 2002.	29. Mai 1992	In Kraft
C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	08. Mai 2001	In Kraft
C187 – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)	12. Feb. 2014	In Kraft

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (IAO)/International Labour Organization (ILO), Ratifications for Slovenia (2025)

nicht weniger als 70 Prozent des Grundgehalts für den betreffenden Arbeitsplatz betragen.

Das Arbeitsbeziehungsgesetz regelt die Rechte, Pflichten und Aufgaben, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, einschließlich Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Überstunden, Pausen und Ruhezeiten, Jahresurlaub, Entlohnung, Fortbildung und Ähnlichem.

Die volle Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, einschließlich einer täglichen 30-minütigen Mittagspause. Über einen vollen Arbeitstag hinausgehende Arbeit – Überstunden – darf den Arbeitnehmer_innen nur unter außergewöhnlichen, gesetzlich festgelegten Umständen auferlegt werden. Die Überstunden sind auf maximal 8 Stunden pro Woche, 20 Stunden pro Monat und 170 Stunden pro Jahr (mit Zustimmung des Arbeitnehmers bis zu einer Gesamtzahl von 230 Stunden pro Jahr) begrenzt.

Die Arbeitnehmer_innen haben Anspruch auf eine Ruhezeit von 12 Stunden zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen und eine zusätzliche Ruhezeit von 24 Stunden innerhalb

einer Woche. Außerdem haben sie Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen pro Kalenderjahr. Zusätzliche Urlaubstage sind gesetzlich (z. B. ein zusätzlicher Urlaubstag für jedes Kind unter 15 Jahren) oder tarifvertraglich (z. B. zusätzliche Urlaubstage aufgrund der Komplexität der Tätigkeit des Arbeitnehmers, seiner Ausbildung, der Arbeitsbedingungen usw.) geregelt.

Das Arbeitsbeziehungsgesetz regelt auch das Arbeitsentgelt, das sich aus dem Grundentgelt, dem leistungsbezogenen Entgelt, den Zuschlägen (Zuschläge für besondere Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Verteilung der Arbeitszeit, z. B. für Nachtarbeit, Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen und arbeitsfreien Tagen; Zuschläge für besondere Arbeitsbedingungen, die sich aus besonderen Belastungen bei der Arbeit ergeben, z. B. Arbeit ohne Tageslicht; Dienstalterszulage) und einem Teil des Entgelts, der entsprechend der Leistung des Unternehmens gezahlt wird, zusammensetzt. Arbeitnehmer_innen haben Anspruch auf die Erstattung arbeitsbezogener Ausgaben (Mahlzeiten während der Arbeit, Fahrten zur und von der Arbeit, Dienstreisen) und auf andere Formen der Vergütung

(Urlaubsgeld, Jubiläumsgeld, Solidaritätszahlungen, Abfindungen).

Die elterlichen Rechte sind gesondert geregelt. Eltern haben das Recht, der Arbeit fernzubleiben oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn sie Elternurlaub nehmen (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Kinderbetreuungsurlaub, Adoptionsurlaub). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen zu erleichtern. Der Elternurlaub wird durch das Gesetz über Elternschutz und Familienleistungen geregelt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Voraussetzungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu schaffen, was bedeutet, dass er auch die für eine sichere Arbeitsleistung erforderlichen Mittel (wie Schutzbrillen, Handschuhe usw.) bereitstellen muss. Die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmer_innen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind im Arbeitsschutzgesetz festgelegt.

Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen können das Arbeitsverhältnis auch kündigen. Die Kündigung kann ordentlich (mit Kündigungsfrist) oder außerordentlich (ohne Kündigungsfrist) erfolgen. Das Arbeitsbeziehungs-gesetz legt das Verfahren für die Kündigung, die Kündigungsgründe, die Kündigungsfristen und die Fälle fest, in denen Arbeitnehmer_innen Anspruch auf eine Abfindung haben.

Stellen Arbeitnehmer_innen fest, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht nachgekommen ist oder einige ihrer Rechte aus dem Arbeitsverhältnis verletzt wurden, haben sie das Recht, den Arbeitgeber schriftlich aufzufordern, seinen Verpflichtungen nachzukommen oder die Verletzung abzustellen. Wenn der Arbeitgeber die Verletzung nicht innerhalb von 8 Tagen behebt oder seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann der/die Arbeitnehmer_in innerhalb von 30 Tagen beim zuständigen Arbeitsgericht Rechtsschutz beantragen. Die Rechte der Arbeitnehmer_innen werden auch durch andere Gesetze geschützt, insbesondere durch die Gesetze über die Renten- und Invaliditätsversicherung, die Beschäftigung, die Arbeitslosenversicherung, den Elternschutz und die Familienleistungen.

Slowenien hat 84 IAO-Übereinkommen und zwei Protokolle (2023) ratifiziert, von denen 66 in Kraft sind; zehn Übereinkommen und ein Protokoll wurden gekündigt; sieben Instrumente wurden außer Kraft gesetzt; keines wurde in den vergangenen 12 Monaten ratifiziert. Zehn von zehn grundlegenden Übereinkommen und vier von vier (vorrangigen) Übereinkommen im Bereich der Steuerung sind ratifiziert worden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen ist es wichtig, darauf hinzuweisen, was die ZSSS feststellt: Die Sozialpartner in Slowenien beteiligen sich am Wirtschafts- und Sozialrat (WSR), der 1994 eingerichtet wurde und einen Rahmen darstellt, der

die demokratischen Beziehungen zwischen den Sozialpartnern gefestigt hat. Der WSR ist ein beratendes Gremium, dessen einstimmig gefasste Beschlüsse für alle drei Partner verbindlich sind. Die Bedeutung des WSR spiegelt sich auch in der Position des Parlaments der Republik Slowenien wider, wonach alle Gesetze und politischen Maßnahmen, die in irgendeiner Weise die Interessen der Sozialpartner berühren, zunächst auf WSR-Ebene ausgehandelt werden müssen. Das Ziel der Reformen nach der Unabhängigkeit war die Schaffung einer sozial nachhaltigen Marktwirtschaft. In dieser Hinsicht folgte das wirtschaftliche Entwicklungsmodell weitgehend dem sogenannten gradualistischen Ansatz, der sich – auch durch den sozialen Dialog – von der Praxis wirtschaftlicher und politischer »Schocktherapien« zu distanzieren suchte. Die Bemühungen Sloweniens um den EU-Beitritt im Jahr 2004 trugen wesentlich zu den Veränderungen in der Wirtschaft bei. Realistisch betrachtet wurden diese Ziele während des Transformationsprozesses nur teilweise erreicht oder erfolgreich umgesetzt. Die zunehmende Privatisierung von Gewinnen durch eine wachsende Zahl von Management-Buy-outs einerseits und die Vergesellschaftung von Verlusten andererseits, die vor allem in der gegenwärtigen Wirtschafts- und Sozialkrise und bei steigender Arbeitslosigkeit zu beobachten ist, zeigen nur allzu deutlich, dass noch eine Reihe von Schritten notwendig sind, bevor die soziale Marktwirtschaft richtig umgesetzt werden kann.

Was die Tarifverhandlungen betrifft, so sind diese in erster Linie Sache der verschiedenen Branchengewerkschaften und der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors und hängen stark von der Stärke ihrer Mitgliederzahl ab, wobei einige Gewerkschaften in einigen Branchen und auf Unternehmensebene sehr erfolgreich sind, während gleichzeitig einige Wirtschaftszweige nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind. Prekäre und informelle Beschäftigte sind noch nicht institutionell durch Gewerkschaften und Tarifverträge abgedeckt. Die Gewerkschaftsbewegung kämpft zum Beispiel für die Rechte von Zustellern, die immer noch die Aufnahme von Tarifverhandlungen fordern. Die wichtigste Interessenvertretung für prekär Beschäftigte ist die Gewerkschaft Young Plus, die Studenten und junge Menschen vertritt, die am meisten von prekärer Arbeit betroffen sind. Die Regierung hat ihnen eine neue Strategie zur Bekämpfung der prekären Beschäftigung versprochen, aber bis Mai 2025 hat sie noch nichts geliefert.

Gleichzeitig entstehen in Slowenien neue Formen von Arbeitnehmerverbänden und Arbeitnehmerrechtsbewegungen. Eine davon ist das Workers' Advice Centre, das sich auf die Beratung und Unterstützung von Wanderarbeitnehmer_innen spezialisiert hat. Das andere ist CEDRA, ein unabhängiges Forschungskollektiv, das sich für Forschung, Bildung und aktive Beteiligung an der Entwicklung und Förderung der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung einsetzt. Und beide stehen in Verbindung mit der Gewerkschaftsbewegung.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Wie bereits erwähnt, haben sich die politische Macht und der Einfluss der Gewerkschaften in der slowenischen Wirtschaft im Laufe der Jahre verändert, aber sie sind nach wie vor eine

wichtige Säule des sozialen Dialogs und zweifellos eine wichtige Quelle der Legitimität für die Regierungen. Ihre Rolle und ihr Einfluss beschränken sich heute jedoch viel stärker auf die Aushandlung von Zugeständnissen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Und die Gewerkschaften stehen vor vielen Herausforderungen, es mangelt ihnen an Ressourcen, was mit der Zahl der Gewerkschaften zusammenhängt, die sich derzeit ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen finanzieren. In diesem Bereich sind Änderungen erforderlich, denn viele Menschen sehen keinen Sinn darin, einer Gewerkschaft beizutreten, da alles, was sie beschließen, ihnen unabhängig von der individuellen Mitgliedschaft zusteht. Einige von ihnen sehen jedoch in den Arbeitnehmer_innen, die die Solidarität nicht nur am Arbeitsplatz, sondern in der Gesellschaft insgesamt stärken werden, einen Weg in die Zukunft. In Zukunft werden die Arbeitnehmer_innen ehrgeizig über Ungleichheiten in vielen Bereichen nachdenken und sich für einen sozialen Wandel einsetzen müssen, der nicht nur die Standards der Arbeitnehmer_innen verbessert, sondern auch zum Nutzen und zu den Bedürfnissen der Menschen und der Umwelt im Allgemeinen beiträgt, und zwar in allen Lebensabschnitten.

REFERENZEN UND QUELLEN

FIDES (2024): Predstavitev
 GOV.SI (2025): Trade unions
 ILO (2025): Ratifications for Slovenia
 IMAD (2024): Slovenian Economic Mirror 8/2024
 IMAD (2023): Development Report 2024
 KSJS (2025): Predstavitev
 MDDSZ (2025): Seznam reprezentativnih sindikatov
 Stanojević, Miloslav (2000): Slovenian trade union – the birth of labor organizations in post-communism
 Stanojević, Miloslav and Broder, Živa (2012): Trade unions in Slovenia: historical development and the current situation
 SVIZ (2025): O sindikatu
 Večer (2023): (ANALIZA) Sindikalisti 21. stoletja, slovenski primer: »Ironija je, da je delo sindikatov nevidno.«
 ZSSS (2025): THE ASSOCIATION OF FREE TRADE UNIONS OF SLOVENIA

Dr. Sonja Schirmbeck, *Leiterin des Regionalbüros Kroatien und Slowenien der Friedrich-Ebert-Stiftung, Zagreb*

Dr. Jernej Štromajer, *Politologe, Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität von Ljubljana*

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.