

**Harald Wiedenhofer, Generalsekretär des Europäischen Ausschusses der Lebens- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften in der IUL (EFFAT)**

(Mit Beifall begrüßt)

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen!

(Zurufe: Guten Morgen!)

Ich darf mich zunächst recht herzlich bedanken für die Einladung und die Gelegenheit, auch auf diesem Gewerkschaftstag wieder zu euch zu sprechen. Ich bringe euch die solidarischen Grüße unserer 120 nationalen Mitgliedsorganisationen in Europa, die mehr als 2,6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder in Europa vertreten.

(Beifall)

NGG ist die älteste Gewerkschaft in Deutschland. EFFAT ist mit seinen Vorläuferorganisationen der älteste europäische Gewerkschaftsverband. Das passt doch.

(Beifall)

Wir feiern in diesem Jahr unseren 50. Geburtstag. Dazu haben wir eine kleine Geschichte der EFFAT und ihrer Vorläuferorganisationen geschrieben, die eigentlich noch heute Vormittag hier verteilt werden sollte. Das hat sich wohl etwas verspätet, aber ihr bekommt sie noch. Diese Geschichte trägt die Überschrift „Gewerkschaften ohne Grenzen“.

Auch wir haben uns in den vergangenen 50 Jahren natürlich entwickelt und verändert. Wir sind heute kein Gewerkschaftsausschuss mehr, sondern seit einiger Zeit ein europäischer Gewerkschaftsverband.

Dieser Tagesordnungspunkt „Europa heute, gestern, Internationales“ hat ja Tradition auf euren Gewerkschaftstagen. Ich kenne keine andere europäische Mitgliedsorganisation, die diesem Thema „Europa und Internationales“ einen derart prominenten Platz auf der Tagesordnung des Gewerkschaftstages einräumt. Das zeigt nicht nur, wie ernst NGG die internationale und europäische Arbeit nimmt, sondern das zeigt auch, dass NGG wieder einmal mit gutem Beispiel vorangeht.

(Beifall)

Dafür möchte ich ganz besonders und stellvertretend für alle, mit denen wir in den vergangenen Jahren sehr intensiv zusammengearbeitet haben, ganz besonders Franz-Josef und auch Michaela als Mitgliedern unserer Exekutive danken.

(Beifall)

Wir können uns auf eure genauso kritische wie auch solidarische Unterstützung immer verlassen und wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit euch und in Zukunft natürlich auch ganz besonders auf die Zusammenarbeit mit Claus-Harald. Wir brauchen diese intensive Zusammenarbeit in Zukunft noch mehr.

Ich denke, wenn diese Finanzkrise eines bewiesen hat, Kolleginnen und Kollegen, dann dies: Der Pleitegeier nistet nicht am Fließband oder in der Werkstatt, sondern in den Chefetagen. Das Einzige, was dort wirklich zählt, ist der Profit.

Mit Globalisierung, Kolleginnen und Kollegen, hat das alles überhaupt nichts zu tun, sondern einfach mit zügelloser Gier. Deswegen hat Heinrich Pacht am Montag Recht gehabt, als er gesagt hat: Was man in diesen Etagen vor allem braucht, ist ein Drogenbeauftragter gegen die Profitsucht.

(Beifall)

Im Zusammenhang mit der Finanzkrise ist zu viel von der Rettung der Wall Street die Rede und zu wenig von den Menschen, die in den vergangenen Monaten durch weltweites Spekulantentum, auch durch die Konkurrenz des Energiesektors und des Lebensmittelsektors um Lebensmittelprodukte noch zusätzlich in Hunger und Elend gestoßen wurden.

(Beifall)

Einen Jeep mit Vierradantrieb einmal mit Benzin zu betanken, kostet 200 kg Getreide. Das reicht, um einen Menschen ein ganzes Jahr zu versorgen.

(Beifall)

In 33 Ländern der Welt hat es nach Angaben der Weltbank in den vergangenen Monaten Hungerproteste gegeben. Von den wenigsten hören wir hier überhaupt etwas. Es kann nicht sein, Kolleginnen und Kollegen, dass wir Lebensmittel verbrennen, während eine Milliarde Menschen hungern.

(Beifall)

Ron hat dazu gestern gesprochen. Ich erlaube mir dazu eine Ergänzung: Die zehn größten unabhängigen Ölkonzerne der Welt werden in diesem Jahr zusätzlich 150 Milliarden \$ Profit machen, aber nur 30 Milliarden \$ sind nach Angaben der UNO notwendig, um Hunger und Unterernährung weltweit auszurotten.

Das heißt, die Mittel zur Bekämpfung von Hunger und Not sind vorhanden, Kolleginnen und Kollegen. Was fehlt, ist der politische Wille. Und das ist der Skandal!

(Beifall)

Die beste Versicherung gegen Hunger wie auch gegen Kinderarbeit ist ein verlässliches Einkommen. Das aber ist nur mit starken Gewerkschaften möglich. Aber in sehr vielen Ländern werden Gewerkschafter immer noch entlassen, verfolgt, gefoltert und ermordet.

Auch in Europa werden Gewerkschaftsrechte verletzt, Kolleginnen und Kollegen, nicht nur in Weißrussland, nicht nur in Moldawien oder Bosnien-Herzegowina und in der Türkei; auch Polen und Litauen, Mitgliedstaaten der Europäischen Union, sind auf der Schwarzen Liste des Internationalen Gewerkschaftsbundes. Und das finde ich völlig unerträglich.

(Beifall)

Bei Ländern, die gewerkschaftliche Grundrechte mit Füßen treten, helfen keine Gewerkschaftstagsbeschlüsse, so wichtig sie sind, keine Parteitagsbeschlüsse, nicht einmal Menschenrechtskonventionen. Das Einzige, was hier hilft: Diese Länder müssen endlich die Härte von Handelssanktionen zu spüren bekommen. Dabei muss die EU sehr viel mehr als bisher mit gutem Beispiel vorangehen.

Es gibt Instrumente, sie werden nur nicht konsequent eingesetzt. Das muss sich endlich ändern.

(Beifall)

In Europa hat die Europäische Union einen klaren Auftrag. Dieser heißt: Wir brauchen eine Harmonisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen nach oben, also eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Das ist schon der Auftrag, wie er in den Gründungsdokumenten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vorgesehen ist.

Aber seit Jahren tritt Europa sozialpolitisch auf der Stelle. Schlimmer noch: Was wir im Augenblick sehen, ist ein sozialpolitischer Rückschritt.

Von den vier Urteilen in Sachen Laval, Viking, Rüffert und Luxemburg war schon die Rede. Lasst mich die Botschaft dieser vier Urteile in zwei Sätzen zusammenfassen:

Erstens. Es gibt kein Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz.

Zweitens. Dafür darf nicht gestreikt werden.

Im Fall Rüffert hat das Land Niedersachsen von einem polnischen Auftragnehmer verlangt, dass er die am Ort geltenden Tariflöhne an die Beschäftigten zahlt. Der Europäische Gerichtshof hat dies mit der Begründung abgelehnt, dass diese Forderung des Landes Niedersachsen unzulässig sei, weil dies dem polnischen Arbeitgeber einen Wettbewerbsvorteil nehme.

Ich glaube, Kolleginnen und Kollegen, diese Urteile sind im Grunde eine Lizenz für das Sozialdumping. Deshalb können wir nicht einfach zur Tagesordnung übergehen.

(Beifall)

Es wäre billig, nur auf den Europäischen Gerichtshof zu schimpfen. Hier ist die Politik gefordert, diesen drohenden sozialen Kollateralschaden zu reparieren.

Eigentlich müssten wir den Vertrag von Lissabon ändern. Das ist aber zurzeit auch angesichts des ganzen Ratifizierungsprozesses auch politisch nicht realistisch. Deshalb hat der Europäische Gewerkschaftsbund als Ergänzung zu diesem Vertrag ein soziales Fortschrittsprotokoll und eine Revision der Entsenderichtlinie gefordert.

Um auch das klar zu sagen: Wir brauchen hier eine europäische Lösung, keine nationale Lösung, weil eine ganze Reihe von Ländern nationale Wege geht.

Wir werden im Europäischen Gewerkschaftsbund - wir haben das gerade in der letzten Woche in der Exekutive miteinander besprochen - im Frühjahr nächsten Jahres Aktionen durchführen, auch rechtzeitig zur Wahl des Europäischen Parlaments.

Wir werden und wir müssen die Mai-Veranstaltungen im nächsten Jahr unter ein gemeinsames Motto stellen, nämlich unter das Motto: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz!“ Das müssen wir überall in Europa machen.

(Beifall)

Denn wenn sich das durchsetzt, was jetzt durch den Europäischen Gerichtshof vorgegeben worden ist, dann wird Tariftreue von Unternehmen, Kolleginnen und Kollegen, zu einem Wettbewerbsnachteil, zu einem Luxus, den sich immer weniger Arbeitgeber leisten wollen.

Das wäre das Aus für unser europäisches Sozialmodell.

(Beifall)

Wir haben als Gewerkschaften den europäischen Integrationsprozess immer unterstützt, selbst wenn uns dies manchmal nicht leichtgefallen ist. Aber wir haben die Integration mitgetragen, weil es einen sozialpolitischen Grundkonsens in der Europäischen Union gegeben hat. Das heißt, unsere Unterstützung ist nicht immer bedingungslos gewesen.

Wenn jetzt das unternehmerische Recht auf Dienstleistungsfreiheit ein höheres Recht als das soziale Grundrecht auf Streik ist, wenn nationale Tarifverträge durch europäische Regelungen unterlaufen werden können, dann, Kolleginnen und Kollegen, wird für uns diese Geschäftsgrundlage zerstört. Deshalb muss dringend gehandelt werden.

(Beifall)

Wir müssen natürlich auch dafür sorgen, dass bestehende europäische Vorschriften besser in nationales Recht umgesetzt werden. Da haben wir vor allem in Deutschland ein Defizit. Deutschland ist bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie mit eines der Schlusslichter; das wisst ihr. Das gilt auch beim Mindestlohn, für den NGG seit vielen Jahren kämpft.

Erlaubt mir dazu zwei Bemerkungen. – Es gibt kein anderes Land in der Europäischen Union, das eine derartige Diskussion über Mindestlöhne führt wie Deutschland. Dies gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil es in den meisten Ländern – das haben wir hier schon gehört; es sind über 20 – bereits einen Mindestlohn gibt. Ich kenne kein Land, in dem man wegen des Mindestlohnes einen Verlust von Arbeitsplätzen beklagt. Es gibt in Europa keinen Arbeitgeber – auch nicht im Vereinigten Königreich –, der den Mindestlohn wieder abschaffen will. Vor diesem Hintergrund ist diese ganze Diskussion hier in Deutschland wirklich absurd.

(Beifall)

Ich hätte mir wirklich gewünscht, dass einige konservative Bundestagsabgeordnete hier vorbeigeschaut und insbesondere eurer Diskussion zum Antrag C 4 gelauscht hätten. Ich denke, das wäre eine notwendige Lektion für diese Leute gewesen.

(Beifall)

Denn es gibt offensichtlich kein Argument, das den Arbeitgebern und neoliberalen Politikern nicht armselig genug ist, um gegen den Mindestlohn zu polemisieren.

Ist man in Deutschland nicht in der Lage, von den Erfahrungen in den anderen 20 Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu lernen? – Wenn es um die Lernfähigkeit bestimmter politischer und wirtschaftlicher Topeliten in diesem Lande so schlecht bestellt ist, Kolleginnen und Kollegen, dann haben wir allen Grund, uns um die Zukunft des Standortes Deutschland Sorgen zu machen.

(Beifall)

Ich kenne allerdings auch kein anderes Beispiel, wo die NGG mit so viel Power, mit so viel Entschlossenheit und mit so viel Ausdauer die politische Stimmung erst im DGB, dann in den Parteien und dann in der gesamten Öffentlichkeit so gedreht hat wie beim Mindestlohn.

(Beifall)

Ihr habt hier gemeinsam mit ver.di einen wirklich unglaublichen Job getan. Ich weiß, dass ihr noch nicht am Ziel seid, aber diese Kampagne zeigt, wozu ihr, wozu NGG in der Lage ist, wenn ihr die Kräfte konzentriert. Darauf könnt ihr wirklich stolz sein, und das sollte euch die Kraft geben, um weiterzukämpfen, bis in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn gilt.

(Beifall)

Uns beschäftigt gerade in diesen Tagen ein zweites Thema von höchster sozialpolitischer Brisanz: die Revision der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Gerade vor dem Hintergrund eurer Arbeitszeitdiskussion, die hier einer der Schwerpunkte gewesen ist, ist dieses Thema extrem wichtig.

Die Arbeitszeitrichtlinie war bisher eine der wichtig-sten Vorschriften der Europäischen Union zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer – nicht zur Flexibilisierung. Es hat bisher einen weitgehenden politischen Konsens in der Europäischen Union darüber gegeben, dass es zwar Wettbewerb geben muss, dass dieser Wettbewerb aber nicht auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer stattfinden darf. Deshalb gibt es soziale Mindeststandards, die für alle Unternehmen in der Europäischen Union verbindlich sind. Eine davon ist – wie gesagt – die Arbeitszeitrichtlinie. Eine Revision ist nun nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs notwendig geworden.

Was allerdings der Ministerrat im Juni und nun formell im September beschlossen hat, ist ein Rückfall in den Manchester-Kapitalismus.

(Beifall)

Erstens. Der gesetzliche Bezugsrahmen für Arbeitszeitkonten soll von sechs auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Zweitens. Die wöchentliche Arbeitszeit soll verlängert werden und kann jetzt unter bestimmten Bedingungen bis zu 78 Stunden oder sogar noch mehr in der Woche betragen.

Drittens. Es soll für die Mitgliedsstaaten weiterhin zeitlich unbegrenzt die Möglichkeit des Opting-outs geben. Das heißt, bestimmte Länder können beschließen, dass diese Richtlinie für sie nicht gilt.

Viertens. Es soll eine neue Form der Arbeitszeit geben, nämlich den sogenannten Bereitschaftsdienst, der sich in einen inaktiven und einen aktiven Teil unterteilt, wobei die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit gelten soll.

Das gibt es schon, Kolleginnen und Kollegen. In einem Londoner Fast-Food-Restaurant ist dieser Bereitschaftsdienst schon eingeführt worden. Das funktioniert so: Wenn kein Kunde im Restaurant ist, dann ist dies der inaktive Teil des Bereitschaftsdienstes. Dann ist es keine Arbeitszeit, und dann wird es eben nicht bezahlt.

Wir hatten von HOTREC, dem europäischen Verband der Arbeitgeber im Hotel- und Gaststättengewerbe, gefordert, eine gemeinsame Position gegen einen derartigen Missbrauch der Arbeitszeitregelung einzunehmen. HOTREC hat dies abgelehnt. Ich denke, das spricht für sich.

Es ist auch denkbar, das so etwas in der Lebensmittelverarbeitung eingeführt wird. Denkbar ist, dass z. B. störungsbedingte Stillstandszeiten von Maschinen in einem Lebensmittelbetrieb zukünftig als inaktiver Bereitschaftsdienst und damit nicht als Arbeitszeit gehandelt werden.

Wir alle wissen: Wenn es um neue Produkte geht, lässt die Innovationsfähigkeit vieler Unternehmer sehr zu wünschen übrig. Dafür sind sie häufig umso kreativer, wenn es um die Flexibilisierung zulasten der Arbeitnehmer geht. Deswegen müssen wir aufpassen.

(Beifall)

Mit anderen Worten: Der Rat plant eine massive Verschlechterung der geltenden Arbeitszeitregelung, die nicht der Flexibilisierung, sondern dem Schutz der Gesundheit dienen sollte. Die Richtlinie, die eigentlich Mindeststandards für den Gesundheitsschutz festlegen soll, ist löchriger als ein Schweizer Käse.

Man kann sich wirklich fragen, welchen Sinn eine Richtlinie, die Mindeststandards festlegen soll, überhaupt noch macht, bei der die Länder durch Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen beschließen können, dass für sie diese Mindeststandards nicht mehr gelten. Wenn eine europäische Arbeitszeitrichtlinie überhaupt Sinn machen soll, dann muss sie Mindeststandards setzen, die von keinem Land und auch selbst von den Tarifvertragsparteien nicht infrage gestellt werden dürfen.

Der Ministerrat hat alle Bedenken und guten Vorschläge des Europäischen Parlaments, das wir hier an unserer Seite haben, in seiner ersten Lesung ignoriert. Im Dezember folgt die zweite Lesung, und wir planen im Europäischen Gewerkschaftsbund, anlässlich dieser zweiten Lesung Mitte Dezember in Straßburg eine Demonstration durchzuführen, um zu unterstreichen, wie wichtig dieses Thema für uns ist. Denn wir müssen uns wehren, Kolleginnen und Kollegen.

(Beifall)

Erfreuliches gibt es von der Leiharbeitsrichtlinie zu berichten, die vorgestern auch vom Europäischen Parlament in der vom Rat vorgeschlagenen Form angenommen worden ist. Ich denke, dass Martin Schulz darüber wahrscheinlich noch berichten wird. Damit haben wir jetzt eine Gleichstellung der Arbeitnehmer vom ersten Tag an – die Briten haben seinerzeit sechs Monate gefordert –, was die grundlegenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anbetrifft, soweit die Sozialpartner hier nichts anderes vereinbaren. Das ist, Kolleginnen und Kollegen, ein Erfolg unserer europäischen Arbeit. Wir müssen jetzt aber auch dafür sorgen, dass das wirklich überall in den Betrieben umgesetzt wird.

Erfreuliches gibt es zurzeit auch über die Revision der Europäischen Betriebsratsrichtlinie zu berichten, auf die wir jetzt seit fast zehn Jahren warten. Im Vorfeld dieser Revision in den vergangenen Jahren hat es wieder massiven Widerstand der Arbeitgeber gegeben. Die deutsche BDA war da mit an vorderster Front. Wir hatten ja Verhandlungen mit Business Europe über eine Revision abgelehnt, weil es überhaupt keine Anzeichen der Arbeitgeber gegeben hat, die uns ermutigt hätten, in Verhandlungen einzusteigen. Erst nachdem die Kommission dann doch einen Gesetzentwurf vorgelegt hat, haben die Arbeitgeber eingelenkt.

Jetzt liegt ein gemeinsamer Vorschlag des Europäischen Gewerkschaftsbundes und Business Europe vor, der, wie wir meinen, wirklich substanzielle Fortschritte bedeuten würde. Lasst mich einige erwähnen:

Es gibt eine neue und weitergehende Definition von Informationen. Das haben wir in der alten Richtlinie nicht gehabt.

Es gibt erstmals eine richtige Definition, was Konsultation bedeutet. Diese Definition lässt überhaupt keinen Zweifel, dass Konsultation bedeutet, dass sie stattzufinden hat, bevor das Management eine endgültige Entscheidung über geplante Maßnahmen trifft.

Die Gewerkschaften tauchen zum ersten Mal in der Europäischen Betriebsratsrichtlinie auf. Da gab es auch einen starken Widerstand der Arbeitgeber. Das heißt, die Gewerkschaften können jetzt an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums teilnehmen. Ich meine, dass das politisch wichtig ist, dass wir in dieser Richtlinie erwähnt werden.

Die EBR-Mitglieder werden in Zukunft einen Anspruch auf Weiterbildung bekommen.

Sie bekommen das Recht, erstmals kollektiv als europäischer Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.

Es gibt eine Regelung für die Vernetzung von nationaler und europäischer Ebene bei der Konsultation.

Es gibt das Recht, Ausschüsse einzurichten und Nachbesprechungen durchzuführen.

Und es wird die Anerkennung geben, wenn sich das durchsetzt, dass die Geschlechtergleichstellung im europäischen Betriebsrat zu berücksichtigen ist.

Natürlich sind wir nicht mit allem zufrieden; z. B. nicht mit der Definition von Transnationalität im Zusammenhang mit der Konsultationspflicht. Eine transnationale Maßnahme liegt unseres Erachtens nicht nur vor, wenn eine geplante Maßnahme Betriebe und Arbeitnehmer in zwei Ländern betrifft, sondern eine transnationale Maßnahme liegt auch dann vor, wenn in einem Land beschlossen wird, dass in einem anderen Land eine Maßnahme durchgeführt wird. Auch das ist eine transnationale Maßnahme. Das ist gerade der Sinn des europäischen Betriebsrats gewesen, dass wir den Arbeitnehmern, die von einer Restrukturierungsmaßnahme betroffen sind, Gelegenheit geben, dass sie mit dem Management, das diese Entscheidung getroffen hat, auch wirklich sprechen und verhandeln können. Deshalb arbeiten wir zurzeit noch an diesem Thema.

Wie gesagt, nicht alle Forderungen sind erfüllt, aber wir hätten uns vor der Sommerpause nicht zu wünschen gewagt, dass wir hier jetzt eine gemeinsame Initiative der Sozialpartner haben, die eine reelle Chance zu einer raschen substanziellen Reform der europäischen Richtlinie hat.

Das Problem ist, dass wir einen konservativen Berichterstatter im Europäischen Parlament haben und dass das Zeitfenster sehr, sehr eng ist. Wir haben die Unterstützung der französischen Präsidentschaft, die im Augenblick dran ist; wir haben nicht die Unterstützung der tschechischen Präsidentschaft, die am 1. Januar beginnt. Mitte des nächsten Jahres wird das Europäische Parlament gewählt. Wenn es dann ein neues Europäisches Parlament gibt, dann fängt alles wieder von vorne an. Deshalb möchten wir, dass der Ministerrat in seiner Sitzung im Dezember wirklich eine entsprechende Entscheidung trifft. Es wird auch vom Europäischen Parlament abhängen, ob das gelingt. Wir hoffen sehr, dass uns das Europäische Parlament bei der raschen Umsetzung hilft.

Ihr habt einen sehr guten Antrag zu den europäischen Betriebsräten, denke ich. Ihr plant ja auch eine neue Initiative, über die wir uns sehr freuen. Erlaubt mir allerdings eine Bemerkung zu diesem Antrag.

In diesem Antrag ist auch von Rahmenabkommen die Rede, die die europäischen Betriebsräte abschließen sollen. Ich glaube, ihr denkt an eine Art Betriebsvereinbarung, wie ihr das von der nationalen Ebene kennt. Das unterstützen wir, und das praktizieren wir ja auch. Wir sind uns sicherlich aber auch darüber einig, dass wir es nicht zulassen dürfen, dass die Arbeitgeber europäische Betriebsräte missbrauchen, um die Regelungs- und Verhandlungszuständigkeit der Gewerkschaften zu unterlaufen. Auch das wäre ein Schlag gegen das Koalitionsrecht, und deshalb müssen wir aufpassen.

Kolleginnen und Kollegen, es gibt natürlich neben der EBR-Arbeit auch eine sehr umfangreiche sektorielle Arbeit. Kurz einige Stichworte.

Neben der Zuckerindustrie war die europäische Fleischindustrie einer der wichtigsten Lebensmittelsektoren, um die wir uns gekümmert haben.

Wir haben ein europäisches Netzwerk für unsere Mitgliedsorganisationen aufgebaut.

Wir haben die Zusammenarbeit mit dem europäischen Verband der Fleischindustrie in Brüssel begonnen. Höhepunkt dieser Zusammenarbeit war im Juli 2007 nach sechsmonatigen Verhandlungen die Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung zur Förderung der Beschäftigung im europäischen Fleisch verarbeitenden Sektor. Darin verpflichten sich die Arbeitgeber nicht nur, die Attraktivität der Arbeitsplätze zu verbessern und mehr in die Aus- und Weiterbildung zu investieren. Darin bekennt sich die europäische Fleischindustrie auch zum gemeinsamen Kampf gegen kriminelle Machenschaften und Sozialdumping. Wir arbeiten zurzeit an der Umsetzung dieser gemeinsamen Erklärung, was wieder einmal sehr viel schwieriger ist, als ein gemeinsames Dokument zu unterzeichnen. Die Unternehmen haben es offensichtlich nicht sonderlich eilig, sich von ihrem katastrophalen Image, das sie ja immer noch haben, zu trennen. Aber wir werden weiter daran arbeiten.

Im Gastgewerbe wollen wir jetzt die Arbeiten zu einem europäischen Qualifikationspass beenden. Wir haben einen Grundkonsens mit HOTREC und verhandeln zurzeit mit der Kommission über die Finanzierung dieses Qualifikationspasses, in dem wir übrigens auch eine zusätzliche Möglichkeit für euch sehen, neue Mitglieder in diesem wichtigen, aber eben auch organisationspolitisch schwierigen Sektor zu gewinnen.

Im Sektor der Gemeinschaftsverpflegung haben wir mit den europäischen Arbeitgebern eine Broschüre herausgegeben, damit sich die Schulen, Behörden und Unternehmen nicht für das billigste, sondern das wirtschaftlich beste Cateringangebot entscheiden; denn das wirtschaftlich beste Angebot ist nur das, das die Einhaltung auch der sozialen Standards garantiert.

(Beifall)

Bei der Umsetzung könnt ihr alle in den Betrieben mithelfen, soweit es eine Zusammenarbeit mit Cateringunternehmen gibt. Sorgt deshalb bitte dafür, Kolleginnen und Kollegen, dass die Unternehmen nur mit jenen Caterern zusammenarbeiten, die unsere sozialen Standards einhalten. Damit hilft ihr auch unseren Mitgliedern im Gemeinschaftsverpflegungssektor. Wir haben eine Broschüre herausgegeben, die ein wichtiges Instrument für euch in diesem Zusammenhang ist.

Es gibt viele andere Themen, die uns auch in unserer EFFAT-Arbeitsgruppe zur Lebensmittelpolitik beschäftigen, bei der die NGG ja sehr aktiv mitarbeitet. Eines der Themen möchte ich ansprechen. Es sind die Pläne der Europäischen Union zur Mehrwertkennzeichnung von Lebensmitteln.

Wir brauchen hier eine europäische Regelung, keine nationalen Alleingänge. Einer der Vorschläge sieht die Kennzeichnung mit Signalfarben von Verkehrsschildern vor; ich denke, ihr habt davon gehört. Das heißt, Obst und Gemüse erhalten dann zukünftig einen grünen Punkt, weil sie besonders gesund sind. Fleisch, Käse, Süßwaren erhalten einen roten Punkt, weil sie zu viel Fett, Zucker und Salz enthalten.

Rot steht bei uns für Verbote. Deshalb geht es bei dieser Diskussion, Kolleginnen und Kollegen, auch um eure Arbeitsplätze. Wir sind sehr für eine vernünftige Verbraucheraufklärung, aber wir sind gegen eine plakative Kennzeichnung, die die Lebensmittel in gute und schlechte Lebensmittel einteilen will. Deshalb sind wir gegen diesen Ampelplan.

(Beifall)

Was wir brauchen, sind differenzierte Verbraucherinformationen, die es dem Verbraucher ermöglichen, im Rahmen einer gesundheitsbewussten Ernährung seinen täglichen Konsum von Fleisch, Käse und Schokolade gezielt zu regeln. Ihr könnt in dieser Frage, die uns schon einige Jahre beschäftigt und uns wohl auch noch einige Zeit beschäftigen wird, auch weiterhin auf unsere volle Unterstützung rechnen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich komme zum Schluss. Ich weiß, dass die Europäische Union zurzeit in vielen Mitgliedstaaten keine gute Reputation hat. Das zeigen nicht zuletzt die Abstimmungen in Holland, Frankreich und in Irland. Ich glaube allerdings nicht, dass diese Bürger generell die Europäische Union ablehnen.

Wir alle, insbesondere wir Deutsche, sind uns bewusst, dass die Europäische Union nach zwei Weltkriegen im letzten Jahrhundert vor allem und zuerst eine Friedensgemeinschaft war und ist, und zwar eine unglaublich erfolgreiche Friedensgemeinschaft, um die uns andere Regionen in der Welt beneiden. Was hätten unsere Großeltern gegeben, wenn es zu ihrer Zeit ein frei gewähltes Europäisches Parlament gegeben hätte, in dem frei gewählte Abgeordnete aus 27 Ländern zusammensitzen, friedlich ihre Konflikte lösen und gemeinsam die Zukunft Europas planen, statt die Jugend, wie in den Weltkriegen geschehen, in die Schützengräben zu schicken!

Kolleginnen und Kollegen, und wenn es nur deswegen wäre, lohnt es sich, für eine Europäische Union zu kämpfen. Wir tun es ja nicht nur für uns, wir tun es auch für unsere Kinder. Aber wir werden als Gewerkschaften auch weiterhin mit zu den schärfsten Kritikern von Politiken in der Europäischen Union zählen, solange die Europäische Union die Arbeitnehmer nicht ausreichend vor den Gefahren der Globalisierung schützt und die Europäische Union nicht wirklich eine Union der Arbeitnehmer und Bürger ist. Ich denke, das ist auch in meinem Beitrag deutlich geworden.

Nur, Kolleginnen und Kollegen, unsere Antwort als Gewerkschaft auf die Angriffe auf die Rechte der Arbeitnehmer kann und darf nicht der Rückzug ins Nationale sein. Das führt nur in die politische Isolation und Sackgasse. Wir müssen stattdessen die sozialen Kräfte in der Europäischen Union stärken.

Wir müssen im nächsten Jahr ein Europäisches Parlament wählen, das uns in unserer Arbeit noch stärker unterstützt. Und wir müssen auch als Gewerkschaften endlich europäisch werden. Wenn wir das europäische Feld nicht vollständig den Arbeitgebern und ihren Heerscharen von Lobbyisten überlassen wollen, brauchen wir eine noch stärkere gewerkschaftliche Präsenz auf europäischer Ebene. Wir müssen endlich begreifen, dass europäische Gewerkschaftsarbeit nicht etwas ist, das wir uns zeitlich erlauben können, wenn wir alle nationalen oder lokalen Probleme gelöst haben. Dann wird es nie eine starke europäische Gewerkschaftsbewegung geben. Denn viele nationale und lokale Probleme können nur noch europäisch gelöst werden – oder gar nicht. Wenn wir verhindern wollen, dass wir gegeneinander ausgespielt werden, dann muss die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften endlich Teil auch eures Tagesgeschäftes werden. Wenn wir verhindern wollen, dass über eine Verlängerung der Arbeitszeit

Sozialdumping betrieben wird, brauchen wir europäische Tarifverträge, nicht als Ersatz, sondern als notwendige Ergänzung der nationalen Tarifverträge.

Unser Kampf gegen die Dienstleistungsrichtlinie hat gezeigt, wie stark und erfolgreich wir sein können, wenn wir gemeinsam über die Grenzen hinweg kämpfen. Deshalb kann unsere Antwort nur sein: Wir brauchen eine starke EFFAT und einen starken Europäischen Gewerkschaftsbund.

(Beifall)

Der Amerikaner Jeremy Rifkin hat einmal gesagt: Meine größte Sorge ist, dass die Europäer vielleicht nicht optimistisch genug sind, um ihre neue Zukunftsvision durchzusetzen. Das sagt ein Europäer! Kolleginnen und Kollegen, lasst uns beweisen, dass wir dies können. Lasst uns in NGG, EFFAT und IUL mit Kraft und Solidarität kämpfen, für Gerechtigkeit, gegen Rassismus, gegen Diskriminierung, für Gleichberechtigung – jeden Tag, überall auf der Welt, bis auch der letzte Arbeitgeber begriffen hat, dass man Menschen wie Menschen behandeln muss.

Ein herzliches Glückauf!

(Beifall)