



MAGAZINE



EZA-STARTSEMINAR 2025

In Zusammenarbeit mit RS BOFOS

KAMPF UM DIE ARBEITSZEIT

Wie Griechenland versucht, dem Arbeitskräftemangel mit der Sechstagewoche zu begegnen

"DIE SECHSTAGEWOCHE IST EIN RÜCKSCHRITT"

Ein Gespräch mit dem DAKE-Vorsitzenden Antonis Karras

VIER STIMMEN AUS VIER JAHRZEHNTEN EZA



Liebe Freund:innen, liebe Leser:innen,

Nur knapp vier von zehn Ländern weltweit achten die Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechte als Grundprinzipien einer modernen Gesellschaft, in der die drei ‚harten‘ Gewalten – Legislative, Exekutive und Judikative, die sogenannte ‚Trias politica‘ – unabhängig sein müssen. Die Gewaltenteilung ist leider oft nicht der Fall.

Die ‚vierte Macht‘ im Staat sind die Medien, die für Information, Interpretation und Debatte stehen und in einer Demokratie als Kontrollorgan eine wichtige Rolle spielen. Doch werden sie dieser Aufgabe oft nicht gerecht und unterscheiden immer weniger zwischen Fakten und Meinungen und tragen so zur Verbreitung von Falschnachrichten bei. Hier spielen die öffentlich-rechtlichen Medienanstalten eine wichtige Rolle, um die Qualität der Information sicherzustellen.

Die ‚fünfte Macht‘ ist die Zivilgesellschaft, die als letzte Säule den verschiedenen Gruppen eine Stimme gibt und ihren Platz in der Gesellschaft sichert: Unternehmen, das Gesundheitswesen, die Bildungsverantwortlichen und Kulturschaffenden. Und nicht zuletzt soziale Organisationen und Gewerkschaften. Sie werden oft kritisiert, sie seien antiquiert und nicht mehr zeitgemäß. Dafür gibt es keinen Grund und wir sollten uns nicht zu solchen Aussagen verleiten lassen, denn gerade durch ihren Druck wurden größere soziale Gerechtigkeit, Sozialstaat und Sicherheit errungen.

Sie spielen auch weiterhin eine wesentliche Rolle, um Menschen im politischen Prozess aktiv am sozialen Dialog zu beteiligen. Unser Startseminar, das im November in Belgrad stattfand, behandelte das Thema der ‚Wettbewerbsfähigkeit mit einer sozialen Dimension‘. Bei der Gelegenheit habe ich darauf hingewiesen, dass der soziale Dialog – so wichtig er auch ist – nicht mehr auf den individuellen oder kollektiven Arbeitsplatz beschränkt sein darf, sondern erweitert werden muss. Wenn wir die Bedeutung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovation anerkennen, können wir diese Bereiche nicht allein den öffentlichen Behörden überlassen. Die großen Herausforderungen können nur gemeinsam bewältigt werden – wenn alle Akteure verantwortungsvoll handeln. Sozialer Frieden, der auf Dialog basiert, ist entscheidend, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu erhalten, die Produktivität zu steigern sowie hochwertige Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten. Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, erinnern mich an die Botschaft von Stefan Zweigs eindringlichem Buch ‚Die Welt von Gestern‘. Darin beschreibt er, was das goldene Zeitalter Wiens für Lebensgenuss, Kunst und Kultur, Wohlstand und das Gemeinwohl bedeutete. Es folgten die Verwerfungen und Ungewissheit der Zwischenkriegsjahre, die vom Aufstieg des Nationalsozialismus mit all seinem Horror abgelöst wurden.

Wir haben eine lange Zeit des Friedens, der Gewissheiten, internationalen Kooperation und Wertschätzung der Solidarität erlebt. Aber Nostalgie ist fehl am Platz. Sich an vergangene Sicherheiten zu klammern, ist kein Rezept für die Zukunft. Entschlossenes und wertebasiertes Handeln ist gefragt – statt einer Welt, in der eine Spirale der Macht und allzu oft Unmenschlichkeit regiert und nur das Gesetz des Stärkeren zählt. Die Zivilgesellschaft muss hier eine Rolle spielen – nicht als ‚harte Gewalt‘, sondern als ‚sanfte Macht‘. Dabei kann uns das nahende Weihnachtsfest mit dem entwaffneten und wehrlosen Jesuskind, das in Armut geboren wird, als Anregung dienen. Es geht nicht darum, Armeen aufzubauen und Menschen zu unterdrücken, sondern die Menschheit zu Frieden, Kooperation und Solidarität zu führen.

Ich wünsche Ihnen allen ein Frohes Weihnachtsfest, das die Welt wieder in (seinem) Licht erstrahlen lässt, und Gesundheit, Engagement und Hoffnung für das neue Jahr.

Luc Van den Brande – EZA-Präsident



INHALT

4

EZA-STARTSEMINAR 2025:

In Zusammenarbeit mit RS BOFOS

7

KAMPF UM DIE ARBEITSZEIT:

Wie Griechenland versucht, dem Arbeitskräftemangel mit der Sechstagewoche zu begegnen

12

“DIE SECHSTAGEWOCHE IST EIN RÜCKSCHRITT”:

Ein Gespräch mit dem DAKE-Vorsitzenden Antonis Karras

15

VIER STIMMEN AUS VIER JAHRZEHNTEN EZA

17

EZA NEWS

18

IMPRESSUM



EZA-STARTSEMINAR 2025 IN ZUSAMMENARBEIT MIT RS BOFOS

Wettbewerbsfähigkeit mit einer sozialen Dimension: Die Prioritäten der Arbeitnehmer:innen für die Zukunft Europas



TEXT: Ljuban Bulić
FOTOS: Katrin Brüggen

Am 20. und 21. November fand in Belgrad das EZA-Startseminar statt. Expert:innen sowie Vertreter:innen von Gewerkschaften, anderen Arbeitnehmerorganisationen und der Wissenschaft diskutierten gemeinsam, wie Europa seine Wettbewerbsfähigkeit stärken und gleichzeitig die Arbeitnehmerrechte und soziale Dimension der EU wahren kann. Das Seminar startete mit einer klaren Aussage: Die Wettbewerbsfähigkeit steht wieder ganz oben auf der Agenda der EU, aber sie kann nicht losgelöst

von der Frage des sozialen Zusammenhalts betrachtet werden. EZA-Präsident Luc Van den Brande mahnte, dass Europa sein eigenes Modell nicht aufgeben darf: „Wettbewerbsfähigkeit ist kein Selbstzweck, sondern ein Weg zu nachhaltigem Wohlstand für alle.“ Das europäische Sozialmodell, das auf fairen Arbeitsbedingungen und sozialem Dialog aufbaut, bleibt ein strategischer Wettbewerbsvorteil und ist kein Hindernis.

Einleitung – Der EU-Kompass für Wettbewerbsfähigkeit

In einem einleitenden Teil gab Marco Buti, Professor für wirtschafts- und währungspolitische Integration am Europäischen Hochschulinstitut (European University Institute – EUI) und ehemaliger Generaldirektor für Wirtschaft und Finanzen bei der Europäischen Kommission, Einblicke und betonte, dass Wettbewerbsfähigkeit nicht gleichbedeutend mit Deregulierung oder Kostensenkung sei, sondern für die Fähigkeit Europas stehe, in einer von den USA und China geprägten Welt technologisch und wirtschaftlich mitzuhalten. Der EU-Kompass für Wettbewerbsfähigkeit soll Investitionen fördern, den Binnenmarkt stärken und strategische Partnerschaften in den Bereichen Energie, Rohstoffe und Spitzentechnologien beschleunigen. Die Teilnehmenden erklärten jedoch, dass die Bedeutung der Arbeitsplatzqualität, der Arbeitnehmerbeteiligung und des sozialen Dialogs – wesentliche Säulen des europäischen Modells – im Kompass weiter unterbewertet würden. Dies bildete den Rahmen für die anschließende Debatte: Kann Europa Innovationen beschleunigen, ohne sein soziales Fundament zu schwächen?

Welche Art von Wettbewerbsfähigkeit für welche Art von Europa?

In den Wortmeldungen wurde angemerkt, dass Europa vermeiden müsse, eine falsche Entscheidung im Spannungsfeld zwischen „grünen Ambitionen“ und „wirtschaftlichem Pragmatismus“ zu treffen. Die eigentliche Herausforderung bestehe darin, kurzfristige Sachzwänge mit langfristigem Wandel in Einklang zu bringen.



Marija Bartl, Professorin für Rechtswissenschaften an der Universität Amsterdam, argumentierte, dass Europas Wettbewerbsfähigkeit nicht durch die Absenkung der Arbeitsstandards wiederhergestellt werde. Sie forderte eine umfassendere „Vision von Wohlstand“, die auf dem Zugang zu Dienstleistungen der Daseinsvorsorge, einer starken sozialen Infrastruktur und einem gemeinsamen Gefühl einer sicheren Zukunft basiert. Daten der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA) belegen, dass unsichere Arbeitsplätze die EU 3,4% ihres BIP kosten, wohingegen jeder in die Arbeitssicherheit investierte Euro eine Rendite von 2,20 Euro bringt. Dies zeigt, dass sichere und gesunde Arbeitsplätze ein Motor für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit sind.

Die Innovationskluft schließen

Professor Reinhilde Veugelers, Professorin für Managementökonomie, Strategie und Innovation an der KU Leuven, eröffnete die Podiumsdiskussion zu diesem Thema. Sie meinte, dass Europa Dekarbonisierung, Wachstum und sozialen Zusammenhalt nur dann in Einklang bringen könne, wenn es „seinen Innovationsmotor auf vollen Touren laufen ließe“. Europas seit langem bestehendes „Innovationsparadoxon“ – herausragende Forschung, aber schwache Umsetzung bis zur Serienreife – bleibt eine zentrale Herausforderung. Clark Parsons sprach als Geschäftsführer des European Startup Network über die zentrale Rolle von Start-ups. Ihr Anteil am BIP der EU hat sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht, doch kleinteilige Regulierungssysteme behindern nach wie vor ihr Wachstum. Er betonte das Potenzial des 28. Regimes – eine EU-weit einheitliche Unternehmensform, die Start-ups die Expansion in ganz Europa vereinfacht.



MARGO MOLKENBOER, REFERENTIN FÜR EUROPÄISCHE ANGELEGENHEITEN, CNV, UND MITGLIED DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIAUSSCHUSSES (EWSA)

Die Teilnehmenden sprachen auch darüber, wie die KI den Arbeitsmarkt verändert, wobei Arbeitnehmende mit mittlerer Qualifikation am stärksten betroffen sind. Algorithmische Transparenz, Datenschutz und rechtzeitige Qualifizierungsangebote wurden als Mindestvoraussetzungen für einen gerechten digitalen Wandel genannt.

Europas Zukunft gestalten: ESSR 2.0 als Pfeiler der Wettbewerbsfähigkeit

Kevin Flanagan, Direktor des St. Antony's Centre, mahnte, dass Europa seine Wettbewerbsfähigkeit nicht durch höheren Druck, schlechtere psychische Gesundheit und Erwerbsarmut aufbauen könne. Zunehmend diktieren die Technologie das Entgelt und Arbeitstempo, insbesondere im Plattform- und Logistiksektor. Enrique Saludas, Kommunikationsreferent der spanischen Gewerkschaft USO, hob in seinem Beitrag hervor, dass der industrielle Wandel nur dann gelingen kann, wenn die Arbeitnehmenden voll einbezogen werden. Nach der Schließung des Nissan-Werks in Barcelona konnten 1.700 Arbeitnehmende dank jahrelanger Mobilisierung Beschäftigung in anderen Industrien finden – ein Beleg, wie wichtig Übergänge sind, die sowohl hochqualifizierte als auch breit gefächerte Industriearbeitsplätze schaffen. Srđa Keković, Generalsekretär des Bunds der Freien Gewerkschaften Montenegros, erklärte, dass die

künftige Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR 2.0) ein Eckpfeiler der europäischen Wettbewerbsfähigkeit sein muss. Für die Länder des westlichen Balkans ist der EU-Kompass für Wettbewerbsfähigkeit eine große Chance – sofern die EU-Erweiterung voranschreitet, der soziale Dialog gestärkt wird und die Arbeitnehmenden Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen, bezahlbarem Wohnraum und betrieblicher Mitbestimmung bekommen.

Fazit

In seiner Zusammenfassung stellte EZA-Co-Präsident Pier Giorgio Sciacqua das Seminar in das historische Kontinuum des europäischen Einigungsprozesses und erinnerte an Alcide De Gasperis Beschreibung Europas als „Zivilisation in Bewegung, die sich keine Pausen erlauben oder vor der Verantwortung zurückweichen darf“. Er erklärte, dass das Gleichgewicht zwischen Staat und Markt nicht mehr die zentrale Herausforderung sei, sondern das Gleichgewicht zwischen Mensch und Maschine. Digitale Systeme dürften die Arbeitnehmenden nicht auf Datensätze reduzieren. Unter Verweis auf Papst Leo XIV. forderte er: „Gestalten Sie die Regulierung der künstlichen Intelligenz, denn Technologie kann niemals ersetzen, was menschliche Beziehungen wirklich ausmacht.“ Sciacqua schloss mit den Worten, dass Europas Wettbewerbsfähigkeit nur nachhaltig sein kann, wenn sie in der Menschenwürde, im sozialen Dialog und in einer ethischen Regulierung der Technologie verankert ist – Werte, für die sich EZA und andere Arbeitnehmerorganisationen seit langem einsetzen.

DER KAMPF UM DIE ARBEITSZEIT

Wie Griechenland versucht, dem Arbeitskräftemangel mit einer Sechstagewoche zu begegnen



DER 57-JÄHRIGE GIORGOS VALASIS BEFÜRCHTET, DASS ER BALD 13 STUNDEN TÄGLICH ARBEITEN MUSS

TEXT: Ralph Würschinger
FOTOS: Ralph Würschinger, Carsten Graf

Seit der Finanzkrise von 2008 hat Griechenland mehrere Generalstreiks erlebt, den letzten im Oktober 2025. Die Arbeitnehmenden sind wütend über die Arbeitszeiten und allgemeinen Druck. Angesichts des Arbeitskräftemangels und Rückgangs des BIP muss Griechenland Lösungsansätze finden. Die Regierung versucht, diese Themen durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten anzugehen. Was als Anreiz zur Einkommens- und Leistungssteigerung gedacht ist, könnte womöglich in der Überlastung der Arbeitnehmer:innen resultieren. Der jüngste Grund zur Sorge: das Modell der Sechstagewoche.

Athen, November 2025. „Man muss immer hochkonzentriert sein“, sagt Giorgos Valasis und zeigt auf das Dach eines Linienbusses hinter ihm, auf dem lange Metallstangen prangen: Stromabnehmer. „Man muss nicht nur auf die Straße und den Verkehr achten, sondern auch sicherstellen, dass die Stromabnehmer Kontakt zur Oberleitung haben.“ Giorgos Valasis fährt seit 15 Jahren Oberleitungsbusse durch Athen: acht Stunden am Tag, sechs Tage die Woche. Er hat sich einen Tag freigenommen, um im Betriebshof mit uns über seine Arbeit zu sprechen. Währenddessen eilen Kollegen durch die dunkle Halle, waschen Busse, entsorgen Müll aus dem Fahrzeuginneren und rangieren Fahrzeuge. „Die Arbeitsbedingungen sind sehr hart. Dichter Verkehr, oft blockieren Autos den Weg, und die Busse sind überfüllt, weil die Taktung zu gering ist. Ein achtstündiger Arbeitstag ist zu lang.“ Das sagt er über die täglichen Arbeitszeiten, die er und seine Kolleg:innen leisten müssen. Er berichtet, dass die einzige 20- bis 30-minütige Pause oft wegfällt, weil der Fahrplan durch den Verkehr aus dem Takt gerät. Am Ende seiner Schicht ist Giorgos Valasis völlig erschöpft. Doch jetzt befürchtet der 57-Jährige, dass er über die aktuellen acht Stunden hinaus womöglich noch Überstunden leisten muss. Der Grund dafür ist ein Gesetz, das die griechische Regierung im Oktober 2025 beschlossen hat: das Gesetz 5239/2025 mit dem Titel „Gerechte Arbeit für alle“.

Überstunden als Antwort auf den Fachkräftemangel

Das Gesetz soll Bürokratie abbauen und das Einstellungsverfahren vereinfachen, doch es sind die Passagen zur Arbeitszeit, die in den europäischen Medien für Schlagzeilen gesorgt haben. Arbeitgeber:innen können ihre Beschäftigten künftig bis zu 13 Stunden täglich einsetzen, ihr Einverständnis vorausgesetzt. Damit erlaubt Griechenland als erstes EU-Land 13-Stunden-Tage. Überstunden werden mit einer 40-prozentigen Zulage vergütet. Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden und die maximale Anzahl von Überstunden pro Jahr 150 Stunden. Die Arbeitnehmenden können diese Regelung bis zu 37 Tage pro Jahr in Anspruch nehmen. Das Gesetz ist

Teil einer Reformreihe, die seit einigen Jahren umgesetzt wird und die griechische Wirtschaft stärken soll. Es tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Wie viele andere EU-Länder leidet auch Griechenland unter einem Fachkräftemangel. Während der Zeit der Rettungspakete haben viele junge Menschen das Land verlassen. Um den Personalbedarf in der Fertigung, Landwirtschaft und im Tourismus zu decken, setzt die Regierung auf längere Arbeitszeiten in Verbindung mit finanziellen Anreizen wie Prämien und Sonderzahlungen.

Seit 2024 dürfen bestimmte Branchen mit 24-Stunden-Betrieb ihren Beschäftigten einen zusätzlichen Wochenarbeitstag anbieten (Gesetz 5053/2023), wenn der/die Mitarbeiter:in zustimmt und das Unternehmen eine hohe Nachfrage verzeichnet. Das Gesetz erläutert nicht im Detail, wann dies gerechtfertigt ist und wann nicht. Nach Aussage des Arbeitsministeriums stellen diese Maßnahmen sicher, dass Beschäftigte, die mehr arbeiten möchten, die Möglichkeit dazu bekommen. Sie sind nicht mehr auf einen Zweitjob angewiesen, und Überstunden, die zuvor unter der Hand bezahlt wurden, werden nun offiziell vergütet. So sollen die beiden Gesetze auch Schwarzarbeit bekämpfen. Und der griechische Arbeitsmarkt wird flexibler denn je.

Legitimierte Flexibilität

Bereits 2005 hatte Griechenland ein Gesetz verabschiedet, das eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit um zwei Stunden gestattete. Ein neues Gesetz von 2021 enthält eine neue Überstundenregelung. Laut Arbeitsministerium ist es nun ebenfalls möglich, bei gleicher Anzahl von Arbeitsstunden eine Viertagewoche zu arbeiten, d. h. zehn Stunden pro Tag über einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten.

Kritiker argumentieren, dass diese Gesetze das eigentliche Problem verschleieren. Die Reallöhne sind in Griechenland zu niedrig: Im EU-Vergleich liegt das mittlere Einkommen im unteren Viertel und das Haushaltseinkommen ist seit der Finanzkrise von 2008/09 um 35% gesunken. Eine Anfang 2025 vom griechischen Arbeitsinstitut durchgeführte Umfrage lässt darauf schließen,



DER TOURISMUS IST EINE WICHTIGE EINNAHMEQUELLE FÜR GRIECHENLAND, ABER AUCH DER SEKTOR LEIDET UNTER ARBEITSKRÄFTEMANGEL

dass die Arbeitnehmer:innen diese ‚freiwillige‘ Mehrarbeit aus Notwendigkeit leisten.

Der Umfrage zufolge lehnen 60% der Beschäftigten einen 13-Stunden-Arbeitstag kategorisch ab. Siebenzig Prozent derjenigen, die bereits mehr Stunden arbeiten, sehen sich dazu gezwungen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die Griech:innen haben bereits jetzt die längsten Wochenarbeitszeiten in der EU. Laut Eurostat arbeitet jede:r Fünfte mehr als 45 Stunden pro Woche.

Unter dem Banner der Flexibilität und des Wachstums folgt die griechische Regierung einem globalen Trend zur Deregulierung des Arbeitsmarkts. Dies ist mit EU-Recht vereinbar. Es gibt keine Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit. Allerdings darf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden über einen Zeitraum von vier Monaten nicht überschritten werden. Außerdem ist eine Ruhezeit von elf Stunden einzuhalten. Bei einem 13-Stunden-Tag und den Fahrtzeiten, die für den Hin- und Rückweg zur Arbeit anfallen – ganz zu schweigen von einer zusätzlichen vorgeschriebenen Pause – bleibt jedoch wenig Zeit für Erholung und Entspannung.

Gesetz ohne ausreichenden sozialen Dialog

Nach Vorstellung des Gesetzesentwurfs im August 2025 eröffnete die Regierung die Konsultation der Sozialpartner und Oppositionsparteien. Tatsächlich war jedoch das Zeitfenster zu kurz, um sich mit dem Entwurf auseinandersetzen zu können, so Antonis Karras, der neue Vorsitzende von DAKE, einer EZA-Mitgliedsorganisation. „Leider gab es keinen nennenswerten Dialog. Wir haben darum gebeten, die Konsultation um mindestens zwei Monate zu verlängern, um umfassende Umsetzungsvorschläge einzureichen, aber dies wurde nicht gewährt.“ Antonis Karras hätte es begrüßt, wenn die Gewerkschaften am Gesetzentwurf hätten mitwirken können, um den Artikel zum 13-Stunden-Arbeitstag ganz zu streichen oder zumindest ‚Schlupflöcher‘ zu schließen. Der Ansatz von DAKE war und ist es weiterhin, eine gestaffelte Überstundenvergütung einzuführen, die von 40% bis zu 100% reicht. Die Änderungsvorschläge der Gewerkschaft wurden im endgültigen Gesetzestext nur teilweise berücksichtigt, wie zum Beispiel die Bestimmung, dass die Weigerung von Arbeitnehmer:innen, freiwillige Überstunden zu leisten, nicht zu Diskriminierung führen darf.

„LEIDER GAB ES KEINEN NENNENSWERTEN DIALOG. WIR HABEN DARUM GEBETEN, DIE KONSULTATIONEN ZU VERLÄNGERN, ABER DAS WURDE NICHT GEWÄHRT.“

DAKE und der Dachverband GSEE sind nach wie vor gegen das Gesetz. Sie haben daher wiederholt zu Protesten gegen die jüngste Reform aufgerufen, was am 1. Oktober in einem landesweiten Generalstreik mündete. „Die Fünftagewoche und der Acht-Stunden-Tag sind wesentliche Errungenschaften in Griechenland, die hart erkämpft wurden“, sagt Antonis Karras. „Der Grundgedanke war, dass jede:r Arbeitnehmer:in acht Stunden arbeiten, acht Stunden mit der Familie verbringen und acht Stunden schlafen kann.“ Er hält es zwar für richtig, dass die neuen Gesetze Überstunden auf freiwilliger Basis ermöglichen, bezweifelt jedoch, dass es bei der Freiwilligkeit bleiben wird. Er räumt ein, dass es Notsituationen geben kann, in denen Arbeitgeber:innen mehr von ihren Mitarbeitenden verlangen. „Wir glauben aber, dass Arbeitgeber:innen diese Bestimmung nicht als Obergrenze, sondern als feste gesetzliche Überstundenregelung betrachten werden“, sagt Karras.

Es herrscht große Sorge, dass Arbeitnehmer:innen, die diese Überstunden verweigern, entlassen werden – obwohl dies gesetzlich nicht zulässig ist – oder bewusst mit wiederkehrenden Überstunden belastet werden. Die Gewerkschaft befürchtet, dass die unklare Formulierung im Gesetz, was unter ‚dringenden betrieblichen Anforderungen‘ zu verstehen ist, dazu führen wird, dass Arbeitnehmer:innen mehr Bereitschaftsdienste leisten müssen – was längere Arbeitszeiten und einen zusätzlichen Arbeitstag bedeutet.

Verunsicherung in der Bevölkerung

Die Idee, sein Einkommen durch längere Arbeitszeiten aufzubessern, gefällt Busfahrer Giorgos Valasis überhaupt nicht. „Was bringt mir mehr Geld, wenn ich dadurch ein höheres Unfallrisiko und keine Zeit mehr

Auf Seite 12 finden Sie ein Interview mit dem DAKE-Vorsitzenden Antonis Karras zur Einführung und Akzeptanz der Sechstagewoche in Griechenland, die 2024 in Kraft getreten ist. Er erklärt, warum das Gesetz eher den Arbeitgeber:innen als den Arbeitnehmer:innen nützt und was die Regierung stattdessen hätte tun sollen.

habe, mein Leben zu genießen?“ Seit Wochen werden im Depot des Busunternehmens Bedenken über die künftigen Überstunden geäußert. Giorgos Valasis meint, dass keine:r seine:r Kolleg:innen zustimmen wird, wenn die 13-Stunden-Tage wirklich freiwillig sind. Er hat auch über die Möglichkeit nachgedacht, dass sie verpflichtend werden könnten. In diesem Fall wird er sich als Gewerkschaftsmitglied an DAKE wenden und um Unterstützung bitten. Die Gewerkschaft hat schon in früheren Situationen in seinem Unternehmen vermittelt. „Ich werde versuchen, unsere Bedenken zu äußern und sie auf eine höhere Ebene, wie den GSEE, zu bringen und öffentlich zu machen. Denn das Problem betrifft nicht nur uns, sondern viele Branchen“, sagt Giorgos Valasis. Derzeit beobachtet er, wie das Gesetz um- und durchgesetzt wird.

Eine digitale Karte gegen Überstundenmissbrauch

„Die 13-Stunden-Regel gilt nicht für Busfahrer:innen“, verkündet Konstantinos Karagkounis (Nea Dimokratia), stellvertretender Minister für Arbeit und Soziales, und nennt damit erste Ausnahmen. Seiner Meinung nach herrscht noch viel Verunsicherung über das Gesetz 5239/2025. „Das Gesetz schützt die Arbeitnehmer:innen“, sagt er. „Ohne den Kontrollmechanismus der digitalen Arbeitskarte könnte es Probleme geben. Aber so wird alles erfasst: wie viele Tage und wie viele Stunden pro Tag man arbeitet.“ Griechenland führte diese Karte, die zunächst nur in Banken und Supermärkten ab 250 Beschäftigten angewandt wurde, im Jahr 2022 ein. In den darauffolgenden Jahren wurde sie in weiteren Branchen eingeführt, wie der Industrie, Gastronomie und Hotellerie sowie dem Tourismus. inzwischen ist sie für rund zwei Millionen Beschäftigte verpflichtend. Das entspricht fast der Hälfte aller Erwerbstätigen (2024: 4,3 Millionen Arbeitnehmer:innen).

Die Arbeitszeiten werden in Echtzeit an ein zentrales System gemeldet, auf das die Behörden zugreifen können, um mögliche Verstöße zu prüfen. Laut Karagkounis werden jährlich 90.000 Kontrollen durchgeführt. Die Strafen bei Verstößen belaufen sich auf fünfstellige Eurobeträge. Der stellvertretende Minister verspricht: „Dank der digitalen Arbeitskarte gibt es keine Schlupflöcher mehr.“

Anreize im Kampf gegen den demografischen Rückgang

Die Legalisierung von Überstunden wird jedoch die langfristigen Probleme Griechenlands nicht lösen. Mit einer Rate von 6,6 Geburten pro 1.000 Einwohner:innen (Quelle: Statista) belegt Griechenland einen der unteren Plätze in der EU-Rangliste. Die anhaltende Abwanderung von Fachkräften (Braindrain) und

die langsame Integration von Migrant:innen versprechen nichts Gutes für die Zukunft. „Die Hauptaufgabe bleibt, mehr Arbeitskräfte zu finden“, räumt Konstantinos Karagkounis ein. „Eine Lösung könnte Arbeitsmigration sei. Im letzten Jahr arbeiteten mehr als 45.000 Beschäftigte aus Drittstaaten hier.“ Er möchte außerdem mehr Menschen ermutigen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Er verweist auf Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die 2019 noch bei 18% lag und inzwischen auf 8% gesunken ist. Karagkounis kann sich jedoch auch vorstellen, den Arbeitsmarkt noch flexibler zu gestalten, um Fachkräfte zu werben. Das Gesetz 5239/2025 tritt in wenigen Wochen in Kraft. Die Zeit wird zeigen, ob es den Arbeitnehmenden tatsächlich mehr Flexibilität bieten und den griechischen Arbeitsmarkt attraktiver machen oder es vielmehr den Arbeitgeber:innen ermöglichen wird, mehr von ihren Mitarbeitenden zu verlangen, ohne langfristig Probleme zu lösen.

CARSTEN GRAF | VORSTANDSSPRECHER DER PSD BANK BRAUNSCHWEIG



Weitere Hintergrundinformationen zu Arbeitszeiten und der Viertagewoche: der Podcast „We Work Europe“

In dieser dreiteiligen Podcast-Reihe sprechen wir mit Carsten Graf, einer Führungskraft aus dem Bankensektor, der die Wochenarbeitszeit seiner Beschäftigten reduziert und die Viertagewoche eingeführt hat. „Seitdem erhalten wir fünf- bis sechsmal so viele Bewerbungen wie vorher.“ Der Podcast beleuchtet die gesundheitlichen Folgen kürzerer oder längerer Arbeitszeiten, spricht über Umsatzauswirkungen und vergleicht diesen Ansatz mit dem ‚griechischen Modell‘.

Um den Podcast anzuhören, scannen Sie einfach den QR-Code oder besuchen Sie die folgende Website: we-work-europe.podigee.io.

„DIE SECHSTAGEWOCHE IST EIN RÜCKSCHRITT“

Interview mit dem DAKE-Vorsitzenden Antonis Karras



TEXT: Ralph Würschinger

FOTOS: Ralph Würschinger, Pixabay

Antonis Karras (DAKE, Griechenland) zeigt sich besorgt über den Verlust der hart erkämpften Errungenschaft der Fünftagewoche. Die griechische Regierung verabschiedete 2023 das Gesetz 5053, das es bestimmten Sektoren – vor allem der Industrie, aber auch dem Einzelhandel, der Landwirtschaft, dem Tourismus und einigen Dienstleistungsbranchen – ermöglicht ihre Arbeiter an sechs Tagen in der Woche einzusetzen. Dieses Gesetz gehört zu einer ganzen Reihe von Reformen, die die Regierung in den letzten Jahren umgesetzt hat.

EZA: Herr Karras, wie erklärt sich die Einführung der Sechstagewoche in Griechenland zu einer Zeit, in der Unternehmen in anderen EU-Ländern die Arbeitszeit reduzieren?

Karras: Die Regierung hat die sogenannte ‚Sechstagewoche‘ als Instrument zur Lösung des Arbeitskräftemangels, vor allem in der Industrie und im Tourismus, sowie zur genauen Erfassung der Arbeitszeiten – mit dem letztlichen Ziel, nicht angemeldete Überstunden einzudämmen – verkauft. Tatsächlich handelt es sich aber um eine Politik, die die Arbeitszeiten verlängert, ohne dass die Beschäftigten wesentlich mehr verdienen würden, und die die errungenen Rechte der Arbeitnehmer:innen untergraben könnte.

EZA: Wurden Sie oder andere Gewerkschaften im Vorfeld in irgendeiner Weise in diesen Prozess eingebunden?

Karras: Das Gesetz 5053/2023 wurde im Wesentlichen ohne Beteiligung der Arbeitnehmer:innen, ohne Konsultation oder aktiven sozialen Dialog und ohne fundierte Folgenabschätzung verabschiedet. Der Allgemeine Gewerkschaftsbund Griechenlands (GSEE – Dachverband der Gewerkschaften, der Arbeitnehmer:innen außerhalb des öffentlichen Diensts vertritt und mit rund 450.000 Mitgliedern der größte des Landes ist) wurde zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, aber nicht zu einem substanzuellen sozialen Dialog über die Sechstagewoche. DAKE war auch zu dieser Informationsveranstaltung eingeladen, ist dieser aber ferngeblieben, weil wir ein Memorandum eingereicht hatten, das sich gegen die sofortige Verabschiedung des Gesetzes aussprach. Wir hatten beantragt, dass die Konsultation um mindestens zwei Monate verlängert wird, um umfassende Umsetzungsvorschläge einreichen zu können. Letztlich dauerte die Konsultation zu dem Gesetz nur zwei Wochen, und die Vorschläge des GSEE wurden nur zum Teil aufgegriffen. Das Ministerium hat nur einen einzigen Vorschlag in das Gesetz 5053 aufgenommen: die Schaffung einer ‚digitalen Arbeitskarte‘ zur Überwachung von Unternehmen, die sowohl gegen die maximalen Arbeitszeiten als auch Arbeitstage verstößen.

EZA: Wie sieht eine Sechstagewoche im Allgemeinen aus? Wie viele Firmen, wie viele Beschäftigte und welche Branchen fallen unter dieses Gesetz?

Karras: Das Gesetz ermöglicht es Unternehmen mit 24-Stunden-Betrieb ihre Beschäftigten sechs Tage pro Woche einzusetzen, wobei der sechste Tag mit einem Zuschlag von 40% vergütet wird und eine Arbeitszeit von acht Stunden einschließlich Überstunden nicht überschritten werden darf. Theoretisch ist die Sechstagewoche freiwillig, und viele Arbeitnehmer:innen akzeptieren sie, um ihr Einkommen aufzubessern. In der Praxis sehen sich einige Arbeitnehmer:innen jedoch gezwungen, weil sie Mobbing am Arbeitsplatz erleben und vor allem die Entlassung angedroht wird. Dies ist keine gängige sektorenübergreifende Praxis, schafft aber eine Situation, die künftig womöglich immer mehr Arbeitgeber:innen veranlassen wird, ihre Beschäftigten nach Möglichkeit in die Sechstagewoche einzubeziehen.

EZA: Wie viele Mitglieder von DAKE sind davon betroffen?

Karras: Ein kleiner, aber bedeutender Prozentsatz unserer Mitglieder arbeitet in Sektoren, in denen die Sechstagewoche umgesetzt wurde. Dabei handelt es sich überwiegend um Mitglieder in der Industrie, im ÖPNV und Tourismus. Offiziell betrifft die Sechstagewoche theoretisch etwa ein Viertel aller Arbeitnehmer:innen; in der Praxis ist es gut ein Drittel der Beschäftigten im griechischen Privatsektor, und entsprechend hoch ist auch der Anteil der betroffenen DAKE-Mitglieder.

EZA: Ein weiteres Ziel hinter diesem neuen Gesetz war, das BIP durch eine Verlängerung der Arbeitszeiten zu steigern. Expert:innen bezweifeln jedoch, dass dieser Schritt das eigentliche Problem der geringen Produktivität lösen wird. Die Produktivitätsquote Griechenlands gehört zu den niedrigsten in der EU. Wie kann Griechenland seine Produktivität steigern?

Karras: Die Produktivität steigert man nicht durch längere Arbeitszeiten und mehr Arbeitstage, sondern durch bessere Organisation, moderne Technologie und mit Innovationsanreizen. Arbeitnehmer:innen, die sich sicher fühlen und gerecht entlohnt werden, arbeiten besser und leisten mehr. Bürokratieabbau, die Wahrung von Transparenz im Wettbewerb, die Einwerbung von Investitionen nach europäischen statt nach Dritte-Welt-Standards und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze – das sind Maßnahmen, die die Produktivität in Griechenland deutlich steigern können.



EZA: Wie steht DAKE zur Sechstagewoche?

Karras: Unser Standpunkt ist klar: Wir sind dagegen. Es ist ein Rückschritt, sechs Tage pro Woche zu arbeiten. Anstatt einer Erhöhung der Einkommen und Produktivität durch bessere Löhne und Arbeitsbedingungen sowie Qualifizierung kehrt die Regierung zu den Verhältnissen des vorigen Jahrhunderts zurück. Wir können nachvollziehen, dass manche Arbeitnehmer:innen glauben, durch diese Politik aufgrund einer Steigerung ihres Einkommens zu profitieren. Aber langfristig werden sie die psychosomatische Zeche doppelt und dreifach zahlen. Außerdem befürchten wir, dass solche Gesetze mehr Arbeitgeber:innen ermutigen werden, sich mit dem Segen der Regierung von der Arbeitswoche mit fünf Tagen à acht Stunden zu verabschieden. Während andere europäische Länder im sozialen Dialog Vorschläge für eine Drei- oder Viertagewoche prüfen, versuchen wir in Griechenland weiter, die Fünftagewoche und den Acht-Stunden-Tag zu verteidigen, die wir vor 40 Jahren in den 1980er Jahren errungen haben.

EZA: Haben sich schon Mitglieder, die sechs Tage pro Woche arbeiten und Probleme haben, an Sie gewandt?

Karras: Ja, einige unserer Mitglieder haben sich bei DAKE gemeldet und über Erschöpfung, Überlastung und Druck geklagt. In solchen Fällen bieten wir Rechtshilfe und gewerkschaftliche Unterstützung und handeln bei Bedarf, um ihre Rechte zu schützen, sowohl über den Gewerkschaftsbund GSEE, die Arbeitsämter und Verbände als auch durch direkte Benachrichtigung der Gewerbeaufsicht und der Kontrollgremien des Ministeriums. In den meisten Fällen ist unsere Unterstützung entscheidend, und es gelingt den Beschäftigten, eine Entschädigung und Schutz zu erhalten.

EZA: Wem nützt die Sechstagewoche?

Karras: Den größten Nutzen haben die Arbeitgeber:innen, die kein zusätzliches Personal einstellen müssen und bei minimalen Mehrkosten eine Verlängerung der Arbeitszeit ihrer vorhandenen Belegschaft erreichen. Auch manche Beschäftigte profitieren vorübergehend davon, aber wir glauben, dass das zusätzliche Geld die Erschöpfung und den Verlust an Freizeit und Zeit für die Familie nicht wettmacht.

EZA: Eines der Ziele war, dem Fachkräftemangel zu begegnen. War die Maßnahme dahingehend erfolgreich?

Karras: Überhaupt nicht. Man kann den Fachkräftemangel nicht lösen, indem man die vorhandenen Beschäftigten verpflichtet, länger und an mehr Tagen zu arbeiten. Wenn man eine Kuh von morgens bis abends melkt, wird sie wahrscheinlich nicht mehr Milch geben, sondern sterben. Griechenland leidet nach wie vor an der Abwanderung von Fachkräften (Brain Drain), weil die Arbeitsbedingungen nicht beständig und klar sind und grundlegende Arbeitnehmerrechte bisweilen zugunsten der Arbeitgeber:innen abgeschafft werden. Wenn sich junge Fachkräfte ungeschützt fühlen, ziehen sie in Länder mit stabilen und fairen Arbeitsverhältnissen.

EZA: Was schlagen Sie vor, um den Fachkräftemangel zu lösen?

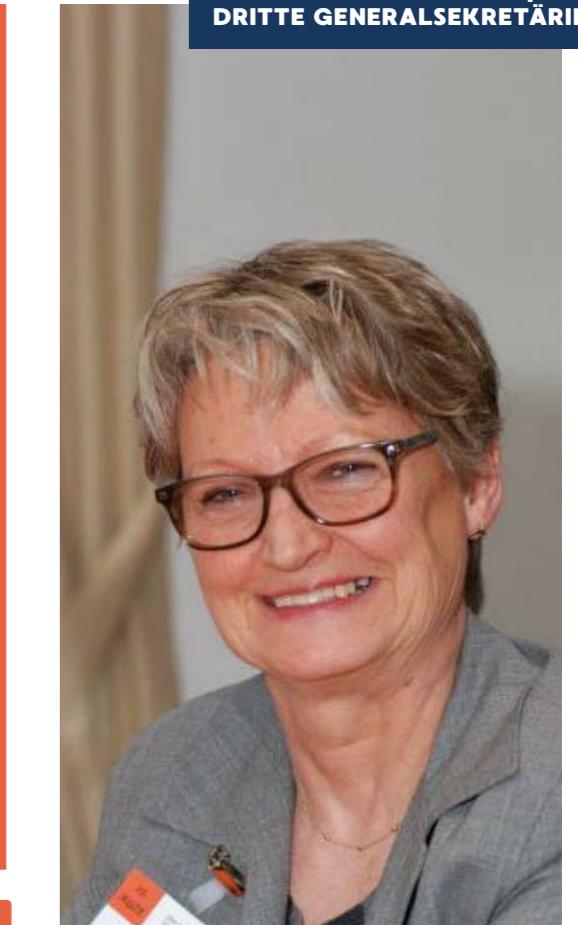
Karras: DAKE hat fundierte Vorschläge, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: Investitionen in lebenslanges Lernen, berufliche Weiterbildung zum Erwerb neuer oder Aktualisierung der vorhandenen Fähigkeiten der Arbeitnehmer:innen bei gleichzeitiger Modernisierung der Unternehmensausstattung, Verbindung von Schulen mit dem Arbeitsmarkt und Marktbeobachtung zur Ermittlung der künftigen benötigten Fähigkeiten, faire Entgelte, Arbeitsplatzsicherheit und motivierende Zusatzleistungen. Arbeitnehmer:innen brauchen Perspektiven, keinen Burnout.

VIER STIMMEN AUS VIER JAHRZEHNTEN EZA

“

„Sie können gleich hierbleiben“, sagte Joachim Herudek, damals Generalsekretär von EZA, am 10. Januar 1990 zu mir, als ich mich zu einem spontanen Bewerbungsgespräch im Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter als Sekretärin vorstellte. Zu diesem Zeitpunkt war EZA kaum auf der bildungspolitischen ‚Landkarte Europas‘ zu finden. Aber – wie so oft bei guten Projekten – überzeugte die Idee, gepaart mit der Tatkraft der EZA-Akteure, damals die Politiker der Arbeitnehmergruppe in der EVP, sich für uns einzusetzen – gegen viele Widerstände des Europäischen Gewerkschaftsbunds. Sechs Jahre später, 1996, wurde ich zur stellvertretenden Generalsekretärin gewählt und 2002 zur Generalsekretärin, dies bis zu meinem Renteneintritt im Jahr 2015.

Wir hatten ‚ein dickes Pfund‘ als Basis für unsere Bildungsarbeit: das Fundament der christlichen Soziallehre und der Sozialethik. Wir versuchten, die Seminarteilnehmer dort ‚abzuholen‘, wo sie sich aufgrund ihres politischen und gesellschaftlichen Umfelds befanden. Diese universale Grundeinstellung war besonders wichtig bei den ersten Kontakten mit unseren osteuropäischen Partnern. Den Fall der Mauer empfand ich als ein Geschenk. EZA wurde intern durch die vielen freiwilligen Partnerschaften gefestigt – ein wahrer Schatz und Erfolg! Ebenso später mit unseren Freunden aus dem Westbalkan. Es ist vielleicht nicht so schwierig, etwas Gutes aufzubauen. Aber es ist besonders wertvoll, es permanent auf einer guten Ebene zu erhalten. Daran arbeitet Ihr alle. Ich bin sehr dankbar, dass ich daran mitwirken durfte und wünsche weiterhin alles Gute für deine Zukunft, EZA.



“

Auch nach 40 Jahren ist EZA in Europa noch immer ein eindrucksvolles Beispiel dafür, dass der europäische soziale Dialog die Lebensbedingungen vieler Arbeitnehmer:innen weiter verbessern kann.

In einer Zeit großer Umbrüche ermöglicht unsere Arbeit, eine europäische Perspektive für mehr Teilhabe zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund einer gewissen Schwächung unseres demokratischen Modells ist die Rolle der Arbeitnehmer:innen von grundlegender Bedeutung, um soziale Gerechtigkeit und das Gemeinwohl zu gewährleisten.



“

ROSA FRANZELIN-WERTH | GRÜNDUNGSMITGLIED VON EZA



“

Zunächst einmal herzlichen Dank für die geleistete Arbeit von EZA in den letzten 40 Jahren und das Engagement, das Jubiläum „40 Jahre EZA“ gebührend zu feiern.

40 Jahre sind eine lange Zeit, doch rückblickend ist sie wie im Nu vergangen. Gerade deshalb ist es wichtig zurückzuschauen, um aus den Erfahrungen heraus die Gegenwart besser zu verstehen, einen klareren Blick zu bekommen und die zunehmend unsichere Zukunft besser deuten zu können. In diesen vergangenen 40 Jahren hat sich viel getan.

Die Zahl der EZA-Mitglieder hat sich von elf Gründungsmitgliedern auf 70 erhöht. Das Hauptthema der Arbeit ist der soziale Dialog, wie in der Kurzgeschichte „EZA 1985–2025“ beschrieben. In einer Zeit, in der der technische Fortschritt, die künstliche Intelligenz (KI) sowie der Klimawandel und demografische Veränderungen die Arbeitsmärkte tiefgreifend verändern, ist der soziale Dialog nach wie vor ein Modell, um Komplexität zu bewältigen, faire Lösungen zu finden und soziale Gerechtigkeit zu fördern. EZA sollte die politischen Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Seminaren zu den einzelnen Themen verstärkt an die EUCDA weiterleiten, damit diese in die tägliche politische Arbeit auf europäischer Ebene zum Wohl der Arbeitnehmenden einfließen können. Ebenso sollten die Mitgliederorganisationen dazu animiert werden, dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse der Seminare vor Ort zur Lösung der jeweils anstehenden Probleme beitragen.

Ich wünsche EZA für die Zukunft weiterhin viel Einsatz und ein waches Auge, um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu erkennen und so mitzuhelfen, dass diese einer gerechten Lösung zugeführt werden.



BARBARA GOEDEN | JAHRZEHNTLANGE
MITARBEITERIN IM EZA-SEKRETARIAT

“

EZA gibt es schon seit mehr als 40 Jahren. Dank des großen Engagements europäisch gesinnter Menschen ist es gelungen, eine erfolgreiche Organisation zu gründen, die sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzt. Waren es bei der Gründung von EZA Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus acht Ländern, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen austauschten, so stehen heute 30 Länder im Austausch.

Es ist schön zu sehen, dass sich EZA seit den Anfängen immer weiterentwickelt hat. Die Verwaltungs- und Organisationsaufgaben im Sekretariat haben sich methodisch immer weiter verfeinert. Die Methoden in den Projekten werden immer vielfältiger. EZA stellt sich auch inhaltlich den neuen Anforderungen. Bei den Planungen für die Zukunft sieht man, dass der Fortschritt weitergeht.



NEUE VOLLMITGLIEDER IM EZA-NETZWERK: HERZLICH WILLKOMMEN!



Wir freuen uns sehr, dass EZA die **Union of Free Trade Unions of Montenegro (UFTUM)** als Vollmitglied aufgenommen hat, die unser EZA-Netzwerk als erstes montenegrinisches Mitglied verstärkt. Wir sind überzeugt, dass diese Vollmitgliedschaft die Beziehungen zu weiteren EZA-Mitgliedern intensivieren wird und einen fruchtbaren Austausch in Arbeitnehmerfragen ermöglicht – insbesondere im Hinblick auf die Förderung des sozialen Dialogs im westlichen Balkan.

Die **UFTUM** wurde 2008 gegründet, nachdem sich mehrere Gewerkschaften in Montenegro zusammenschlossen, um eine moderne, demokratische und dezentral organisierte Gewerkschaft zu bilden. Heute besteht sie aus 19 Branchen- und drei Handwerksgewerkschaften und vertritt Arbeitnehmer:innen in ganz Montenegro. Ihre Mission ist es, Montenegro als einen Staat sozialer Gerechtigkeit und des Wohlstands für alle Bürger:innen zu gestalten.



Auch die **Union of Independent Trade Unions of Albania (BSPSH)** hat die Vollmitgliedschaft erhalten. Schon seit 2017 ist BSPSH als Beobachter im EZA-Netzwerk aktiv und hat zum Austausch in Arbeitnehmerfragen beigetragen. Wir freuen uns, diesen engagierten Gewerkschaftsbund weiter an Bord zu haben, und sind gespannt auf verstärkte Zusammenarbeit, gemeinsame Projekte und den Ausbau des sozialen Dialogs in Albanien.

Die **BSPSH** wurde 1991 gegründet. Laut aktuellen Berichten vereint sie rund 85.000 Mitglieder in elf verschiedenen Föderationen. Ihre Schwerpunkte reichen von fairen Löhnen und Renten über den sozialen Dialog bis hin zur geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz.



MAGAZINE

SAVE THE DATE 3. MÄRZ 2026 BRÜSSEL – KONFERENZ

Soziale Gerechtigkeit in einem sich
wieder aufrüstenden Europa

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Sigrid Schraml, Ralph Würschinger (verantwortlicher Redakteur), Katrin Brüggen, Ljuban Bulić

Editorialdesign & Grafik

Sofia Wunderling
wunderling.myportfolio.com

Fotos & Illustrationen

Lukas Fleischmann, Katrin Brüggen, Pixabay,
Ralph Würschinger, Carsten Graf, Chat GPT

Erscheinungsweise

Jährlich 3 Ausgaben



Finanziert von der
Europäischen Union