

**BUILDING A  
RECOVERY  
FOR ALL**



industriAll Europe  
Congress 2021

A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE

# STRATEGISCHER PLAN 2021-2023

## **EINEN AUFSCHWUNG FÜR ALLE SCHAFFEN**

### **Eine starke Stimme für die Industriebeschäftigten in Europa**

Unser zentrales Anliegen als Industriegewerkschafter\*innen jetzt nach einer beispiellosen weltweiten Pandemie mit der schlimmsten wirtschaftlichen und sozialen Krise seit den 1930er Jahren ist der Kampf für starke wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit, Jobs, Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Auswirkungen der Pandemie beschleunigen den Strukturwandel aufgrund notwendiger Klimaschutzmaßnahmen und der Digitalisierung. In vielen Industriesektoren ist dieser bereits im Gange, während andere Branchen ihn als massiven Störfaktor wahrnehmen. Die Situation stellt für einige zweifellos einen „Super-GAU“ dar, es können sich aber auch Chancen für innovative industriepolitische Maßnahmen ergeben, die mit dem notwendigen politischen Willen eine nachhaltigere industrielle Erholung unterstützen können.

Die grundlegenden Arbeitnehmerrechte, sich zu organisieren, Tarifverhandlungen zu führen und kollektive Maßnahmen zu ergreifen, werden in ganz Europa und weltweit angegriffen. Das ist inakzeptabel, und wir werden gemeinsam für die Verteidigung dieser Grundrechte kämpfen.

Infolge der Mobilisierung der Gewerkschaften und aufgrund ihrer Sachkenntnis haben Arbeitgeber und Regierungen die Gewerkschaften zunächst noch in die Ausarbeitung und Umsetzung von Antworten auf die COVID-19-bedingte Ausnahmesituation eingebunden, drängen sie jetzt aber zunehmend beiseite, wenn Verhandlungen auf betrieblicher und nationaler Ebene über die Gestaltung der wirtschaftlichen Erholung und Resilienz anstehen; Tarifverhandlungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer\*innen werden nicht geachtet. Der Kampf für die Wiedererlangung und Stärkung von demokratischen und Arbeitnehmerrechten, die in einigen Ländern und Unternehmen untergraben wurden, steht ganz oben auf unserer Prioritätenliste. Nie war es dringender als jetzt, dass die Arbeitnehmer\*innen mit einer geeinten starken Stimme sprechen. IndustriAll European Trade Union muss sich den Herausforderungen stellen, die diese Pandemie und der tiefgreifende strukturelle Wandel zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Bewältigung der Digitalisierung mit sich bringen.

Wir brauchen eine echte europäische Antwort, die mit aktiver Einbindung der Sozialpartner ehrgeizig und zielgerichtet ist, um eine signifikante makroökonomische Wirkung zu erzielen und zu helfen, weitere soziale Schäden zu verhindern, Vertrauen wiederherzustellen und bedeutende Multiplikatoreffekte zu erzielen. Dabei gilt es die Prinzipien der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung, des Pariser Klimaabkommens und des Europäischen Grünen Deals zu achten und zu integrieren. Wiederaufbau- und Resilienzprogramme müssen dazu beitragen, eine asymmetrische Erholung zu vermeiden (da einige Länder, Regionen und/ oder Branchen mehr haushaltspolitischen Spielraum zur Unterstützung der Erholung haben als andere) und so den Zusammenhalt und die Solidarität innerhalb der EU fördern. Darüber hinaus müssen die Wiederaufbauprogramme dazu beitragen, eine widerstandsfähigere und gleichberechtigtere Gesellschaft zu erreichen, indem sie benachteiligte Gruppen unterstützen, in hochwertige öffentliche Dienstleistungen investieren und sicherstellen, dass niemand zurückgelassen wird.

Es wird immer deutlicher, dass die langfristigen Schäden durch die Pandemie ohne konzertierte und koordinierte staatliche Maßnahmen in ganz Europa das Leben vieler zum Schlechteren verändern werden. Insbesondere werden sie die bestehenden Ungleichheiten zwischen und innerhalb von Ländern verschärfen. Während die Privilegierten die negativen Auswirkungen aus eigener Kraft abfedern können, kämpfen die schwächsten Bevölkerungsgruppen und Regionen in Europa darum, nicht Opfer der sich rasch ausbreitenden wirtschaftlichen Brüche zu werden. Frauen, Migrant\*innen und prekär Beschäftigte in schlecht bezahlten Branchen sind von der Pandemie unverhältnismäßig stark betroffen. Frauen, die bereits durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle benachteiligt sind, wurden aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, da ihre Arbeitsplätze im Kontext der Krise oft als entbehrlich angesehen werden. Es gilt sowohl die Einkommenssituation als auch den Zugang zu Gesundheit und Sicherheit für vulnerable Gruppen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu verbessern. Zunehmende Ungleichheiten, begünstigt durch jahrzehntelangen Neoliberalismus ohne ausgleichende Maßnahmen, bieten, wenn sie nicht bekämpft werden, einen Nährboden für Populismus und Fremdenfeindlichkeit. Wirtschaftliche Ungleichheiten werden das soziale Gefüge in Europa durch zunehmende Armut in allen ihren Erscheinungsformen, Entvölkerung und Deindustrialisierung noch weiter grundlegend schädigen.

Die COVID-19-Krise hat insbesondere junge Arbeitnehmer\*innen und Auszubildende unverhältnismäßig stark betroffen. Viele junge Menschen sehen sich plötzlich mit ruhenden oder unterbrochenen Arbeits- oder Ausbildungsverträgen konfrontiert und haben keinerlei andere Möglichkeit für den Einstieg in ihr Berufsleben. Junge Arbeitnehmer\*innen haben meist befristete Verträge, viele sind Zeitarbeitskräfte oder stecken in atypischen Beschäftigungsformen mit eingeschränktem oder gar keinem Sozialschutz fest. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um nicht wieder gut zu machende Schäden zu verhindern. Gemeinsam müssen wir den Verlust der nächsten Generation von Industriearbeitnehmer\*innen verhindern.

Die für viele einzige Gewissheit ist die Unsicherheit der kommenden Monate. In diesem Strategieplan von industriAll Europe sollen daher die wichtigsten strategischen Überlegungen und Maßnahmen für unsere gemeinsame Arbeit dargelegt werden. Gleichzeitig wird die Organisation flexibel auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren müssen. Die Pandemie und ihre Folgen bringen die gewerkschaftlichen Ressourcen an ihre Grenzen, da krisenbedingte Unternehmensumstrukturierungen mit umfassenderen strukturellen Veränderungen einhergehen und diese infolge von Digitalisierung, Klimawandel und unregulierter Globalisierung sogar noch beschleunigen. Wirtschaftliche Erholung muss für alle gewährleistet werden. Die Industriegewerkschaften in Europa stehen für einen proaktiven Ansatz, um dies sicherzustellen.

Alle Maßnahmen müssen ein zentrales Ziel verfolgen: die Stärkung der kollektiven Stimme der Arbeitnehmer\*innen bei strategischen Entscheidungen auf Unternehmens-, Branchen-, nationaler und europäischer Ebene, um Rechte durchzusetzen und unsere Forderungen zu erfüllen. Es geht darum, der Stimme unserer Mitgliedsorganisationen gegenüber politischen Entscheidungsträger\*innen und Arbeitgebern durch Fachwissen, den Austausch bewährter Verfahren und die Formulierung gemeinsamer Forderungen und Maßnahmen mehr Gewicht zu verleihen.

Der Strategieplan von industriAll Europe für den Zeitraum 2021–2023 konzentriert sich daher auf die Umsetzung von 5 Prioritäten:

## **1. Eine starke Stimme für die Arbeitnehmer\*innen erfordert starke Gewerkschaften am Arbeitsplatz**

Da die Dauer und die Folgen der Pandemie weiter ungewiss sind, kommt den Gewerkschaften eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die Unsicherheit für die Arbeitnehmer\*innen zu mildern und sie zu schützen. Gleichzeitig sind sie jedoch mit neuen Herausforderungen konfrontiert, wenn es darum geht die Kontakte mit den Mitgliedern und den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaften aufrechtzuerhalten. Der neue Kontext birgt aber auch Chancen für Gewerkschaften: Innovation, Einsatz neuer Technologien zur Unterstützung des Dialogs am Arbeitsplatz und über die Grenzen hinweg sowie das gewerkschaftliche Organising neuer Mitglieder, die sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Beschäftigungssicherheit sorgen. Diese Chancen müssen genutzt und ergriffen werden.

Obwohl sie in vielen Ländern in Reaktion auf die letzte Finanzkrise untergraben wurden, haben sich der soziale Dialog, Tarifverhandlungen und die Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen bei der Bekämpfung der Auswirkungen der Pandemie bewährt. Auf allen Ebenen wurden gemeinsame Lösungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen, ihres Einkommens und ihrer Arbeitsplätze gefunden. Da der Wert von Tarifverhandlungen zunehmend anerkannt wird, müssen die Mitgliedsgewerkschaften von industriAll Europe weiterhin mobilisieren, um die Tarifverhandlungssysteme zu stärken und sicherzustellen, dass sie faire und kollektive Lösungen für alle bieten.

Diese Instrumente sind nicht nur für die Bewältigung der Notsituation, sondern auch für die Umsetzung fairer Wiederaufbaustrategien von zentraler Bedeutung. Die Einhaltung von Wort und Geist der EU-Rechtsvorschriften über die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen ist nicht immer gewährleistet, und auch die Sanktionen sind oft nicht wirksam und streng genug, um Verstöße zu verhindern.

Da multinationale Unternehmen über Landesgrenzen hinweg agieren und zunehmend in der Lage sind, die Vorteile eines uneinheitlichen steuerlichen und sozialen Besitzstandes der EU sowie Schlupflöcher im EU-Recht zu nutzen, nimmt die Zahl der Briefkastenfirmen zu und werden Arbeitnehmerrechte einfach umgangen. Es gilt jetzt, die Bedeutung der Gewerkschaften und des Instrumentariums der Arbeitsbeziehungen zu bekräftigen. Ohne das Engagement und den Beitrag der Arbeitnehmer\*innen wird es nämlich unmöglich sein, unsere Industrien wiederaufzubauen.

Deshalb wird industriAll Europe:

- a) aufbauend auf den Erfahrungen der industriAll Europe- Kampagne „Together at Work“ eine breiter angelegte Kampagne zum Aufbau von Gewerkschaftsmacht und zur Stärkung des Instrumentariums der Arbeitsbeziehungen auf sektoraler, betrieblicher, nationaler und EU-weiter Ebene im Kontext der „neuen Normalität“ unterstützen: „Every workplace with a union. Every worker in the Union.“,
- b) die Mitgliedsorganisationen dabei unterstützen, neue Strategien und Instrumente zu entwickeln, um mehr Mitglieder zu organisieren und anzuwerben, Tarifverträge abzuschließen, Kontakt aufzunehmen mit Unternehmen in Branchen mit geringer Tarifbindung unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsplätzen in den aufstrebenden neuen Industrien (aufgrund der Digitalisierung und der Ökologisierung der Industrien), indem wir im Rahmen des entsprechenden Programms von industriAll

Europe Erfahrungen über gewerkschaftliches Organising in der „neuen Normalität“ der Arbeitswelt austauschen,

- c) die Autonomie der Sozialpartner auf allen Ebenen verteidigen und wo erforderlich Tarifverhandlungssysteme wieder aufbauen, die formalen Hindernisse für die Vereinigungsfreiheit, die Tarifverhandlungen und das Streikrecht einer kritischen Bewertung unterziehen und gegen die systematische Bekämpfung von Gewerkschaften (Union Busting) vorgehen,
- d) Initiativen in Bezug auf grenzüberschreitende Kooperationen und die Vernetzung der Mitgliedsgewerkschaften durch die Förderung des Solidaritätspakts von industriAll Europe überprüfen, bewerten und stärken,
- e) eine Neuausrichtung des Schwerpunkts der Strukturreformen vornehmen durch Abkehr von der Deregulierung der Arbeitsmärkte, durch die Förderung von sozial relevanten Bereichen wie Fertigkeiten, Tarifverhandlungssysteme, sichere Arbeitsverträge, durch Schaffung eines positiven und berechenbaren Investitionsklimas für Unternehmen sowie durch verantwortungsvolle Regierungsführung und leistungsfähige öffentliche Institutionen,
- f) gemeinsame (durch die Kampagne „My Union. My Rights.“ formulierte) Antworten auf Versuche zur Individualisierung der Rechte am Arbeitsplatz fördern und stärkere politische Unterstützung für Tarifverhandlungen sowohl von den EU-Institutionen als auch von den nationalen Regierungen einfordern (z. B. durch eine Stärkung sozialer Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe), sich für ein Recht auf Branchentarifverhandlungen in europäischen Ländern, in denen es Einschränkungen gibt, einsetzen und infrage gestellte Branchentarifverträge proaktiv verteidigen,
- g) regionale Tarifverhandlungsnetzwerke im verarbeitenden Gewerbe fördern,
- h) proaktive strategische Industriekonzepte der Gewerkschaften auf Branchenebene und mit Gewerkschaftsvertreter\*innen und EBR der Unternehmensebene erarbeiten und unterstützen,
- i) die Förderung und Unterstützung der Einrichtung von EBR und der Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen in SE sowie in Unternehmen, die grenzüberschreitend fusionieren, verbessern und auf die Aushandlung weitreichender und guter Vereinbarungen auf der Grundlage der verbindlichen Leitlinien von industriAll Europe und unserer Toolbox für die Antizipation und Bewältigung von Veränderungen drängen,
- j) das Instrumentarium weiterentwickeln, um Gewerkschaftsvertreter\*innen in multinationalen Unternehmen, EBR- und SE-BR-Mitglieder durch Tipps und Ratschläge zu befähigen, aktuelle Themen proaktiv anzugehen (z.B. durch die Aktualisierung der verbindlichen Leitlinien für EBR-/SE-Verhandlungen oder die Veröffentlichung praktischer Empfehlungen zu Themen wie Umstrukturierungen, Brexit, Digitalisierung, Dekarbonisierung, Chancengleichheit usw.),
- k) weiterhin eine wesentliche rechtliche Verbesserung der neugefassten EBR-Richtlinie fordern, einschließlich der Einführung wirksamer, abschreckender und angemessener Sanktionen,
- l) wann immer möglich und sinnvoll, die Voraussetzungen schaffen für den Abschluss europäischer Unternehmensvereinbarungen, die faire Lösungen für alle bieten und zwar auf Grundlage des internen Mandatsverfahrens für Verhandlungen auf Unternehmensebene, das klare und demokratische Regeln für Verhandlungen in multinationalen Unternehmen vorsieht,

m) ein europäisches Modell der Unternehmensführung verteidigen, das auf einer gemeinsamen Architektur transnationaler Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung in Unternehmen beruht und Unternehmen fördert, die im gemeinsamen Interesse der Arbeitnehmer\*innen und der Gesellschaft handeln und das die umfassendere Verantwortung von Unternehmen über die Interessen ihrer Aktionäre hinaus zum Thema macht (einschließlich der Einführung einer verbindlichen Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz sowie Gesundheit und Sicherheit und der Stärkung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die soziale Verantwortung von Unternehmen, mit dem vorrangigen Ziel der Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und der Gewerkschaftsrechte).

## **2. Eine starke Stimme für Arbeitnehmer\*innen, um für gute Arbeitsplätze in starken und nachhaltigen europäischen Industrien zu sorgen**

Die Entwicklung intelligenter, sauberer und innovativer Industrietätigkeiten innerhalb Europas ist für die Förderung des Wirtschaftswachstums, die Schaffung von Mehrwert für die Gesellschaft und die Unterstützung des Produktivitätswachstums von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus ist eine ehrgeizige Industriepolitik ein zentraler Faktor einer jeden guten Beschäftigungsstrategie, da sie zur Sicherung und Schaffung hochwertiger Industriearbeitsplätze beiträgt, was wiederum junge Arbeitnehmer\*innen anzieht und in der Branche hält.

Die Pandemie hat die inhärenten Schwächen ausgedehnter globaler Wertschöpfungsketten und die Bedeutung inländischer Industrieproduktion offengelegt. Die Forderungen nach einer Rückverlagerung der Produktion und der Sicherung der industriellen Souveränität durch regionale und kürzere Lieferketten wurden immer lauter. Darüber hinaus hat diese Krise einen Bruch erzeugt, der staatliches Eingreifen erforderte, um einen wirtschaftlichen Zusammenbruch zu verhindern – die Notwendigkeit eines besseren Wiederaufbaus (*build back better*) hat Investitionen in saubere Technologien beschleunigt und die im Grünen Deal der EU geplante Wende unterstützt.

Die Digitalisierung hat das Potenzial, die komparativen Vorteile des europäischen verarbeitenden Gewerbes erheblich zu verbessern und Tätigkeiten in neuen Industriesektoren entstehen zu lassen und so Arbeitsplätze in der Industrie zu sichern oder neue zu schaffen, wenn sie gut reguliert wird und Gegenstand von Verhandlungen ist. Auf der anderen Seite geht die Einführung digitaler Technologien mit dramatischen Veränderungen der Arbeitswelt einher, was sich wiederum stark auf die Quantität und Qualität der Arbeitsplätze auswirkt.

Die unsichtbare Hand des Marktes wurde als Mythos entlarvt, und konsequente industriepolitische Strategien sind jetzt gemeinsames politisches Ziel. Insbesondere der Grüne Deal der EU ist ein bewusster politischer Eingriff in die Marktkräfte, und daher tragen die Politiker\*innen eine direkte Verantwortung dafür, einen gerechten Strukturwandel und eine Dekarbonisierung ohne Deindustrialisierung zu erreichen. Die Arbeitnehmer\*innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Lenkung dieser Maßnahmen, um sicherzustellen, dass gute Arbeitsplätze in der Industrie geschaffen, umgewandelt und erhalten werden. IndustriAll Europe darf in Fragen der Industriepolitik nicht in eine defensive Position geraten – die Gewerkschaften müssen einbezogen werden und die sich aus der Krise ergebenden Möglichkeiten nutzen, um die wirtschaftlichen und sozialen Produktions- und Verbrauchsmuster zu verändern.

Deshalb wird industriAll Europe:

- a) sich dafür einsetzen, dass eine starke und nachhaltige europäische Industriestrategie Kernstück der Wiederaufbaupläne und -programme der EU und der Mitgliedstaaten wird, mit Fahrplänen für Branchen und Wertschöpfungsketten und konkreten Maßnahmen, die eine flächendeckende Deindustrialisierung in Europa und den Verlust industrieller Anlagen und Kapazitäten verhindern,
- b) sich dafür einsetzen, dass der Grüne Deal (einschließlich des „Fit to 55-Pakets“) in einer europäischen Industriepolitik verankert wird, die kohlenstoffarme industrielle Wertschöpfungsketten aufbaut und disruptive Veränderungen in Regionen und Sektoren vermeidet, in denen Emissionen nur schwer zu reduzieren sind,
- c) sich dafür einsetzen, dass öffentliche Mittel zur Unterstützung von Privatunternehmen an durchsetzbare Bedingungen für soziale Gerechtigkeit geknüpft werden, und zwar in Form von Garantien für zukünftige Investitionen und die Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze, durch gerechte Besteuerung, ein Verbot von Aktienrückkäufen oder außerordentlichen Dividenden für Aktionäre und die Kontrolle durch Sozialdialog,
- d) sicherstellen, dass beide Übergänge „gerechte Übergänge“ sind, d. h. rechtzeitige Antizipation und Bewertung der Auswirkungen struktureller Veränderung und Gewährleistung von angemessener Unterstützung für die vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten, Unternehmen und Regionen; dies erfordert einen integrierten Ansatz und einen starken und kohärenten Sozialdialog durch die Beteiligung aller Interessenträger auf allen Ebenen: Unternehmen (Weiterbildung, interne Mobilität, Antizipation von Umstrukturierungen zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen), öffentliche Arbeitsvermittlung (reibungsloser Arbeitsplatzwechsel), andere Behörden (Bestandsaufnahme der Sektoren und Wertschöpfungsketten und Planung regionaler Rekonversionspläne) und Gewerkschaften (Ausarbeiten von Alternativen zu Umstrukturierungsplänen, Suche nach einer Lösung für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, der oder die von einer Umstrukturierung betroffen ist, Aufbau von Gewerkschaftsmacht in den neuen Industrien); die umfassende Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen und ihrer Gewerkschaften muss bei all diesen Aktionen eine zwingende Voraussetzung sein – dabei gilt „nichts über uns ohne uns“,
- e) Ad-hoc-Gewerkschaftskoordinierungsgruppen zur Unterstützung gemeinsam vereinbarter gewerkschaftlicher Maßnahmen im Falle transnationaler Umstrukturierungen und massiver Stellenabbaupläne einsetzen und ein Instrumentarium für Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen entwickeln, damit diese besser in der Lage sind, den Wandel zu antizipieren und zu gestalten (z. B. Handbuch zu Umstrukturierungen, praktische Empfehlungen für EBR- und SE-BR- Mitglieder),
- f) die territorialen und sektoralen Pläne und Ressourcen im Rahmen des Fonds für einen gerechten Übergang beobachten und Einfluss darauf nehmen, sowie langfristige Fahrpläne ausarbeiten, um die tiefgreifende Dekarbonisierung der Energiewirtschaft und der energieintensiven Industriezweige und die Umstellung auf die Elektrifizierung und alternative Kraftstoffe in den Wertschöpfungsketten des Fahrzeugbaus gemeinsam mit Arbeitgebern und Regierung zu antizipieren und zu bewältigen; es gilt sicherzustellen, dass die nationalen und Branchengewerkschaften gemäß dem Partnerschaftsprinzip der Kohäsionsfinanzierung an der Entwicklung, Überwachung und Evaluierung der territorialen Pläne für einen gerechten Strukturwandel beteiligt

werden; industriAll Europe wird sich für eine Aufstockung der Mittel des Fonds für einen gerechten Übergang zur sozialen Abfederung des ökologischen Umbaus einsetzen,

- g) das Potenzial digitaler Technologien zur Bewältigung unserer „großen gesellschaftlichen Herausforderungen“ (Energie- und Ressourceneffizienz, Klimawandel, Mobilität, Gesundheit) ausloten und sich proaktiv in die Vorschläge der EU einbringen, die darauf abzielen, die industrielle Führungsrolle im Bereich der Elektronikkomponenten/-systeme zu behaupten und in die Entwicklung neuer IKT-Bereiche wie Big Data, Cloud Computing, KI, fortgeschrittene Fertigung zu investieren,
- h) einen ganzheitlichen Standpunkt in Bezug auf nachhaltige und integrative Mobilität ausarbeiten, der Verkehrsverlagerungen, die Elektrifizierung von Flotten und alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien berücksichtigt, sowie EU- und nationale sektorale Fahrpläne und Strategien, um einen gerechten Übergang für die Arbeitnehmer\*innen im Automobilbau, in der Luft- und Raumfahrt, im Schiffbau und in der maritimen Wirtschaft sowie in der Eisenbahnindustrie und den entsprechenden Lieferketten zu gewährleisten,
- i) vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Wirtschaftskrise einen eigenen Ansatz zur möglichen Rolle von Arbeitszeitmaßnahmen bei der Sicherung und Schaffung guter Arbeitsplätze ausarbeiten,
- j) sich für eine Reform der europäischen Wettbewerbspolitik zur Unterstützung einer durchsetzungsstarken Industriestrategie einsetzen, mit der die industrielle Zusammenarbeit entlang zukunftsorientierter Wertschöpfungsketten gefördert wird, unter Berücksichtigung der Herausforderungen der Globalisierung (einschließlich der Zunahme unlauterer Handelspraktiken) und der Notwendigkeit, die Regeln für staatliche Beihilfen zu lockern, um die volle Unterstützung für den doppelten grünen und digitalen Übergang zu gewährleisten,
- k) in die regionale Dimension der Industriepolitik investieren, um den zunehmenden Ungleichheiten entgegenzuwirken, indem Möglichkeiten für die Rückverlagerung der Produktion und die Behebung regionaler Ungleichgewichte untersucht werden,
- l) die strategische Planung und angemessene öffentliche Finanzierung der Modernisierung der industriellen Infrastruktur in Europa – transeuropäische Netze für Verkehr (Schiene, Flug- und Seehäfen), (intelligente) Stromnetze, Infrastruktur für CO<sub>2</sub>-Abscheidung und -Speicherung/-Nutzung (CCS/CCU) und Wasserstofftechnologien, Kommunikation, industrielle Infrastruktur (Gewerbegebiete, Forschungs- und Innovationsinfrastruktur und Logistik) – durch die Beteiligung an EU-Initiativen wie der Allianz für sauberen Wasserstoff und der Batterie-Allianz fördern,
- m) eine Energieunion 2.0 unterstützen, die in eine starke Erhöhung des Angebots an CO<sub>2</sub>-emissionsarmer Energie investiert, die lastseitige Steuerung organisiert, ein europaweites Stromnetz schafft, um Schwankungen von Wind- und Solarenergie auszugleichen, Technologien zur Energiespeicherung entwickelt und F&E fördert, um in Anerkennung der Bedeutung der Energiesouveränität und aller CO<sub>2</sub>-armen Energiequellen für den künftigen Energiemix eine EU-Energieindustrie aufrechtzuerhalten und zu entwickeln, die das gesamte Spektrum abdeckt, während gleichzeitig bezahlbare Energie für industrielle Nutzer und Haushalte gewährleistet wird,
- n) Fahrpläne für die tiefgreifende Dekarbonisierung der energieintensiven Industrien (z.B. Stahl, Nichteisenmetalle, Chemikalien, Papier) erarbeiten, mit dem Ziel, eine



nachhaltige Zukunft für diese Sektoren in Europa zu gewährleisten, und zwar durch das Upscaling neuer bahnbrechender Technologien, massive öffentliche und private Investitionen und einen unterstützenden Rechtsrahmen, um einen gerechten Übergang zu gewährleisten und gleichzeitig sicherzustellen, dass die europäische Produktion keinem unfairen und aggressiven Handelsdumping und asymmetrischen Wettbewerb ausgesetzt ist,

- o) eine industrialisierte Kreislaufwirtschaft fördern, die über die reine Abfallverwertung hinausgeht und stattdessen auf Wiederverwendung und Wiederaufarbeitung (Remanufacturing) ausgerichtet ist, insbesondere durch aktive Teilnahme an EU-Initiativen zu Rohstoffen und Kreislaufwirtschaft,
- p) „nachhaltige Finanzierungen“ fördern, um die Kapitalströme auf nachhaltigere Tätigkeiten und Fairness in globalen Wertschöpfungsketten auszurichten, und zwar durch die Beteiligung an Taxonomie-Initiativen und das Eintreten für eine verbesserte nichtfinanzielle Berichterstattung und nachhaltige Unternehmensführung (z. B. verbindliche Rahmen für eine Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte),
- q) sich für eine multilaterale Regulierung des internationalen Handels einsetzen, um die Durchsetzung und universelle Achtung der Arbeitnehmerrechte und Umweltstandards zu gewährleisten, sowie für Handels- und Investitionspolitiken, die durch das Portfolio an handels- und investitionspolitischen Instrumenten und durch Verhandlungen faire globale Wettbewerbsbedingungen für unsere Industrie schaffen, sei es in Bezug auf die Verlagerung von CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards oder in Bezug auf die Bekämpfung von Überkapazitäten und unfairen Praktiken, einschließlich der aktiven Teilnahme an EU-internen Beratungsgruppen. Transparenz ist entscheidend für die gesellschaftliche Akzeptanz der Handelspolitik, und die Einbindung der Gewerkschaften ist eine zentrale Forderung, um dies zu erreichen. Darüber hinaus ist eine starke Koordinierung der Handelspolitik der EU-Mitgliedstaaten und der europäischen Länder, die nicht Mitglieder der EU sind, innerhalb der Gewerkschaftsbewegung unerlässlich.

### **3. Eine starke Stimme für Arbeitnehmer\*innen für inklusive und sichere Arbeitsplätze und ein gesundes Arbeitsumfeld**

Die Pandemie und ihre Folgen haben die Arbeitswelt radikal verändert. Dies gilt sowohl für diejenigen, die sich an die Arbeit von zu Hause gewöhnen mussten, als auch für die Arbeitnehmer\*innen, die als „unverzichtbar“ gelten, um die industrielle Produktion bzw. die Energieerzeugung und -systeme aufrechtzuerhalten sowie Lösungen bereitzustellen, um die Welt am Laufen zu halten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in Europa nicht mehr nur ein Randthema, sondern wird zu Recht als unerlässlich anerkannt. Die Pandemie stellt einen Wendepunkt für die Verbreitung von Technologien und die digitale Umgestaltung unseres Arbeitsumfeldes dar. Es darf jedoch keinesfalls davon ausgegangen werden, dass jeder in der Lage ist, von den Vorteilen dieser Technologien zu profitieren. Eine gute Gesundheits- und Sicherheitskultur, die von „Ausrutschen und Stolperern“ bis hin zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz alles abdeckt, muss in allen unseren Industriezweigen gestärkt werden.

Die COVID-Krise hat leider deutlich gemacht, dass heute mehr denn je große Ungleichheiten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unfälle und vor allem Berufskrankheiten bestehen. Die im Zuge der COVID-Krise zutage getretene digitale Kluft ist unverzüglich

anzugehen, und es sind konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu überwinden. Die Krise hat die Bevölkerung in zwei Lager geteilt. Auf der einen Seite stehen die, die die digitalen Instrumente nutzen können, und auf der anderen Seite die, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nicht die Mittel, das Wissen oder einfach nicht die Möglichkeit dazu haben. Die digitale Kluft hat außerdem einen erheblichen Einfluss auf das Ausmaß und die Risikoexposition, wenn es um Unfälle und Berufskrankheiten geht.

Der digitale Wandel der Industrie hat sich beschleunigt, da die neue Situation die Einführung und den Einsatz neuer Technologien erforderte, wobei die Automatisierung eine Möglichkeit darstellt, räumliche Distanz zu wahren. Viele Arbeitnehmer\*innen in der Industrie waren gezwungen, sich an ein immer höheres und unvorhersehbares Arbeitstempo anzupassen, das auf die Intensivierung der Arbeit aufgrund von Automatisierung und fortgeschrittenen Technologien zurückzuführen ist. Die Einführung neuer Technologien und die Steigerung der Produktivität dürfen nicht zu einem rückwärtsgewandten Modell führen, durch das stärkerer Druck auf die Beschäftigten ausgeübt wird. Sie könnten stattdessen die Gelegenheit bieten, die Beschäftigten zu entlasten, indem - unter ihrer Beteiligung - Arbeitsorganisation und Arbeitszeitpolitik überdacht werden. Der Druck, flexibel und anpassungsfähig zu sein, über die richtigen Kompetenzen zu verfügen und im Job auf dem Laufenden zu bleiben, belastet die Arbeitnehmer\*innen, die mit dem raschen digitalen Wandel Schritt halten müssen.

Europa muss aus den Fehlern und unbeabsichtigten Spätfolgen früherer Krisen lernen. Forschung und Literatur der vergangenen Jahrzehnte belegen, dass Frauen von früheren Krisen bis zu sieben Jahre länger als ihre männlichen Kollegen und unverhältnismäßig stark betroffen waren (in Beschäftigung, im Bildungswesen, in der politischen Vertretung). Die Corona-Pandemie hat Frauen europaweit überproportional hart getroffen, als Beschäftigte in systemrelevanten Berufen, bei der Arbeitslosigkeit und in einer Zunahme von Betreuungspflichten durch Home Office und Home Schooling aufgrund von Schließung der Betreuungseinrichtungen (Schulen, Kindergärten). Zu befürchten sind Rückschritte beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle und den Karrierechancen für Frauen. Die Wiederaufbauprogramme der EU müssen sicherstellen, dass sich diese Krise nicht verfestigt. Als Industriegewerkschaft ist es unsere Pflicht, die Digitalisierung zum Wohle aller Mitglieder der Gesellschaft und aller Industriebeschäftigten zu gestalten. Die doppelte Transformation zu einer stärker digitalisierten und dekarbonisierten Wirtschaft ist gut dokumentiert. Durch diese Krise ergibt sich aber auch die Gelegenheit, die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Übergangs hin zu einem inklusiveren und vielfältigeren Arbeitsmarkt zu unterstreichen.

Vielfältigere Belegschaften sind von entscheidender Bedeutung, um die Zukunft einer nachhaltigen Produktion in Europa und ein langfristig gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Um darauf aufzubauen und eine wirtschaftliche Erholung mitzugestalten, die allen zugutekommt, bedarf es neuer Ideen und Inspiration, einer neuen Führungskultur, kreativer Zusammenarbeit und eingehender Überlegungen darüber, wie sich diese Veränderungen auf verschiedene Bevölkerungsgruppen auswirken.

Deshalb wird industriAll Europe:

- a) für gute Beschäftigung für alle und gegen prekäre Arbeit im Einklang mit der zweiten gemeinsamen Forderung von industriAll Europe eintreten, um sicherzustellen, dass unbefristete, direkte Vollzeitverträge das Normalarbeitsverhältnis bleiben,
- b) dafür eintreten, dass die europäische Politik eine Digitalisierung der Industrie unterstützt, die eine breite und gerechte Verteilung der sich daraus ergebenden

- Vorteile fördert, die Digitalkluft (insbesondere in KMU) angeht und die entsprechenden Chancen im allgemeinen Interesse nutzt,
- c) sich für eine Stärkung des Rechtsrahmens zur Gewährleistung eines besseren Arbeitsumfeldes einsetzen,
  - d) sich für umfassende Rahmenbedingungen für Telearbeit einsetzen, einschließlich des Rechts auf Nichterreichbarkeit,
  - e) für Arbeitszeitstrategien eintreten, die Arbeitsplätze sichern, schaffen und umverteilen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern und Flexibilität während des gesamten Arbeitslebens ermöglichen, insbesondere für ältere Arbeitnehmer\*innen, und weiterhin eine offene Diskussion über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und kürzere Arbeitszeiten in unseren Strukturen fördern,
  - f) sich gemäß der ILO-Konvention gegen Gewalt und Belästigung (Nr. 190) und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 206) gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt einsetzen,
  - g) daran arbeiten, dass in den nationalen Konjunkturprogrammen und im Europäischen Semester die Ermittlung von Kompetenzbedarf und -defiziten, insbesondere mit Blick auf die grüne und intelligente Industrie der nahen Zukunft, vorgesehen wird; die Pläne müssen Lehrausbildungs- und Schulungsprogramme mit Übernahmemöglichkeiten umfassen, um die nächste Generation von Industriearbeitnehmer\*innen vorzubereiten; die Gewerkschaften müssen voll in diesen Prozess eingebunden werden und junge Menschen zu Beginn ihres Berufslebens proaktiv unterstützen, insbesondere auch als Teil einer gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie,
  - h) eine größere Arbeitsmarktvelfalt fördern und sich für den Abbau der digitalen Kluft durch den Erwerb digitaler Kompetenzen und Schulungen für alle Arbeitnehmer\*innen einsetzen und die Auswirkungen auf die Quantität und Qualität der Arbeitsplätze in unseren Industriezweigen einer ständigen Bewertung unterziehen,
  - i) die gemeinsamen Forderungen von industriAll Europe in Bezug auf ein persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung und gegen prekäre Arbeit überprüfen, bewerten und ggf. überarbeiten,
  - j) in Zusammenarbeit mit dem EGB und anderen EGV ein Schulungs- und Mentorenprogramm für „gewerkschaftliche Diversity-Champions“ in Industriebetrieben entwickeln,
  - k) eine umfassende Strategie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ausarbeiten, um die Rolle der Gewerkschaften und/ oder Sicherheitsbeauftragten zu stärken – besonderes Augenmerk wird dabei auf die langfristigen gesundheitlichen Folgen dieser Krise gelegt, insbesondere die organisatorischen, sozialen und psychologischen Aspekte der Krise in Bezug auf das Arbeitsumfeld, und auf die Risiken in den neu aufkommenden Branchen und durch die entsprechenden Technologien; industriAll Europe wird außerdem die Anerkennung von COVID 19 als Berufskrankheit fördern (mit der daraus folgenden rechtmäßigen Entschädigung für diejenigen, die sich am Arbeitsplatz infizieren),
  - l) für einen diskriminierungsfreien, lebenslangen Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung mit hochwertigem Lehrangebot für alle Arbeitnehmer\*innen in allen EU-Ländern eintreten, um die Beschäftigungschancen, insbesondere junger Menschen, zu verbessern, und effektiven Wissenstransfer sicherstellen,
  - m) daran arbeiten, dass der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte ehrgeizige Instrumente zur Organisation beruflicher Übergänge enthält,

- n) verschiedene Optionen für einen Ruhestand nach dem Erwerbsleben bei guter Gesundheit (z. B. Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit) fördern und sich gegen Altersarmut und für eine gesicherte Existenz von hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten einsetzen, industriAll Europe wird sich gleichzeitig gegen die automatische Erhöhung des Renteneintrittsalters entsprechend der Lebenserwartung aussprechen, es sei denn, die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, und einen generationenübergreifenden Ansatz fördern,
- o) die Anpassung der Arbeitsumgebung und -bedingungen an die verschiedenen Altersgruppen fördern, um die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen zu erhalten und ihre Beschäftigungssicherheit sicherzustellen.

#### **4. Eine starke Stimme für Arbeitnehmer\*innen für faire Entgelte und Kaufkraftstabilität**

Die Pandemie ist mit großen gesundheitspolitischen Herausforderungen verbunden, und die wirtschaftliche Lage hat die bestehenden ökonomischen Ungleichheiten noch verschärft. Es ist festzustellen, dass der Anteil der Arbeitnehmer\*innen am erwirtschafteten Wohlstand weiter abnimmt. Die Ungleichheiten nehmen sowohl innerhalb als auch zwischen den Ländern zu. Es gibt sie zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Beschäftigten in Ost- und Westeuropa bzw. Nord- und Südeuropa. Der einzige Ausweg aus dieser Krise ist ein investitionsgestützter Aufschwung, denn jüngste Erfahrungen haben gezeigt, dass Sparprogramme langfristigen Schaden anrichten. Die Arbeitnehmer\*innen dürfen nicht zu Opfern des Ausbruchs der Pandemie werden und müssen vor Einkommensverlusten geschützt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die von Lockdowns betroffenen Arbeitnehmer\*innen über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen. Für eine rasche Erholung ist es wichtig, dass die Kaufkraft erhalten bleibt. Es wäre nicht hinnehmbar, wenn die Rezession mit Preissteigerungen einherginge, die zu weit verbreiteter Verarmung führen würden. Tarifverhandlungssysteme sind ein zentraler Faktor für die Gewährleistung von sozialem Zusammenhalt und Gleichheit, und die Förderung stabiler und starker Arbeitsbeziehungen ist für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte von zentraler Bedeutung.

Deshalb wird industriAll Europe:

- a) einen lohngetriebenen Aufschwung zur Ankurbelung der Wirtschaft fördern, um sicherzustellen, dass die Reallöhne zu den Produktivitätsgewinnen aufschließen und die während der Pandemie durch Telearbeit und die beschleunigte Digitalisierung erzielten Produktivitätsgewinne durch höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen (d.h. Schulung, Arbeitszeitregelungen, ...) gerecht aufgeteilt werden, wobei sichergestellt werden muss, dass die durch Homeoffice verursachten Kosten nicht von den Arbeitnehmer\*innen getragen werden müssen,
- b) für gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit in ganz Europa kämpfen, einschließlich klarer Verpflichtungen für Arbeitgeber und eines starken europäischen Rechtsrahmens für Lohntransparenz sowie Entgeltgleichheit und Gleichbehandlung in der gesamten EU,
- c) sicherstellen, dass die Sozialpartner eng in die Festsetzung des Mindestlohns einbezogen werden, wo dies anwendbar und relevant ist,
- d) sich für eine Lohnkonvergenz nach oben zwischen Ost- und Westeuropa einsetzen,

- e) die Ausbeutung von Arbeitsmigrant\*innen auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, in dem sichergestellt wird, dass ihnen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft, faire Integration in den Arbeitsmarkt, Schulungsrechte und soziale Absicherung angeboten wird,
- f) einen ehrgeizigen Aktionsplan verfolgen, um die Mitgliedstaaten zu ermutigen, ihre Versprechen im Zusammenhang mit der Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte einzulösen,
- g) die interne Debatte und Koordinierung der Tarifverhandlungen stärken und den Informationsaustausch über Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften des verarbeitenden Gewerbes im Rahmen von Eucob@n und des internen Netzwerks von industriAll Europe verbessern.

## **5. Eine starke Stimme für Arbeitnehmer\*innen erfordert ein soziales und demokratisches Europa, das in Krise und Aufschwung auf Solidarität zwischen den Völkern beruht**

Der Europäische Rat legte im Juli 2020 ein Konjunkturpaket vor, in dem anerkannt wird, dass Investitionen und nicht Sparmaßnahmen das Mittel der Wahl sind, um unsere Volkswirtschaften wiederaufzubauen und die Herausforderungen des Klimawandels und der Digitalisierung zu bewältigen. Dies ist ein wichtiger Sieg für alle, die sich in letzten zehn Jahren für ein sozialeres Europa eingesetzt haben. Bei der wirtschaftlichen Erholung von dieser großen Krise dürfen wir nicht außer Acht lassen, dass die Verschlechterung des Lebensstandards der Menschen und steigende Arbeitslosigkeit nationalistischen Lösungen und dem Aufstieg der extremen Rechten Vorschub leisten könnten. Der europäische Aufschwung muss jedoch vielmehr zu Solidarität zwischen den Ländern und Völkern und zu auf universellen Regeln beruhendem Handel zum Wohle von Mensch und Umwelt führen. Darüber hinaus muss sich diese Solidarität auch auf unsere kontinentalen Grenzen und über diese hinweg erstrecken, mit einem neuen mitfühlenden gemeinsamen Ansatz zu Asyl und Migration, der auf den Menschenrechten und der Achtung des Völkerrechts beruht und den Zugang zu grundlegenden öffentlichen Dienstleistungen sicherstellt. Dies erfordert konzertierte Maßnahmen und Koordinierung zwischen Gewerkschaften und Regierungen.

IndustriAll Europe verurteilt und wendet sich entschieden gegen strukturelle Ungleichheit, Diskriminierung und tief verwurzelte Benachteiligung von Frauen, von ethnischen Minderheiten angehörenden Arbeitnehmer\*innen, von Arbeitnehmer\*innen mit Behinderungen und LGBT+- Arbeitnehmer\*innen, die sich in einer ungleich stärkeren Exposition gegenüber COVID-19 und überproportionalen Auswirkungen und Todesfallzahlen niedergeschlagen haben. Unsere Anstrengungen müssen sich auf die Umsetzung unserer langjährigen Forderungen zur Förderung und Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz und der Gleichberechtigung in der Gesellschaft konzentrieren. Als Gewerkschaften müssen wir auch unserer Verantwortung gerecht werden und in internationaler Solidarität handeln, insbesondere bei Umstrukturierungen in multinationalen Unternehmen. Wir dürfen uns von den Arbeitgebern im Kampf um Arbeitsplätze und Rückverlagerungen nicht spalten und in einen Wettlauf nach unten hineinziehen lassen. Wir müssen zusammenstehen und alle möglichen Kanäle und Instrumente nutzen, um uns zu koordinieren, uns gegenseitig auf dem Laufenden zu halten und in Einigkeit zu handeln. Eine Reihe von Unternehmen nutzt COVID-19 als Vorwand, um umfangreiche Umstrukturierungsprogramme durchzuführen und die Beschäftigten innerhalb und zwischen den Ländern gegeneinander auszuspielen. Dagegen

müssen wir vorgehen und transnationale Solidarität zwischen unseren Mitgliedern aus verschiedenen Ländern aufbauen. Darüber hinaus haben die Arbeitgeber in einigen Ländern damit begonnen, Stellenkürzungen anzukündigen, anstatt hart erkämpfte nationale Arbeitsplatzsicherungsprogramme in Anspruch zu nehmen, die verlängert wurden. IndustriAll Europe ruft die Arbeitgeber auf, im langfristigen Interesse aller zu handeln und zunehmende Unsicherheit und Ungewissheit zu vermeiden. Die Gewährleistung von Inklusivität und Solidarität muss oberstes Ziel des Wirtschaftsaufschwungs der EU sein.

Deshalb wird industriAll Europe:

- a) das Europäische Semester genau verfolgen und sich engagieren, um sicherzustellen, dass die Sparmaßnahmen nicht durch die Hintertür wieder eingeführt werden; wir werden die Erfahrungen unserer Branchen und die Investitionsprioritäten zusammengetragen und präsentieren, um sicherzustellen, dass das Europäische Semester zu einem effektiven und effizienten Instrument für die Koordinierung der makroökonomischen Politik wird, um qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und Wirtschaftswachstum zu unterstützen, indem die Ziele des Grünen Deal und der Europäischen Säule der sozialen Rechte integriert werden, und dass es nicht zu Eingriffen in Kollektivvertragssysteme und soziale Sicherungs- und Pensionsysteme durch das Europäische Semester kommt,
- b) dafür eintreten, dass beschäftigungssichernde Maßnahmen so lange aufrechterhalten werden, bis der Aufschwung gesichert ist,
- c) entschieden gegen Angriffe auf Tarifverhandlungen, auf die Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte und den Sozialdialog auf allen Ebenen auftreten, und zwar durch solidarische Vernetzung der Mitgliedsorganisationen zur Verteidigung der Systeme der Arbeitsbeziehungen,
- d) zusammen mit dem EGB, den europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Gewerkschaften für „Mehr Demokratie am Arbeitsplatz“ kämpfen und verbindliche EU-Initiativen fordern, die die Durchsetzung und Stärkung der Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf nationaler und europäischer Ebene sowie die Abschaffung von Schlupflöchern im EU-Recht sicherstellen, die multinationale Unternehmen nutzen, um diese Arbeitnehmerrechte zu umgehen,
- e) die Demokratie am Arbeitsplatz verteidigen, indem sie sich dafür einsetzt, dass die Arbeitnehmervertreter\*innen in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen stärker vertreten sind und die gleichen Rechte wie die anderen Gremienmitglieder haben,
- f) nach dringenden Lösungen und Strategien suchen, um unsere gewerkschaftliche Koordinierung in multinationalen Unternehmen und die Unterstützung für EBR- und SE-BR- Mitglieder erheblich zu verbessern sowie die Verbindung zwischen EBR- und SE-Koordinator\*innen, nationalen Gewerkschaften und der Arbeit von industriAll Europe zu stärken und geeint von der Gewerkschaft am Unternehmenssitz bis zur Gewerkschaft am Ende der Lieferkette zu agieren,
- g) neue gemeinsame Strategien für Tarifverhandlungen zur Förderung von Vielfalt und Gleichheit und zur Bekämpfung von Homophobie, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz ausarbeiten,
- h) in Reaktion auf die „Black Lives Matter“-Bewegung und die zunehmende Fremdenfeindlichkeit in Zusammenarbeit mit dem ETUI und gewerkschaftlichen

Weiterbildungseinrichtungen Schulungen für Gewerkschafter\*innen über unbewusste Vorurteile und die Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt entwickeln,

- i) den sektoralen Sozialdialog auf EU-Ebene als wichtiges Forum nutzen, um die Arbeitgeber in allen unseren Sektoren mit unseren gemeinsamen Zielen zu konfrontieren,
- j) solidarisch mit den Arbeitnehmer\*innen weltweit zusammenarbeiten, im Rahmen von Initiativen zu globalen Wertschöpfungsketten und zur Stärkung der Rechte und Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen in den Lieferketten, einschließlich der Kampagne für eine verbindliche Sorgfaltspflicht in den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und Arbeits- und Gesundheitsschutz, in Kooperation mit IndustriALL Global Union.

IndustriAll Europe wird zur Umsetzung dieser Prioritäten Allianzen und gemeinsame Aktionen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung aufbauen und mit Arbeitgebern, Nichtregierungsorganisationen und sozialen Bewegungen, politischen Entscheidungsträger\*innen sowie nationalen und europäischen Politiker\*innen zusammenarbeiten, mit denen wir Ziele teilen. Die kommenden Jahre werden die Industriearbeitnehmer\*innen vor große Herausforderungen stellen, aber auch Chancen bieten. Wir müssen Möglichkeiten schaffen und nutzen, um den Beschäftigten in der Industrie mehr Gehör zu verschaffen, wenn es um den Kurs der wirtschaftlichen Erholung geht.

## **6. Umsetzung & Evaluierung**

Die Umsetzung der Aktionen und Aktivitäten im Zusammenhang mit diesem Strategieplan liegt sowohl in der Verantwortung von industriAll Europe als auch in der Verantwortung der nationalen Mitgliedsorganisationen. Um den politischen Einfluss der Arbeit von industriAll Europe zu erhöhen, sollten alle politischen Entschlüsse einen Umsetzungsplan beinhalten. Diese Umsetzung sollte auf zwei Ebenen erfolgen: durch Anstrengungen der Gewerkschaften auf nationaler Ebene und durch Anstrengungen auf europäischer Ebene. Der Umsetzungsplan sollte in enger Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Ausschuss oder der Arbeitsgruppe und dem Sekretariat entwickelt werden und, wenn möglich, Teil der Entschlüsse sein, wenn diese dem Exekutivausschuss zur Entscheidung vorgelegt wird. Damit zu verbinden ist außerdem eine umfassende Strategie für die interne und externe Kommunikation.

Besonderes Augenmerk muss darauf gelegt werden, wie industriAll Europe und die nationalen Mitgliedsorganisationen gegenüber den Mitgliedern, die sie vertreten, über die Prioritäten, die Arbeit und die Aktivitäten berichten.

Sowohl während als auch am Ende der Kongressperiode müssen wir den Einfluss der Arbeit aller Ausschüsse und Arbeitsgruppen auf die europäischen Institutionen und andere relevante Akteure auf der europäischen Bühne bewerten. Wir müssen ebenso bewerten, wie die Mitgliedsorganisationen mit diesen Strategien arbeiten und sie in ihren eigenen Handlungsfeldern umsetzen. Die Evaluierung ist somit Teil eines langen Prozesses, der auf eine größere Effizienz unserer Entschlüsse und aller unserer Empfehlungen ausgerichtet ist.

# **BUILDING A RECOVERY FOR ALL**



**A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE**



[www.industrial-europe.eu](http://www.industrial-europe.eu)

