

ÜBERBLICK

■ Luc Cortebeek bei EZA- Generalversammlung



Luc Cortebeek, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) blickt bei der EZA-Generalversammlung in Kopenhagen zurück auf 100 Jahre ILO und wagt einen Ausblick auf das 200-jährige Bestehen der ILO Seite 2

■ Standpunkt: Reform der französischen Arbeits- gesetzgebung

Joseph Thouvenel, stellvertretender Vorsitzender der Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), nimmt ganz persönlich und als Gewerkschafter Stellung zur aktuellen Debatte über die Reform der Arbeitsgesetzgebung in Frankreich Seite 3

■ Europäische Allianz für den freien Sonntag



Hannes Kreller von der KAB Deutschlands stellt die Allianz, ihre Ziele und ihre aktuellen Aktivitäten auf europäischer Ebene vor Seite 4

EDITORIAL



**Liebe LeserInnen, liebe FreundInnen
von EZA,**

wieviele europäischen Mehrwert bringt eine Tasse Kaffee? Oder: kennen Sie den europäischen „Cappuccino-Index“? Was für seltsame Fragen, mögen Sie sich denken. Die EU steckt mitten in der Debatte über den künftigen Mehrjährigen Finanzrahmen. Jean-Claude Juncker appellierte jüngst an die Mitgliedstaaten, mehr Finanzmittel bereitzustellen, um die Lücke im künftigen EU-Budget, die durch den Brexit sowie durch neue Aufgaben wie Verteidigung, Migration und Klimawandel entsteht, zu schließen: „It costs the European taxpayer one cup of coffee a day,

that's all. And I think Europe is [worth] more than one cup of coffee a day.“
Wieviele – mehr – ist uns also das Europa wert, das wir einst gegründet haben, um unsere Werte zu verteidigen und unsere Ziele gemeinsam zu verfolgen? Wieviele sind uns Frieden, Freiheit, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, soziale Marktwirtschaft, Chancen für alle Bürger in Europa wert? Es macht Sinn, künftig v.a. Projekte aus EU-Mitteln zu finanzieren, die einen europäischen Mehrwert aufweisen. EZAs Bildungsarbeit, die in die Bürger investiert, den Sozialen Dialog und damit die soziale Dimension in Europa stärkt, erfüllt dieses Kriterium... in den kommenden Monaten sind wir alle gefordert, auf nationaler und europäischer Ebene für eine ausreichende Finanzausstattung sozialer Vorhaben zu kämpfen!

PS: Laut „Cappuccino-Index“ von Politico fällt übrigens für die Bürger der meisten EU-Staaten durchschnittlich sogar weniger als eine halbe Tasse Kaffee an.

Sigrid Schraml
Generalsekretärin

Schwerpunkte des EZA-Bildungsprogramms 2018

Die Themen „Neue Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung und Gewerkschaftsstrategien“, „Arbeiten und leben in einer digitalisierten Welt“, „Europäische Säule sozialer Rechte“ und „Qualität der Arbeit“ bilden den Schwerpunkt des Bildungsprogramms 2018 des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA). Außerdem wird das Thema „Strategien europäischer Institutionen“ fortgeführt, dieses Jahr mit dem Fokus „Kapazitätsaufbau“. Das Sonderprojekt für Arbeitnehmerorganisationen im westlichen Balkan wird ebenfalls fortgesetzt. Weitere Themen sind „Integration von Migranten und Flüchtlingen in den

Arbeitsmarkt“, „Jugendbeschäftigung und inklusive Arbeitsmärkte“ sowie „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Gesunde Arbeitsplätze“. Das ausführliche Bildungsprogramm steht ab sofort auf der [EZA-Website](#) zur Verfügung.

Den Auftakt macht das Seminar von CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) zum Thema „Die Zukunft Europas - die soziale Dimension“, das vom 5. bis 6. April 2018 in Utrecht / Niederlande stattfinden wird.

Victoria Znined ■

Das hundertjährige Bestehen der ILO – ein Rückblick. Das zweihundertjährige Bestehen – ein Ausblick

Rede von Luc Cortebeek, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), bei der Generalversammlung des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Kopenhagen, Dänemark, am 2. Dezember 2017

Vielen Dank für Ihre freundliche Einladung. Wir leben in einer hektischen und schwierigen Zeit und dies gilt insbesondere bei der ILO. Das ist für Sie sehr interessant, da EZA im letzten Jahr der Beobachterstatus bei der ILO zuerkannt wurde. (...)

Sie haben mich gebeten, einhundert Jahre in die Vergangenheit zu blicken und einen Ausblick in die Zukunft auf unser 200-jähriges Bestehen zu wagen. (...)

Lassen Sie mich zunächst auf den US-amerikanischen Präsidenten Franklin D. Roosevelt verweisen. Er sprach 1941 zu einer Tripartistischen Konferenz der ILO im Weißen Haus. Dabei schaute er auf die Anfänge der ILO zurück, an denen er persönlich beteiligt gewesen war.

Auf das Jahr 1919 zurückblickend, sagte Roosevelt: „Damals war die ILO noch ein Traum. Wer hatte je davon gehört, dass sich die Regierungen zusammentun, um die Arbeitsstandards auf internationaler Ebene zu heben? Noch abstruser war der Gedanke, dass die unmittelbar Betroffenen – die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber der verschiedenen Länder – ein Mitspracherecht haben würden, um mit den Regierungen diese Arbeitsstandards festzulegen. (...)

Die Arbeitgeber waren über die ILO nicht begeistert. Aber einige waren der Ansicht, dass die neuen tripartistischen Strukturen eine sinnvolle Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in Situationen fördern könnten, in denen beide Seiten meinten, dass die staatlichen Interventionsversuche eingedämmt werden sollten. (...)

Nicht alle Gewerkschaften waren vom Nutzen der ILO überzeugt, einige sahen sie als Form der klassenübergreifenden Zusammenarbeit. Die Anerkennung der beiden Seiten als Tarifvertragsparteien wurde erst kurz vor dem Zweiten Weltkrieg Realität. (...)

Mit dem Mauerfall 1989 veränderte sich einiges. Er gehörte zu den wesentlichen Treibern der Globalisierung. (...) Das Modell der sozialen Marktwirtschaft geriet unter Druck. (...)



Die Finanz- und Schuldenkrise von 2008 war eine neue Herausforderung für die ILO und 2012 sprach die Arbeitgebergruppe dem Expertenausschuss bei der Bewertung zur Umsetzung der Übereinkommen und Empfehlungen, die sie jährlich in jedem Land vornimmt, die Objektivität ab. Außerdem nahmen die Arbeitgeber das universelle Streikrecht unter Beschuss. Es war eine echte Krise innerhalb der ILO, denn eine der sie konstituierenden Parteien glaubte nicht mehr an ihr Modell.

Ich war der Verhandlungsführer auf Arbeitnehmerseite und wir konnten nach über zwei Jahren Anfang 2015 eine Einigung mit den Arbeitgebern über einige Auslegungen erzielen. Dies war und bleibt ein wichtiger Durchbruch. (...)

Aber lassen Sie uns nicht auf die letzten 100 Jahre der ILO zurückblicken, sondern uns der Zukunft zuwenden. (...) Als Vorsitzender des Verwaltungsrats der ILO gehöre ich automatisch der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit an. (...) Die Diskussion zur Zukunft der Arbeit erreicht uns in Zeiten, in denen Gewissheiten verschwinden. (...)

Etwa 201 Millionen Menschen sind ohne Arbeit und die Unterbeschäftigung nimmt zu. Die prekäre und informelle Beschäftigung sind immer weiter verbreitet. (...)

Die Globalisierung war ein positiver Faktor in Ländern oder Subregionen, die sie reguliert haben. Aber die vorherrschende Politik der Nichtregulierung hat uns verheerende Folgen gebracht.

Die Schockwelle der Globalisierung erreicht uns erst jetzt. Unsere Gesellschaften bezahlen einen hohen Preis dafür.

Und das ist der Nährboden, auf dem die „Zukunft der Arbeit“ gesät wird. (...)

Die Zukunft der Arbeit, die wir uns vorstellen, ist reguliert; bei der Zukunft der Arbeit geht es nicht nur um eine, sondern um sieben Herausforderungen:

1. Neue Technologien (...)
2. Notwendigkeit von Arbeitsplätzen (...)
3. Migration (...)
4. Sprungartige Zunahme der „Nicht-normbeschäftigungsformen“ (...)
5. Zunehmende Ungleichheit (...)
6. Nachhaltige Entwicklung (...)
7. Unternehmen (...)

Die ILO muss die Kombination dieser komplexen Herausforderungen bewältigen. Wie ist dies zu schaffen? Lassen Sie uns sieben Handlungsansätze versuchen:

1. Forschung und permanente Beobachtung (...)
2. Arbeitsplätze: unbefriedigter Bedarf stellt ein großes Potenzial dar (...)
3. Entgelte und sozialer Schutz (...)
4. Verbesserung, Neuausrichtung des Arbeitsrechts, keine Deregulierung (...)
5. Unternehmen, die sich auf nachhaltige Investitionen/Wachstum konzentrieren (...)
6. Notwendigkeit sozialer Stabilität (...)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der siebte Lösungsansatz heißt „Arbeit kann kein Verbrauchsartikel sein“. Die ILO wurde 1919 mit dem berühmten Satz gegründet „Der Weltfrieden kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“ Im Jahre 2017 fühlen sich Menschen, Arbeitnehmer/innen nicht anerkannt.

Lassen Sie uns die Zukunft der Arbeit annehmen, indem wir zu den Erwartungen der Menschen und Arbeitnehmer/innen, zur Realwirtschaft, zur realen Gesellschaft zurückkehren.

Ich danke Ihnen!

Die vollständige Rede findet sich auf der [EZA-Website](#).

Debatte über die Reform der französischen Arbeitsgesetzgebung – ein Standpunkt aus gewerkschaftlicher Sicht

Selbst wenn es wünschenswert erscheinen mag, unser Arbeitsrecht zu vereinfachen, werden diese Erleichterungen unsere Schwierigkeiten nicht lösen. Im Kontext eines Binnenmarkts und der voranschreitenden Globalisierung sind wir echtem unlauteren Wettbewerb in Steuer-, Umwelt- und Sozialfragen ausgesetzt.

Ich möchte nur ein Beispiel nennen.

Sie gewinnen im Lotto und begeistern sich für Reinigungsmittel. Würden Sie sich dafür entscheiden, eine Putzmittel-fabrik in Frankreich oder in Bulgarien zu bauen? Im ersten Fall müssten Sie zahlreiche Steuer-, Umwelt- und Sozialstandards einhalten. In letzterem wären Ihre Verpflichtungen lockerer, obwohl sie im gleichen Markt in Konkurrenz träten. Sie spielen die gleiche Partie, aber mit unterschiedlichen Spielregeln. Es geht um Hunderttausende Arbeitsplätze, die auf dem Spiel stehen.

Die von der Regierung vorgeschlagenen Änderungen kratzen nur an der Oberfläche dieser Herausforderung und selbst dies wird noch durch eine rein materialistische Sicht der Arbeitswelt strukturell verfälscht.

Am schockierendsten ist die Begrenzung der Entschädigungen, die ein Arbeitnehmer als Wiedergutmachung für einen erlittenen Schaden erhalten kann.

Der große Rechtsgrundsatz, nachdem ein Richter nach Feststellung und Bemessung eines Unrechts eine Wiedergutmachung in Höhe des durch das Opfer erlittenen Schadens festlegen kann, gilt damit für alle außer Arbeitnehmer.

Der Richterverband hat darauf mit der Einschätzung reagiert, dass dieses „Vorhaben einen noch nie dagewesenen und besonders schwerwiegenden Eingriff in das Amt des Richters darstellt“.

Ein weiterer beunruhigender Punkt ist die Ausdehnung des Verhandlungsspielraums der Unternehmen, die es dem Arbeitgeber zum Beispiel erlaubt, tarifvertraglich vereinbarte Zulagen (zum Schulbeginn, Mutterschaft, Betriebszugehörigkeit etc.) zu streichen. Damit ist einer sozialen Abwärtsspirale Tür und Tor geöffnet – ein gewaltiger Prozess, der eine Verschlechterung für alle bedeutet.

Welche Logik verbirgt sich dahinter, einerseits den Willen zu bekunden, innerhalb Europas Wettbewerbsverzerrungen bekämpfen zu wollen und gleichzeitig in

unserem Land diesen gefährlichen Prozess zu fördern? Das Argument, das genannt wird, ist die Nähe: Das Unternehmen, das seine Kunden, seinen Markt, seine Verpflichtungen und seine Aussichten kennt, sei eher in der Lage, seine eigenen Regeln festzulegen. Was auf den ersten Blick wie gesunder Menschenverstand wirken könnte, ist in diesen Texten lediglich Ausdruck des Hyperindividualismus, der unsere Gesellschaft zerfrisst.

Aus Sicht der CFTC ist die Branche eine gute Regulierungsebene. Sie kennt die Besonderheiten, Sachzwänge und Möglichkeiten ihres jeweiligen Sektors. Es muss das Interesse eines Berufsstands sein, im Rahmen fairen Wettbewerbs zu agieren, bei dem alle die gleichen Rechte und Pflichten haben. Legt eine Branche über die sozialen Mindeststandards hinausgehende Mindestlöhne oder eine längere Dauer des Mutterschutzes fest, ist gewährleistet, dass in diesem Sektor der legitime Wettbewerb zwischen Unternehmen nicht über die Suche nach Niedrigstlöhnen oder auf dem Rücken von Müttern ausgetragen wird.

Wenn kleine Unternehmen von der Verpflichtung abweichen dürfen, tarifvertragliche Zulagen zu zahlen, welche Garantie gibt es dann noch, dass ein Auftraggeber einem Subunternehmer nicht vorschreibt, die genannten Zulagen zu streichen, um die Produktionskosten zu senken? Für das kleine Unternehmen bleibt nur die Wahl, sich zu fügen oder den Kunden zu verlieren.

Eine weitere Gefahr geht vom geänderten Geltungsbereichs betriebsbedingter Kündigungen aus. Will ein multinationales Unternehmen heute Personal abbauen, gilt die Situation in den Ländern, wo es Standorte hat, als Grundlage für die Bewertung seiner finanziellen Schwierigkeiten. Mit den Verordnungen sind nur die Ergebnisse in Frankreich ausschlaggebend. Aber man muss äußerst naiv sein, um zu glauben, dass Unternehmen, die sich organisieren, um im Land quasi keine Steuern zu zahlen, nicht auch in der Lage wären, Machenschaften zu konstruieren, um die Bücher ihrer französischen Niederlassungen derart zu belasten, dass sie betriebsbedingte Kündigungen rechtfertigen können.

Ich fürchte, dass die Imperative der materialistischen Ideologie Vorrang gegenüber wichtigen Grundsätzen haben, wie dem



Joseph THOUVENEL

Verheiratet – zwei Kinder

Stellvertretender Vorsitzender der CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* – Französischer Bund christlicher Arbeitnehmer/innen)

Er fing mit sechzehneinhalb Jahren als Hilfsarbeiter im Gartenbau an, leistete seinen Militärdienst im 9. Regiment der Fallschirmjäger und arbeitete fünf Jahre als Reinigungskraft.

Anfangs als Kassenbote in einem Börsenunternehmen beschäftigt, wurde er zum Verhandlungsführer einer Auktionsgruppe, bevor er in einem Börsenunternehmen die Verantwortung für die Zeichnungen/Zuteilungen übernahm.

Er war Mitglied der Aufsichtsbehörden für die Finanzmärkte in Frankreich – des *Conseil des Bourses de Valeur* (CBV, Wertpapierbörsenrat) und des *Conseil des Marchés Financiers* (CMF, Rat der Finanzmärkte) – und der Sanktionskommission der Finanzmarktbehörde AMF (*Autorité des Marchés Financiers*).

Er ist im Verwaltungsrat von EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen), ist Vorstandsmitglied des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) sowie des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB).

Er gehört dem französischen Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat (*Conseil Economique Social et Environnemental*, CESE) an.

Er ist Prüfer der 53. Sitzung des IHEDN (*Institut des hautes études de la défense nationale*, Hochschule für Landesverteidigung).

Er hat Erfahrungen in humanitärer Arbeit:

- In Frankreich: Zehn Jahre Straßenbetreuung von Obdachlosen

- Im Ausland: Humanitäre Missionen, insbesondere in Kriegsländern

Er liefert außerdem Radio- und Fernsehbeiträge.

Er ist Autor von „*Chroniques Chrétiennes Sociales et Sociétales*“ (Christliche Sozial- und Gesellschaftschroniken), erschienen im Verlag TEQUI.

Respekt vor dem Wert der Arbeit, die – so sagt es die katholische Soziallehre – „nicht nur eine einfache Ware oder ein unpersönliches Element der Produktionsorganisation ist“, da der „Mensch Maßstab für die Würde der Arbeit“ ist.

Joseph Thouvenel

Stellvertretender Vorsitzender der *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (CFTC)

Europäische Allianz für den freien Sonntag

Seit Jahren sind die Arbeitszeiten in Europa immer flexibler geworden. Schichtarbeit und Wochenendarbeit haben stetig zugenommen. 24 Stunden Öffnungszeiten werden zur Regel für viele Geschäfte. Sonn- und Feiertage werden zu normalen Arbeitstagen, und viele Wirtschaftszweige behandeln sie bereits als solche. Immer mehr Menschen und ihre Familien sind davon negativ betroffen.



Diese Entwicklungen waren ausschlaggebend für die Gründung der Europäischen Allianz für den freien Sonntag am 18. Februar 2011. Es wurde ein Netzwerk aufgebaut, das nationale und europäische Bündnisse für einen arbeitsfreien Sonntag verbindet, darunter europäische Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Organisationen der Zivilgesellschaft, Kirchen und religiöse Verbände. In Europa unterstützen mehr als 100 Organisationen die Europäische Allianz für den freien Sonntag (www.europeansundayalliance.eu).

Die Europäische Sonntagsallianz hat drei übergeordnete Ziele:

- Sie unterstützt den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und ihr Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und eine wöchentliche Ruhezeit, die grundsätzlich den Sonntag einschließt.
- Sie warnt vor dem zunehmenden wirtschaftlichen Druck, der momentan nationale Regelungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen untergräbt.
- Sie fordert die europäischen Institutionen zum Schutz des Sonntags als prinzipiellen gemeinsamen wöchentlichen Ruhetag in der EU auf.

Ein arbeitsfreier Sonntag und menschenwürdige Arbeitszeiten sind für die Bürger Europas von hohem Wert. Die Bündnispartner sind davon überzeugt, dass

Rechtsvorschriften und Praktiken auf EU-Ebene wie auch auf den nationalen Ebenen einen besseren Schutz für Gesundheit, Sicherheit und individuelle Würde sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten müssen.

Ein besonderer Aktionstag ist der 3. März, der Tag an dem im Jahr 321 der römische Kaiser Konstantin I. verfügte, dass „am ehrwürdigen Tag der Sonne die Magistrate und die in den Städten wohnenden Menschen ruhen und alle Werkstätten geschlossen werden“ – das offizielle Geburtsdatum des arbeitsfreien Sonntags. Aus diesem Grund führen nationale Bündnisse am 3. März Aktionen zum Gedenken an den Internationalen Tag für einen arbeitsfreien Sonntag durch.

Das Engagement der europäischen und nationalen Allianzen für den freien Sonntag ist vielfältig: Nationale Bündnisse reagieren auf ihre jeweilige politische Situation durch Meinungsbildung mit den Bürgern, politische Diskussionen, Demonstrationen, parlamentarische Initiativen, verfassungsrechtliche Klärungen, wissenschaftliche Studien zu gesundheitlichen Auswirkungen und betriebliche Aktionen gegen Sonntagsarbeit.

Die europäischen Unterstützer haben sich mehrmals im Europäischen Parlament zu „Zeitkonferenzen“ getroffen, um mit Abgeordneten über menschenwürdige Arbeitssituationen zu diskutieren. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszeiten, insbesondere den Sonntag, und die soziale Absicherung der Arbeitnehmer*innen stand bei der letzten „Zeitkonferenz“ im Mittelpunkt der Diskussion.

Die Europäische Sonntagsallianz hat zudem eine „Interest Group“ gegründet, die diese Debatte auf der Ebene des Europäischen Parlaments unterstützt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf Familien, betriebliche Gesundheit, ökonomische Konsequenzen und soziales Engagement, so zum Beispiel Ehrenamt und Sport gelegt.

Auf dem Weg, den Sonntagsschutz in die Europäische Arbeitszeitrichtlinie aufzunehmen, wurde bereits ein Teilerfolg

erzielt. Die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zur Vereinbarkeit Familie und Beruf hat seine Perspektiven vorgestellt. Er betont dabei, dass ein „gemeinsamer Ruhetag in der Woche vorhanden sein muss“. Die Europäische Sonntagsallianz hofft nach diesem eindeutigen Votum für einen Ruhetag, dass damit Grundlagen für weitere politische Entscheidungen des Parlaments und des Europäischen Rats gelegt wurden.

Die Bündnispartner glauben: Wettbewerbsfähigkeit braucht Innovation, Innovation braucht Kreativität und Kreativität braucht gemeinsame freie Zeit. Deshalb ist der arbeitsfreie Sonntag nicht nur ein Schutz für die Arbeitnehmer*innen und ihre Familien. Er ist auch wichtig für die wirtschaftliche Entwicklung in Europa.

Hannes Kreller, KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.).

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 (verantwortl.), Matthias
Homey, Norbert Klein, Victoria
Znined, Esmeralda Van den Bosch

Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotos

EZA, CFTC

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.