



MAGAZINE

DAS SOCIAL MEDIA TEAM VON KRIFA
PRÄSENTIERT DEN TIKTOK KANAL



TRADE-UNION 2.0

Eine dänische Gewerkschaft erfindet sich neu

INTERVIEW

Dennis Radtke (EVP) und Agnes Jongerius (S&D) zum europäischen Mindestlohn

BERICHT EZA-STARTSEMINAR 2022

Solidarität und sozialer Frieden in unruhigen Zeiten

DAS EZA-SEKRETARIAT HAT VERSTÄRKUNG BEKOMMEN

Neue Mitarbeiter:innen bei EZA stellen sich vor

AUSGABE 03/2022

Liebe Mitglieder:innen, liebe Freund:innen,

in Vilnius haben wir ein erfolgreiches Startseminar zum Thema ‚Solidarität und sozialer Frieden in unruhigen Zeiten‘ durchgeführt. Bei unserer Generalversammlung wurde unsere EZA-Vision für 2030 verabschiedet und vertieft, wie diese weiterverfolgt werden kann. Des Weiteren wurde ein neuer Verwaltungsrat gewählt. Wir verfügen über die nötige Inspiration und die Instrumente, um unsere Vision mit Leben zu erfüllen.

Die Ökologisierung unserer Wirtschaft, die Energiekrise, der Erhalt der Kaufkraft der Menschen – wir stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Keine leichten Aufgaben – insbesondere in einer Zeit, wo wir angesichts des brutalen Kriegs Russlands gegen die Ukraine nicht abstumpfen dürfen. Wir müssen aus der Stärke unserer Überzeugungen heraus unser Bestes geben.

Bei EZA liegt die Stärke in der Vielfalt unserer 70 Mitglieder aus 29 Ländern, die sich jeden Tag aufs Neue einsetzen: bei der Organisation von Seminaren, um mehr Einblicke zu gewinnen, bei Tarifverhandlungen, in Solidaritätsmaßnahmen – und all das vor dem Hintergrund einer sich schnell und tiefgreifenden wandelnden Welt im Zeitalter der Globalisierung.

Bei diesem Thema möchte ich einen Moment verweilen. Natürlich hat diese Globalisierung Fortschritt gebracht – aber nicht für alle. Eine gerechte Umverteilung ist unumgänglich. Die Produktionskette ist weltumspannend, was zur Folge hat, dass diejenigen, die dazu beitragen, nicht mehr wissen, was mit ihrem Beitrag passiert, was dessen Mehrwert ist. Eine vormals greifbare lokale Wirtschaft wird abstrakt und fragmentiert. Die Stimme der Arbeitnehmenden findet im Gesamtprozess oft nicht ausreichend Gehör. Wir möchten keinen neuen Klassenkampf, aber wir verschließen auch nicht den Blick vor den Exzessen des Kapitalismus. Eine ökologisch-soziale Marktwirtschaft muss den Rahmen bilden, der Chancen für fairen Wettbewerb und einen gerechten Übergang eröffnet.

Welches Kapital steht uns derzeit dafür zur Verfügung? Oft denken wir bei dieser Frage nur an Finanz- oder Wirtschaftskraft. Um erfolgreich zu sein, ist das menschliche, soziale, natürliche, moralische, geistige und institutionelle Kapital mindestens ebenso wichtig. Nur dann können wir ein neues Gleichgewicht erreichen, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Ich möchte Sie einladen, darüber nachzudenken und daran zu arbeiten und wünsche Ihnen bereits jetzt ein spannendes Jahr 2023.

Luc Van den Brande
EZA-Vorsitzender



INHALT

4

TRADE-UNION 2.0:

Eine dänische Gewerkschaft erfindet sich neu

9

INTERVIEW:

Dennis Radtke (EVP) und Agnes Jongerius (S&D) zum europäischen Mindestlohn

12

BERICHT EZA-STARTSEMINAR 2022:

Solidarität und sozialer Frieden in unruhigen Zeiten

15

DAS EZA-SEKRETARIAT HAT VERSTÄRKUNG BEKOMMEN:

Neue Mitarbeiter:innen bei EZA stellen sich vor

16

IMPRESSUM

TRADE UNION 2.0

KRIFA möchte mehr sein als eine Gewerkschaft: Die Dänen konzentrieren sich zusätzlich auf Wohlbefinden und Jobzufriedenheit – zum Ärger anderer Gewerkschaften im Land.



DIE KRIFA-ZENTRALE IN AARHUS VON INNEN

TEXT: Lukas Fleischmann
FOTOS: Lukas Fleischmann

Es ist Ende Oktober in Aarhus, der zweitgrößten Stadt Dänemarks mit knapp 300.000 Einwohner:innen. Etwas außerhalb der Stadtgrenzen ragt die Zentrale von KRIFA auf einem kleinen Hügel empor. Sie ist noch keine zehn Jahre alt und erinnert von der Architektur eher an ein Software-Unternehmen als an eine Gewerkschaftszentrale. Wer durch die Pforte geht, landet in einem hellen Raum mit viel Holz und noch mehr Pflanzen. Linker Hand befindet sich die Rezeption, die allerdings nicht von einem Menschen besetzt ist. Ein visualisierter Chatbot in Gestalt einer Frau auf einem Bildschirm berät Besucher:innen und zeigt Wege zu den jeweiligen Zielen innerhalb des Gebäudes. Rund 350 Menschen arbeiten in diesem Gebäude auf verschiedenen Etagen. Jeden Montag um 9:00 Uhr treffen sich alle in der

Kantine, um gemeinsam Lieder zu singen und sich auf die Arbeitswoche einzustimmen. Danach können einzelne Mitarbeiter:innen allen Kolleg:innen Gedanken mitteilen. Die Stimmung wirkt auf Außenstehende wie eine Mischung aus Start-Up, Kirchengemeinde und Sozialberatung. All das passt so gar nicht zu dem biedereren und antiquierten Bild, das manchen Gewerkschaften anhaftet. Genauso modern wie das Gebäude ist auch die Philosophie von KRIFA. „Wir haben uns eine neue Position im Markt und eine neue Strategie gesucht“, sagt Hans Kargaard Thomsen, der bei KRIFA für das Marketing der Organisation zuständig ist. „Wir waren immer die billigste Gewerkschaft. Aber wir wollten mehr als das sein. Also haben wir die Beiträge erhöht und dafür mehr Service im Angebot. Wir wollen nicht nur aktiv sein,

wenn Arbeitnehmer:innen Probleme haben, sondern möchten eine Begleiterin für das Arbeitsleben sein.“ KRIFA hat mit diesem Wandel vor einigen Jahren begonnen, um auf die schrumpfende Mitgliederzahl zu reagieren. Wie im Rest der EU stehen Gewerkschaften auch in Dänemark zunehmend unter Druck. „Im Moment sehen wir immer noch einen leichten Rückgang, aber wir sind ja noch mitten im Prozess unserer Neufindung“, sagt Hans Kargaard Thomsen.

Mit Tik-Tok Millionen Menschen erreichen

Dieser Wandel findet auf vielen Ebenen statt. Ein erfolgreiches Beispiel, wie diese Neuorientierung mit Service-Charakter gelingt, ist die Social-Media-Arbeit. Besonders auf TikTok, dem weltweit am schnellsten wachsenden sozialen Netzwerk für die Altersgruppe der 15- bis 30-Jährigen, hat KRIFA mittlerweile eine führende Rolle in Dänemark eingenommen. „Diese Altersgruppe ist besonders schwer zu erreichen“, sagt Stine Gregersen, die gemeinsam mit ihrem Team den TikTok-Kanal betreut. „Sie müssen sich vorstellen, dass viele junge Menschen gar nicht mehr wissen, was eine Gewerkschaft ist. Viele Dinge, die noch für die Generation der Eltern unerreichbar waren und für die die Gewerkschaften gekämpft haben, sind heute in Dänemark selbstverständlich.“ Tatsächlich hat Dänemark eines der am höchsten entwickelten Sozialsysteme der Welt und eine der egalitärsten Gesellschaften. Auf internationalen Bestenlisten landet das skandinavische Land regelmäßig auf Spitzenplätzen. „Gerade junge Menschen fragen sich häufig, wofür wir Gewerkschaften überhaupt noch brauchen“, sagt Stine Gregersen, „aber wir wollen ja ein Begleiter für das gesamte Arbeitsleben sein, und dafür müssen wir früh mit jungen Menschen in Kontakt treten. Über Tik-Tok funktioniert das fantastisch.“ Die Idee des Kanals ist so einfach wie erfolgreich: Junge Influencer:in-

nen erklären mittels 30-sekündiger Videos Themen aus dem Arbeitsrecht, wie zum Beispiel die Urlaubsregelung oder verschiedene Arbeitszeitmodelle. Über 10 Millionen Mal wurden diese Videos bereits aufgerufen, die immer mit einem Satz wie „das weiß ich, weil ich KRIFA auf TikTok folge“ enden. Diese Medienarbeit wird mittlerweile von anderen größeren Gewerkschaften im Land kopiert. „Wenn wir sehen, dass andere Gewerkschaften unser Konzept eins zu eins übernehmen, verstehen wir das als Bestätigung unserer Arbeit“, sagt Stine Gregersen. „Und ich glaube, dass auch Gewerkschaften aus anderen Ländern mit anderer Sprache unser Modell übernehmen könnten, nur eben in der jeweiligen Landessprache.“

Zwischen Nachahmung und Ablehnung

Einerseits kopieren andere dänische Gewerkschaften die TikTok-Kommunikation von KRIFA, andererseits stehen sie der neuen Philosophie sehr kritisch gegenüber. Die größte Gewerkschaft des Lands „3F“ warnt sogar auf der eigenen Homepage offen davor, KRIFA beizutreten, weil „3F“ zufolge KRIFA eher einer Firma als einer sozialen Organisation entspreche. Rolf Weber, politischer Berater bei KRIFA, kann darüber nur den Kopf schütteln und weist diese Anschuldigung zurück: „Wir müssen auch in Zukunft relevant sein, und da brauchen wir eine Neuausrichtung. Das heißt nicht, dass wir unsere Arbeit als Gewerkschaft nicht mehr wahrnehmen. Ganz im Gegenteil: Die gibt es nach wie vor. Aber wir müssen uns darauf fokussieren, mehr zu leisten.“ Seine Kollegin Mette Christiansen fügt hinzu: „Wir sind aufgrund unserer christlichen Tradition auf Dialog und Zusammenarbeit aus. Wir glauben, dass wir nur im Konsens vorankommen. Das stört viele andere Gewerkschaften, die weiter links stehen als wir.“



DER MONTAGMORGEN BEGINNT BEI KRIFA MIT GEMEINSAMEM SINGEN UND KAFFEE



STINE GREGERSEN PRÄSENTIERT DEN TIKTOK-KANAL

Eine neue Philosophie

Die Gewerkschaftslandschaft in Dänemark ist sehr links geprägt. Das sogenannte „Dänische Modell“ des sozialen Dialogs gibt seit mehr als 100 Jahren die Richtlinien vor. Dabei hält sich der Staat weitestgehend aus dem sozialen Dialog heraus. Müssen allerdings Themen auf staatlicher Ebene geklärt werden, tritt der Staat aufgrund der langen Tradition nur mit Organisationen in Kontakt, die Teil der Dachorganisation sind. Der Tradition wegen sind dies sozialistische Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände. „Hier gibt es ein klares Demokratiedefizit“, sagt Rolf Weber, „denn alle Organisationen des Dachverbands repräsentieren rund eine Million Arbeitnehmende. Aber KRIFA hat schon knapp 200.000 Mitglieder. Und wenn man alle anderen Gewerkschaften hinzurechnet, sind wir bei 500.000 Menschen, die hier nicht repräsentiert werden. Wir versuchen das zu ändern, aber diese Traditionen sind tief verwurzelt. Dafür werden wir immer wieder angegangen.“ Weil KRIFA auf absehbare Zeit wenig Chancen hat, dieses System zu durchbrechen, sucht die Gewerkschaft nach alternativen, zusätzlichen Möglichkeiten, um für Mitglieder relevant zu

bleiben oder zu werden. Nicolai Skøtt gehört zu denen, die diese neuen Leistungen von KRIFA verantworten. Der ehemalige Konrektor einer Schule ist unter anderem für die Entwicklung neuer Fortbildungen verantwortlich. Er sagt im Hinblick auf die Konzentration auf Arbeitsplatzzufriedenheit: „Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird in Zukunft eine immer größere Rolle spielen. Die Frage ist also, ob wir das privaten Anbietern überlassen oder als Gewerkschaften hier aktiv werden. Ich denke, dass wir durch unsere Arbeit einzigartige Zugänge zur Arbeitswelt haben, die wir nutzen sollten. Wenn wir das nicht tun, machen es andere.“ Diese neuen Leistungen stehen unter dem Motto „God arbejdslyst“ (wörtlich: gute Arbeitslust), was so viel heißt wie Zufriedenheit im Job. Dazu hat KRIFA ein umfangreiches Aus- und Fortbildungsprogramm aufgebaut.

In verschiedenen Kursen und Seminaren werden den Teilnehmenden Werkzeuge an die Hand gegeben, mit denen sie innerhalb ihres Betriebs Multiplikator:innen für Arbeitsplatzzufriedenheit und Wohlbefinden sein können. „Wir wollen unseren Mitgliedern helfen, damit sie anderen Menschen im Betrieb helfen können“, sagt Nicolai Skøtt.

We Work Europe



Einen detaillierten Einblick in die Studien von Helle Stenbros Team und die weiteren Faktoren für Arbeitszufriedenheit erhalten Sie im EZA-Podcast „We Work Europe“ auf www.eza.org oder indem Sie diesen Barcode scannen.

Um die nötigen Inhalte zu entwickeln, gehen Nikolai Skøtt und seine Kolleg:innen regelmäßig auf Tagungen und sind mit der Wissenschaft im Kontakt. Auch intern hat KRIFA massiv investiert und 2015 das „Job Satisfaction Knowledge Centre“ gegründet. Es handelt sich um eine eigene Abteilung, die gemeinsam mit externen Partnern Daten sammelt und wissenschaftliche Studien zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz herausgibt. Helle Stenbro arbeitet dort: „Seit Jahren sammeln wir Daten und bekommen ein immer klareres Bild. Wir konnten insgesamt sieben Faktoren herausarbeiten, die Zufriedenheit im Job ausmachen. Der wichtigste davon ist Sinnhaftigkeit“, sagt Helle Stenbro, „Wenn wir das Gefühl haben, dass unsere Arbeit für uns, die Gesellschaft oder andere sinnvoll ist, arbeiten wir nicht nur besser, sondern vor allem auch gesünder.“

Außerdem hat das Team herausgefunden, dass eine am Wohlbefinden orientierte Volkswirtschaft in Dänemark ein ökonomisches Potenzial von 6,4 Milliarden Euro freisetzen könnte. „Menschen, die Freude bei der Arbeit haben, sind produktiver. Außerdem sind sie deutlich seltener krank und gehen viel später in Rente“, sagt Helle Stenbro. „Der positive Effekt des Wohlbefindens beginnt beim Individuum und erstreckt sich auf die sozialen Sicherungssysteme.“ Um dieses Wissen weiterzugeben, veranstaltet KRIFA regelmäßig Workshops und Fortbildungen.

Der Blick der Teilnehmenden

Carsten und Bo sind zwei Teilnehmer, die ein dreimonatiges Programm von KRIFA absolvieren. Carsten arbeitet im Außendienst eines Bauunternehmens und Bo ist Klempner. „Ich bin vor kurzem nach einer zehnmonatigen Pause in meinen alten Job zurückgekehrt“, sagt Carsten, „und ich habe gemerkt, dass einfach viele Menschen in meiner Firma nicht glücklich waren. Dann bin ich über eine Mail auf die KRIFA-Fortbildung aufmerksam geworden. Ich war total überrascht, als mein Chef gesagt hat, dass ich daran teilnehmen darf. Aber jetzt bin ich hier.“ Jeden Dienstag trifft sich die Gruppe in der KRIFA-Zentrale, um gemeinsam mit Trainer:innen Konzepte zum Thema Führungskultur, Management und Kommunikation zu erarbeiten. Im Anschluss gibt es Hausaufgaben für die Arbeitswoche, bevor sich alle wieder treffen. Nach drei Monaten folgt ein schriftlicher Test und eine Art Hausarbeit, den die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen verfassen müssen. Am Ende des Workshops erhalten sie ein Zertifikat. „Für mich ist es ein bisschen wie bei der Führerscheinprüfung“, sagt Carsten. „Ich lerne hier, wie man fährt, aber um richtig gut zu fahren, muss man das einfach machen und trainieren. Und mit dieser Einstellung nehme ich die Erfahrungen des Kurses mit zur Arbeit.“ Bo hingegen meint, dass vor allem der neue Blick auf Führungskräfte hilfreich gewesen sei. „Ich habe gelernt, wie unterschiedlich Menschen ticken können und wie ich damit umgehen kann. Ich glaube, dass wir in der Arbeitswelt häufig vergessen, wie die Kommunikation gelingen kann.“



FORTBILDUNGSTEILNEHMER CARSTEN



BO WÜNSCHT SICH VON DER FORTBILDUNG EINEN BESSEREN BLICK AUF DIE KOMMUNIKATION VON FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN



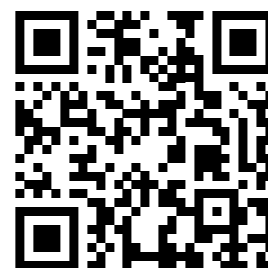
ROLF WEBER UND METTE CHRISTIANSEN

God arbejdslyst – ein Luxusproblem?

Am Ende bleibt die Frage, ob die Philosophie von KRIFA auch Vorbild für andere Länder sein kann. Denn Wohlbefinden und Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind Dimensionen, die sich nur gut entwickelte Volkswirtschaften mit einem flächendeckenden Sozialstaat leisten können. So fällt auch die Antwort von KRIFA-Mitarbeitenden aus, wenn man sie danach fragt. Rolf Weber meint zum Beispiel: „Ich war mal bei einer Gewerkschaft von Bergleuten in der Ukraine zu Besuch. Für sie bedeutet Arbeitsplatzzufriedenheit, dass sie jeden Tag lebend aus der Mine herauskommen. Dagegen wirken unsere Probleme sekundär. Aber in Ländern

mit einem ähnlich ausdifferenzierten Sozialstaat haben wir schon ausführlich von unseren Erfahrungen berichtet und sind nicht auf taube Ohren gestoßen.“ Helle Stenbro vom Job Satisfaction Knowledge Center meint: „Natürlich brauchen wir für God arbejdslyst einen Sozialstaat, der gewährleistet, dass man bei einem Jobverlust nicht abstürzt. Aber ich denke, dass wir ein Thema entdeckt haben, das sich als universell bezeichnen lässt. Menschen wollen arbeiten und wenn die Arbeit gut ist, wirkt sich das auf die ganze Gesellschaft aus. Von daher glaube ich schon, dass man mit grundsätzlichen Dingen überall beginnen kann.“

Dieser Artikel entstand im Rahmen eines zweitägigen Besuchs in der Zentrale von KRIFA im Oktober 2022. Bereits 2017 hat **EZA** gemeinsam mit KRIFA das Thema im Startseminar behandelt. Wir wollten wissen, was sich seitdem entwickelt hat. Wenn Sie die im Artikel vorgestellten Menschen noch besser kennenlernen möchten, hören Sie den Podcast „**We Work Europe**“. In zwei Folgen sprechen wir über die neue Philosophie und gehen besonders auf die Studie zur Arbeitsplatzzufriedenheit ein.



DIE RICHTLINIE ÜBER ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE ANHAND VON SECHS FRAGEN

Interview mit den Europaabgeordneten Agnes Jongerius und Dennis Radtke



AGNES JONGERIUS

Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne wurde im Oktober 2022 vom Europäischen Parlament und Rat verabschiedet. Die Mitgliedstaaten haben jetzt zwei Jahre Zeit, um ihren Inhalt in nationales Recht umzusetzen. Diese Initiative ist ein großer Schritt in der Bekämpfung der Erwerbsarmut und Ausbeutung sowie ein Meilenstein in der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte.

EZA hatte Gelegenheit, mit Dennis Radtke (Fraktion der Europäischen Volkspartei; Christlich Demokratische Union in Deutschland) und Agnes Jongerius (Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten; Partei der Arbeit in den Niederlanden) zu sprechen. Beide gehören dem Europäischen Parlament an und sind Co-Berichterstatter für diese Richtlinie. In dieser Funktion waren sie dafür verantwortlich, im Beschäftigungsausschuss des Parlaments einen Bericht mit Änderungsvorschlägen einzubringen. Sie mussten diesen Bericht im Plenum des Parlaments vorstellen und haben später das Europäische Parlament in den Verhandlungen zwischen Parlament und Rat vertreten.

INTERVIEW: Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

FOTOS: Agnes Jongerius, Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

EZA: In allen EU-Mitgliedstaaten verhandeln Gewerkschaften die Entgelthöhe in Tarifverträgen. Außerdem wird in 21 von 27 Mitgliedstaaten eine gesetzliche Untergrenze eingezogen, unter die Löhne und Gehälter nicht fallen dürfen (ein „gesetzlicher“ Mindestlohn). Warum war die Richtlinie trotzdem notwendig?

Agnes Jongerius: In ihrer ersten Rede vor dem Europäischen Parlament verkündete Ursula von der Leyen 2019, dass jeder hart arbeitende Mensch in der Lage sein sollte, seine Rechnungen zu bezahlen und in Würde zu leben. Damit erkannte sie an, dass wir uns in Europa auch auf das Modell zubewegen, das wir aus den Vereinigten Staaten kennen. Dort müssen Menschen zwei oder drei Jobs haben, um ihre Kinder zu ernähren und ihr ÖPNV-Ticket zu bezahlen. Wir beobachten, dass auch in Europa die Erwerbsarmut immer mehr zunimmt.

Dennis Radtke: Wenn wir uns die Entwicklung der Tarifbindung [d.h. den Anteil der Erwerbstätigen, der unter einen Tarifvertrag fällt] anschauen, stellen wir fest, dass sie in vielen Mitgliedstaaten rückläufig ist. Das ist ein weiterer Grund, warum wir gesagt haben, dass es höchste Zeit ist, eine solche Richtlinie zu verabschieden.

EZA: Was fordert die Richtlinie konkret, um die Tarifbindung zu erhöhen und die Erwerbsarmut zu bekämpfen?

Dennis Radtke: Das Herzstück dieser Richtlinie ist das Ziel einer 80-prozentigen Tarifbindung. Einige Mitgliedstaaten wie Österreich, Schweden und Frankreich haben bereits einen höheren Anteil, aber die meisten Mitgliedstaaten liegen darunter. Erfüllt ein Mitgliedstaat dieses Ziel nicht, muss er einen Aktionsplan erarbeiten, der politische Maßnahmen darlegt, um sich diesem Ziel zu nähern. Das wird eine grundlegende Veränderung bewirken.

Agnes Jongerius: In dieser Richtlinie fordern wir die Mitgliedstaaten außerdem zu einer Bewertung auf, ob ihr Mindestlohn angemessen ist. Zur Bewertung der Angemessenheit können sie zum Beispiel mit einem Waren- und Dienstleistungskorb arbeiten, der die unterschiedliche Kaufkraft in den einzelnen Mitgliedstaaten berücksichtigt. Sie können auch einen

internationalen Indikator heranziehen – den sogenannten Kaitz-Index – der besagt, dass der Mindestlohn im Verhältnis zum Median- oder Durchschnittslohn im betreffenden Mitgliedstaat stehen sollte, damit der Unterschied nicht zu groß werden kann.

Dennis Radtke: Diese Indikatoren – 60% des Median- und 50% des Durchschnittslohns – sind nur eine Empfehlung, sie sind nicht rechtsverbindlich. Wir möchten jedoch, dass diese Kriterien Teil der politischen Debatte darüber sind, was ein angemessener Mindestlohn ist, und dass die Sozialpartner in der gesamten EU in diese Debatte eingebunden werden.

EZA: Welches sind die wesentlichen Änderungen, die das Parlament durchgesetzt hat?

Dennis Radtke: Die wesentliche Änderung ist, dass wir es geschafft haben, das Tarifbindungsziel zu verändern. Die Kommission hatte 70% vorgeschlagen. Das Parlament einigte sich auf 80%, und alle sind davon ausgegangen, dass wir nach dem Trilog wieder bei den 70% der Kommission landen. Aber wir haben es geschafft, die 80% zu halten. All die Fragen zum Kapazitätsaufbau, zur Gewährleistung der Tarifverhandlungsrechte – das sind Verbesserungen, die das Parlament errungen hat, und darauf bin ich stolz.

EZA: Wie verbindlich ist diese Richtlinie?

Dennis Radtke: Hier müssen wir Missverständnissen vorbeugen. Wir zwingen keinen Mitgliedstaat, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen oder seinen Mindestlohn über Nacht zu erhöhen. Diese Richtlinie ist aber in Bezug auf die 80-prozentige Tarifbindung zwingend, denn dieses Ziel sollte langfristig erreicht werden. Außerdem haben wir jetzt EU-weite Kriterien, um die Angemessenheit von Mindestlöhnen zu bewerten. Das ist ein wertvolles Instrument für die Sozialpartner.

Agnes Jongerius: Die Richtlinie gibt eine klare Richtung vor, die sich von den alten „Patentrezepten“ der EU unterscheidet. Die Mitgliedstaaten sind gezwungen, sich mit ihren Sozialpartnern an einen Tisch zu setzen, um einen nationalen Aktionsplan zu erstellen und die Ergebnisse nach Brüssel



DENNIS RADTKE

zu schicken. Die Richtlinie ist Munition für die Menschen, die in ihren jeweiligen Mitgliedstaaten für höhere Entgelte kämpfen möchten.

EZA: Wie schwierig sind die Bemühungen, denen sich die Mitgliedstaaten unterziehen müssen, um die Ziele der Richtlinie zu erfüllen?

Agnes Jongerius: Was die 80-prozentige Tarifbindung betrifft, haben sieben Mitgliedstaaten dieses Niveau bereits erreicht. Dazu zählen beispielsweise Österreich, das keinen gesetzlichen Mindestlohn hat. Weitere Länder sind Dänemark, Italien, Finnland, Belgien, Frankreich [und Schweden]. Bei der Angemessenheit des Mindestlohns erreichen derzeit nur wenige Mitgliedstaaten schon jetzt die Ziele der Richtlinie. Erstaunlicherweise erfüllen Länder wie Bulgarien sie, weil der durchschnittliche Lohn dort sehr niedrig ist. Die Richtlinie setzt also ein sehr ehrgeiziges Ziel.

Dennis Radtke: Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit für die Umsetzung in nationales Recht und dann startet der Prozess [der Berichterstattung durch die Mitgliedstaaten und Überwachung durch die Europäische Kommission]. Ich bin sehr gespannt zu sehen, was die nationalen Aktionspläne enthalten werden, die der Europäischen Kommission vorzulegen sind.

„JETZT IST DIE ZEIT, DIE WUNSCHLISTE ABZUARBEITEN: WAS ERHOFFEN SICH GEWERKSCHAFTEN VON DIESER DEBATTE?“

EZA: Welche Rolle spielen die Gewerkschaften bei der Umsetzung der Richtlinie? Meinen Sie, dass sie die Art und Weise, wie die Umsetzung erfolgt, beeinflussen können?

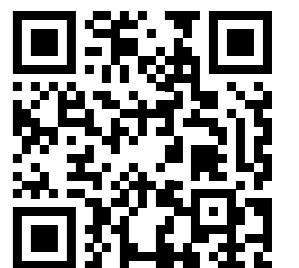
Agnes Jongerius: Jetzt ist die Zeit, die Wunschliste abuarbeiten: Was erhoffen sich Gewerkschaften von dieser Debatte? Welche Instrumente möchten sie? Welche Art von Anhörung oder Struktur für den sozialen Dialog stellen sie sich vor? Sie müssen jetzt debattieren und ihren Forderungskatalog für den nationalen Aktionsplan erstellen.

Dennis Radtke: In dieser Richtlinie unterbreiten wir Vorschläge, um die Sozialpartnerschaft zu verbessern. Das ist natürlich ein Aufruf an die Gewerkschaften sicherzustellen, dass die nationale Umsetzung in diesem Sinne erfolgt, denn der Geist der Richtlinie stärkt die Sozialpartnerschaft.

EZA: Dennis Radtke und Agnes Jongerius, vielen Dank für dieses Gespräch.

Dieses Interview ist eine Kurzfassung des Podcast „We Work Europe“. Wenn Sie das gesamte Interview mit Agnes Jongerius und Dennis Radtke hören möchten, scannen Sie diesen Barcode oder besuchen Sie: <https://www.eza.org/en/eza-podcast>

We Work Europe



SOLIDARITÄT UND SOZIALER FRIEDEN IN UNRUHIGEN ZEITEN – DER SOZIALE DIALOG IST NÖTIGER DENN JE!

Nach zwei Jahren, in denen das Startseminar online stattfand, traf sich das EZA-Netzwerk Ende September 2022 in Vilnius wieder in Präsenz zur alljährlichen Mitgliederkonferenz.



LUC VAN DEN BRANDE & JELENA SOMS / LDF

TEXT: Sigrid Schraml, Luc Van den Brande
FOTOS: Lukas Fleischmann

Litauen – an der östlichen Außengrenze der EU und in direkter Nachbarschaft zur Ukraine und Russland – bot eine sehr passende Kulisse für das diesjährige Thema „Solidarität und sozialer Frieden in unruhigen Zeiten“. Die EU – und nicht nur sie – ist mit mehreren Krisen konfrontiert: Die Folgen der Covid-19-Pandemie sind noch zu bewältigen, der grüne und gerechte Umbau ihrer Wirtschaften muss mühevoll gestaltet werden, um die Folgen des Klimawandels zu begrenzen, Fachkräftemangel infolge der demografischen Entwicklung, die Bekämpfung der Folgen des russischen Kriegs gegen die Ukraine, die sich in einer galoppierenden Inflation und explodierenden Energiepreisen äußern. Die Notwendigkeit eines gut funktionierenden sozialen Dialogs liegt auf der Hand. Die Sozialpartner müssen vor dem künftigen Hintergrund schwindender Kaufkraft eine wesentliche Rolle spielen, um Arbeitnehmende vor dem Armutsrisiko zu schützen und den sozialen Frieden überall in Europa zu wahren.

Es geht darum, populistischen Strömungen, die die europäischen Gesellschaften spalten wollen, etwas entgegenzusetzen und ihnen den Wind aus den Segeln zu nehmen. Einer der Referenten wies zurecht darauf hin,

dass wir eine Mischung verschiedener Politiken brauchen, die Preiskontrolle und Lohnerhöhungen verbindet und auf einem starken sozialen Dialog aufbaut. Das wird nicht leicht, denn in vielen Ländern ist die Tarifabdeckung sehr gering, wie uns die litauischen Kolleg:innen in Erinnerung riefen. Sie ist weit von dem 80-Prozent-Ziel entfernt, das die vor kurzem verabschiedete EU-Mindestlohnrichtlinie formuliert. Dennoch ist die Richtlinie ein großer Erfolg für diejenigen, die für ein sozialeres Europa kämpfen, und ein Schritt in die richtige Richtung. Nach jahrelangen Angriffen auf den sozialen Dialog in vielen EU-Mitgliedstaaten begrüßten die Teilnehmenden die neue Initiative der Europäischen Kommission zum sozialen Dialog, die Jörg Tagger, Abteilungsleiter in der GD Beschäftigung, vorstellte. Jörg Tagger erklärte, dass auf europäischer Ebene mehr Abkommen zwischen den Sozialpartnern erforderlich seien.

Die für Januar 2023 angekündigte Empfehlung der EU zum sozialen Dialog zollt der positiven Rolle Anerkennung, die Gewerkschaften in diesen unruhigen Zeiten spielen können und müssen, und ist aus dem Aktionsplan zum sozialen Dialog entstanden. Gleichzeitig betonten mehrere skeptische Stimmen, dass der Erfolg der neuen

Initiative davon abhängen wird, wie wirkungsvoll sie in der Praxis sein wird. Die Diskussionen in Vilnius haben auch deutlich gezeigt, dass Innovationen nötig sind, um die aktuellen Krisen zu meistern und den Übergang zu einer digitalen und nachhaltigeren Wirtschaft zu bewältigen. So sind auch Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen aufgefordert, ihre Haltung immer wieder zu hinterfragen und mutig in die Zukunft zu gehen.

Im Hinblick auf den sozialen Dialog 4.0 brauchen die Vertreter:innen von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen Fortbildungsangebote, damit wir all die Herausforderungen lösen können, vor denen wir stehen. Dies kann EZA als Bildungszentrum mit langer Tradition leisten. Zwischen Vilnius und Lemberg liegen nur 550 km. Oleksandr Dzhulyk und Yuriy Kurylo von der ukrainischen Gewerkschaft Vost ‚Volya‘ gaben einen bedrückenden Bericht über die Lage in der Ukraine und schilderten, wie sich die Arbeit ihrer Organisation in Kriegszeiten verändert hat. In mehreren Wortmeldungen wurde betont, wie wichtig es sei, die ukrainischen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt der EU einzugliedern, als vorrangiges Instrument ihrer gesellschaftlichen Integration. . Gleichzeitig kann man das Risiko von Sozialdumping und Deregulierung durch den Zustrom

anfälliger Gruppen von Arbeitnehmenden beobachten, was behoben werden muss. Die Bemühungen vieler EZA-Mitgliedsorganisationen gehen in diese Richtung, denn sie unterstützen ukrainische Geflüchtete und einheimische Arbeitnehmende gleichermaßen. Dabei wurde zurecht darauf hingewiesen, dass sich unsere Unterstützung nicht auf die Menschen beschränken darf, die aus der Ukraine flüchten. Es gibt viele andere Geflüchtete aus anderen Ländern, die die gleiche Unterstützung verdienen.

Die Diskussionen in Vilnius ergaben viele Anstöße für weitere Maßnahmen und Fortbildungsangebote innerhalb des EZA-Netzwerks für das nächste Bildungsjahr 2023/24, das sich derzeit in Vorbereitung befindet. Die Seminare werden unter anderem Themen wie den europäischen Aufbauplan, die Eingliederung in und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Ökologisierung, Fortbildungsmaßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, würdige Arbeitsbedingungen und Entgelte sowie Kapazitätsaufbau für Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen behandeln. Die neuen Programme werden am März 2023 auf der EZA-Webseite online verfügbar sein.



JÖRG TAGGER



OLEKSANDR DZHULYK

DAS EZA-SEKRETARIAT HAT VERSTÄRKUNG BEKOMMEN

Die neuen Mitarbeiter:innen stellen sich vor.

TEXT: Lukas Fleischmann
FOTOS: Lukas Fleischmann



Sergio De la Parra arbeitet seit dem 1. September als Referent im EZA-Büro Brüssel:

„Ich freue mich, dem EZA-Team beizutreten und seine Arbeit von Brüssel aus unterstützen zu können. Europa und soziale Gerechtigkeit waren der rote Faden in meiner Karriere, von den Universitätsbänken, als Forscher und schließlich als Gewerkschaftsvertreter. Diese Themen stehen auch im Mittelpunkt der Arbeit von EZA und seinen Mitgliedern in ganz Europa“, sagt De la Parra. „Da ich selbst in Tarifverhandlungen involviert war, weiß ich, wie wichtig ein fairer sozialer Dialog mit informierten Partnern ist, die in der Lage sind, auf Augenhöhe miteinander zu sprechen. Ich freue mich darauf, an der Seite der EZA-Mitgliedsorganisationen zu stehen und sie bei der Erreichung dieses Ziels zu unterstützen“, so Sergio.

Katrin Brüggén arbeitet seit dem 1. Dezember als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Assistentin der Generalsekretärin:

„Ich freue mich sehr darüber, dass ich die Gelegenheit bekommen habe für EZA und im europäischen Kontext arbeiten zu können. Ich sehe mich selbst als Europäerin und bin stolz, die Werte der EU vertreten und verbreiten zu können. In meinem Studium und Auslandserfahrungen habe ich gelernt, dass Kommunikation und Austausch auf Augenhöhe der richtige Weg sind, um gemeinsam voranzukommen. Ich bin gespannt auf die Arbeit im europäischen Arbeitnehmerumfeld und die Begegnungen im gesamten EZA-Netzwerk und darüber hinaus. Ich freue mich auf die anstehende Arbeit und die Zusammenarbeit mit dem EZA-Team in Königswinter und das Gegenseitige Kennenlernen bei EZA-Seminaren“, sagt Katrin.



Heinz-Georg Krölls arbeitet seit dem 1. Dezember für das Sekretariat von EZA

„Als überzeugter Europäer freue ich mich darauf, im EZA-Team einen Beitrag zu Austausch und Förderung der Anliegen von Arbeitnehmern im europäischen Kontext leisten zu können. Mich mit meinen fremdsprachlichen und administrativen Fähigkeiten für den sozialen Dialog zu engagieren, entspricht zutiefst meinen Wertvorstellungen von einem friedlichen, geeinten, solidarischen und fairen Europa. Ich bin dankbar für die Gelegenheit, im EZA-Netzwerk am europäischen Projekt mitarbeiten zu dürfen.“

Liebe Mitglieder:innen, liebe Freund:innen,

das gesamte EZA-Team sagt Vergelt's Gott für die enge Zusammenarbeit, für alle die Begegnungen, Ideen und gemeinsamen Projekte im zurückliegenden Jahr! Wir freuen uns auf die Fortsetzung im neuen Jahr, das vor uns liegt mit alten, noch unbeantworteten und neuen, noch ungestellten Fragen, mit neuen Projekten, mit Zumutungen und Freude über Erreichtes... Wir wünschen Ihnen und Euch ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gesundes und inspirierendes Jahr 2023, das uns allen hoffentlich die Rückkehr zu Frieden in Europa bringen wird!

Sigrid Schraml
EZA-Generalsekretärin



IMPRESSUM

Herausgeber

EZA – Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org www.eza.org

Redaktion

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (verantwortlicher Redakteur), Sergio De la Parra, Luc Van den Brande
Ralph Würschinger

Editorialdesign & Grafik

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotos

Lukas Fleischmann, Agnes Jongerius,
Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

Erscheinungsweise

Jährlich 3 Ausgaben